

EL SALARIO MÍNIMO “SMI”

Una de las primeras medidas del nuevo Gobierno ha sido la subida del Salario Mínimo Interprofesional “SMI” hasta los 950€/mes (en 14 pagas), medida de la que se beneficiarán más de 2 millones de trabajadores y que intentaremos explicar.

¿Qué es el SMI?

El Salario Mínimo Interprofesional es la cantidad mínima que debe recibir un trabajador por su jornada de trabajo independientemente del tipo de contrato, estando siempre referido a la jornada completa que se establezca en su Convenio Colectivo o en su defecto en una jornada de 40 horas semanales.

¿Cuánto ha subido?

Se trata de un incremento del 5,55 % respecto al salario mínimo de 2019, lo que supone pasar de los 12.600 euros anuales a 13.300 euros brutos que dividido entre 12 pagas, la cantidad será de 1.108,33 euros/mes.

¿Desde cuándo se aplica el nuevo SMI?

Esta subida se efectuará con carácter retroactivo desde el 01 de enero, por lo que aquellos trabajadores que cobraban el anterior salario mínimo verán incrementados sus sueldos ya en la nómina de enero.

¿Y a mí me afectará?

Las empresas tendrán que hacer unos cálculos para ver si sus trabajadores están afectados por esta subida y si pueden o no compensar esta subida del salario mínimo con los pluses que estén abonando a sus trabajadores en la actualidad.

A fecha del presente artículo no se ha publicado todavía en el BOE ni la subida ni los criterios de aplicación. Por otro lado, las sentencias de los tribunales tampoco son homogéneas por lo que se espera que sea el Tribunal Supremo quien aclare los conceptos a compensar.

A falta de una norma clara solo nos queda el Estatuto de los Trabajadores que en su artículo 26.5 viene a decir que la compensación y absorción procederá cuando el conjunto anual de los salarios abonados son más favorables para el trabajador que los fijados en la normativa o Convenio Colectivo.

¿Qué complementos SI pueden ser compensados?

El salario base, las pagas extraordinarias y las mejoras de la propia empresa.

¿Qué complementos NO pueden ser compensados?

Aquellos que se devenguen en función del esfuerzo personal y los derivados de las condiciones especiales del puesto de trabajo (Plus por cantidad o calidad de trabajo, horas extras, complemento de destino, plus de dedicación, de idiomas y gratificaciones por cargo)

¿Se puede embargar el SMI?

Solo se puede embargar una parte del Salario Mínimo en los casos de deudas por alimentos en pensiones de manutención legalmente reconocidas. Por otro lado se ha

establecido por parte del Tribunal Supremo que la parte del SMI que el trabajador no gaste (dinero que le quede en el banco a fin de mes) es embargable para hacer frente a las deudas con Hacienda.

¿Habrá nuevas subidas?

Parece que la intención de los gobernantes es la de volver a subirlo hasta alcanzar la cifra recomendada por la Carta Social Europea que establece el Salario Mínimo en el 60% del salario medio.

www.asesoriafranciscourena.com