

Aprobado el nuevo salario mínimo interprofesional



Febrero 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia en Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo_externaladvisor@pwc.com

En el Boletín Oficial del Estado del 15 de febrero de 2023 se ha publicado una norma muy esperada, el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023. Este Decreto se aprueba, como recalca el propio Gobierno, tras el acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y tras informes presentados por la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional.

De acuerdo con su artículo 1, el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 36 euros/día o 1.080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses. En esta cantidad se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel. También se señala que esta cantidad se entiende referida a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior, se percibirá a prorrata.

A esta cantidad, de acuerdo con el artículo 2, se adicionarán los complementos salariales a que se refiere el artículo 26.3 Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento

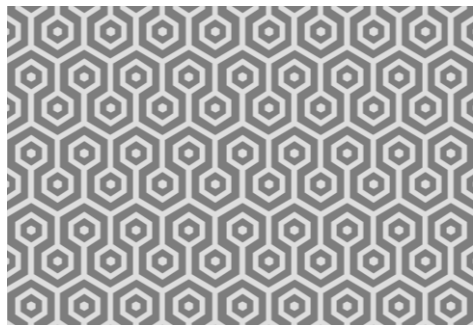
garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción. Esto se hará según lo establecido en los convenios colectivos y contrato de trabajo que resulten de aplicación a cada concreta relación laboral.

El nuevo SMI supone una subida del 8 por ciento respecto del previsto para el año 2022. Con ello se culmina el objetivo de que éste alcance el 60 por ciento del salario medio en 2023, algo recomendado por el Comité Europeo de Derechos Sociales, en aplicación de la Carta Social Europea; a la vez que se da cumplimiento al compromiso gubernamental de alcanzar esta equivalencia al término de la actual legislatura.

Además del objetivo anterior, el Gobierno pretende justificar el incremento en el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y a sus familias un nivel de vida digno; y para garantizar la capacidad adquisitiva de los salarios para hacer frente al coste de la vida, en especial frente a la situación de los precios, y atendiendo a la coyuntura económica general. Además, este incremento contribuye a promover un crecimiento y una recuperación de la actividad económica sostenida, sostenible e inclusiva, y al cumplimiento de la Agenda 2030.



“El nuevo SMI supone una subida del 8 por ciento respecto del previsto para el año 2022”.



El resultado, según se indica, es que España se sitúa en la parte alta del grupo medio de nivel de SMI en la Unión Europea, acorde con su PIB per cápita. En términos temporales, se produce un incremento acumulado del SMI del 60,3% entre 2009 y 2022.

El Real Decreto 99/203 contiene varias previsiones para delimitar sus efectos en el tiempo. De esta manera, en su disposición final segunda se señala que entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE, surtiendo efectos durante todo el año 2023. Esto supone que los efectos del incremento que produce en el SMI deberán aplicarse con efectos del 1 de enero de 2023, lo que obligará a actualizar los salarios abonados por los servicios prestados en el mes de enero y en lo que llevamos de febrero para adecuarse a este nuevo límite mínimo.

Esta aplicación se ve, sin embargo, modalizada en otros lugares de la norma. De este modo, un aspecto importante de este Real Decreto es la regla contenida en su disposición transitoria única, de acuerdo con la cual las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación:

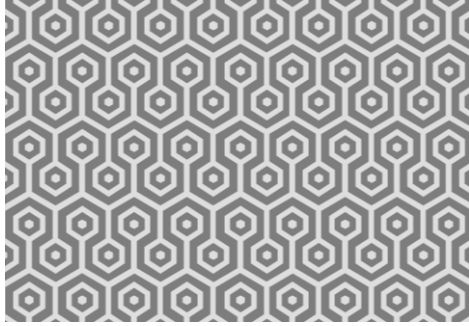
- A las normas vigentes de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la administración local que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias entidades.
- A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías.

En ambos casos, y salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2023 a la que estaba vigente a la entrada en vigor del propio Real Decreto 99/2023; esto es, la del SMI establecido para el año 2022.

Esto se hará sin perjuicio de que se modifiquen los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores a las cuantías fijadas para 2023 (en su conjunto y en cómputo anual) en la cantidad necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías. En estos casos serían de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 del real decreto.

El objetivo de esta previsión, según explica el propio Gobierno, es evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el salario mínimo interprofesional a sus propios efectos.

Con esta previsión el Gobierno hace uso de la habilitación para establecer reglas de afectación del salario mínimo interprofesional en normas no estatales y pactos de naturaleza privada, prevista en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Esta norma consideró “habilitadas legalmente las reglas de afectación establecidas en el real decreto que fije anualmente el salario mínimo interprofesional en relación con el incremento de su cuantía a las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor”.



Hay que recordar que, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado segundo de este artículo 13, esta habilitación debe entenderse “sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo”. Una previsión que ha reproducido, de manera prácticamente literal, esta disposición adicional del Real Decreto 99/2023.

Como todas las normas de este tipo, se establecen diversas medidas para ordenar los efectos de este cambio de umbrales salariales mínimos sobre las relaciones laborales ya existentes, y así se señala que para la aplicación en cómputo anual del SMI se tendrán en cuenta una serie de reglas sobre compensación que aparecen previstas en el artículo 3. El artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé 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 cómputo anual, fueran superiores a aquel. Cuando proceda aplicar este mecanismo se procederá de la siguiente manera:

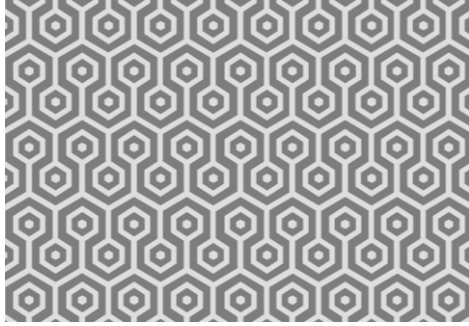
La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicha cantidad. A estos efectos, el SMI en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al SMI fijado en el artículo 1 los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros.

Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras 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.

Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación del RDL 99/2023 subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1 del artículo 2 (SMI fijado en el artículo 1 más devengos del artículo 2, con un mínimo anual de 15.120 euros), debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

El artículo 4 introduce unas reglas generales para algunos colectivos profesionales. Así, las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo a que se refiere el artículo 1, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias a que, como mínimo, tiene derecho toda persona trabajadora, correspondientes al salario de treinta días en cada una de ellas, sin que la cuantía del salario profesional pueda resultar inferior a 51,15 euros por jornada legal en la actividad.

Por su parte, para las personas empleadas en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar el SMI será de 8,45 euros por hora efectivamente trabajada.



Esto se hace de acuerdo con el artículo 8.5 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, que regula esta relación laboral especial, que toma como referencia para la determinación del SMI para las personas que trabajen por horas y en régimen externo, el fijado para las personas trabajadoras eventuales y temporeras y que incluye todos los conceptos retributivos. Esta cantidad, nos recuerda la norma reguladora de esta relación laboral especial, se abonará íntegramente en metálico, en proporción a las horas efectivamente trabajadas.

Hay dos previsiones que se aplican a ambos colectivos. El apartado 3 del artículo 4 dispone que en las cuantías del SMI por días u horas se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquellas. El apartado 1 in fine de este mismo artículo 4 establece, respecto a la retribución de las vacaciones, que éstas percibirán conjuntamente con el salario mínimo interprofesional fijado en el artículo 1, la parte proporcional de éste correspondiente a las vacaciones legales mínimas en los supuestos en que no existiera coincidencia entre el periodo de disfrute de las vacaciones y el tiempo de vigencia del contrato. En los demás casos, la retribución del periodo de vacaciones se efectuará de acuerdo con

el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación.

Ahora bien, esta última previsión aparece en el apartado 1º del artículo 4, que como se ha visto se aplica a “las personas trabajadoras eventuales, así como las temporeras y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días”. El precepto, cuando se refiere a la retribución de las vacaciones, dice que esta regla se aplicará a “las personas trabajadoras a que se refiere este artículo”, lo que incluye tanto a éstas como a las empleadas en la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar; esto es, tanto a las del apartado 1º como a las del 2º. Por su ubicación es posible que se trate de un error de redacción, y que debamos entender que la regla se aplica a “las personas trabajadoras a que se refiere este apartado”, porque esto tendría mucho más sentido. Habrá que estar a una posible corrección de errores en los próximos días.

Finalmente, la disposición final segunda autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución del real decreto.