



# El salario mínimo interprofesional se incrementa un 5,6% en 2020

Real Decreto 231/2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 en 13.300 euros/año o 950 euros/mes

Legal flash del Área de Derecho Laboral

5 de febrero de 2020



**El BOE de 5 de febrero publica el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2020, que entra en vigor el 6 de febrero, surtiendo efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020.**

Las empresas que abonen a sus trabajadores a tiempo completo salarios que en cómputo anual sean inferiores a 13.300 euros deberán elevarlos hasta alcanzar esa cifra, debido a que se ha incrementado el SMI en un 5,6%, con respecto al 2019, con el objetivo de alcanzar en el futuro el 60% de la retribución media de los trabajadores por cuenta ajena en España.



## Preguntas y respuestas acerca del nuevo SMI para 2020

### > ¿Cuál es el SMI para 2020 y de cuánto es el incremento?

Las nuevas cuantías aprobadas representan un incremento del 5,6% respecto de las vigentes en 2019.

En la siguiente tabla se concretan los nuevos importes:

	2019	2020
<i>SMI/día</i>	30 euros	<b>31,66 euros</b>
<i>SMI/mes</i>	900 euros	<b>950 euros</b>
<i>SMI/año</i>	12.600 euros	<b>13.300 euros</b>
<i>SMI/jornada legal</i> <i>(Para trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días)</i>	42,60 euros	<b>44,99 euros</b>
<i>SMI/hora</i> <i>(Para empleados de hogar que trabajen por horas)</i>	7,04 euros	<b>7,43 euros</b>

### > ¿A partir de cuándo es obligatorio el nuevo SMI?

A partir del 1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre.

### > ¿Qué debe hacer la empresa en relación con los salarios que abona?

#### REGLA GENERAL:

En los supuestos en los que el salario base o el complemento salarial no se fije por referencia al SMI vigente, la empresa deberá comparar el SMI 2020 en su conjunto y cómputo anual (13.300 euros) y los salarios profesionales vigentes fijados en convenio colectivo, también considerados en su conjunto y cómputo anual (es decir, incluyendo las pagas extras):

- Si el salario de convenio es superior al SMI 2020, la cuantía y la estructura de aquel no quedarán afectadas, salvo que la redacción de la propia norma convencional impida o limite el mecanismo de la compensación y absorción.



Ejemplo:

Salario base (800 euros/mes) + complemento (175 euros/mes) = 875 euros/mes

$875 \times 14 = 13.650$  euros/año > 13.300 euros/año (SMI 2020)

En este caso la empresa no debe realizar ninguna adaptación del salario.

A estos efectos, la sentencia de la sala de lo Social de la Audiencia Nacional [71/2019](#), de 24 de mayo 2019, ha interpretado respecto al SMI de 2019 que *«no hay que subir las retribuciones cuando el salario base más los complementos salariales y la prima de productividad alcanzan la cuantía mínima de 12.600 euros/año (13.300 euros/año en 2020), porque esos complementos y prima absorben el incremento del SMI»*.

- Si, por el contrario, el salario de convenio o abonado por la empresa es inferior al SMI 2020, aquel habrá de incrementarse hasta equipararlo con este, sin más modificación en las normas legales o convencionales que la necesaria para asegurar la percepción de tales cantidades en cómputo anual.

Ejemplo:

Salario base convenio (900 euros/mes) x 14 = 12.600 euros/año < 13.300 euros/año (SMI 2020)

En este caso, la empresa está obligada a incrementar el salario hasta garantizar la percepción de este último importe.

### REGLA ESPECIAL:

En los supuestos en los que el salario base o el complemento salarial sí se fijan en convenio colectivo por referencia al SMI vigente, no se ha previsto regla especial alguna, por lo que, hoy en día, las empresas habrían de actualizar los importes al SMI 2020.

Sin embargo, dado el mayor impacto que puede tener, en estos casos, aplicar la subida del SMI, en anteriores años se ha venido estableciendo una regla especial consistente en que se actualicen tales conceptos no al SMI vigente, sino al SMI de años anteriores, en función de la entrada en vigor y vigencia del convenio colectivo aplicable, debiendo garantizar, en todo caso, la percepción del SMI vigente en cómputo anual (hoy, 13.300 euros/año). Para 2019, así se reguló en el [Real Decreto-Ley 28/2018](#), que se publicó con posterioridad al [Real Decreto 1462/2018](#) que estableció el SMI para 2019. Debemos, por tanto, hacer seguimiento de la aprobación de posteriores regulaciones al respecto.



- ¿Deberá actualizar la empresa al SMI 2020 las referencias incluidas en contratos y pactos de naturaleza privada, realizadas a cualquier efecto (distinto del salario), por ejemplo, para el acceso a determinados beneficios sociales?

No, salvo que por acuerdo de las partes se establezca el SMI 2020 como referencia. En su defecto, las cuantías de referencia para los contratos y pactos de naturaleza privada en 2020 serán las siguientes:

<i><b>Vigentes a 1 de enero del 2017</b></i>	<i><b>En vigor o celebrados después del 1 de enero de 2017 y vigentes el 1 de enero del 2018</b></i>	<i><b>En vigor o celebrados después del 1 de enero de 2018 y vigentes a 1 de enero de 2019</b></i>	<i><b>En vigor o celebrados después del 1 de enero de 2019 y vigentes el 6 de febrero de 2020</b></i>
<i>Las establecidas en el <b>Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre</b> (SMI 2016), incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2020</i>	Las establecidas en el <b>Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre</b> (SMI 2017) incrementadas en el mismo porcentaje en que se incremente el IPREM para 2020	Las establecidas en el <b>Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre</b> por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018	Las establecidas en el <b>Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre</b> , por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019

A fecha de hoy, la actualización del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) sigue dependiendo de la publicación de los nuevos Presupuestos Generales del Estado.

Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento puede dirigirse a su contacto habitual en Cuatrecasas

©2020 CUATRECASAS

Todos los derechos reservados.

Este documento es una recopilación de información jurídica elaborado por Cuatrecasas. La información o comentarios que se incluyen en el mismo no constituyen asesoramiento jurídico alguno.

Los derechos de propiedad intelectual sobre este documento son titularidad de Cuatrecasas. Queda prohibida la reproducción en cualquier medio, la distribución, la cesión y cualquier otro tipo de utilización de este documento, ya sea en su totalidad, ya sea en forma extractada, sin la previa autorización de Cuatrecasas.

