

EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

*Sentencia del Tribunal Supremo núm. 74/2022, de 26 de enero
ECLI:ES:TS:2022:74*

MARÍA DEL MAR PÉREZ HERNÁNDEZ*

SUPUESTO DE HECHO: El supuesto de hecho que da origen al pronunciamiento del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022 parte de la duda interpretativa del Real Decreto 1472/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña. La duda que se plantea es si para garantizar la efectiva percepción del SMI general 2019 (12.600 euros anuales en 14 de pagas de 900 euros) es preciso que se sumen al SMI específico de esta categoría los trienios que tenga el trabajador y sea sobre esa suma sobre la que se complemente el importe necesario para llegar al SMI general, o si por el contrario, los trienios no se han de considerar para el término de la comparación y, en consecuencia, vendría a adicionarse al SMI.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo tiene en cuenta que la negociación colectiva es el lugar natural para la fijación del salario profesional de las personas trabajadoras, resolviendo que los trienios han de sumarse al salario específico de la categoría de la persona trabajadora, y sobre esa cantidad realizar el complemento del importe necesario para llegar al SMI.

RESUMEN: El presente comentario tiene por objeto el pronunciamiento judicial relativo a la aplicación de la actualización de las cuantías del SMI y el juego de los mecanismos legales de absorción y compensación. Concretamente, sobre el interrogante que se suscitó en relación a la inaplicabilidad de estos sobre los distintos complementos salariales. La Sala ha dado una respuesta negativa a esta posibilidad, en el entendido que “para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa”.

*Jefa de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Almería y Profesora Asociada de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ÍNDICE

1. BREVES NOTAS ACERCA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
2. UN ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 74/2022, DE 26 DE ENERO DE 2022.
 - 2.1. Síntesis del supuesto de hecho
 - 2.2. Claves de la doctrina judicial
3. EL SIGNIFICADO DE LA DOCTRINA JUDICIAL ESTABLECIDA POR EL TRIBUNAL SUPREMO

1. BREVES NOTAS ACERCA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El contrato de trabajo, en esencia, consiste en el intercambio de trabajo por precio. El salario es, por tanto, un aspecto capital y principal de la relación laboral. Si el trabajador presta sus servicios es, precisamente, porque quiere ser retribuido por ellos, y así poder subvenir sus necesidades y las de su familia. Sin salario, no habría prestación de servicios, y de ahí que sea un aspecto clave y fundamental en el ámbito del Derecho del Trabajo, que no puede ser dejado, sin más, a la ley de la oferta y la demanda, ni al principio de la autonomía de la voluntad que quiebra en la relación laboral, en la que ambas partes no están en igualdad de posiciones. Por ello, para la regulación y fijación del salario, la autonomía de la voluntad expresada en el contrato de trabajo ha de ser respetuosa con la autonomía colectiva –que actúa como garante de un salario profesional– y con el Salario Mínimo Interprofesional, que se establece cada año por parte del Gobierno.

Sin embargo, a pesar de tales previsiones, seguimos advirtiendo la existencia de los denominados “trabajadores pobres”, personas que, aun a pesar de tener trabajo, siguen en situación de pobreza, y es que la mera integración en el mercado de trabajo no garantiza, por sí sola, la salida de la pobreza. Tener un mal trabajo puede hacer que una persona permanezca en la pobreza, precisamente porque las características de su trabajo le sumen en la pobreza. De hecho, tener bajos salarios es un elemento que incide en el riesgo de pobreza del trabajador, pues incide en los trabajadores más vulnerables¹. Establecer un suelo de contratación a través del Salario Mínimo pretende, precisamente, evitar la existencia de estos trabajadores pobres, y así tratar de reducir la desigualdad y la pobreza.

En los últimos años de crisis económica, para paliar la regresión de los derechos sociales, en el ámbito europeo se ha optado por recuperar el discurso de lo social a través de una serie de iniciativas que traten de conciliar la racionalidad

¹ Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “Trabajadores pobres y derecho del trabajo”, *Relaciones Laborales*, núm. 17, Sección Editorial, Quincena del 8 al 23 septiembre 2009, Año XXV, pág. 27, Tomo 2, Editorial LA LEY.

económica y la racionalidad política, de entre las cuales la medida estrella es el pilar europeo de derechos sociales². Así, la Recomendación sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales reconoce el derecho de los trabajadores a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, entendiendo que debe garantizarse un salario mínimo adecuado que permita satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia en función de las condiciones económicas y sociales y que, al mismo tiempo, salvaguarde el acceso al empleo y los incentivos para buscar trabajo. También dentro del espacio geopolítico de la Unión Europea, la Carta de los Derechos Sociales de los trabajadores (9 de diciembre de 1989), en el Título 1 (“Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores”) proclama los derechos relativos al Empleo y Remuneración, para proporcionar un nivel de vida de digno³.

Por su parte, en el ámbito interno español, la Constitución Española, en su artículo 35, en el marco de los principios rectores de la política social y económica, establece el derecho a una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades del trabajador y de su familia. El reconocimiento legal del derecho a una remuneración suficiente se efectúa en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, referido al Salario Mínimo Interprofesional, que exhorta al Gobierno para que anualmente fije un mínimo salarial, por lo que cada año, el Gobierno dicta el Real Decreto por el que se aprueba el Salario Mínimo Interprofesional de aplicación en ese ejercicio anual.

El Derecho del Trabajo nació, precisamente, para paliar la llamada cuestión social, siendo así que el legislador vio la necesidad de intervenir en el orden social a fin de garantizar la equidad en una relación que de por sí es desigual y tratar de proteger a la parte más débil, el trabajador. Dentro de esta protección está, claramente, la institución jurídica del salario, y la garantía de un salario mínimo por debajo del cual no se pueda contratar, que no se deje únicamente a las leyes de la oferta y la demanda, o a la mera autonomía de la voluntad⁴.

² Recomendación UE 2017/761 de la Comisión Europea de Derechos Sociales DOUE (L113/56). Tal y como señala Monereo Pérez, ante los riesgos que la situación de crisis económica ha puesto de manifiesto, “se ha optado por recuperar el discurso de lo social en aras de adoptar una serie de iniciativas que traten de reconciliar la racionalidad económica y la racionalidad política. Entre estas medidas se encuentra un plan “estrella” consistente en construir un pilar europeo de derechos sociales”. Monereo Pérez, J.L., “Pilar europeo de derechos sociales y sistemas de seguridad social”, *Revista jurídica de los derechos sociales, Lex Social*, Vol. 8, núm. 2/2018, pág. 257.

³ Monereo Pérez, J.L., *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, LABORUM, Murcia, 2019, pág. 26. Respecto de la dignidad de la persona, su significación fundante y su fuerza normativa en el sistema multinivel de garantías de los derechos y capacidades, véanse las páginas 9 y sigs.

⁴ Pérez Hernández, M.M., “La subida del Salario Mínimo Interprofesional en 2019 y 2020: Contexto y Cuestiones Jurídico-prácticas”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 221, mayo 2020, Aranzadi, Pamplona, págs. 107-130.

Así, en la fijación del salario juega un triple elemento protector de la institución, de un lado, el salario se determinará por acuerdo de voluntades entre empresario y trabajador. Si bien, dicho acuerdo habrá de respetar lo establecido en la negociación colectiva al respecto. Y a su vez, la negociación colectiva tiene como límite a la baja la cuantía que se determine anualmente por el Gobierno como Salario Mínimo Interprofesional.

Respecto a la relación entre la negociación colectiva y el Salario Mínimo Interprofesional fijado cada año por el Gobierno ha tratado la STS 74/2022, de 26 de enero de 2022, que analizaremos a lo largo del presente estudio. En concreto, esta Sentencia se refiere a la actualización de la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional efectuada por el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se actualiza la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional para 2019, y el modo en que afecta a los salarios pactados a través de la negociación colectiva, y concretamente a si los complementos salariales pactados colectivamente han de ser tenidos en consideración a la hora de determinar si se respeta o no la cuantía fijada como Salario Mínimo Interprofesional, esto es, de qué modo opera su absorción y compensación.

La compensación y absorción es un instituto jurídico que ya se contenía en los anteriores Decretos de Salario Mínimo, que mantienen una estructura prácticamente idéntica, pero hasta ahora no habían suscitado tanto interés por ser muy pocos los trabajadores que venían siendo afectados por el Salario Mínimo. La fuerte subida del Salario Mínimo de 2019, al afectar a un mayor número de trabajadores, ha supuesto que se planteen nuevas cuestiones que hasta ahora no habían tenido mayor trascendencia, por la poca aplicación que en la práctica tenía el Salario Mínimo como suelo de contratación.

A la vez, la fuerte subida que ha supuesto el Salario Mínimo en 2019 (y en los años posteriores) plantea el valor de la negociación colectiva como sistema de fijación del salario para su ámbito de aplicación.

Los operadores jurídicos estaban pendientes de la respuesta que al respecto diera el Tribunal Supremo, lo que ha hecho en la Sentencia que ahora comentamos, y que ha sido confirmada como jurisprudencia constante en pronunciamientos posteriores.

2. UN ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO 74/2022, DE 26 DE ENERO DE 2022

2.1. Síntesis del supuesto de hecho

El supuesto concreto que da origen al pronunciamiento del Tribunal Supremo de 26 de enero de 2022 parte de los siguientes hechos:

La Associació Empresarial D'Economia Social (AEES) interpuso demanda de Conflicto Colectivo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, en la que suplicaba se dictara sentencia por la que “se declare judicialmente que la interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña, es la que se predica por esta parte resultando lícito que para garantizar la efectiva percepción del SMI general 2019 (12.600 euros anuales en 14 pagas de 900 euros) se sumen al SMI específico de esta categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples que opera como salario base), y los trienios del trabajador y sea sobre esa suma sobre la que se complemente el importe necesario para llegar al SMI general”.

Con fecha 22 de octubre de 2019 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó Sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

“Que ESTIMANDO la demanda planteada por ASSOCIACIÓ EMPRESARIAL d'ECONOMIA SOCIAL (AEES) contra COMISIONES OBRERAS DE CATALUNYA (FEDERACIÓN DE EDUCACIÓN); UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS); y CONFEDERACIÓN PATRONAL DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA, debemos declarar y DECALARAMOS que la interpretación del Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, en relación a los trabajadores del Nivel 11 (Peones) del VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de Talleres para PERSONAS CON Discapacidad Intelectual de Cataluña debe realizarse sumando al SMI específico de esa categoría (SMI de 2016, incrementado en el índice del IPREM), los trienios que vaya cumpliendo el trabajador; y dicha cantidad complementarla con el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente al SMI general de 2019 (12.600 euros anuales, en 14 pagas de 900 euros)”.

De acuerdo con los Hechos que se declararon probados en dicha Sentencia, los trabajadores afectados por el Conflicto son los pertenecientes al Grupo 1 (Centros especiales de Trabajo) y Grupo 2 (Centros de servicio de Terapia ocupacional y Centros de Servicio de Ocupación de Inserción) del Nivel 11 –peones–, con uno o más trienios, que regula el VII Convenio Colectivo de Trabajo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña.

En dicho Convenio se fijó la retribución para el Nivel 11 (Peón, Anexo 2, Grupos 1 y 2), mediante dos conceptos: Salario Base, –en cantidad que se remitía al valor del Salario Mínimo Interprofesional de 2016, que era el vigente en el momento de publicar las tablas retributivas, por importe de 655,20 euros mensuales según el RD 1171/2015–, más un Plus de antigüedad (trienios), hasta un máximo de 7.

Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de casación por la representación de Comisiones obreras de Cataluña (Federación de Educación) y por la Unión General de Trabajadores (Federación de Servicios Públicos). Los recursos fueron impugnados por el letrado en representación de Associació Empresarial D'Economia Social (AESS).

El recurso de casación fue admitido a trámite, dando lugar a la Sentencia del Tribunal Supremo que ahora comentamos.

2.2. Claves de la doctrina judicial

Corresponde ahora centrar la discusión principal del litigio en si procede la compensación y absorción de los complementos que cobran las personas trabajadoras en relación con la actualización del Salario Mínimo Interprofesional. Esto es, si procede el mantenimiento de tales complementos, o, en su caso, a su absorción con el aumento de la cuantía del Salario Mínimo.

Para resolver esta cuestión, el Tribunal Supremo viene a utilizar un argumento de defensa de la negociación colectiva, esto es, de consideración del derecho a la fijación colectiva de los salarios con preferencia a su establecimiento de manera unilateral por parte del Gobierno.

Así, en el Fundamento Jurídico segundo, se indica que el problema que se plantea es eminentemente jurídico, sobre la interpretación del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019 y su aplicación en el ámbito del VII Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña. La cuestión se resume en si para garantizar la efectiva percepción del SMI garantizado en el aludido convenio se tiene que operar sobre el salario específico de dicha categoría (SMI de 2016 incrementado con el IPREM lo que opera como salario base), añadiéndose la diferencia con el nuevo salario mínimo establecido normativamente para 2019, o, por el contrario, en la cuantía del salario convenio, debe incluirse, también, la cantidad que cada trabajador perciba en concepto de trienios, y sobre la cantidad resultante, añadir lo que falta para cumplir con el nuevo SMI.

Para resolver la cuestión, la Sentencia que se recurre se ha inclinado por entender que la base de cálculo debe estar conformada por el salario específico de ese nivel (formado por el SMI de 2016, incrementado con el índice del IPREM) y por lo que resulte de los trienios cumplidos por el trabajador. Dicha cantidad será

complementada por el importe necesario hasta alcanzar el correspondiente SMI general de 2019.

El Tribunal Supremo comparte la solución de la Sentencia recurrida, pues entiende que en ella se interpreta correctamente el SMI en relación con las cláusulas de compensación y absorción, teniendo en cuenta la literalidad y finalidad del Decreto que fija el SMI para 2019.

Así, para la literalidad de la norma acude a lo dispuesto en los artículos 26.5 y 27 ET y a lo previsto en la Disposición Transitoria Única del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, referido a la compensación y absorción.

De acuerdo con tales preceptos, deduce el Tribunal Supremo que *“la literalidad de las normas no ofrece grandes dudas interpretativas, al contrario, resulta clara, al aplicarse a un supuesto, como el que examinamos, en el que los salarios pactados resultan ser inferiores a los establecidos por la nueva norma que fijó el salario mínimo interprofesional para 2019 indicando, con precisión, la metodología a seguir para asegurar, en el ámbito del convenio, la nueva percepción mínima garantizada por dicha norma. Y así resulta, por un lado, que la cantidad fijada como SMI para 2019, según el apartado 3 de la transcrita Disposición Transitoria Única del referido RD 1462/2018, queda asegurada en todo momento y para todas las relaciones laborales. Por otro lado, la forma de llegar al aseguramiento de la percepción efectiva de la cantidad establecida como SMI, estará en función de las previsiones salariales que vengán establecidas en el convenio de referencia y, operando de esta forma, resulta evidente que, para los trabajadores de nivel 11 del Convenio Colectivo del sector de talleres para personas con discapacidad intelectual de Cataluña, habrá que complementar hasta las nuevas cuantías fijadas para el SMI de 2019, el salario base que venían percibiendo (SMI de 2016 y el correspondiente incremento IPREM) sumado a lo que cada trabajador venía percibiendo en concepto de trienios; dado que las retribuciones que tales trabajadores venían percibiendo en su conjunto y en cómputo anual eran inferiores a las fijadas en el nuevo marco normativo de referencia que vino constituido por el nuevo salario mínimo interprofesional para 2019 fijado por el tantas veces reiterado RD 1462/2018. En definitiva, la literalidad de las normas transcritas avala plenamente la solución de la sentencia de instancia que compartimos”*.

Si bien, siendo interesante las conclusiones a las que llega sobre la literalidad de la norma, más interesantes resultan, si cabe, las conclusiones que se señalan respecto de la perspectiva de la finalidad de la norma, ya que bajo este prisma teleológico acude a reforzar la negociación colectiva como pieza clave para interpretar el término que se ha de utilizar en la comparación con el SMI para ver si el salario de las personas trabajadoras ha de ser actualizado, y en qué medida.

Así, razona el Tribunal Supremo en el Fundamento Jurídico Tercero, *“desde la perspectiva de la finalidad de la norma, se refuerza la conclusión alcanzada. En*

efecto, siendo la intención de la norma examinada establecer una garantía salarial mínima de los trabajadores por cuenta ajena, quienes tienen derecho a percibir en cómputo anual, por todos los conceptos, la cantidad de 12.600 euros; tal finalidad queda plenamente asegurada con la solución alcanzada. En efecto, de estimarse la tesis de los recurrentes, la revisión del SMI tendría un efecto multiplicador sobre todos los convenios colectivos, cuyos salarios bases fueran inferiores al SMI, que se convertiría, de este modo, en salario base, o salario fijo por unidad de tiempo para todos los trabajadores, cuyos salarios base convenio o pactados contractualmente fueran inferiores al SMI de cada año, lo cual modificaría radicalmente su naturaleza jurídica y, adicionalmente, vulneraría el papel de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios (STC 31/84, de 7 de marzo) y podría dejar sin contenido el artículo 37.1 CE, en relación con el Título III ET, puesto que sería el Gobierno, quien decidiría, a la postre, el importe de los salarios base o por unidad de tiempo, al margen de lo pactado en convenios colectivos o contratos de trabajo”.

Esto es, el SMI no puede venir a vaciar de contenido o alterar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva como espacio natural para la fijación de los salarios, puesto que ello supondría dejar sin contenido el derecho a la negociación colectiva previsto constitucionalmente en el artículo 37.1 CE y desarrollado por el Título III ET.

De este modo, el Tribunal Supremo viene a mantener la estructura salarial, como quedó arriba dicho, fijada en tres niveles: contrato individual, convenio colectivo, y salario mínimo interprofesional, habiendo de ser cada nivel respetuoso con el anterior desde el punto de vista económico. De este modo, el SMI continúa siendo, cual es su naturaleza jurídica, el suelo mínimo por debajo del cual no se puede contratar. Y ello, respetando la naturaleza jurídica de los convenios colectivos, como espacio natural para fijar el salario denominado como “salario profesional”, para todos aquellos incluidos en el ámbito de aplicación del convenio de que se trate.

3. EL SIGNIFICADO DE LA DOCTRINA JUDICIAL ESTABLECIDA POR EL TRIBUNAL SUPREMO

Desde la aprobación del RD 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el SMI para 2019, y en los posteriores aumentos del SMI para 2020, 2021 y 2022, se venía suscitando el debate en torno a la comparación del SMI con los salarios que venían percibiendo los trabajadores, especialmente en aquellos casos en los que cobran complementos salariales, pues se trata de esclarecer si opera o no el instituto de la absorción y compensación.

En tal debate, se estaba a la espera, por parte de los operadores jurídicos, de la respuesta definitiva que diera el Tribunal Supremo a la cuestión, lo que ha hecho

en la Sentencia que comentamos y en las posteriores que han venido a confirmar la doctrina judicial.

De este modo, en aplicación del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, y del artículo 12.3 del RDL 28/2018, si los salarios establecidos en convenios colectivos o en virtud de contratos o pactos de naturaleza privada fueran inferiores en su conjunto y en cómputo anual a los importes del SMI, deben ser modificados en la cuantía necesaria para asegurar dichos importes. Así, queda claro que el SMI es un supuesto de norma mínima, aplicable a todos los trabajadores, como suelo mínimo por debajo del cual no se puede contratar.

Ahora bien, el aumento del SMI no tiene que suponer necesariamente un aumento en cadena de todos los salarios profesionales o individuales si estos resultan superiores al mínimo⁵, sino únicamente respecto de aquellos que queden por debajo del SMI, que habrán de ser elevados hasta la cuantía de este.

De acuerdo con lo previsto en la Sentencia que comentamos y ha quedado arriba indicado, la subida del SMI que se operó en 2019 (y las posteriores de 2020, 2021 y 2022) debe aplicarse en los términos contemplados por el Estatuto de los Trabajadores, por lo que no afecta a quien venga cobrando un salario superior en cómputo anual.

Así, las dudas que se han ido suscitando en los últimos años sobre el modo en que debían repercutir las subidas del SMI en los salarios, y en concreto, si los complementos salariales debían adicionarse o no al salario base para ser tomadas o no como término de la comparación con el SMI.

Mediante la Sentencia que comentamos, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dado una respuesta negativa a tal interrogante, entendido que “para conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado hay que atender a las previsiones del convenio colectivo, incluyendo los diversos complementos salariales, salvo que una norma con rango de Ley aboque a otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de forma expresa”.

Esto es, la interpretación jurisprudencial se ha decantado por una interpretación teleológica, basada en la finalidad del SMI como suelo de contratación, y manteniendo la negociación colectiva como lugar natural para la fijación de los salarios. Así, en la Sentencia que comentamos, se explica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI.

⁵ Cfr. Llompart Bennàssar, M., “La subida del salario mínimo interprofesional: repercusiones en la esfera laboral y de seguridad social”, *Trabajo y Derecho*, número 57, septiembre 2019, pág. 58.

Esta jurisprudencia ha sido reiterada de manera reciente, por la STS de 29 de marzo de 2022, que extiende esta regla a todos los complementos salariales, y viene a confirmar como constante y definitiva la posición del Tribunal Supremo al respecto, máximo cuando dichas Sentencias han sido aprobadas por unanimidad, sin votos particulares al respecto.