

Comentario Laboral

La incidencia del salario mínimo interprofesional en las tablas salariales de los convenios colectivos

21 de junio de 2019

A propósito de la SAN de 24 de mayo de 2019

La entrada en vigor, el pasado 28 de diciembre de 2018, del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, vino a establecer la nueva cuantía económica que conformará el salario mínimo interprofesional (SMI) que deberá resultar de aplicación, a partir del 1 de enero de 2019, tanto a los trabajadores fijos como a los eventuales, temporeros y empleadas de hogar.

A este respecto, y de conformidad con las directrices marcadas por el citado Real Decreto, para el ejercicio 2019, el SMI quedó fijado en la cuantía de 900 euros mensuales, a percibir mediante el abono de 14 pagas, lo que en cómputo anual viene a suponer una retribución de 12.600 euros.

Más allá del conocimiento socialmente generalizado de que, a partir del año 2019, a ningún trabajador que prestara sus servicios profesionales, cumpliendo con la jornada máxima anual de trabajo que legal o convencionalmente en cada caso corresponda, podía serle abonado un salario inferior al referido, las dudas comenzaron a surgir, con la llegada del nuevo año, respecto a la manera de confeccionar y estructurar los emolumentos a percibir por los trabajadores.

Así, mientras por un lado existía una vertiente que mantenía que el salario de 12.600 euros fijado por mandato gubernamental ya encerraba la totalidad de conceptos retributivos a percibir por el trabajador en cómputo anual - con mínimas excepciones tales como las horas extraordinarias y las complementarias - por otro, surgía una corriente que defendía que tal cantidad en ningún caso podía absorber o compensar determinados complementos de carácter salarial que habían venido percibiéndose con anterioridad a la vigencia del nuevo salario mínimo interprofesional.

De esta forma, tal y como se preveía que sucediera antes o después, los conflictos vinculados a la manera de interpretar la aplicación del nuevo SMI no han tardado en llegar lo que, como es evidente, ha derivado en la judicialización de este tipo de contiendas al efecto de que sean nuestros tribunales los que den una respuesta a las dudas que en este sentido han venido y vienen surgiendo.

A este respecto, el pasado 24 de mayo de 2019, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en su Sentencia número 71/2019 vino a resolver un conflicto colectivo promovido por el Sindicato UGT, con adhesión de CCOO y USO, donde la cuestión a debatir estaba íntimamente relacionada con la posibilidad o imposibilidad de que determinados conceptos salariales pudieran ser compensados y absorbidos en el marco de los límites fijados por el nuevo salario mínimo interprofesional.

El supuesto de hecho venía a analizar la situación acontecida en el seno de una empresa dedicada a la lectura e instalación de medidores de consumos energéticos y agua en la que se venía aplicando un convenio propio de empresa, y en la cual, los trabajadores, además de un salario base, percibían mensualmente determinados complementos pactados en convenio, tales como plus de puesto de trabajo, plus mantenimiento de vestuario, plus transporte y prima de producción alcanzándose en cómputo anual un salario medio de 13.300 euros por todos los conceptos.



De esta forma, mientras que por la parte social se entendía que a la cantidad mínima salarial de 12.600 euros debía adicionarse, en todo caso, el importe de los complementos salariales y la prima de producción que los trabajadores venían percibiendo, por la parte empresarial se interpretaba que tales conceptos debían quedar subsumidos dentro de esos 12.600 euros al aplicar sobre ellos la fórmula de la compensación y la absorción.

Pues bien, la Audiencia Nacional, a través de la referida resolución ha venido a zanjar, al menos de manera provisional, el debate, al entender que, la aceptación de la tesis mantenida por los sindicatos accionantes desnaturalizaría la finalidad del SMI que asumiría las funciones inherentes al salario base en los casos de aquellos trabajadores que en dicho concepto vinieran percibiendo una cantidad inferior al salario mínimo interprofesional, dejando asimismo vacía de contenido las facultades, que dentro de la esfera salarial, se concede a la negociación colectiva.

Finalmente, la citada Sentencia manifiesta, como argumento adicional de apoyo, que la pretensión de los demandantes, consistente en que se adicione al salario mínimo anual de 12.600 euros, los complementos salariales y la prima de producción que venían percibiendo los trabajadores, contravendría el contenido del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores que imposibilita que la revisión del salario mínimo interprofesional afecte a la estructura y a la cuantía de los salarios profesionales cuando en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores al mínimo interprofesional.

En definitiva, resulta evidente que este no será el único pronunciamiento judicial que en materia de aplicación y estructuración del salario mínimo interprofesional surja a lo largo de los próximos meses por lo que será necesario estar atentos a la manera en que tales cuestiones sean interpretadas al efecto de analizar si siguen la línea marcada por la Audiencia Nacional o por el contrario abren nuevas líneas de debate.

Puede leer la [sentencia completa](#) para mayor información

Para más información, puede contactar con:

[José Antonio Sanfulgencio](#)

jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es