

CIRCULAR 01/2020

– LABORAL –

INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN EL AÑO 2020

El Salario Mínimo Interprofesional (“SMI”) es la retribución económica mínima que fija el Estado de forma oficial, y que cualquier empresario está obligado a abonar a sus trabajadores. En este sentido, el 5 de febrero de 2020 entró en vigor el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el SMI para 2020 (“**RD 231/2020**”), con efectos retroactivos desde el día 1 de enero de 2020, viéndose incrementado en un 5,5% con respecto al SMI del año anterior. Esta cuantía queda fijada en: (i) SMI diario: 31,66 euros, (ii) SMI mensual (14 pagas): 950 euros, (iii) SMI mensual prorrateado en 12 pagas: 1.108,33 euros, (iv) SMI anual: 13.300 euros, con inclusión de las pagas extraordinarias, (v) SMI de eventuales y temporeros: 44,99 euros (día), y (vi) SMI de empleados de hogar: 7,43 euros (hora). No obstante lo anterior, el RD 231/2020 contempla además, dos supuestos en los que no resulta aplicable el SMI.

Con la subida del SMI, el empleador ve incrementado no sólo la retribución mensual de sus trabajadores sino además, sus cotizaciones en materia de Seguridad Social. Además, y como así sucedió con el RD 1462/2018, de 21 de diciembre, que fijó el SMI en 2019, con la publicación del actual RD 231/2020, se ha de tener en cuenta sus implicaciones en lo que respecta a la existencia o no de Convenios Colectivos de aplicación en la empresa para poder actualizar los salarios mínimos al SMI. Si no existe en la empresa y/o empleador Convenio Colectivo de aplicación se ha de aplicar obligatoriamente el SMI como cuantía mínima. Cuestión distinta es si la empresa y/o empleador se rige por un Convenio Colectivo de aplicación, debiendo distinguir por tanto para la adecuación o no de los Convenios Colectivos al SMI, las reglas de compensación por absorción.

Asimismo, y en relación a la aplicación del nuevo SMI para 2020, conviene recordar la vinculación del mismo con la obligación prevista por el Real Decreto- Ley 6/2019, de Medidas Urgentes para la Garantía de la Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación (“**RD 6/2019**”), consistente en la llevanza de un registro de salarios. Lo que conlleva por tanto, la adaptabilidad de los salarios al SMI actual, y en caso contrario, la posible aplicación de multas pecuniarias de hasta 6.250 euros.

I. ¿QUÉ ES EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL? ¿QUÉ SUPONE LA PUBLICACIÓN DEL RD 231/2020?

El SMI es la retribución económica mínima que fija oficialmente el Estado. Por tanto, ningún trabajador puede percibir una remuneración inferior a ésta por su actividad laboral, es decir, no debe cobrar un salario inferior, en su conjunto y cómputo anual, a las cuantías del SMI establecidas.

El pasado miércoles 5 de febrero de 2020 entró en vigor el RD 231/2020, en virtud del cual se fija el SMI en 950 euros brutos mensuales.

La entrada en vigor del citado RD 231/2020 tiene **carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020**

hasta el día 31 de diciembre de 2020, siendo de aplicación las cuantías a continuación detalladas:

- SMI diario: 31,66 euros.
- SMI mensual (14 pagas): 950 euros.
- SMI mensual prorrateado en 12 pagas: 1.108,33 euros.
- SMI anual: 13.300 euros, con inclusión de las pagas extraordinarias.

En el caso de trabajadores eventuales y temporeros a jornada completa, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, el SMI será de 44,99 euros diarios y de 7,43 euros por hora para los empleados de hogar.

Para saber si ese mínimo garantizado se respeta, es necesario tener en cuenta las siguientes **reglas** contenidas en el propio RD 231/2020, así como lo previsto en los artículos 26 y 27 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (“ET”):

- **Al SMI se añadirán**, en su caso, y según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, **los complementos salariales** a que se refiere el artículo 26.3 ET, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.
- **La revisión del SMI no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales**, que se viniesen percibiendo, cuando tales **salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo**.
- Estas percepciones son **compensables** con los ingresos, que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este Real Decreto.
- **No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.**
- **Mediante la negociación colectiva o**, en su defecto, **el contrato individual, se determinará la estructura del salario**, que deberá comprender el **salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, **complementos salariales** fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

- **Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados**, en su conjunto y cómputo anual, **sean más favorables para los trabajadores** que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

La compensación y absorción constituye una técnica en virtud de la cual el salario percibido por el trabajador no se incrementa, aunque se incremente el salario previsto en el Convenio Colectivo aplicable, o en su caso, el SMI, siempre que el salario realmente abonado siga siendo igual o superior a la nueva cuantía del salario fijado por el Convenio Colectivo, o en su caso, la nueva cuantía del SMI. La finalidad de aplicar esta técnica es que el salario percibido realmente no varíe cuando su cuantía sea superior a la pactada en el nuevo convenio o, en su caso, en el SMI.

- **En ningún caso**, incluidas las relaciones laborales de carácter especial, **el salario en especie podrá superar el 30% de las percepciones salariales del trabajador, ni dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero del SMI**. La conjunción de estas reglas provoca la necesaria comparación cada año entre el SMI actualizado, fijado en su conjunto y cómputo anual, y los salarios establecidos en los convenios colectivos, también en su conjunto y cómputo anual.

a) **¿Cuáles son las consecuencias de la subida del SMI para el empleador en 2020?**

Con carácter previo a la entrada en vigor del actual RD 231/2020, el SMI en España estaba fijado en 900 euros en 14 pagas, o 1.050 euros en 12 pagas, lo que suponía una retribución anual de 12.600 euros.

Con la entrada en vigor y publicación del RD 231/2020, **se incrementa un 5,5% el SMI con respecto al pasado año 2019**. Y ello, siempre y cuando el trabajador desempeñe sus servicios a jornada completa, es decir, a cuarenta (40) horas semanales, puesto que, en el supuesto de trabajadores a tiempo parcial, deberá calcularse el SMI proporcionalmente teniendo en cuenta las horas efectivamente trabajadas.

El citado incremento del 5,5% del SMI supone una subida de cincuenta euros más al mes en las nóminas de los trabajadores, lo que conlleva además para el empleador un aumento de las cuotas en materia de Seguridad Social, puesto que la subida del SMI implica un incremento automático de las bases mínimas de cotización,

En la tabla siguiente, comparamos la subida del SMI de 2019 para 2020:

SMI	2019	2020
Diario	30	31,66
Mensual	900	950
Anual	12.600	13.300
Diario (eventuales)	42,62	44,99
Por hora (empleados de hogar)	7,04	7,43

Al salario bruto hay que añadir las **cotizaciones sociales a cargo del empleador**, lo que supone un coste adicional que se compone de 5 partidas:

Clase de cotización	Tipo de cotización
Contingencias comunes	23,60%
Formación	0,60%
Desempleo	5,50% contratos indefinidos / 6,70% contratos temporales
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Entre 1,50% y el 6,70% (depende del sector y/o actividad del empleador)
Fondo de Garantía Salarial ("Fogasa")	0,20%

b) ¿Existen excepciones a la aplicación de la subida del SMI?

Como es habitual, el Real Decreto que fija el nuevo SMI establece una serie de **excepciones**, lo que supone que la nueva cuantía de 950 euros del salario mínimo no se aplica en los siguientes supuestos:

- (i) Cuando las Leyes de las Comunidades Autónomas de Ceuta y Melilla establecen el SMI "como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a dichas prestaciones, beneficios o servicios públicos".
- (ii) Cuando un Convenio Colectivo, un acuerdo de empresa o cualquier pacto de naturaleza privada "use el SMI como referencia a cualquier efecto".
- c) **¿Qué es el Registro de Salario? ¿Cuáles son las consecuencias de su incumplimiento?**

Con la entrada en vigor del RD 231/2020 que fija el nuevo SMI para el año en curso, interesa recordar que, desde el pasado 8 de marzo de 2019, el **RD 6/2019** obliga a las empresas a llevar un **registro salarial**, es decir, conservar a disposición de los trabajadores las retribuciones en función de las categorías y grupos profesionales así como en función de la jornada laboral efectiva desempeñada por cada uno de ellos, para su posible cotejo y comprobación.

Con esta obligación, la empresa debe conservar todos aquellos datos e información exigidos por el RD 6/2019, lo que puede facilitar la labor de analizar si sus trabajadores disponen de salarios por encima del SMI y, en consecuencia, no requiere incremento salarial, o si está obligada a incrementar los importes para equiparlos al SMI.

La falta de cumplimiento del registro de salario supone la comisión de una infracción grave, y por tanto susceptible de ser sancionada con multas de entre 625 a 6.250 euros como así prevé la Ley sobre Infracciones y Sanciones del orden Social ("**LISOS**").

II. ¿QUÉ PASA SI LA EMPRESA TIENE CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN?

El incremento del SMI tiene incidencia, sobre todo, para trabajadores de sectores y empresas donde no exista Convenio Colectivo de aplicación, en cuyo caso, bastará con percibir una cuantía igual o superior al SMI. Un claro ejemplo de ello, son los empleado/as al servicio del hogar familiar.

Si bien, en caso de existir Convenio Colectivo aplicable, será éste el que fije el salario mínimo para las distintas categorías profesionales, que nunca podrá ser inferior al SMI oficial.

Pese a ello, aunque exista un Convenio Colectivo de aplicación, si el salario mínimo – es decir, salario base, más complementos salariales- que establece, es inferior al SMI vigente, el salario a percibir por los trabajadores afectados por dicho Convenio debe actualizarse para quedar, al menos, igualado al SMI actualizado.

a) ¿Cuáles son las consecuencias prácticas de la existencia o no de Convenio Colectivo?

Como anteriormente hemos advertido, **la revisión y actualización del SMI no influirá en la estructura ni cuantía de aquellos salarios por encima de 13.600 euros anuales.**

En consecuencia, lo que debe hacerse tras la entrada en vigor del nuevo SMI, **en aquellas actividades en las que no existe Convenio Colectivo de aplicación**, es incrementar el salario que se viniera abonando a la cantidad mínima de 950 euros mensuales, o de 1.108,33 euros mensuales, en caso de tener las pagas extras prorrateadas, o la parte proporcional, si se realizase una jornada inferior.

En cambio, en las **actividades en las que sí existe Convenio de aplicación**, se dan dos situaciones:

- (i) Convenios Colectivos que no cumplen con la cuantía del SMI fijada por el RD 231/2020, que será lo habitual porque la actualización, revisión, y actualización de los convenios suele ser lenta en muchos sectores de actividad.
- (ii) Convenios Colectivos que sí que cumplen con la cuantía del SMI establecida por el RD 231/2020.

En el caso de Convenios Colectivos no actualizados (i), la situación es la misma que hemos indicado anteriormente, **hay que incrementar el salario que se viniera abonando a la nueva cantidad establecida como SMI**, que por norma general se llevará a cabo en el mes en el que sea exigible dicha actualización, según fecha de publicación.

A sensu contrario, en el caso de Convenios que sí se han actualizado al SMI (ii), tenemos que distinguir, a su vez, **dos supuestos**:

- Convenios Colectivos que han incrementado el salario base a todas las categorías profesionales que tenían establecido un salario inferior al fijado como SMI, y como consecuencia de esta subida, se ha quebrado la diferencia salarial existente entre distintas categorías, especialmente las más bajas. En este sentido, existen Convenios en los que ahora, todas las categorías profesionales tienen el mismo salario de 950 euros mensuales, mientras que antes existía una mínima diferencia salarial entre una categoría y la inmediatamente superior, lo que diferenciaba las distintas funciones o la distinta responsabilidad de cada puesto de trabajo.
- Convenios Colectivos que, para alcanzar el mínimo de 950 euros mensuales (o 13.300 euros anuales), han modificado, en lo justo y necesario, la cantidad correspondiente al salario base y complementos para que la retribución que perciba el trabajador alcance el SMI.

En estos casos, **sí pueden existir categorías que tengan un salario base –fijado por convenio colectivo- inferior a los 950 euros mensuales correspondientes al SMI**, pero, al añadir a aquel los complementos establecidos en el convenio, la retribución que al final percibe el trabajador alcanza los 950 euros mensuales (o 13.300 euros anuales) de SMI fijado para 2020.

III. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Ninguna persona trabajadora puede cobrar un salario inferior, en su conjunto y cómputo anual, a las cuantías del SMI establecidas para 2020, teniendo en cuenta que el salario en especie queda excluido a estos efectos.
- Para verificar si resulta necesaria una revisión que actualice los salarios al nuevo importe del SMI, a este importe se han de adicionar, de acuerdo con lo establecido en los Convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales

relacionados en el artículo 26.3 ET, y el importe del incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

- Dichos complementos son los referidos a las circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Dada la variedad y complejidad de estructuras salariales, es preciso examinar las particularidades de cada caso concreto.
- El criterio de la "homogeneidad": sólo pueden resultar objeto de absorción conceptos salariales que sean homogéneos.
- Las retribuciones extrasalariales, es decir, aquellas que perciba el trabajador como consecuencia de la actividad laboral¹ (por ejemplo, el Plus Transporte o el Plus Vestuario), no se ven afectadas por el SMI.

El contenido de esta circular es meramente informativo y no pretende constituir asesoramiento jurídico alguno. Si pretende recibir tal asesoramiento, póngase en contacto con nosotros a través del correo electrónico alentta@alentta.com. Si no desea recibir más circulares de nuestro despacho, envíe un mensaje en tal sentido a la dirección de correo electrónico indicada.

¹ Así lo postula el Tribunal Supremo en sentencia de 3 de mayo de 2017, rec. 3157/2015, donde considera que la

naturaleza salarial de los pluses de trabajo y vestuario depende de si se remunera o no de forma efectiva el gasto.