



## Criterios de aplicación del incremento del SMI 2019

**Edita:** Confederación Sindical de CCOO

**Informe elaborado por:** Secretaría de Acción Sindical de CCOO y  
Gabinete Jurídico Confederal.

**Maquetación:** Secretaría de Comunicación de CCOO.

**Imagen portada:** Grow

Madrid. Abril 2019

## ÍNDICE

---



|   |           |
|---|-----------|
| <b>Introducción.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>La cuantía del SMI en 2019. ....</b>   | <b>7</b>  |
| <b>El salario mínimo legalmente garantizado para 2019 ....</b>  | <b>9</b>  |
| <b>El Incremento del SMI y sus efectos en los salarios de las<br/>trabajadoras y los trabajadores.....</b>                | <b>11</b> |
| <b>El incremento del SMI y sus efectos en los convenios<br/>que regulan las retribuciones por referencencia al SMI. .</b> | <b>17</b> |
| <b>Gráfico.....</b>   | <b>19</b> |



## Introducción

**E**l establecimiento del Salario Mínimo Interprofesional implica una intervención del poder público en las relaciones laborales a fin de fijar un suelo mínimo retributivo que garantice a las trabajadoras y a los trabajadores el derecho a “una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia”, como exige el art. 35.1 CE.

Este mínimo salarial debe responder a los valores superiores de justicia e igualdad que propugna la Constitución y definen al Estado social y democrático de Derecho (STC 31/1984), cuyos poderes públicos deben promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas (arts. 1.1 y 9.2 CE). Con la determinación del salario mínimo interprofesional se complementa el sistema normal de fijación de las retribuciones que reside en la negociación colectiva entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios (art.37.1 CE).

Al mandato constitucional contenido en el art. 35.1 CE responde el Estatuto de los Trabajadores con su artículo 27.1, encargando al Gobierno que fije anualmente, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el salario mínimo interprofesional.

El derecho a un salario suficiente y equitativo que asegure a las personas trabajadoras una existencia digna tiene su origen en las primeras normas e instrumentos internacionales (Preámbulo de la Constitución de la OIT y su Convenio 131, por ejemplo). En nuestro contexto internacional, la Carta Social Europea recoge este derecho, al que se refieren igualmente la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales y el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión como el derecho a “una remuneración justa y suficiente”.

El Comité Europeo de Derechos Sociales sitúa el umbral de lo que debe considerarse “salario suficiente” en el 60% de los salarios netos medios. El salario mínimo interprofesional fijado anualmente por los gobiernos de España se ha establecido tradicionalmente muy lejos de ese valor y ha acumulado pérdidas de poder adquisitivo, lo que se ha denunciado en reiteradas ocasiones por CCOO ante la OIT.

La devaluación de los salarios provocada por la reforma laboral de 2012 ha afectado de manera más grave a los empleos con retribuciones más bajas, donde la presión del desempleo ha sido mayor. Además, el volumen de trabajadoras y de trabajadores con bajos salarios se ha incrementado a lo largo de la recuperación debido, entre otros factores, a que la creación de empleo se ha concentrado en sectores de poco valor añadido y a la pérdida del poder de negociación colectiva impuesta por las reformas laborales. Los salarios bajos afectan más a las mujeres, a los jóvenes, a las personas inmigrantes y a las trabajadoras y trabajadores temporales.

Para paliar estas deficiencias, en diciembre de 2017, las Confederaciones Sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME suscribieron con el

Gobierno de España un acuerdo para revisar al alza el salario mínimo interprofesional un 19 % entre los años 2018 y 2020, condicionado a que la economía registrase un crecimiento anual del 2,5% y la afiliación media a la Seguridad Social aumentara anualmente en, al menos, 450.000 personas.

Poco después, en relación con los salarios de convenio, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), suscrito en julio de 2018 entre las Confederaciones Sindicales CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, concretó dos importantes pactos que contribuirán a una mejor distribución de la renta y a disminuir la desigualdad. El primero, un incremento salarial superior al 2%, que debe aproximarse al 3% en 2018, 2019 y 2020; y, el segundo, un salario mínimo de convenio que deberá aumentar hasta situarse en 14.000 euros brutos anuales en 2020.

En octubre de 2018 el Gobierno del PSOE y Unidos Podemos alcanzaron un acuerdo para incrementar el SMI de 2019 hasta los 900 euros mensuales en 14 pagas, lo que supone adelantar los objetivos de mejora del SMI acordados en 2017 y un impulso para alcanzar el salario mínimo de convenio comprometido en el IV AENC.

En cumplimiento de dicho pacto y del mandato contenido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, el BOE del 27 de diciembre de 2018 publicó el Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, con un incremento del 22,3 por ciento respecto a las cuantías del SMI vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018.

La importante afectación de la nueva cuantía del SMI ha puesto en evidencia aplicaciones incorrectas de este nuevo límite legal. El presente documento tiene como objeto la divulgación de las reglas de aplicación establecidas en el Real Decreto 1468/2018, de 21 de diciembre, en adelante RD SMI, cuyo texto se ha venido reproduciendo en lo sustancial desde el año 1995.

## La cuantía básica del SMI en 2019

Con carácter general esta cuantía asciende a 30 € por día o 900 € mes. En cómputo anual se garantiza un mínimo de 12.600 €; esto es, 900€ por 14 pagas o 1050 € mes si se prorratean en doce meses (**artículo 1 del RDSMI**).

### Cuestiones a tener en cuenta

- **Esta cifra, fijada en el artículo 1 del RDSMI, no constituye el valor mínimo único y universal del SMI.** Como se verá después, la regulación del SMI garantiza salarios mínimos superiores en función de la estructura retributiva aplicable por convenio, pacto o contrato de trabajo.
- **Se garantiza la percepción de su importe mensual.** Las retribuciones periódicas y regulares se satisfacen mensualmente (art. 29.1 ET). La referencia a un módulo anual no justifica una distribución de la que resulte un abono mensual inferior a 900 euros dado su carácter de suelo de una remuneración “suficiente” (art. 35.1 CE).
- La cuantía y el incremento del **SMI no puede afectar a las retribuciones extrasalariales** que se vengán percibiendo en virtud de convenio, acuerdo o contrato (gastos de transporte, de vestuario, dietas..). Si se trata de cantidades percibidas en concepto de compensación por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral no tienen naturaleza salarial (esta naturaleza no cambia por el hecho de que actualmente puedan integrar la base de cotización a la Seguridad Social) y, por lo tanto, deben continuar abonándose íntegramente junto al SMI (SAN de 3 de abril de 2019).
- EL SMI está referido a la jornada completa de trabajo en cada actividad; esto es, **a la jornada establecida en convenio**, acuerdo o contrato y, en su defecto, a la jornada máxima legal (art. 1 RDSMI).  
Ni el incremento del SMI legitima un incremento de la jornada de aplicación, ni a las jornadas completas inferiores a la máxima legal se les aplica prorrateo alguno del importe del SMI.
- La cuantía de 30€ del salario diario no incluye la parte proporcional de los días de descanso que deben abonarse igualmente.
- En los **contratos a tiempo parcial** el importe del SMI se calcula proporcionalmente a la jornada realizada. Lo mismo ocurre con los **contratos para la formación y el aprendizaje**, cuya retribución no puede ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

- Aunque en los **contratos en prácticas** el salario pueda reducirse hasta un 40% el primer año y un 25 % el segundo año, respecto del salario fijado para un puesto igual o equivalente, queda garantizado igualmente la percepción del SMI. En el caso de trabajadoras o trabajadores en prácticas contratados a tiempo parcial, el salario se aplicará proporcionalmente en función de la jornada pactada (apartados 1 y 2 del art. 2 del RD 488/1998, de 27 de marzo).
- **En el salario mínimo se computa únicamente la retribución dineraria.** El salario en especie que pueda estar establecido no puede, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél.
- Esta cuantía se **refiere al salario sin retenciones** fiscales o de Seguridad Social.
- **Esta cuantía del SMI es inembargable.** Salvo que se trate de deudas por alimentos cuando la obligación de satisfacerlos nazca de la ley, incluyendo sentencias dictadas en procedimientos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los descendientes, en cuyo caso sí puede resultar embargada una parte de dicha cuantía mínima a criterio del tribunal.
- El RDSMI incorpora, para dos colectivos específicos, el valor de la cuantía del SMI expresado en otros módulos:
  - **Trabajadores/as eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días.** En este caso, se incorpora el cálculo del salario diario por jornada legal de actividad que asciende 42,62 € . en este valor se incorpora la prorrata de domingos y festivos y de las gratificaciones extraordinarias. No se incorporan otros descansos de la semana ni las vacaciones.
  - **Empleadas del hogar familiar.** Para quienes prestan servicios por horas, en régimen externo, se concreta el valor mínimo de la hora de trabajo en 7,04 € por todos los conceptos retributivos (prorrata gratificaciones extraordinarias, descansos, festivos y vacaciones).

## El SMI legalmente garantizado para 2019

**1.** El salario mínimo interprofesional garantiza como hemos visto un “suelo irreductible” para retribuir la prestación de servicios en la relación laboral. Pero el **salario mínimo interprofesional** no solo se integra por la cuantía mínima estricta que se fija anualmente, sino con el resultado de adicionar a éste los complementos salariales a los que se refiere el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores (**art. 2 RDSMI y STS 13.4.1989**).

Esta operación no es novedosa, se contempla en los sucesivos decretos de salarios mínimos desde la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores y se recoge sistemáticamente en su artículo 2 señalando: **“Al salario mínimo consignado en el artículo 1 se adicionarán, sirviendo el mismo como módulo, 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 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción”**.

Como resultado de esta suma no todas las personas trabajadoras tienen como garantía legal mínima retributiva las mismas cuantías salariales, ello depende de la existencia y alcance de los complementos salariales a los que tengan derecho. A falta de complementos, el suelo mínimo tiene como valor la cuantía básica concretada cada año.

**El abono de salarios inferiores a los importes resultantes es ilegal.**

**2.** **El art. 26.3 del ET y la estructura del salario.** El artículo 26.3 del ET establece que mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo, se determinará la estructura del salario que deberá comprender:

- a) **El salario base**, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
- b) En su caso, **los 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 estén pactados.

**3.** Para calcular, por tanto, **el salario mínimo legal** que tienen garantizado las trabajadoras y trabajadores en 2019 se deben sumar:

■ **La cuantía básica del SMI 2019**

900€ por 14 mensualidades; esto es, incluye 2 pagas extraordinarias de 900€ c.u. En cómputo anual esta cifra asciende a 12.600 €.

#### ■ **Los complementos salariales del artículo 26.3 del ET que se encuentren pactados**

Entre los diversos tipos de complementos salariales, a título de ejemplo, podemos encontrar los siguientes:

(i) **Complementos personales:** complemento de antigüedad, complemento por idiomas, complemento de titulación...

(ii) **Complementos por el trabajo realizado:** complemento de puesto de trabajo, complemento de turnicidad, nocturnidad, penosidad, complementos de asistencia y puntualidad, de disponibilidad horaria, complemento de disponibilidad funcional ( polivalencia), complemento por trabajo en festivos...

(iii) **Complementos vinculados a la situación y resultados de la empresa:** bonus, participación en ingresos, participación en beneficios...

#### ■ **Las retribuciones por primas o por incentivos**

Citadas expresamente y de forma adicional a los complementos del art. 26.3 por el RDSMI (aunque puedan considerarse incluidas en una de sus categorías).

**4. Retribuciones extrasalariales (art. 26.2 ET).** Como ya se ha dicho, el incremento del SMI no puede afectar a los complementos extrasalariales que se vengan percibiendo en virtud de convenio, acuerdo o contrato. Aunque el RDSMI no se refiera a ellos y, en puridad, no los garantice, por su naturaleza extrasalarial están al margen de las reglas de compensación y absorción que veremos después y que solo operan entre conceptos homogéneos.

Entre las retribuciones o percepciones extrasalariales se encuentran aquellas que se abonan como compensación por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral (gastos de transporte, de vestuario, dietas..).

También tienen naturaleza extrasalarial las indemnizaciones por traslado, suspensiones o despidos, o prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, mejoras voluntarias de Seguridad Social (complementos de incapacidad, aportaciones a planes de pensiones).

**5. Conclusión.** **La aplicación efectiva del RDSMI implica el derecho a percibir la cuantía básica del SMI 2019 así como, si están establecidos, los complementos salariales del artículo 26.3 del ET, las retribuciones por primas o por incentivos y las retribuciones extrasalariales a las que tengan derecho las trabajadoras y los trabajadores.**

## El incremento del SMI y sus efectos en los salarios de las trabajadoras y los trabajadores

El incremento del SMI no lleva automáticamente aparejado el derecho de las personas trabajadoras a que sus salarios aumenten en la misma proporción.

El artículo 27 del ET lo establece así: **“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”**.

La concurrencia de dos fuentes de fijación de los salarios (por un lado, el RD por el que se fija el SMI y, por otro, el convenio colectivo, acuerdo o contrato) plantea el problema de cómo y en qué medida queda afectado el salario convenido colectivamente o acordado de forma individual (salarios profesionales) por una posterior revisión del SMI.

Para resolver esta cuestión, el art. 27 del ET y el artículo 3 del RDSMI acuden a la tradicional técnica de la compensación y de la absorción.

### 1. PARA COMPROBAR EN CADA CASO CONCRETO SI OPERA LA GARANTÍA QUE SUPONE EL SMI ES NECESARIO HACER UN JUICIO DE COMPARACIÓN ENTRE:

■ **Los salarios profesionales.** Esto es, el total de retribuciones que por jornada ordinaria, en cómputo anual y por todos los conceptos salariales (salario base, complementos, gratificaciones extraordinarias, comisiones, etc; con la sola exclusión de los conceptos extrasalariales), se perciben por la persona trabajadora conforme al régimen salarial que le resulte aplicable (convenio, pacto o contrato).

■ **El importe anual del nuevo valor del SMI legalmente garantizado.** El cual, como estamos viendo, se integra por su cuantía estricta más los complementos salariales del artículo 26.3 del ET a los que tenga derecho la trabajadora o el trabajador (art 3.1 del RDSMI).

Esto es coherente con el principio, plenamente aplicable a la regulación del SMI, de que para que la compensación y absorción operen, es necesario que exista entre los conceptos retributivos en tensión una homogeneidad que lo permita. Esto impide, a título de ejemplo, que el incremento de la cuantía del

SMI automáticamente merme o haga desaparecer un plus de turnicidad, o cualquiera de los demás a los que se refiere el art. 26.3 ET y que suponen una contraprestación por el valor añadido que entrañan.

Si la primera cuantía es superior a la segunda, la revisión del SMI se compensa con los salarios profesionales establecidos en las normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación del RDSMI (art. 27.1.ET y arts.3.1 y 3.2 del RDSMI).

En el caso de que la primera cuantía sea inferior a la segunda opera la garantía del SMI y los salarios deberán incrementarse en el importe necesario para garantizar la percepción del salario mínimo legalmente garantizado que, como vuelve a recordar el art. 3.3 del RDSMI, se compone por la cuantía básica del SMI más los complementos salariales del art. 26.3 del ET a los que se tenga derecho.

## **2. LA COMPARACIÓN ENTRE AMBAS MAGNITUDES NO SIEMPRE PODRÁ LIMITARSE A UNA MERA OPERACIÓN ARITMÉTICA Y REQUERIRÁ DE UN ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL DE APLICACIÓN Y DE LA NATURALEZA JURÍDICA DE SUS COMPONENTES**

La estructura salarial se establece libremente a través de la negociación colectiva o se fija en las condiciones individuales de trabajo. Más allá de las previsiones del art. 26.3 ET que hemos señalado, no existe un patrón general que indique los conceptos por los que se retribuye el trabajo por cuenta ajena de manera que, en la práctica, éstos son innumerables y variados.

Por ello, a la hora de determinar los conceptos salariales, complementos o pluses que deben integrarse en el Salario Mínimo legalmente garantizado, hay que examinar el supuesto concreto.

## Cuestiones a tener en cuenta

- Existen complementos salariales que no se han establecido en función de circunstancias relativas a condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa. Si para el devengo de ese complemento no se exige una contraprestación especial, podemos estar ante una retribución que cumple la misma función del salario base (salario por unidad de tiempo o de obra). En ese caso, no se incluye en el art. 26.3 del ET y, por lo tanto, no se adiciona para calcular el salario mínimo legalmente garantizado.

Un ejemplo de estos complementos puede ser el del Plus Convenio u otros con denominaciones distintas que se abonan con carácter general.

- En el mismo supuesto puede encontrarse una paga de “beneficios” que no está ligada a los resultados de la empresa ni a una mayor productividad o rendimiento. Si, por el contrario, la paga se devenga en función de la situación y resultados de la empresa, su importe sí debe formar parte del salario mínimo garantizado.
- El complemento de antigüedad (arts. 25 y 26.3 del ET) tiene carácter personal y debe quedar garantizado su abono.

No procede, por tanto, que se compense o absorba con el incremento del SMI. De hecho, hasta el año 1994, los RDSMI aseguraban expresamente el devengo de dicho complemento junto con otros como los de nocturnidad, turnicidad, peligrosidad, etc. Aunque los textos posteriores de los RDSMI dejaron de enumerar estas percepciones para ajustarse a la reforma del ET de dicho año, se sigue manteniendo la previsión del abono de incrementos por antigüedad y su inclusión entre los complementos del art. 26.3 ET.

No obstante, esta es una cuestión que puede resultar controvertida en algunos casos, por lo que habrá que estar al análisis del supuesto concreto y al tratamiento que se haya dado a este concepto en la negociación.

- Algunos complementos pueden tener previsto su carácter compensable o absorbible con incrementos retributivos posteriores. Si el convenio, pacto o contrato lo regula de esta forma, pueden quedar al margen del salario mínimo legalmente garantizado por lo que también aquí habrá que analizar el caso concreto y sus circunstancias.

En general, la tarea de determinar si opera o no la compensación o absorción salarial pasa por el análisis concreto del caso.

- Los conceptos extrasalariales permanecen inalterables y deben satisfacerse con independencia del incremento del SMI.

**Supuesto 1.**

| RETRIBUCIONES SALARIALES PERCIBIDAS<br>(en cómputo anual)  | SALARIO MÍNIMO LEGALMENTE GARANTIZADO<br>(en cómputo anual)   |
|--|---|
| a) De devengo mensual<br>1. Salario base.....(736X12)... 8.832<br>2. Antigüedad.....(40X12).....480<br>3. Plus convenio.....(50X12).....600<br>4. Plus idioma.....(50X12).....600<br>5. Plus turnicidad.....(150X12).....1.800<br>6. Prima de producción (120X12).....1.440<br>b) De devengo superior al mensual<br>1. Pagas extras.....776X2.....1552<br>2. Paga de marzo.....300<br><br><b>TOTAL: 15.604 €</b> | 1. Cuantía anual del SMI<br>900 € X 14 pagas = 12.600€ (incluidas pagas extras)<br>2. Complementos del artículo 26.3 ET<br>a) por circunstancias personales del trabajador<br>- Antigüedad.....480<br>- Plus idioma.....600<br>b) por el trabajo realizado<br>- Plus turnicidad.....1800<br>c) por la situación y resultados de la empresa.....0<br>d) remuneración a prima o incentivo a la producción.....1.440<br><br><b>TOTAL: 16.920 €</b> |

La diferencia conjunta asciende a 2.216 euros al año en este ejemplo.

En la segunda columna no se ha incluido el Plus convenio por considerar que está retribuyendo el trabajo por unidad de tiempo o de obra y no se ha establecido en función de condiciones personales del trabajador ni de características del trabajo realizado ni al volumen o calidad del mismo, por lo que tiene una naturaleza homogénea con el salario base. Tampoco se incluye la paga de marzo por la misma razón.

| NO QUEDAN AFECTADAS Y, POR TANTO, SE SIGUEN PERCIBIENDO INTACTAS   |   |
|--|---|
| RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES PERCIBIDAS<br>Indemnizaciones y suplidos<br>1. Plus transporte .....600 año<br>2. Gasto vestuario .....200 año | RETRIBUCIONES EXTRASALARIALES GARANTIZADAS<br>a) Indemnizaciones y suplidos<br>1. Plus transporte.....600 año<br>2. Gasto vestuario.....200 año |

**Supuesto 2.**

| RETRIBUCIONES SALARIALES PERCIBIDAS<br>(en cómputo anual)   | SALARIO MÍNIMO LEGALMENTE GARANTIZADO<br>(en cómputo anual)  |
|---|--|
| a) De devengo mensual<br>1. Salario base.....(736X12)... 8.832<br>2. Comisiones .....2.440<br>b) De devengo superior al mensual<br>1. Pagas extras.....736X2.....1552<br><br><b>TOTAL: 12.824 €</b> | 1. Cuantía anual del SMI<br>900 X 14 pagas= 12.600€ (incluidas pagas extras)<br>2. Complementos del artículo 26.3 ET<br>a) por circunstancias personales del trabajador.....0<br>b) por el trabajo realizado.....2.440<br>c) por la situación y resultados de la empresa.....0<br>d) remuneración a prima o incentivo a la producción.....0<br><br><b>TOTAL: 15.040€</b> |

La diferencia conjunta asciende a 2.216 euros al año en este ejemplo.

Las comisiones tienen el carácter de complemento o incentivo por cantidad de trabajo, por ello se incorporan al salario mínimo garantizado y no resultan compensables ni absorbibles con las retribuciones fijas del trabajador por unidad de tiempo porque no son conceptos homogéneos.

## Supuesto 3.

| RETRIBUCIONES SALARIALES PERCIBIDAS<br>(en cómputo anual) | SALARIO MÍNIMO LEGALMENTE GARANTIZADO<br>(en cómputo anual)                    |
|---|--|
| a) De devengo mensual                                     | 1. Cuantía anual del SMI<br>900 € X 14 pagas= 12.600€ (incluidas pagas extras) |
| 1. Salario base.....(736X12)... 8.832                     | 2. Complementos del artículo 26.3 ET   |
| 2. Antigüedad.....(40X12).....480                         | a) por circunstancias personales del trabajador                                |
| 3. Mejora absorbible.....(200X12).....2.400               | - Antigüedad.....480   |
| 4.Plus disponibilidad .....(150X12)... 1.800              | b) por el trabajo realizado  |
| 5.Plus nocturnidad.....(150X12).....1.800                 | - Plus disponibilidad.....1800   |
| b) De devengo superior al mensual                         | - Plus nocturnidad.....1800  |
| 1. Pagas extras.....976X2.....1952                        | c) por la situación y resultados de la empresa.....0                           |
|   | d) remuneración a prima o incentivo a la producción.....0                      |
| <b>TOTAL: 17.264 €</b>                                    | <b>TOTAL: 16.680 €</b>   |

En este supuesto no hemos incorporado en el salario mínimo garantizado el concepto de “mejora” porque partimos de que está acordado su carácter absorbible y porque tampoco parece atender a las circunstancias que dan lugar al abono de los complementos del art. 26.3 ET. Al resultar un salario profesional superior en 584 € anuales al SM legalmente garantizado, la estructura y la cuantía de los salario no se ven afectados.

### 3. LOS SALARIOS PROFESIONALES INFERIORES AL TOTAL ANUAL DEL SALARIO MÍNIMO LEGALMENTE GARANTIZADO DEBEN INCREMENTARSE EN LA CUANTÍA NECESARIA PARA EQUIPARARSE A ESTE

El artículo 3.3 del RDSMI dispone que las normas legales, los convenios colectivos y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en su fecha de promulgación 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 3.1 (salario mínimo legalmente garantizado en los términos expuestos), debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

## Cuestiones a tener en cuenta

- Las personas trabajadoras tienen derecho a percibir, con efectos del 1 de enero de 2019, las retribuciones superiores que les correspondan, independientemente de la fuente reguladora de sus condiciones de trabajo (convenio, pacto, contrato o laudo); y pueden exigir su cumplimiento sin esperar a las adaptaciones del convenio o de las tablas salariales.
- En las situaciones de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo (art. 82 ET) también debe satisfacerse el salario mínimo legalmente garantizado.

En estos supuestos, las nuevas condiciones de trabajo en la empresa y su duración se fijan en el acuerdo de inaplicación. Durante la inaplicación, el salario mínimo legalmente garantizado deberá calcularse conforme a la estructura salarial establecida en dicho acuerdo. Si ha quedado suspendido el abono de determinados complementos del art. 26.3 del ET, éstos no computarán a los efectos de calcular el salario mínimo legalmente garantizado. Sí computarán, si procede, y con el alcance que se haya determinado, aquéllos que se mantengan durante la inaplicación.

La inaplicación en la empresa de las condiciones previstas en el convenio colectivo aplicable no puede, en ningún caso, dar lugar a un salario inferior a 900€ mes o 12.600 € anuales.

- Los convenios colectivos deberán respetar lo dispuesto en el RDSMI y, en su caso, deberán incrementarse las cuantías de las retribuciones fijadas en ellos.
- La regulación del SMI garantiza el abono de su cuantía básica y de los complementos del art. 26.3 ET. La retribución fijada con carácter general, no vinculada a las circunstancias o características concretas por las que se establecen dichos complementos, no puede resultar inferior a los 900 euros mensuales o 12.600 euros anuales.
- Aunque los convenios colectivos que contemplan retribuciones inferiores a las garantizadas por el SMI subsistan, lo cierto es que las cuantías salariales y la estructura salarial que tienen establecidas dejan de ser aplicables total o parcialmente. Por ello, las partes legitimadas para negociar el convenio pueden proponer su modificación.

### El incremento del SMI y sus efectos en los convenios que regulan las retribuciones por referencia al SMI

Amparándose en la excepcionalidad del incremento del SMI experimentado para 2019, el art. 12 del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, ha dispuesto que las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor de dicho real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

En estos supuestos, salvo que las partes legitimadas acuerden otra cosa, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

- a) Las establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas en un dos por ciento de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo en los convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017.
- b) Las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017 incrementadas en un dos por ciento, de acuerdo con el objetivo a medio plazo de inflación del Banco Central Europeo en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre del 2017.
- c) Las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018 en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 26 de diciembre del 2017 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

### Cuestiones a tener en cuenta

- Estas reglas solo afectan a los convenios en los que está pactado utilizar el SMI como referencia para calcular conceptos retributivos o para establecer sus incrementos.
- Las partes legitimadas para negociar el convenio pueden, no obstante, acordar referenciarse al SMI 2019 u a otro valor.

- Las cuantías del SMI para 2019 deben garantizarse. Esto es, aunque para fijar los salarios o sus incrementos se aplique inicialmente la regulación del SMI de años anteriores, el resultado no puede ser inferior al salario mínimo garantizado previsto en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, en los términos previstos en el mismo.
- En la medida en que pueda constatarse que los negociadores de estos convenios sí tuvieron en cuenta incrementos del SMI relevantes puede resultar discutible la validez de estas reglas.

## SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

**SALARIO BASE**

**PAGAS EXTRAS  
OTRAS PAGAS**

**COMPLEMENTOS NO CAUSALES**  
Los percibe la totalidad de la plantilla sin estar supeditados a causa alguna  
(Ejemplo: plus convenio)

La suma de estos conceptos no puede resultar inferior al SMI:  
900 euros en 14 pagas ó 1.050 euros en 12 pagas

Si la suma es menor al SMI tendrá que **RECLAMARSE LA DIFERENCIA** hasta alcanzar su cuantía

## NÓMINA

**SALARIO LEGAL  
GARANTIZADO**  
(Cuantía básica  
SMI+Art. 26.3 ET)

+

**COMPLEMENTOS  
EXTRASALARIALES**

## COMPLEMENTOS ART. 26.3 ET

### COMPLEMENTOS PERSONALES

- ANTIGÜEDAD
- IDIOMAS
- TÍTULOS
- DISCAPACIDAD

### COMPLEMENTO POR EL TRABAJO REALIZADO

- NOCTURNIDAD
- TURNICIDAD
- ASISTENCIA
- DISPONIBILIDAD
- DOMINGOS Y FESTIVOS

### COMPLEMENTOS POR LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA

- PRIMAS DE PRODUCTIVIDAD
- PARTICIPACIÓN EN INGRESOS
- PARTICIPACIÓN EN CAPITAL
- BONUS

# Criterio de aplicación del incremento de SMI 2019

