



## ACLARACIONES SOBRE LA APLICACIÓN DEL NUEVO S.M.I. A LAS TABLAS DEL CONVENIO

### Estimados compañeros y compañeras:

Como ya sabréis, el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, publicado en el BOE nº 316, de 31 de diciembre, fijó el Salario Mínimo Interprofesional para 2017 en 707,70 €/mes. Algunas categorías profesionales de las tablas del vigente XVI Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, han quedado ya por debajo de esta cuantía mínima. De ahí, que estemos recibiendo consultas acerca de su aplicación automática a nuestro Convenio.

Dicho Real Decreto, contiene dos disposiciones transitorias relativas a la afectación de la nueva cuantía del SMI en los convenios ya en vigor y a determinadas normas no estatales y relaciones privadas. En el caso de nuestro convenio, aplicaría la Disposición transitoria primera: "*Reglas de afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en los convenios colectivos*" en sus puntos 1 y 3.

Los términos en los que esta disposición aparece redactada, pueden generar algunas dudas, como ya hemos tenido ocasión de comprobar ante las múltiples consultas que nos estáis haciendo, por lo que hemos considerado oportuno intentar explicar el sentido de las mismas.

Debemos señalar que la explicación oficial, según se recoge en la Memoria del análisis de impacto normativo, de 5 de diciembre de 2016, remitido por el MEYSS con el Proyecto de RD, es la siguiente:

*"El contenido de las dos disposiciones transitorias está referido al **impacto que la cuantía del salario mínimo interprofesional puede tener sobre las referencias a dicho salario contenidas en los convenios colectivos vigentes**, a la fecha de entrada en vigor de este real decreto, así como en las normas no estatales y en los contratos o pactos de naturaleza privada, con la **finalidad de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional pueda acabar produciendo distorsiones en el contenido económico de la negociación colectiva**.*

*En este sentido, la disposición transitoria primera prevé que las cuantías del salario mínimo interprofesional establecidas en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, **salvo que las partes legitimadas acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional** y dado el carácter excepcional del incremento establecido por este real decreto-ley, continuarán siendo de aplicación durante 2017 a los convenios colectivos vigentes a la fecha de entrada en vigor de este real decreto que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales."*

Es decir, alegan el carácter excepcional que tiene este incremento establecido para 2017, y justifican su inaplicación en todos aquellos casos contemplados por la disposición transitoria primera, cómo es el caso de nuestro convenio, **salvo que las partes legitimadas acuerden aplicarlo**.

Las partes legitimadas que pueden acordar la aplicación de dicho SMI a las tablas de nuestro Convenio, serían los componentes de la actual Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, y Solución de Conflictos del vigente XVI Convenio: por la parte Patronal AEC y ANEIMO, y por la parte Social CCOO, pues UGT no forma parte de dicha Comisión dado que no firmó el XVI Convenio.

Como ya os informamos en nuestro comunicado nº 35 de la negociación del nuevo XVII Convenio, **el pasado 16 de Enero, UGT se dirigió formalmente y por escrito a los miembros de la Comisión Paritaria para reclamarles la aplicación del SMI a las Tablas Salariales**. A fecha de hoy, **no hemos recibido contestación** y no parece que vayan a solucionarlo, pues las Patronales AEC y ANEIMO ya dijeron verbalmente que no veían dicha posibilidad.



**FeSMC**  
Oficinas

# CONSULTORÍA Y NUEVAS TECNOLOGÍAS

Recordar que las decisiones de la Paritaria, deben tomarse por mayoría de cada una de las dos partes. Si una de ellas, en este caso la parte patronal, dice que no, aunque la otra parte, la parte social, sí estuviera de acuerdo, la Paritaria termina por no pronunciarse y no se aplicará el SMI a las Tablas.

Dicho todo lo anterior, aunque consiguiéramos que se aplicara el nuevo SMI a las categorías que proceda de las tablas del Convenio, las empresas podrían invocar después el Artículo 3 del RD 742/2016 titulado "Compensación y absorción" en su aplicación efectiva:

*"A efectos de aplicar el último párrafo del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley 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 **no afectará** a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales que viniesen percibiendo los trabajadores **cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores** a dicho salario mínimo.*
- 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.*

Es decir, que las empresas podrían decir que no tienen que subir el Salario Base hasta el SMI, dado que al Salario base de las Tablas habría que sumarle otros conceptos como el Plus Convenio, la Antigüedad, el Complemento Personal, etc. que compensan y absorben dicha subida en cómputo anual y para jornadas completas, salvo pactos individuales o colectivos, contrarios, en vigor.

No dudamos que, cómo pasó con las demandas que se interpusieron hace años en el caso de la compensación y absorción de la Antigüedad, en caso de demandas individuales también un Juez podría interpretar la norma de otra manera y decir que esos complementos de tiempo (como son la antigüedad y el plus convenio) no son de carácter de puesto de trabajo como dice el Art 2 del citado Real Decreto (que hace referencia al Art 26.3 del Estatuto de los trabajadores). Pero esto debería estudiarse, caso a caso, por los servicios jurídicos de los territorios donde reside el trabajador. También es verdad, que en el caso de la Antigüedad, hubo muchas sentencias contrarias a los intereses de los trabajadores en este tema.

No obstante, dónde no cabe duda de la necesaria aplicación del SMI al trabajador, sería los casos de nuevas contrataciones, o en aquellas nuevas que se hayan realizado en el último año, y cuyo salario esté compuesto en exclusiva por el importe del Salario Base de las tablas, dado que no cabría la aplicación de las reglas de compensación y absorción reguladas por el Real Decreto.

No obstante, esa diferencia entre el Salario Base de las actuales tablas y el SMI que tuvieran que abonarle al trabajador, podrían incorporársela en la nómina como un Complemento Personal o Mejora Voluntaria, etc. Con lo que esa cantidad, quedaría sometida a las reglas de compensación y absorción reguladas ya en el propio convenio colectivo en su Artículo 7.

**UGT VA A SEGUR LUCHANDO EN LA MESA NEGOCIADORA,  
PARA CONSEGUIR UN NUEVO CONVENIO CON UNAS TABLAS SALARIALES  
ACTUALIZAS, QUE PONGAN FIN A ESTA LAMENTABLE SITUACIÓN.**

**No queda más remedio que luchar. AFÍLIATE para poder defender lo tuyo.**