

¿Qué implicaciones tendrá para su empresa el nuevo aumento del 8% del SMI hasta los 1.080 euros?

A principios de la semana pasada se dio a conocer la noticia de que el Salario Mínimo Interprofesional -SMI- **subiría un 8% hasta alcanzar los 1.080 euros mensuales** para un trabajador a jornada completa. A falta de una semana para la celebración del Consejo de Ministros, en el que previsiblemente se aprobará el Real Decreto que regule el SMI para 2023, les desgranaremos **cómo y cuándo comienza a aplicarse la subida y qué hacer para evitar problemas derivados de no ponerla en práctica correctamente.**

¿A qué se refieren estos 1.080 euros al mes?

Los 1080 euros al mes constituyen el SMI bruto que corresponde a 14 pagas para una jornada completa de, en defecto de pacto o convenio, máximo 40 horas semanales, distribuyéndose proporcionalmente en los contratos a tiempo parcial. En el caso de que **el salario se encuentre distribuido en 12 pagas y tuviera las pagas extraordinarias prorrateadas, su SMI será de 1260 euros brutos/mes**, cantidad que previsiblemente corresponderá con la base mínima de cotización por contingencias comunes de este año 2023.

Partiendo de la distribución salarial ordinaria de 14 pagas, la subida del 8% del SMI sitúa el importe mínimo que se abonará a los trabajadores de la siguiente manera:

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2023.		
SMI diario	SMI mensual	SMI anual
36,00 euros	1.080,00 euros	15.120,00 euros

¿Cuándo comienza la aplicación de la subida del SMI?

Como empresa debo saber que, aunque la subida del salario mínimo interprofesional se materialice en febrero, **sus efectos se retrotraerán al inicio del presente año**, es decir: si tiene trabajadores que reciben el salario mínimo interprofesional, **la subida comenzará a aplicarse desde el 1 de enero de 2023.**

No olvide que si el pago del salario de trabajadores que se encontraban percibiendo una cantidad inferior al nuevo SMI del mes de enero es inferior a la nueva cuantía, **estará obligado a regularizar las diferencias salariales con sus trabajadores**, amén de las producidas en materia de cotización para con la Seguridad Social

¿Tengo que subir el salario del resto de trabajadores?

La empresa **NO tendrá que incrementar la cuantía salarial de sus empleados cuando esta ya se sitúe por encima de estos 1.080 euros brutos al mes** o su

equivalente. El **párrafo 3 del punto 1 del artículo 27 del Estatuto** de los Trabajadores así lo dispone.

También debemos recordar que la subida del SMI afectará solamente a los trabajadores cuyo total de retribuciones se sitúen por debajo de 1.080 euros/mes o equivalente. Como ya dijimos en su día, cuando en 2019 el Salario Mínimo Interprofesional se incrementaba de 735,90 euros mensuales a 900,00 euros mensuales, en catorce pagas, no se debe confundir salario base con salario mínimo, ya que **Tribunal Supremo admite que la empresa agrupe junto al salario base otros incrementos salariales**.

En definitiva, **a los trabajadores con un salario base inferior a 1.080 euros, pero que sumado a otros incrementos supere esta cantidad, no se les aplicará la subida del SMI**. No obstante, lo anterior, los cauces habituales por los que se regula el salario y los incrementos del mismo son la negociación colectiva, los convenios colectivos y los pactos entre empresa y trabajadores, actuando el SMI como límite mínimo por debajo del cual no es posible contratar.

¿Cómo afecta la subida del SMI al embargo del salario del trabajador?

Lo primero que debe tenerse claro, tanto por parte de los empleados como por las empresas, es que, si se da la circunstancia de tener que proceder al embargo del sueldo, el mismo se practicará en función del importe que se percibe, al que se le aplican determinados porcentajes por tramos, **a partir del Salario Mínimo Interprofesional, cuya cuantía es inembargable**. Así lo dispone el **artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil**:

De este modo, en caso de existir un embargo aplicable al sueldo de algún trabajador, la empresa deberá tener en cuenta que **la cuantía inembargable ha aumentado un 8%** antes de **notificar el efectivo embargo del sueldo de este**. Con las reglas de embargabilidad del artículo 607 y el SMI de 2023, veamos la aplicación del embargo con el siguiente ejemplo:

EJEMPLO.

Un trabajador, sobre el que pesa un embargo de salario, tras descontársele el porcentaje correspondiente de IRPF y cumplir sus obligaciones con la Seguridad Social, le quedaría un sueldo neto de 2.280 euros al mes.

Solución.

Los primeros 1.080 euros son inembargables, porque se corresponden con la cuantía del SMI para 2023. Una vez descontada la cuantía del SMI nos quedaría una cantidad de 1.200 euros sobre la que aplicar los tramos a que se refiere el Artículo 607 de la Ley de Enjuiciamiento Civil, de modo que:

- Desde 1.080 euros hasta 2.160 euros se embargará un 30%, es decir, la cantidad de 324,00 euros.
- Desde 2.160 euros hasta 2.280 euros se embargará un 50%, es decir, la cantidad de 60,00 euros.

Por tanto, para un sueldo neto mensual de 2.280 euros, se podrá embargar la cantidad mensual de 384,00 euros.

Vamos a concluir destacando qué aspectos de la subida del SMI deberán ser tenidos en mayor consideración por las empresas y autónomos a la hora de **aplicar correctamente este incremento salarial y evitar posibles problemas** derivados de no practicar, correctamente y en tiempo, la subida del SMI a sus trabajadores.

- Hablamos de un nuevo SMI de **1.080 euros brutos**: antes de impuestos y cotizaciones a la Seguridad Social. En 14 pagas y aplicable a una persona trabajadora a jornada completa.
- **La subida del 8% se producirá a 1 de enero de 2023.** Esto implica que los salarios brutos inferiores a 1.080 euros o su equivalente por jornada o distribución de salario, que no hayan aumentado hasta alcanzar este SMI en la nómina de enero, deberán que ser compensados con posterioridad.
- El aumento **solo afectará a trabajadores que se sitúen por debajo del nuevo SMI** contando todos los conceptos salariales que tengan derecho a percibir o que efectivamente perciban.