

Edita: Secretaría Confederada de Acción Sindical y Salud Laboral

· Plaza de Santa Bárbara, 5, 6º - 28004 - Madrid · Telf.: + 34 577 41 13

· www.uso.es · Facebook: Acción Sindical USO · Twitter: @AccionsindUSO

## REAL DECRETO 1462/2018, DE 21 DICIEMBRE, POR EL QUE SE FIJA EL SMI PARA 2019.

El pasado 27 de diciembre de 2018, se publicó en el BOE, el Real Decreto, para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional, contenido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece en su apartado 1 que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

a) El índice de precios de consumo. b) La productividad media nacional alcanzada. c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional. d) La coyuntura económica general.

También dispone, que se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios. Y añade 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 al salario mínimo interprofesional.

El Real Decreto, despliega sus efectos para determinar las cuantías que deben regir a partir del 1 de enero de 2019. El Ejecutivo, pretende mediante este decreto, mejorar las condiciones de la economía, prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar el crecimiento salarial, dando así, cumplimiento a las recomendaciones internacionales, de acuerdo con la Agenda 2030 y con los objetivos de Desarrollo Sostenible.

La subida del salario mínimo interprofesional, supone un aumento del 22,3 por ciento respecto del año 2018. Dicho aumento, está dirigido tanto a los trabajadores fijos como para eventuales o temporeros y a los empleados del hogar.

La cuantía del salario mínimo interprofesional, para los trabajadores fijos, queda fijado en 30 euros por día o 900 euros por mes, dependiendo de que el salario esté fijado por días o por meses.

Para los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, el

salario mínimo interprofesional, se establece en 42,62 euros por jornada legal.

Para los empleados de hogar familiar, que trabajen por horas, el salario mínimo interprofesional queda fijado en 7,04 euros por hora trabajada. Además, el salario mínimo interprofesional, queda fijado por días o por horas, y se computa la retribución en dinero, por lo que el salario en especie no puede disminuir ese importe.

Para la aplicación de las reglas de compensación y absorción, debe tenerse en cuenta el cómputo anual del salario mínimo interprofesional, esto es, 12.600 euros, incluyendo todos los complementos, tales como la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Recordemos que el Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revolarización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, contiene dos disposiciones en relación con el salario mínimo interprofesional.

Por un lado, contempla reglas específicas de afectación en los convenios colectivos que lo utilizan como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de los complementos salariales, de este modo, dispone que, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen, no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor del 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 disposición en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

-Las establecidas por Real Decreto, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas en un 2 por ciento, de acuerdo con los objetivos de inflación del Banco Central Europeo en los convenios vigentes a 1 de enero de 2017.

-Las establecidas por Real Decreto, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017 incrementadas también en un 2 por ciento, de acuerdo al 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 de 2017.

-Las establecidas por Real Decreto, 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 del Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Y, por otro lado, se recoge una habilitación legal para dar cobertura a las disposiciones reglamentarias dirigidas a desvincular de dicho incremento las normas no estatales y los negocios jurídicos de naturaleza privada vigentes en el momento de entrada en vigor de este incremento.

Las normas legales o convenios y los laudos arbitrales, que se encuentren en vigor, coincidiendo con la aprobación del Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional, se mantendrán con la única modificación relacionada con la cuantía del salario mínimo interprofesional.

Siempre que exista, una habilitación legal expresa, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional no serán de aplicación:

-A las normas vigentes a la fecha de 1 de enero de 2019, 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 de nivel estatal 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.

-Tampoco se aplica a los contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a 1 de enero de 2019, que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia, a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En este último punto, el Real Decreto no aclara a qué salario mínimo interprofesional se refiere, es decir el correspondiente a qué año, sin embargo, el salario mínimo

interprofesional se utiliza como indicador, para otorgar, por ejemplo, determinadas prestaciones por parte de la Administración.

El Real Decreto señala también, que, en los supuestos anteriores, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a:

-Respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero de 2017, las cuantías del SMI para el año 2019 se entenderán referidas al salario mínimo interprofesional para el año 2016, incrementadas en el mismo porcentaje que se incrementa el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para el año 2019.

-Respecto de las normas o pactos que entraron en vigor, con posterioridad a 1 de enero de 2017, y que estaban vigentes a 1 de enero de 2018, las cuantías del salario mínimo interprofesional para 2019, se entenderán referidas, al salario mínimo interprofesional para el año 2017, incrementadas en el mismo porcentaje que se incrementa el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para el año 2019.

-Respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2018 y vigentes a 1 de enero de 2019, se entenderán referidas al salario mínimo interprofesional para el año 2018.

Lo anterior, se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada, que sean inferiores en cómputo anual, a las nuevas cuantías, del salario mínimo interprofesional para 2019.

Desde USO, valoramos que la subida del salario mínimo interprofesional, es insuficiente. Se trata de una medida a corto plazo, que no aborda la problemática real del empleo en cuanto a calidad y estabilidad, y que tampoco ha contado para su determinación, con el suficiente diálogo social. Además, es importante resaltar que la subida del salario mínimo interprofesional, no es universal, hay colectivos muy precarios que no van a verse afectados. Por ello, es necesario, fomentar la contratación a jornada completa y penalizar la temporalidad laboral, fortaleciendo la labor de la Inspección del Trabajo, para erradicar los contratos temporales o parciales fraudulentos.