

# L'AUGMENT DEL SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL I LA SEVA CORRECTA APLICACIÓ



Article nº 12 – 2022 27.06.2022

LABORAL



**Marc Yago**  
Advocat  
Departament Jurídic- Laboral  
[marc@mallolassessors.com](mailto:marc@mallolassessors.com)

Com bé ja s'ha comentat en articles previs publicats a les xarxes socials de Mallol Assessors, no són pocs els canvis que ha sofert la legislació laboral espanyola en els últims mesos. Aquests canvis, que com en el seu moment vàrem exposar, afectaren a matèries diverses com podrien ser els contractes laborals vigents o certs aspectes del sistema de pensions contributives, també varen afectar a les percepcions salarials que reglamentàriament haurien de rebre els treballadors. Concretament, a febrer de 2022, es fixava quin seria el nou Salari Mínim Interprofessional a considerar i per tant, quin seria l'import brut que hauria d'abonar l'empresari per a poder contractar un empleat, sigui per la jornada que sigui.

Doncs bé, si majoritàriament en aquest article ens enfocarem en l'últim increment que va experimentar el Salari Mínim Interprofessional (SMI) de la mà del *Reial Decret 152/2022, de 22 de febrer, pel qual es fixa el Salari mínim interprofessional per al 2022*, també farem breu referència als anterior augments del SMI que han esdevingut en els últims anys i que han tingut una rellevància significativa.

L'anterior Reial Decret 152/2022, ja en el seu art. 1, estableix que per a qualsevol activitat, ja sigui agricultura; indústria o serveis, el salari mínim queda establert en 33,33€ al dia o 1.000 euros al mes. S'ha de recalcar que aquest sou mínim corresponent a 1.000 euros mensuals està concebut per a retribucions a 14 pagues, per tant, com bé estableix l'article 3.1 del citat Real Decret, el Salari Mínim Anual no podrà considerar-se d'una quantia inferior als 14.000 euros, el que efectuant un simple càlcul, ens porta a entendre que el

Salari Mínim Interprofessional per dotze pagues mensuals serà de 1.166,67€ bruts al mes.

Com ja s'ha mencionat, en la present publicació farem un major èmfasi en l'aplicació de l'augment del SMI relatiu al febrer de 2022, no obstant, cal recalcar que aquesta escalada del sou mínim va començar a efectuar-se de manera significativa a partir del Reial Decret 1462/2018, de 21 de desembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional pel 2019. Arran d'aquesta norma, precedida per la formació del nou Govern espanyol, es va produir un augment històric en les retribucions mínimes, passant dels 735,90€ mensuals vigents l'any 2018, als 900€ mensuals a partir de l'1 de gener de 2019. Aquesta fita, va significar un increment del 22,3% respecte l'any anterior i fins l'actual 2022, aquesta xifra no ha deixat de créixer, passant dels 950€ mensuals de l'any 2020, als 965€ vigents a partir de l'agost de 2021, fins que l'any 2022 s'assoleix la xifra dels 1.000€ al mes. Per tant, actualment, qualsevol contracte laboral a temps complet celebrat a Espanya haurà de respectar la retribució dels 1.000€ mensuals per ser adequat a la legislació laboral.

Un cop havent fet aquesta introducció, cal fer-nos una sèrie de preguntes que provenen d'un mateix origen: Quin impacte té aquest augment del Salari Mínim en els convenis col·lectius que regulen les diferents categories professionals del seu àmbit d'aplicació? Com afectarà aquest canvi a la confecció de les nòmines dels empleats que conformen cadascuna d'aquestes categories?

Són preguntes necessàries, i més, tenint en compte que el SMI ha experimentat un creixement de més del 35% en un interval d'uns tres anys i mig. Un creixement sense precedents que ha deixat determinats convenis col·lectius completament obsolets a nivell salarial, fet que ha provocat que en l'actualitat, el conjunt d'operadors jurídics, s'hagi hagut d'escarrassar de valent per a poder resoldre aquesta situació, davant l'absoluta falta de previsió que l'ha precedit atès a les excepcionals circumstàncies que varen tenir lloc.

En aquest sentit, primerament cal tenir en compte quins conceptes retributius conformen el salari mínim, i a partir d'aquí, s'haurà de comprovar si les percepcions del treballador en qüestió respecten aquesta previsió o no. En aquest aspecte, cal treure a col·lació la recent **Sentència de la Sala Quarta del Tribunal Suprem, Número 74/2022, de 26 de gener de 2022**. Aquesta Sentència, que aplica l'art. 27.1 de l'Estatut dels treballadors, el qual estableix que *"La revisió del salari mínim interprofessional no afecta l'estructura ni la quantia dels salaris professionals quan aquests, en conjunt i còmput anual, siguin superiors a aquell"*, entén que el sentit del RD 1462/2019 que fixava el salari mínim per l'any 2019, era el d'establir una garantia salarial mínima per als treballadors a compte aliena, els quals tenien dret a percebre en còmput anual, la quantitat de 12.600€. Suma que tenint en compte tots els conceptes salarials que s'abonaven de forma conjunta, assolia la finalitat que perseguia la norma, quedant aquesta retribució mínima totalment garantida.

L'anterior pronunciament, que entenia com a Salari Mínim Interprofessional tot el conjunt de percepcions ingressades en un any, les quals havien de respectar els 12.600€ anuals, va ser confirmat per l'encara més recent **Sentència del Tribunal Suprem Número 272/2022, de 29 de març de 2022**. Aquesta destacada resolució, establí el següent principi que hauria de regir la interpretació de tot augment experimentat pel SMI: *"De tot allò que antecedeix, deriva la conclusió que per aconseguir l'efectiva percepció de l'SMI garantit cal atendre les previsions del conveni col·lectiu, incloent-hi els diversos complements salarials, llevat que una norma amb rang de llei aboqui a una altra conclusió, o el propi conveni col·lectiu ho indiqui de forma expressa"*. És a dir, que per arribar al Salari Mínim no tant sols s'ha de tenir en compte la quantia del salari base establert per Conveni, sinó també, la dels demés complements salarials com per exemple l'antiguitat; triennis; plus de responsabilitat; plus de productivitat; comissions per ventes; pagues extres; etc. Que conformin la nòmina.

No obstant, hem de tenir en compte que aquest increment del salari a nivell nacional, afectarà sobretot a aquells assalariats que percebin retribucions més baixes o properes al salari mínim, ja que aquells que rebin quanties substancialment més elevades no haurien d'experimentar cap canvi en les seves percepcions, ja que és evident que es respecta el salari mínim establert, per molt que el conveni col·lectiu que li era d'aplicació quedés progressivament desfasat.

Per tant, si un treballador de per sí tenia una retribució superior al SMI, no se li hauria de realitzar cap canvi en especial. Com a molt, entraria en joc la figura de la compensació i absorció (a no ser que el Conveni Col·lectiu d'aplicació ho prohibeixi). Aquesta pràctica, que es regula a l'article 26.5 de l'Estatut dels Treballadors, es desenvolupa de la següent manera: ***"Operarà la compensació i l'absorció quan els salaris***

***realment abonats, en conjunt i còmput anual, siguin més favorables per als treballadors que els fixats en l'ordre normatiu o convencional de referència"***. En conseqüència, el que permet aquesta maniobra, és que sempre que s'estableixi un augment en les quantitats mínimes que han de percebre els treballadors, tant per Conveni Col·lectiu com per pujada del SMI, aquests increments puguin ser neutralitzats pel sou que venia cobrant l'empleat, el qual era superior al salari mínim, gràcies a un acord previ que en el seu dia va arribar amb l'empresa.

Per tant, si un treballador cobrava per sobre del SMI, quan aquest concepte augmenti, el seu sou no ho farà de manera proporcional, sinó que es mantindrà estàtic. A molt estirar, observarà com algun *"plus"* considerat compensable o absorbible es reduirà en benefici dels altres conceptes de la nòmina com el salari base, antiguitats o altres, que obligatòriament s'hagin d'incrementar. No obstant, a efectes pràctics s'emportarà a casa el mateix sou que abans de la publicació de la norma.

De contrari, si el treballador tenia un salari inferior a l'establert a la norma, no quedarà altra opció que augmentar aquelles partides que estiguin per sota del llindar legal fins adequar-lo a la normativa vigent, respectant en tot cas, que la suma anual dels conceptes retributius mai sigui inferior al SMI, que actualment, i com ja s'ha mencionat al llarg de l'article, és de 14.000€ bruts a l'any.

Així doncs, és cert que, actualment, les retribucions mínimes establertes pels Convenis Col·lectius s'han quedat molt enrere respecte les imprevistes pujades del SMI dels últims anys, no obstant, i després de tenir clar que el SMI es conforma per totes les retribucions salarials que rep l'empleat, simplement caldrà adaptar aquells sous inferiors al salari mínim, per tal que tots els conceptes salarials en el seu conjunt arribin fins la quantia legalment establerta, i **no només pel que fa salari base**, concepte que sempre havia causat certa confusió entre els empresaris.

En definitiva, l'increment del Salari Mínim Interprofessional, més enllà de l'augment de costos que suposa per l'empresari a l'hora de contractar un treballador o de mantenir-lo en plantilla, no hauria de generar major problema en la seva aplicació. En aquest sentit, si l'empleat cobra per sobre del SMI i el Conveni així ho permet, es podrà aplicar la compensació i absorció sense major problema. Si pel contrari, té un sou inferior al SMI, únicament caldrà adaptar-lo augmentant escalonadament aquells conceptes que necessàriament ho hagin de fer, fins que, de forma global, arribin a aquests 1.000 euros bruts al mes.