

# Las subidas del salario mínimo se atascan en los convenios

► Los abogados detectan resistencias a la hora de aplicar también los aumentos ya pactados

GONZALO D. VELARDE  
MADRID

Las empresas con trabajadores sujetos al salario mínimo interprofesional (SMI) han experimentado un incremento de costes laborales por el lado retributivo de hasta el 54% en los últimos cinco años, apuntalado por el incremento fijado por el Gobierno para este año del 5%, que situará la base salarial en 1.139 euros mensuales distribuidos en catorce pagas. A esta tendencia forzada desde el Ejecutivo por las reiteradas revalorizaciones del SMI se ha sumado un contexto de inflación desbocada que también ha tenido afectación a los sueldos: primero por la flagrante pérdida de poder adquisitivo sufrida en 2022 -del 5% de media entre los asalariados- y posteriormente por la transmisión de este hecho a las aplicaciones de los convenios colectivos, algunos con cláusula de revisión salarial y otros en fase renovación con las indicaciones del último AENC como guía.

Ambas circunstancias desembocan en este inicio de 2024 en un mar de inestabilidad económica y de desaceleración de la actividad comercial que está comenzando a hacer mella en los negocios, tal y como se puede observar en las tendencias de ventas de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país, que se han estancado en un exiguo avance del 0,9% en el últi-

mo año, mientras que los costes de producción se han elevado en un 25% y en un 12% los laborales desde 2022.

## Aumento de costes

En este punto, los despachos especializados en el área de laboral están observando ciertas reticencias de las empresas a aplicar las subidas salariales por las dos condiciones mencionadas: en algunos casos por el impacto generado en la tabla salarial de la plantilla por la subida del salario mínimo, o por la aplicación de subidas exponenciales que suponen un elevado desembolso para la empresa, como está sucediendo en el caso de la industria química.

«Hay convenios que tienen categorías o grupos profesionales con salarios que están rozando el SMI. Si este se revaloriza y algunos convenios se sitúan por debajo del nivel para cumplir con la ley deben subir sí o sí el resto de salarios», explica el socio de Everfive, Álvaro García, en conversación con ABC.

No en vano, el propio presidente de la principal patronal de la pequeña y mediana empresa Cepyme, Gerardo Cuerva, apuntaba a esta circunstancia durante la celebración de una jornada sobre previsiones de empleo para las pymes en 2024, y que daba cuenta de cómo la clave de los costes crecientes pero también de la losa burocrática más pesada cada vez también tiene su impacto en la decisiones de contratación



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz // EFE

de los empleadores. En este sentido, señalaba el presidente de Cepyme que más allá de la maraña normativa a la que se tienen que adaptar las compañías y que afecta ya a su funcionamiento diario, se están detectando problemas en la aplicación de las subidas del SMI por la presión ejercida sobre las tablas salariales. Es decir, por el impacto que tiene el salto del sueldo mínimo al sobreponerse a líneas remunerativas que están inmediatamente por encima del antiguo y SMI y por debajo del nuevo.

«En los convenios en los que no se prohíbe la compensación o absorción de los complementos que son homogéneos al nuevo SMI se está aplicando la técnica neutralizadora de los incrementos salariales, de modo que los trabajadores que ya venían percibiendo salarios superiores en cómputo anual, la subida salarial queda compensada o absorbida», explica Eva Hernández, socia responsable del departamento de Derecho Laboral en

## El caso de la subida del 10,3% en la química enciende las alarmas

**El caso más paradigmático de los problemas para aplicar las subidas salariales fijadas por convenio está en el de la industria química. Firmaron un convenio en 2021 que recogía una cláusula de revisión salarial pura, de modo que todo exceso del IPC sobre las revalorizaciones aplicadas en el trienio deberían ser compensadas en el momento de cese del convenio. El resultado al finalizar 2023 fue de una subida acumulada del 5% en los tres años, mientras que la inflación acumula en este mismo periodo un alza del 15,3%, resultando en una obligación legal para las empresas sujetas de compensar a los empleados con un 10,3% extra.**

Escalona & De Fuentes Abogados.

«En la práctica estamos viendo que las tablas salariales de la mayoría de los convenios están por encima del SMI y, por tanto, se está produciendo una compensación de este incremento o, en todo caso, son sólo algunos niveles retributivos inferiores los que se han tenido que adaptar por parte de las empresas», explica para ABC la abogada laboralista y asociada principal en Cuatrecasas, Belén Conthe.

Señala la experta laboralistas que en ocasiones los sindicatos piden que se aplique una subida proporcional en tablas de convenio a la subida experimentada por el SMI (5%), a pesar de que este argumento no suele prosperar porque los convenios ya tienen previstos cláusulas de revisión salarial específicas.

Recuerda también el socio director de Labormatters Abogados, Alfredo Aspra, sobre este aspecto que la incertidumbre generada por el aluvión de normativa laboral aplicada por el Gobierno está poniendo en serios aprietos a las compañías para poder cumplir la ley y eludir sanciones.

Y señala que se están produciendo eventualidades a la hora de efectuar las subidas no sólo del SMI, sino también de los aumentos pactados por convenio, y que en ciertos sectores pueden comprometer las finanzas de algunas compañías.

En este caso el ejemplo paradigmático es el que se está experimentando en el sector de la industria química, aunque el experto de Everfive vaticina una circunstancia parecida en el corto plazo en el sector del metal de la Comunidad de Madrid.

«Lo que está causando mucha más polémica es si las empresas pueden tomar medidas para evitar o reducir las subidas salariales que les obligan los convenios, sobre todo en algunos sectores donde estas subidas están siendo muy alta», explica la experta de Cuatrecasas poniendo como ejemplo la resistencia en la industria química a aplicar la cláusula por la que se debe realizar una compensación del 10,3% de la masa salarial.