



El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____, solicita un informe jurídico sobre la aplicación del incremento del Salario Mínimo Interprofesional en el salario de unos trabajadores.

ANTECEDENTES

El Sr. Alcalde del Ayuntamiento de _____ en su escrito de petición de informe dirigido a esta Diputación Provincial, expone:

“Desde el año 2020, el Ayuntamiento de _____, ha venido firmando un convenio con la Unión Democrática de Pensionistas y jubilados de España (UDP), para la implantación y desarrollo del proyecto piloto "Soledad en Mayores" financiado desde el Servicio Extremeño de Promoción de la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SEPAD).

En un primer momento, el objeto del Programa era la prestación de un servicio de Teleasistencia Avanzada mediante el uso de dispositivos móviles que permiten el establecimiento de un contacto continuo, secuencial y periódico de respuesta antes situaciones de demanda de apoyo y de acompañamiento como respuesta al proceso de soledad sentida consiguiendo que la persona mayor permanezca en el hogar y retrasando así el abandono del entorno vital.

El personal del Ayuntamiento estaba contratado 20 horas semanales, cobraban el Salario Mínimo Interprofesional y en la nómina se incluía una gratificación de 300, por las horas que estaban de guardia y fuera de su jornada de trabajo.

A partir del año 2022, el Programa es subvencionado directamente por el SEPAD mediante una subvención nominativa prevista en la Ley 3/2021, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Extremadura para 2022, se consigna partida presupuestaria por importe de 30.000,00 €, con



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

cargo al centro gestor 11006, aplicación presupuestaria G1232A146000, programa 20220255 Ayuntamiento de _____ "Programa de acompañamientos para combatir la soledad no deseada".

A partir de este momento, siguiendo instrucciones del SEPAD, se tienen que eliminar las gratificaciones, debe aparecer en la nómina el concepto de personal de apoyo al programa..., con lo cual se cambian los contratos y ahora están contratadas 27,5 horas semanales y ya pasan de cobrar el SMI, a cobrar un sueldo que incluye los dos conceptos. El año pasado se firmo el contrato en abril y no hubo ninguna duda. (885,33€).

Este año con la subida del SMI, el alcalde quiere subir el 8% que correspondería según el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, argumentando que, con anterioridad a la concesión de la subvención nominativa, estas trabajadoras cobraban el salario mínimo mas una gratificación de 300 euros, y, por lo tanto, ahora descontamos del salario que cobran (885,33€) los 300 euros y el importe de las 2,5 horas que se les ampliaron y al resto aplicamos la subida del SMI.

En el contrato de las trabajadoras figura literalmente:

"SEGUNDA: La jornada de trabajo será

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de 27,5 horas a la semana, siendo esta jornada inferior a la de un trabajador a tiempo completo comparable.....

La distribución del tiempo de trabajo será de según el cuadrante horario... "

"CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de .885,33.. euros brutos(12) mensuales. que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (13) por todos los conceptos (extras incluidas)



El Artículo 3, del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, establece:

"A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto a compensación y absorción en cómputo anual por los salarios profesionales del incremento del salario mínimo interprofesional, se procederá de la forma siguiente: 1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo."

Teniendo en cuenta que a efectos de justificación de la subvención, las nóminas (hay que enviar copia de todas) no pueden llevar ningún concepto tal como gratificación, suplementos, etc. Se solicita informe acerca de:

1.- Es posible hacer el desglose en las nóminas que pretende hacer el alcalde para aplicar la subida del SMI de 2023.

3.- En caso afirmativo, en qué precepto jurídico deberíamos apoyarnos para llevar a cabo esa subida.

4.- En caso negativo, ¿qué procedimiento habría que llevar a cabo para actualizar las nóminas de esas trabajadoras para que no haya discriminación con el resto de trabajadores del ayuntamiento? ¿puede hacerse por acuerdo de pleno? ¿hay algún porcentaje o puede libremente incrementar lo que estime oportuno?"

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- El artículo 7 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLEBEP), establece que el personal laboral al servicio de las Adminis-



traciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan. En cuanto a las retribuciones, el artículo 27 TRLEBEB establece que éstas se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 21 .2, que nos dice que no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Por lo tanto y respecto a las retribuciones del personal laboral, habrá que acudir a lo establecido en la normativa laboral y el Convenio Colectivo de aplicación, teniendo en cuenta siempre que los eventuales incrementos retributivos deberán ajustarse a lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

SEGUNDA.- El TRLET en su artículo 27 regula de la siguiente forma el SMI:

«1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta

a) El índice de precios de consumo.

b) La productividad media nacional alcanzada.

c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

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.

2. El salario mínimo interprofesional, en su cuantía, es inembargable».

En cumplimiento del mandato establecido en el artículo precedente, se aprueba el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 y establece en su artículo 1 que el salario mínimo interprofesional queda fijado en 36 euros/día o 1.080 euros/mes, según si el salario este fijado por días o por meses.

El artículo 2 indica que a este SMI habrán de añadirse según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo, los complementos salariales correspondientes.

Ahora bien, continúa el artículo 3 estableciendo la forma de aplicar la compensación y absorción del incremento del salario mínimo interprofesional a que se ha hecho referencia anteriormente:

«1. La revisión del salario mínimo interprofesional establecida en este real decreto no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que vienesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho salario mínimo.

A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo fijado en el artículo 1 de este real decreto los devengos a que se refiere el artículo 2, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros.



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

2. Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras 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.

3. Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este real decreto subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del apartado 7 de este artículo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este».

En consecuencia, los trabajadores del Ayuntamiento de _____ tienen derecho a percibir unas retribuciones actualizadas a la revisión que se ha efectuado del SMI, procediendo su incremento en función de los datos que figuran en la consulta que ha planteado el Sr. Alcalde de dicho Ayuntamiento, de la siguiente forma:

Comparativo salarios			
Salario Bruto	885,33 €/mes	Coste por hora trabajada	7,52 €/hora
	10.623,96 €/año		
Horas semanales	27,50 h/sem		
Salario min. Inter	1.080,00 €/mes	Coste por hora trabajada	8,41 €/hora
	15.120,00 €/año		
Horas semanales	35,00 h/sem		
			Incremento 11,18 %
Salario Bruto nuevo	990,00 €/mes		
	11.880,00 €/año		
Horas semanales	27,50 h/sem		
Incremento	1.256,04 €		



TERCERA.- El artículo 19. Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, establece el régimen acerca de los límites de incremento retributivo:

Dos. En el año 2023, las retribuciones de/personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Y por lo que respecta a la masa salarial del personal laboral;

Cuatro. La masa salarial de/personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que el incremento que deba acordarse en cuanto a los salarios percibidos por los trabajadores que se encuentren por debajo del SMI, es un incremento que viene dado por las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo. de acuerdo con el apartado Siete del artículo 19 de este cuerpo legal:



DIPUTACIÓN DE CÁCERES
ÁREA DE HACIENDA Y ASISTENCIA A ENTIDADES LOCALES

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

CONCLUSIÓN

El incremento de SMI afecta a los trabajadores del Ayuntamiento de _____ debiendo incrementarse sus retribuciones de forma obligatoria mediante acuerdo del Pleno de dicho Ayuntamiento aplicando la excepción recogida en el artículo 19.dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para este año 2023.