

Incremento del salario mínimo interprofesional para 2023 (RD 99/2023, 14 febrero de 2023)

En el día de hoy, 15 de febrero de 2023, ha sido publicado en el BOE el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023.

Por ello, hemos preparado una serie de notas aclaratorias sobre dicha subida para los clientes de VIVANCOS & DOMÍNGUEZ ABOGADOS.

1- ¿Cuál es la nueva cuantía del SMI?

36 euros/día o 1080 euros/mes + dos pagas extraordinarias.

2- ¿Cuál es la fecha de efectos del nuevo SMI?

La subida del salario mínimo interprofesional se aplicará con efectos retroactivos a enero de 2023.

3- ¿Qué complementos salariales computan como salario mínimo?

Los complementos que se tienen en cuenta para el cálculo del salario mínimo son los salariales (art. 26.3 ET) que perciben todas las personas trabajadoras por igual, es decir, los complementos no causales, caso de los pluses por convenio.

La mayor parte de la doctrina y jurisprudencia acepta que los complementos que no sean comunes a todas las personas trabajadoras, es decir, los que se perciban específicos por la persona (antigüedad, idioma, títulos), del trabajo realizado (nocturnidad, turnos, etc.) o los vinculados a los resultados de la empresa (productividad, bonus) no computan como salario mínimo y, por lo tanto, no se pueden utilizar para compensar la posible subida. Tampoco cuentan a la hora de calcular el SMI complementos extrasalariales como dietas, vestuario o gastos por transporte.

4 - ¿A quién afecta la subida del SMI?

El incremento del SMI afecta especialmente a las personas trabajadoras que están fuera de convenio. La regla general es que haya un convenio colectivo de aplicación y la gran mayoría tiene salarios superiores al SMI. Por esta razón, debemos primero acudir al convenio colectivo para saber cuál es el salario base y si son absorbibles o no los complementos salariales.

5 - ¿Y si se trabaja menos de 40 horas?

Aquellas personas trabajadoras cuyo salario esté por encima 15.120 euros brutos al año no notarán ningún cambio de forma directa pero sí indirectamente, al incrementar los límites de salarios e indemnizaciones que abone el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) o la cantidad de salario protegido frente a un embargo.

En los contratos formativos, en ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. (art. 11.2.g ET).

6 - ¿Se puede embargar la parte del SMI que se percibe?

De acuerdo con el art. 27.2 ET «El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable». Pero, también hay límites a la embargabilidad de retribuciones superiores a la cuantía del SMI que pudiese percibir la persona trabajadora. El art. 607 CC establece las reglas para los salarios, sueldos, jornales, retribuciones o pensiones que sean superiores al salario mínimo interprofesional.

Lo dispuesto en las reglas anteriores no será de aplicación cuando se proceda por ejecución de sentencia que condene al pago de alimentos, en todos los casos en que la obligación de satisfacerlos nazca directamente de la ley, incluyendo los pronunciamientos de las sentencias dictadas en procesos de nulidad, separación o divorcio sobre alimentos debidos al cónyuge o a los hijos o de los decretos o escrituras públicas que formalicen el convenio regulador que los establezcan. En estos casos, así como en los de las medidas cautelares correspondientes, el tribunal fijará la cantidad que puede ser embargada (art. 608 LEC).

Fuente: Ciss Laboral/BOE