agrupación española del género de punto
"Spanish Textile and Clothing Association"

NOTA SOBRE EL IMPACTO DE LA REVISIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL 2023 EN LA APLICACIÓN DE LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

1. El Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero (BOE núm. 39, de 15 de febrero de 2023), por el que se fija el salario mínimo interprofesional (SMI, en adelante) para 2023, en su artículo 1 lo establece en **36 euros/día o 1080 euros/mes**.

2. Para el cómputo anual del salario mínimo, deben tomarse en consideración las reglas fijadas en los artículos 2 y 3 del indicado cuerpo legal.

2.1. En virtud del artículo 2, al anterior salario mínimo se le deben adicionar los complementos salariales a los que se refiere el artículo 26.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por RDL 2/2015, de 23 de octubre -TRLET, en adelante), así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción.

2.2. El artículo 27.1, último párrafo, del TRLET, recoge expresamente que la revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando éstos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquél. A los efectos de la aplicación de este precepto, el artículo 3.1 del RD 99/2023, párrafo segundo, regula la institución de la **compensación y absorción** proyectada sobre la revisión del SMI correspondiente al año 2023. En su virtud, en cómputo anual, el salario mínimo tomado como término de comparación es el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 (36 euros/día o 1080 euros/mes), los devengos del artículo 2 del RD 99/2023 (complementos salariales), sin que la cuantía anual pueda ser inferior a 15.120 euros.

2.3. El apartado 3º del artículo 3 del RD 99/2023 reconoce la subsistencia de las normas convencionales en sus propios términos, sin más modificación que la necesaria para ser asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 1º del mismo artículo, esto es, 15.120 euros, debiendo los salarios profesionales inferiores pactados a nivel convencional, ser incrementados en la cuantía necesaria para equipararse a este.

3. Las reglas en orden a la fijación y garantía del SMI se han mantenido incólumes, como mínimo, en las últimas cuatro revisiones aprobadas por el Gobierno de España (2022, 2021, 2020 y 2019).

4. La jurisprudencia social de la Sala 4ª del Tribunal Supremo ha analizado el instituto de la compensación y absorción a propósito de la subida del SMI en previos ejercicios, siendo su actual doctrina la contenida en las Sentencias de 26.01.2022 (núm. 74/2022, Rec. 89/2022) y Sentencia de 29.03.2022 (núm. 272/2022, Rec. 162/2019), que puede extenderse en la interpretación de las reglas de aplicación derivadas de la revisión del SMI 2023, dada su identidad de redacción -salvo el importe- con las de los previos ejercicios objeto de examen por la Sala. En concreto, ha analizado la posible colisión entre el párrafo segundo del artículo

3.1 del RD que fijó el SMI del año 2019 (RD 1462/2018), de idéntica redacción con el ahora examinado, RD 99/2023, con el artículo 27 del TRLET. El criterio del Tribunal Supremo resuelve la cuestión otorgando prevalencia a la Ley (TRLET) frente al RD que regula la revisión del SMI, sobre la base de las siguientes premisas:

a. De interpretarse que el artículo 3.1 del RD pretende equiparar la remuneración derivada del SMI nuevo con la suma del SMI y los complementos existentes, y no con lo realmente percibido, se obviaría la aplicación del artículo 27.1 TRLET y el RD se reputaría *ultra vires.*

b. De sumarse al SMI los complementos existentes a los efectos del cumplimiento de la garantía legal mínima, se socavaría el papel de la negociación colectiva y se erigiría el Gobierno en principal agente en orden a la fijación de los salarios por unidad de tiempo, además de provocar un efecto multiplicador.

c. El artículo 27.1 TRLET resulta taxativo al prescribir que la revisión del SMI no puede repercutir sobre los salarios que viniesen percibiendo quienes, por tal concepto y en cómputo anual, ya obtienen ingresos superiores.

d. De aplicarse el tenor literal del RD desoyendo el contenido del artículo 27 TRLET, se producirían agravios comparativos que podrían provocar situaciones discriminatorias, dejando vacío de contenido el efecto igualitario básico perseguido por el indicado artículo 27, de suerte que el salario mínimo que percibirían las personas trabajadoras sería diferente según los convenios o contratos aplicables, pues se les aseguraría a todos ellos un salario fijo, en el año 2023, de 1.080 euros por catorce pagas, al que se adicionarían complementos salariales del artículo 26.3 TRLET y los variables o incentivos correspondientes en cada empresa, cuyas cuantías serían dispares. En definitiva, la propia universalidad del concepto SMI colisionaría frontalmente con la idea de que su importe pudiera ser diverso en función de las previsiones de cada norma convencional

5. El **Convenio Colectivo General de Trabajo de la Industria Textil y de la Confección** tiene como estructura salarial los siguientes conceptos: Salario de Tablas, Paga de Convenio y Plus de No absentismo y antigüedad, cuando proceden. Cada subsector tiene pactadas distintas tablas salariales y, en la mayoría de ellos, **es posible que el cómputo del salario de tablas junto con los citados complementos salariales, no alcancen el SMI de 36 euros/día o 1080 euros/mes por catorce pagas**.

6. La norma convencional de este sector no impide la compensación de los incrementos del SMI, pues únicamente prohíbe la aplicación de este instituto para los incrementos de las tablas salariales en los términos regulados por el artículo 52 de la norma convencional.

7. Dado el carácter reciente de la actual jurisprudencia social anteriormente citada, que se ha visto reflejada, por razones de proximidad temporal, en todavía escasas sentencias dictadas por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia con posterioridad a 29.03.2022 (a título de ejemplo, véase la STSJ de Aragón, Sección 1ª, núm. 615/2022, de 9 de septiembre), y frente a la posibilidad de que puedan generarse criterios dispares entre la doctrina judicial, sobre todo en primera instancia, sin posibilidad de recurso cuando la cuantía sea inferior a 3.000€, **se recomienda a las empresas del sector:**

a. **Cotizar por una base mínima mensual de 1.260€/mes** (1.080 por 14, dividido por 12) en los supuestos de aquellas personas trabajadoras que no alcancen, con los conceptos Salario de tablas, Paga de Convenio y Plus de No absentismo (y, en su caso, antigüedad), así como otros conceptos de índole variable (primas, incentivos, etc.) la cifra de 1.080 euros mensuales por 14 pagas.

b. En caso de que en **cómputo mensual no se alcancen los 1.080 euros de retribución**, incluidos todos los conceptos salariales antes indicados, consideramos como una medida prudente incorporar un complemento denominado "**Complemento hasta SMI compensable y absorbible**", a abonar únicamente en los meses en los que se diera la infra retribución.

c. Subsidiariamente a la recomendación contenida en el apartado precedente, en el supuesto de no abonarse el "Complemento hasta SMI compensable y absorbible" en los meses en los que ésta fuere procedente, regularizar el salario anual en la nomina de diciembre del año 2023, de modo que incorpore un "Complemento hasta SMI compensable y absorbible" que **permita cerrar el año con la mínima garantía legal de 15.120 euros.**

Para cualquier duda o consulta, quedamos a su entera disposición.

Atentamente,

David García Uslé
Director Ejecutivo
Agrupación Española del Género de Punto