

Trabajo blindo la subida del SMI al prohibir la absorción con los pluses

DIRECTIVA EUROPEA/ El Gobierno pone en marcha el decreto que especifica los complementos que la empresa no puede contabilizar como sueldo para compensar los incrementos del salario mínimo.

Gonzalo D. Velarde. Madrid
El Gobierno ha puesto en marcha el decreto con el que pretende llevar a cabo la trasposición de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea que fue aprobada en 2022. Es aquí donde el departamento de la vicepresidenta segunda Yolanda Díaz pretende incorporar el desarrollo reglamentario del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores para limitar la posibilidad de que las subidas del salario mínimo interprofesional (SMI) sean absorbidas por los pluses y complementos, permitiendo así a las empresas escamotear parte de la revalorización.

La medida había sido anticipada por el Ministerio de Trabajo en el marco del acuerdo alcanzado con los sindicatos UGT y CCOO para la subida del salario mínimo del 3,1% para 2026 hasta los 1.221 euros mensuales en catorce pagas. Las organizaciones habían supeditado su apoyo al Gobierno a que de forma paralela se legislara la prohibición de absorber la subida con los pluses y complementos, de modo que el salario mínimo fuera la base inalterable que se deba incrementar en la misma cuantía en la que legisle el Gobierno. Sin la

posibilidad de que la suma de estos complementos al salario base de como resultado una retribución superior al salario mínimo y sirva para esquivar las revalorizaciones.
El Ejecutivo ha puesto en marcha esta medida con la publicación del real decreto de trasposición de la Directiva en el que se regula este aspecto de la aplicación de la subida del salario mínimo que, además, ha sido altamente contestada por las organizaciones empresariales al considerar que la prohibición de absorber la subida supondrá un coste extra mayúsculo.
Concretamente, lo que fija el texto en audiencia pública es que si el salario que percibe el trabajador es igual o superior al salario mínimo para jornada completa y en cómputo anual, se entenderá compensado este con aquel.
Sin embargo, se tomará como referencia la totalidad de percepciones económicas excluyéndose los siguientes complementos salariales: los que se devenguen por las condiciones en que se preste la actividad, como los pluses de nocturnidad, toxicidad, penosidad, peligrosidad, turnicidad o disponibilidad; los ligados a características intrínsecas del trabajador como los



La vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo y Economía Social, Yolanda Díaz.

relativos a su antigüedad, formación o residencia; los de cantidad o calidad de trabajo que se devenguen en función de resultados o rendimiento, como los que tengan la naturaleza de incentivos, primas de productividad o comisiones; “y aquellos cuyo carácter no compensable esté previsto en los convenios colectivos aplicables”, señala el texto.

Por lo que, en la práctica, se excluyen prácticamente todos los complementos presentes en los convenios de la posible compensación, con una salvedad. El texto sí deja abierta la puerta a que se pueda llevar a cabo esta absorción siempre y cuando sea acordada entre la empresa y los sindicatos en el marco de la negociación colectiva, es decir,

si así se fija expresamente en los convenios colectivos.
“Operarán las reglas de compensación y absorción previstas en este artículo, salvo que por negociación colectiva se fijen otras que permitan identificar, para cada complemento salarial, el modo en que operarían”, aclara el decreto presentado por el departamento de Yolanda Díaz.

La norma deja la puerta abierta a absorciones si estas se acuerdan en los convenios colectivos

Los empresarios denuncian que la medida amplía aún más el impacto de la revalorización

En cualquier caso, la medida pretende blindar la estructura salarial para que el SMI actúe verdaderamente como un sueldo base mínimo garantizado, sobre el cual se deben apilar obligatoriamente todos los demás pluses sin que ninguno se pierda por el camino. Por lo que, en todo caso, el texto da armas a la representación de los trabajadores en la negociación colectiva para forzar las subidas de los rangos salariales más bajos al tenerse que negociar los complementos absorbibles.

Comité de expertos
Otro aspecto relevante de la trasposición de la Directiva a efectos de fijación del salario mínimo es que el comité de expertos del cual se ha valido el Gobierno en los últimos años para establecer las subidas adopta carta de naturaleza y será un órgano colegiado consultivo. La Comisión deberá elaborar una la propuesta de fijación anual del salario mínimo interprofesional y evaluar la adecuación de éste al 60% del salario medio neto. Contará con miembros de los ministerios de Economía, Trabajo y Hacienda, además de la patronal y los sindicatos.