

REAL DECRETO 1462/2018, POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019: INCIDENCIA EN LA ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN DE COMPLEMENTOS PREVISTOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Situación compleja, derivada de la gran casuística existente en cada Convenio Colectivo, con estructuras salariales muy diversas (fundamentalmente en cuanto a complementos) que impiden un tratamiento uniforme por el actual marco normativo (artículos 26.5, y 27.1 del Estatuto de los Trabajadores), lo que nos lleva a la primera conclusión:

- Se debe atender a las peculiaridades de cada caso y Convenio concretos, pues se puede haber redactado (acordado) algo específico y explícito al respecto, señalando la absorción o no de determinados complementos.

Esta circunstancia genera un alto grado de conflictividad y ambigüedad jurídica no resuelta satisfactoriamente por los tribunales, que van conformando una jurisprudencia diversa salvo en cuestiones muy genéricas (qué son conceptos homogéneos, cuándo dos situaciones son comparables, etc.).

Y en el caso específico que nos ocupa (SMI 2019), los artículos 2 y 3 del RD 1462/2018, tampoco aclaran mucho la cuestión, al remitir al artículo 26.3 del ET, que regula con carácter general los complementos salariales¹.

Por ello, desde una perspectiva práctica y concreta (¡si es que ello es posible!), vamos a intentar enumerar algunos ejemplos genéricos de los complementos más habituales en razón de su posible absorción o no, partiendo de una premisa a la que consideramos se puede llegar tras analizar las principales sentencias recaídas sobre la materia:

- Sólo son compensables y absorbibles los complementos salariales fijados en Convenio Colectivo que retribuyan por igual, de manera universal y periodicidad/cuantía fija, al conjunto de trabajadores sometidos al mismo.

Por lo tanto, llegamos a la siguiente conclusión que, esperamos sirva de orientación:

Complementos compensables y absorbibles:

- Salario base.
- Pagas extras (aunque se prorrateen).
- Paga de beneficios (adicional a las dos legalmente previstas).

¹ "Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, 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, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa".

- Pluses de convenio universales (incentivos, asistencia, programación, por ventas, etc.) no determinados por criterios objetivos medidores de la circunstancias por la cual se abona.

Complementos no compensables ni absorbibles:

- Complemento de puesto de trabajo que se perciba en función de un determinado desarrollo medible de manera específica (calidad, cantidad, etc.).
- Complemento de destino específico.
- Pluses que retribuyen determinadas circunstancias específicas (nocturnidad, turnicidad, peligrosidad, toxicidad, etc.) vinculadas a un puesto o actividad concretos.
- Plus de vestuario.
- Plus de transporte.
- Antigüedad (trienios, quinquenios, etc.), pues aunque tiene una regulación genérica, su devengo se concreta individualmente. (aunque es uno de los complementos que más dudas suscita).
- Mejora voluntaria de la IT, dietas, horas extraordinarias.

No obstante, volvemos a insistir en la premisa inicial, de atender a la redacción existente en cada Convenio Colectivo sobre la materia. Y también en otras dos cuestiones:

- Poner en valor el protagonismo de las Comisiones Paritarias al respecto, sometiendo a su criterio e interpretación las dudas que puedan existir.
- Extremar las precauciones cuando negociemos los Convenios Colectivos, procurando diseñar una regulación lo más concreta y beneficiosa posible para los trabajadores. Pues se trata de una materia en la que, con carácter general, no se incide mucho, efectuando meras remisiones al ET.

ENERO 2019