

 **ARTÍCULO**

Impacto del Incremento del Salario Mínimo Interprofesional para el año 2024 en las Entidades Locales

07/02/2024

[Incrementos Retributivos](#) [Recibo de Salarios](#)

Antes de entrar en el fondo del impacto del incremento de Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para el año 2024, resulta de interés reflejar el crecimiento que ha experimentado en los últimos años:

| Año | Incremento (%) | SMI (euros/mensual) | SMI (euros/diario) |
|------|----------------|---------------------|--------------------|
| 2016 | 1 | 655,20 | 21,84 |
| 2017 | 8 | 707,6 | 23,59 |
| 2018 | 3,98 | 735,90 | 24,53 |
| 2019 | 22,3 | 900 | 30 |
| 2020 | 5,5 | 950 | 31,66 |
| 2021 | 1,58 | 965 | 32,17 |
| 2022 | 3,63 | 1.000 | 33,33 |
| 2023 | 8 | 1.080 | 36 |
| 2024 | 5 | 1.134 | 37,8 |

En este artículo abordaremos dos aspectos que consideramos de interés en cuanto al impacto que la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) va a suponer en los costes laborales para las Entidades Locales, tanto desde el punto de vista del personal a su servicio, cuando el SMI actúe como módulo regulador en la fijación de las retribuciones, como en cuanto a la gestión y ejecución de los contratos públicos de servicios que se sustenten, fundamentalmente, en mano de obra.

Con fecha 7 de febrero se ha publicado, en el Boletín Oficial del Estado, el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2024.

El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, **queda fijado en 37,8 euros/día o 1.134 euros/mes**, según el salario esté fijado por días o por meses. En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquel.

El Salario Mínimo Interprofesional se refiere al salario bruto de los trabajadores. Los 1.134 euros mensuales en 14 pagas representan el total de devengos de la nómina, y en caso de estar prorrateadas las pagas extras, serán 1.323 euros mensuales en 12 pagas.

Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

Aparte de establecer un incremento respecto al ejercicio anterior (un 5%, lo que equivale a que quede establecido en 1.0134 euros mensuales),

1. Reglas de afectación del SMI en normas no estatales y pactos de naturaleza privada:

Este Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, establece en su Disposición Transitoria Única, reglas de no afectación de las nuevas cuantías de dicho SMI a las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas, de acuerdo con la habilitación legal expresa establecida en el [artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre](#), para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo. Este artículo 13 contiene una habilitación legal para las reglas de afectación que fijen anualmente los reales decretos de SMI en relación con el incremento de su cuantía en las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor. Con ello se trate de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional afecte a conceptos no salariales incluidos en normas no estatales o contratos privados, evitando distorsiones indirectas indeseables como consecuencia del incremento. Así, las referencias contenidas, por ejemplo, en las normas locales y autonómicas al SMI y los pactos entre privados referenciados a ese importe no se verán afectadas directamente por la subida del salario mínimo, aplicándose las normas de derecho transitorio previstas y habituales en otros reales decretos de incremento del SMI.

- **Respecto a las normas no estatales:**

Se establece una excepción para que no se aplique el SMI de 2023, esta vez referida a las normas de Comunidades Autónomas, Ceuta y Melilla y Administraciones Locales vigentes antes de la entrada en vigor del Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, que utilicen el salario mínimo interprofesional como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, de forma que estas normas tampoco tendrán como referencia el SMI de 2023, sino el de años anteriores.

Este criterio afecta tanto a las cuantías de las prestaciones como al nivel de renta exigido para acceder a estas «prestaciones, beneficios o servicios públicos», salvo que haya una disposición expresa que acuerde lo contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

En este caso, el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, se está refiriendo a aquellas normas que establecen la referencia al SMI para otorgar y conceder ayudas o prestaciones sociales complementarias como, por ejemplo, ayudas para libros, becas de comedor, de guardería, de estudios, de alquiler, etc. En definitiva, todas aquellas normas reglamentarias que regulen el acceso a determinados servicios y beneficios municipales y que tengan en cuenta como módulo indicador del nivel de renta o de la cuantía de la prestación el SMI anual.

A tal efecto, el apartado 2º de la Disposición Transitoria única del Real Decreto Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, establece expresamente que en estos casos, «la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2024 a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este Real Decreto».

- **Respecto a los contratos o pactos de naturaleza privada:**

La norma, en este caso, se refiere a cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional.

En cuanto a los contratos o pactos de naturaleza privada, la norma se está refiriendo a aquéllos que utilicen el SMI para fijar determinados pluses o complementos salariales. Sería el caso de un contrato con un trabajador al que se aplica un determinado plus referido al SMI, por así establecerlo su contrato individual. En este caso, habrá que tener en cuenta:

- En primer lugar, que el salario no sea inferior en cómputo anual al fijado para el SMI: si es superior, funcionan las reglas de compensación y absorción a que hemos hecho referencia en el punto anterior; en caso contrario, deberá incrementarse únicamente en el porcentaje que resulte necesario para equiparlo.
- Y, en segundo lugar, se ajustará la cuantía del plus o complemento al SMI que deba referenciarse, de acuerdo con la fecha de la vigencia del contrato.

2. Efectos retroactivos

Tal y como recoge la Disposición final tercera del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, el SMI incrementado por él se aplicará con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024.

3. ¿Incremento de las retribuciones del personal laboral al igual que las del personal funcionario?

El Gobierno comunicó a través de una rueda de prensa del 6 de febrero, la aprobación del incremento retributivo del 0,5% para el conjunto de empleadas y empleados de las Administraciones Públicas recogido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2023, para acompasar la evolución de la economía a los salarios en la Función Pública. Esta alza salarial se produce por la evolución del PIB nominal, cuyo dato avanzado de 2023 ha superado el 6% previsto, según los datos comunicados por el INE. La misma tendrá efectos retroactivos para todo el año 2023.

Este incremento retributivo se ejecuta por cumplirse lo establecido en la LPGE de 2023, que recoge dicha posibilidad cuando el dato del PIB nominal de 2023 adelantado por el INE fuera igual o superior al 6%. En este caso, ese dato se ha situado en el 8,6%, superándose ampliamente el requisito establecido en la norma presupuestaria.

Durante 2023, se aplicó una subida del 2,5%, a la que se sumó otro 0,5% para compensar los efectos de la inflación, tal y como recogía la misma Ley de Presupuestos que motiva este nuevo incremento ligado al PIB nominal. Para 2024 han anunciado una nueva actualización de retribuciones del 2% de manera fija y se fijará un 0,5% opcional que estará vinculado al Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA).

En el caso del personal laboral, salvo que el convenio colectivo aplicable determine que la distribución del incremento a la masa salarial se haga directamente con la aplicabilidad del porcentaje fijado con carácter básico a cada uno de los conceptos retributivos de las tablas salariales -posibilidad que prevén muchos convenios-, en el resto de los supuestos se trata de un incremento a la masa salarial cuya distribución hay que negociar. Por lo tanto, habrá que tramitar el correspondiente expediente de incremento retributivo del 0,5 de la masa salarial.

4. Reglas de afectación de las cuantías del SMI a los convenios colectivos que lo utilicen como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales:

En cuanto a las reglas de afectación de las cuantías del SMI a los convenios colectivos, debemos señalar que el Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, señala en su exposición de motivos que *«incorpora, como en años anteriores, reglas de afectación en una disposición transitoria con el objetivo de evitar que el incremento del salario mínimo interprofesional provoque distorsiones económicas o efectos no queridos en los ámbitos no laborales que utilizan el SMI a sus propios efectos»*.

Dichas reglas se encuentran determinadas en la Disposición Transitoria Única de este Real Decreto; sin embargo, dichas reglas de afectación, no se refieren a los Convenios Colectivos que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales. Por otro lado, el **artículo 12 del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre**, tampoco se puede tomar como referencia, ya que se limita al año 2019.

No obstante, es importante puntualizar que los Convenios Colectivos forman parte del ámbito laboral y, por lo tanto, este año 2024 quedarán afectados por la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional, en aquellos supuestos que utilicen el SMI como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

5. Subida del SMI y convenios colectivos según la doctrina jurisprudencial:

Las importantes subidas que el SMI ha sufrido en los últimos años han suscitado dudas y controversia sobre el modo de realizarlas.

El problema radica en si el nuevo importe del SMI debe modificar exclusivamente el salario base de los trabajadores (y, sobre ello, calcular los diversos complementos como los de antigüedad, penosidad, peligrosidad, etc.), tal y como se deduce de la literalidad del Real Decreto, incrementando hasta el nuevo importe o, si, por el contrario, hay que tener en cuenta otros conceptos salariales que pudieran estar presentes en las nóminas de los trabajadores.

Hay tres sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que nos explican de una forma clara cómo conseguir la efectiva percepción del SMI garantizado.

- La primera **Sentencia del TS de 26 de enero de 2022** (nº recurso 89/2020), nos aclara que, para saber si debemos revisar el salario de un empleado, debemos tener en cuenta todos los conceptos que perciba el trabajador en su conjunto y cómputo anual, *«sin realizar distinción alguna entre ellos sobre la base de la naturaleza homogénea o heterogénea de algunos de sus complementos»* y explica que lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI.

- La segunda **Sentencia del TS del 29 de marzo de 2022** (nº recurso 162/2019), extiende esa misma regla a todos los complementos salariales, indicando 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 otra conclusión, o el propio convenio colectivo lo indique de manera expresa*».
- Por último, la tercera **Sentencia del 1 de abril de 2022** (nº recurso 60/2020), excluye de la absorción y compensación con el nuevo SMI los complementos extrasalariales.

Ejemplo práctico de la revisión de nóminas según el TS:

| | |
|---|------------------------------------|
| Cobra por encima de los 15.876 euros en cómputo anual | NO le afecta el incremento del SMI |
| Cobra por debajo de 15.876 euros en cómputo anual | SI le afecta el incremento del SMI |
| Cobra por encima de los 15.876 euros anuales, pero parte en conceptos extrasalariales | SI le afecta el incremento del SMI |