



ANTONIO VILLANUEVA GÓMEZ	• Graduado Social - Consultor Laboral • Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
FRANCISCO J. VILLANUEVA GARCÍA	• Abogado y Graduado Social • Master en Asesoría Jurídica de Empresas
INMACULADA C. VILLANUEVA GARCÍA	• Economista y Auditora de Cuentas • Master en Asesoría Fiscal
SOLEDAD GABARI ZÚÑIGA	• Abogada
BELÉN GUTIÉRREZ CAMPOS	• Abogada
ANTONIO ROJANO RAMOS	• Graduado Social

Febrero 2020/02

Asunto: Circular informativa sobre la fijación del salario mínimo interprofesional para el año 2020.

Estimado/s amigo/s: El Gobierno de la Nación y en cumplimiento a cuanto dispone el núm. 1, del artículo 27º., del Texto Refundido de las Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo núm. 2/2015, de 23 de octubre, ha establecido el salario mínimo interprofesional para el año 2020, fijándolo en 950,00 euros mensuales (novecientos cincuenta euros), con efecto económico desde el día 1 de enero de 2020, según dispone el Real Decreto núm. 231/2020, de 4 de febrero.

A).- Reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional.

Conforme determina el artículo 1, del Real Decreto citado en el párrafo anterior, “**el salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 31,66 euros/día o 950,00 euros/mes según que el salario este fijado por día o por meses**”.

Cabe advertir que en el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

Al igual que viene decretándose en disposiciones anteriores sobre el salario mínimo interprofesional, al mismo 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 núm. 3, del artículo 26º., de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

Así pues, 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, se calcularán sobre el importe del salario mínimo interprofesional.

A modo de ejemplo, debe entenderse como complementos salariales, entre otros, los aumentos por antigüedad, complementos de idiomas, pluses de turnicidad, toxicidad, penosidad, complemento de flexibilidad, complemento por calidad o cantidad de trabajo, etc.

Téngase en cuenta que el salario mínimo interprofesional no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales (establecidos en Convenios Colectivos, contratos de trabajo) que viniesen percibiendo los trabajadores, siempre que tales salarios en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores al salario mínimo interprofesional.

En igual sentido a lo expresado en el párrafo precedente se pronuncia el último párrafo del núm. 1, del artículo 27º., de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al indicar: **“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”**”.

A los efectos de comprobar si los salarios profesionales se ven afectados por el salario mínimo interprofesional y sus complementos, de haberlos, procédase a comparar en cómputo anual si la suma del nuevo salario mínimo y sus complementos, de haberlos respecto al/los trabajadores de que se trate, resulta inferior a igual operación en lo referente a los salarios profesionales; en tal supuesto ha de seguir aplicándose las reglas correspondientes al salario profesional derivado de Convenio Colectivo; en caso contrario, prima la aplicación del salario mínimo interprofesional, en el bien entendido que este último no puede resultar inferior a 13.300,00 euros anuales, sin complementos salariales, cantidad devenida de doce mensualidades ordinarias de 950,00 euros, y dos mensualidades extraordinarias de igual cuantía.

En consecuencia, los Convenios Colectivos o laudos arbitrales que se encuentren en vigor al día 1 de enero de 2020, subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que corresponda a la aplicación del salario mínimo interprofesional, debiéndose, en estos casos, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse al mínimo interprofesional.

B).- Reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional a trabajadores eventuales y temporeros.

Respecto a los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días percibirán, conjuntamente con el salario mínimo interprofesional, la parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos, así como de las dos gratificaciones extraordinarias en proporción a treinta días de salario en cada una de ellas, sin que la cuantía del mismo pueda resultar inferior a 44,99 euros por jornada legal en la actividad.

En cuanto a la retribución de vacaciones de los trabajadores eventuales y temporeros, las percibirán prorrateándose de forma conjunta con el salario mínimo interprofesional, siempre que no existiese coincidencia entre el periodo de disfrute y el tiempo de vigencia del contrato.

C).- Reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional a los empleados del hogar familiar

Y en relación a los empleados del hogar familiar, para la determinación del salario mínimo de estos empleados que trabajen por horas, en régimen externos, será idéntico al que se fija para los trabajadores eventuales y temporeros, el salario mínimo de dichos empleados de hogar será de 7,43 euros por hora efectivamente trabajada.



D).- Exclusiones.

Por ultimo indicar que el nuevo salario mínimo interprofesional no resulta aplicable a las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilice el salario mínimo interprofesional como indicador del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones, y tampoco se aplica a cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigente a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto que lo fija como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional, sin perjuicio de que hayan de ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en conjunto y cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establece para el año 2020.

Si necesita/n información adicional o personalizada, rogamos a Ud/s. contacten con nuestro despacho.

Aprovechamos la ocasión para saludarle/s atentamente.

*Consúltenos,
estamos a su servicio*

Fdo. Francisco José Villanueva García
Abogado y Graduado Social
Especialista en Derecho Laboral Concursal
Socio y Director del Dpto. Jurídico