

Adequació del SALARI MÍNIM INTERPROFESSIONAL (SMI) per a 2019 sobre el Conveni Col·lectiu Agropecuari

El BOE del 27 de desembre de 2018 va publicar el Reial Decret 1462/2018, de 21 de desembre, pel que s'aproven els nous valors del Salari Mínim Interprofessional vigents a partir de l'1 de gener de 2019, que queden fixats en els següents imports:

Treballadors fixes:

- Salari Mínim Interprofessional diari: 30,00 €. ⁽¹⁾ o bé (28 € / dia)*
- Salari Mínim Interprofessional mensual: 900,00 €. ⁽²⁾
- Salari Mínim Interprofessional anual: 12.600,00 €.

Treballadors eventuais i temporers (fins a 120 dies a l'any per a una mateixa empresa):

- Salari Mínim Interprofessional diari: 42,62 €. ⁽³⁾

El Reial Decret-Llei 28/2018, de 28 de desembre, qualifica aquesta puja de "excepcional", ja que suposa un increment del 22,3% sobre els nivells vigents fins a finals de 2018.

Cal tenir en compte que els imports indicats:

- a) Corresponen a jornades completes, en els termes previstos com a tals pels respectius convenis col·lectius ⁽⁴⁾. Per tant, si es treballa a temps parcial, cal prorratejar el salari en proporció a la jornada completa.
- b) Corresponen a les retribucions en efectiu. Per tant, no es pot descomptar cap mena de retribució en espècie que provoqui que el treballador rep menys diners que els assenyalats com a Salari Mínim Interprofessional.
- c) Són bruts, és a dir que d'ells cal descomptar els imports que s'hagin de retenir als treballadors per a ingressar-los a l'Agència Tributària a compte de l'IRPF i de la quota obrera a la Tresoreria General de la Seguretat Social .

L'aplicació del Salari Mínim Interprofessional està marcada pel compliment d'unes regles d'aplicació que marca el RD 1462/2018, i en particular sobre l'article 3.2 del Real Decret que diu:

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo los trabajadores en cómputo anual y jornada completa con arreglo a normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto.

(1) Aquest import no inclou la part proporcional del dissabte ni del diumenge, pel que s'ha d'entendre que és salari per dia natural.

(2) Per 14 pagues a l'any. Si el treballador cobra les pagues extres al llarg de tot l'any, té dret, per tant, a cobrar 1.050,00 € al mes.

(3) Aquest és el salari mínim per cada jornada treballada: inclou, doncs, la part proporcional dels dies festius setmanals, així com les 2 pagues extres anuals a que tot treballador té dret. Només queda fora d'aquest salari mínim l'import de les vacances que li puguin correspondre i de les que el treballador no n'hagi gaudit.

(4) En el Conveni Col·lectiu Agropecuari de Catalunya, la jornada màxima anual és de 1.796 hores.

(*) Salari Mínim Equivalent pel supòsit de 15 pagues anuals per compte de 14.

Al respecte dels efectes del nou SMI les organitzacions empresarials han adoptat el seqüent criteri en el marc de la taula negociadora del Conveni Agropecuari:

La compensació i absorció de salaris és un mecanisme d'ajust salarial que ve regulat en l'article 26 de l'Estatut dels Treballadors. Aquest mecanisme li permet a l'empresari no haver de pujar obligatòriament el salari quan s'incrementa el SMI o es produeix una pujada salarial del Conveni Col·lectiu, quan el salari sigui superior en còmput global i anual als 900 € / mes. És a dir, quan la suma del salari base i determinats complements salarials donen com a resultat una quantia superior.

En aquest sentit, la jurisprudència ha vingut exigint que perquè pugui operar la compensació i absorció salarial, ha d'existir identitat o homogeneïtat entre els conceptes retributius a compensar o absorbir (Sentència del Tribunal Suprem de data 26/11/2014, rec. 1982/2013) i si no existeix homogeneïtat el Tribunal Suprem ha considerat vàlida la compensació i absorció quan existeix un acord exprés d'absorció i compensació entre les parts (STS 10/01/2017, rec: 7/2016).

Conforme a la més actual jurisprudència del Tribunal Suprem, podrien considerar-se homogènies totes les partides salarials que es reportin per unitat de temps (per exemple, salari base, **antiguitat**, complements personals...), entenen-se heterogènies les que obeeixin a criteris de meritació: per exemple, productius, com una prima comercial, o d'esforç, com un complement de nocturnitat o un plus de perillositat.

A més, fins i tot en els casos en els quals estiguem davant conceptes salarials heterogenis (com, per exemple, una millora voluntària i una comissió per vendes), la Jurisprudència ha admès la neutralització del requisit de l'homogeneïtat sempre que s'hagi pactat expressament en conveni col·lectiu (per totes, SST 10 de gener de 2017, STS 9 de març de 2016, 4 desembre 2013 o 27 de novembre de 2013).

En aquest sentit, el Conveni Col·lectiu del sector agropecuari estableix al seu article 38 expressament que:

Les condicions econòmiques pactades, considerades en el seu conjunt, són compensables amb les que anteriorment hi hagués per l'aplicació de disposicions legals, pactades en Convenis col·lectius o contractes individuals de treball.

Només tindran eficàcia en el futur les condicions econòmiques que s'estableixin per disposició legal si, globalment considerades en còmput anual, superen a les establertes en aquest Conveni, considerant-se, en aquest cas, absorbibles per les condicions pactades.

Les condicions personals actualment existents que, en el seu conjunt, excedeixin de les pactades en aquest Conveni es mantindran estrictament "ad personam".

En definitiva, considerem que en aplicació de la jurisprudència al respecte, tot i aconsellant com a criteri de prudència, l'anàlisi individualitzada de cada situació, amb caràcter general cal concloure's que procedeix l'aplicació de la compensació i absorció, al tractar-se de compensacions homogènies i en tot cas, per haver-se pactat en aquests termes.

Afectacions sobre les taules salarials i d'antiguitat del Conveni Agropecuari del 2018

Sense perjudici de les taules salarials que es puguin negociar per a 2019, els nous valors del Salari Mínim Interprofessional tenen una repercussió immediata i directa sobre els salaris dels treballadors que, en còmput anual i a jornada completa, percebin per tots els conceptes menys de 12.600 €.

Això pot afectar, concretament, als treballadors fixes adscrits als Grups 5, 6 i 7 del Conveni Col·lectiu Agropecuari de Catalunya, que tenen fixats salaris que, en còmput anual, no arriben als referits 12.600 €

Efecte sobre les taules salarials dels grups professionals 1,2,3,4

- En aquestes categories l'aprovació del SMI no implica cap canvi atès en el càlcul anual la percepció del treballador ja es superior al 12.600 € / any.
- En el cas del salaris corresponents a l'exercici 2019, s'utilitzaran les taules aprovades pel Conveni Agropecuari 2018, sens perjudici d'altres complements que l'empresa hagi pactat amb el treballador. L'actualització de quanties, si escau, serà procedent a partir de la publicació al DOGC del nou acord que s'assoleixi per l'any 2019.

Efecte sobre les taules salarials dels grups professionals 5, 6 i 7

- Atès el Reial Decret que regula el Salari Mínim Interprofessional és una norma de Rang Superior al Conveni Laboral, i atès que és d'obligat i immediat compliment correspon aplicar la rectificació d'aquests salaris, que en tot cas hauran de cobrir sempre la quantia de 12.600 € en còmput anual.
- Això no obstant, el Reial Decret Ha deixat nombrosos dubtes d'interpretació, particularment en el cas del salari del temporer (categoria 6), en els contractes de durada inferior o superior a 120 dies, i particularment en relació a l'absorció de determinats complements salarials.
- En aquest sentit la part patronal del Conveni Agropecuari ha acordat un criteri d'aplicació a l'espera que el regulador o la jurisprudència explicitin aquests dubtes, i així ha estat comunicat a la taula negociadora en data 6 de març de 2019.

Criteri recomanat per les Associacions Empresarials

1.- Aplicar les taules salarials del conveni 2018 en els grups professionals 1 a 4, per estar per sobre del SMI 2019.

2.- Els grups professionals que es veuen afectats són els grups 5, 6 i 7 el criteri establert en funció del tipus de treballador i dels complements salarials que aquest tingui, és:

- En referència als **treballadors temporers**:
 - Aplicarem directament l'import anual del Salari Mínim Interprofessional 2019 i el dividirem entre les hores de conveni.
 - Preu hora = 7,02 € (12.600 € / 1.796 hores).
 - Preu Jornada = 56,16 (7,02 x 8 hores)
- En referència als **treballadors contractats temporalment o que ja siguin fixes, que només percebin el salari base del conveni**:
 - Aplicarem el Salari Base del Conveni segons taules publicades del 2018.
 - Aplicarem un complement que anomenarem CSMI (Complement Salari Mínim Interprofessional) per la diferència entre el sou dia de la taula i el nou sou dia segons SMI 2019
- En referència als **treballadors contractats temporalment o que ja siguin fixes, que percebin salari base de conveni amb antiguitat** aplicarem:
 - Aplicarem el Salari Base del Conveni segons taules publicades del 2018.
 - Aplicarem un complement que anomenarem CSMI (Complement Salari Mínim Interprofessional), absorbint l'increment d'antiguitat que suposa el conveni 2018.

- En referència als **treballadors contractats temporalment o que ja siguin fixes, que percebin salari base de conveni i complement a net o brut o millora voluntària:**
 - o Aplicarem el Salari Base del Conveni segons taules publicades del 2018.
 - o Aplicarem un complement que anomenarem CSMI (Complement Salari Mínim Interprofessional) per la diferència entre el sou dia de la taula i el nou sou dia segons SMI 2019
 - o Aplicarem un complement a net/brut o millora que tingui absorbint l'import del CSMI (Complement Salari Mínim Interprofessional)

Retribucions en Espècie (Allotjament i manutenció).

El Reial Decret del Salari Mínim Interprofessional prohibeix explícitament que les quanties corresponents en aquest salari (fins a 12.600 €) es puguin pagar en espècie.

Efectes sobre l'article 39 del Conveni Laboral Agropecuari.

Al respecte, l'article 39 permetia a l'empresari una reducció de la retribució del treballador del 15% en concepte de manutenció i de un 10% en concepte d'allotjament, segons procedeixi, en el cas que les empreses així ho facilitessin. No obstant dita reducció estava subjecta a respectar el SMI.

A efectes pràctics implica que excepte que el salari a percebre estigui per damunt del SMI no serà possible aplicar aquestes reduccions ja que implicaria un pagament en metàl·lic inferior a l'establert pel SMI.

En el cas que sigui possible, aplicar la reducció, aquesta en cap cas podrà implicar una rebaixa de l'import a percebre corresponent al SMI.