

¿Qué pluses entran dentro del Salario Mínimo Interprofesional?

Tras el acuerdo entre Gobierno, patronal y sindicatos se ha dado a conocer el pacto sobre el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual se establece en 950 euros en 14 pagas para el año 2020; lo que se suponen 13.300 euros en cómputo anual. Con este acuerdo se abre el debate de cómo afecta a las nóminas de los trabajadores. ¿Se incrementarán los salarios?

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores establece que *“la revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y en cómputo anual, fueran superiores a aquel”*. ¿Qué quiere decir esto? Pues que en principio **cuando un salario supere en su conjunto los 13.300 euros anuales no debiera de quedar afectado por la subida del SMI**, si bien, los conceptos salariales que entran dentro de esta absorción y compensación no están exentos de debate y discusión.

Que no te la jueguen

En primer lugar **no es ajeno el debate establecido por los sindicatos el pasado año mediante la campaña “Que no te la jueguen”**, de la que ya nos hicimos eco en este blog. En ella se propugnaba que **los complementos y pluses salariales existentes en la empresa, establecidos mediante la negociación colectiva debían de sumarse al SMI**.

Esta tesis podría tener su apoyo en el hecho de que estos complementos tienen una naturaleza heterogénea con respecto al

SMI. ¿Cómo se puede explicar esto? **Un plus por productividad o por ventas está premiando un trabajo superior al ordinario, de modo que no pueden ser absorbidos por el SMI al no ser homogéneos a ellos**, estableciendo el SMI como una retribución fijada por tiempo de trabajo o de obra análoga al salario base.

Si bien, como establece la sentencia de la Audiencia Nacional de 24 de mayo de 2019, **aceptar esta postura conlleva privar a la negociación colectiva de su papel principal para la fijación de los salarios y determinación de la estructura retributiva**. De este modo, el SMI establece la cuantía mínima de retribución que un empleador ha de pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan realizado en un periodo determinado.

Naturaleza de los complementos

Para poder esclarecer qué complementos se tienen que tener en cuenta para llegar al salario mínimo interprofesional hemos de atender a **qué conceptos tienen naturaleza salarial y cuáles tienen naturaleza extra salarial de conformidad con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores**. En ese artículo se establece como salario *“la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración o los periodos de descanso computables como trabajo”*.

En conclusión la clave para poder diferenciar entre conceptos salariales y extra salariales, está en la retribución del trabajo efectivo. Y es que de forma general podemos decir que entrarían dentro del cómputo del salario mínimo interprofesional aquellos complementos salariales que retribuyan el trabajo efectivo, dejando fuera aquellos complementos que no atiendan a esta circunstancia. Si bien para poder determinar esta cuestión se hace necesaria la

realización de un examen en cada caso concreto, atendiendo a lo que establezca la negociación colectiva con respecto a los mismos, más allá de su denominación.

SERPyme // 28.01.2020

(Si te gusta o te parecen útiles nuestras noticias, compártelas en tus redes sociales o con las personas a las que creas que les pueda interesar, nos ayudarás a darles mayor difusión.)

#asesoriaenleon #asesoriadeempresas #asesoriajuridica #aseorialaboral #aseoriafiscal #asesoriaserpyme
#serpyme