



ANTRÀS



FEBRER 2025

NEWSLETTER

INFORMACIONS LABORALS

Febrer 2025



Aprovació del salari mínim interprofessional per al 2025 i repercussions laborals.

El passat 12 de febrer el BOE publicava el [Reial decret 87/2025](#) pel qual s'estableix el nou Salari Mínim Interprofessional (SMI) per a l'any 2025. Complementàriament a la nota avançada, ressenyem els seus aspectes més destacats i, sobretot, les conseqüències que es poden inferir de la seva aprovació.

- **Quina és la seva quantia?** El nou SMI s'ha fixat en 1.184€ mensuals en 14 pagues (16.576€/any), la qual cosa representa un increment del 4,4% respecte a l'any anterior (50€ mes, 700€ anuals). El salari es refereix a la jornada legal a temps complet, amb la qual cosa si es realitza una jornada inferior s'ha de prendre com a referent la part proporcional, i es computa únicament la retribució en diners, sense que el salari en espècie pugui, en cap cas, donar lloc a la minoració de la quantia íntegra en diners que la persona treballadora ha de rebre.

Per als treballadors eventuais i temporers els serveis dels quals a una mateixa empresa no excedeixin de cent vint dies, s'estableixen normes específiques que suposen que el seu salari per jornada legal no pugui ser inferior a 56,08€ diaris (inclou la part proporcional de la retribució dels diumenges i festius, així com de les dues gratificacions extraordinàries). Per al personal al servei de la llar familiar, en règim extern, l'SMI se situa en 9,26 € per hora efectivament treballada.

- **Des de quan s'apliquen aquestes quanties?** Aquest nou SMI és aplicable des de l'1 de gener de 2025, això suposa que, des de la seva entrada en vigor (13 de febrer de 2025), las empreses hauran d'abonar la diferència entre el SMI 2025 i el salari abonat el mes de gener de 2025, si aquest hagués estat inferior a aquell.

- **Afecta l'estructura del salari prevista convencionalment?** No, així s'estableix expressament en l'art. 27.1 del TRLET.

- **Afecta la revisió del salari mínim interprofessional a la quantia dels salaris percebuts pels treballadors?** No, quan aquests, en el seu conjunt i còmput anual, siguin superiors a aquell, per tant, només quan el conjunt de les retribucions salarials percebudes pel treballador en còmput anual se situï per sota de 16.576€ anuals o els 1.184€ mensuals haurà de reajustar-se el seu salari per acomodar-lo a aquestes quanties.

- **Com s'ha d'efectuar la comparació entre els salaris abonats a les persones treballadores i l'SMI?**

- La comparació s'ha de fer prenent en consideració el salari en diners que perceben les persones treballadores, no es té en compte la remuneració en espècie als efectes comparatius.



- El SMI es refereix a un treball a jornada completa, la comparació del salari percebut per les persones a temps parcial s'ha de realitzar proporcionalment a la jornada pactada.

- La comparació amb el SMI s'ha d'efectuar tenint en consideració totes les percepcions salarials que rebi el treballador, amb independència del concepte que retribueixin, només queden fora de la comparació aquelles percepcions que no siguin salarials i aquelles que hagin estat reconegudes de forma expressa com a no compensables i absorbibles amb el SMI. D'aquesta manera, si les retribucions salarials que percep el treballador superen els 1.184 € mensuals, l'increment de l' SMI no l'afectarà, quedant compensat l'increment de l' SMI amb les percepcions ja rebudes. Només quan el total de les retribucions percebudes se situï per sota dels 1.184€ mensuals s'haurà d'incrementar el salari del treballador fins a assolir aquesta xifra, amb efectes des del 01-01-2025 i això, encara que el salari del

treballador se situï en els límits establerts pel conveni col·lectiu aplicable.

• **Té repercussions fiscals l'increment de l' SMI?** Sí, pot tenir-los. A efectes fiscals, cal saber que, a diferència del que va ocórrer el 2024, la pujada del SMI per a l'any 2025 no ve acompanyada d'una modificació del Reglament de l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques que eviti que els contribuents que perceben rendiments del treball de quantia igual o inferior al nou SMI suportin retenció o ingrés a compte. Aquesta situació no afectarà tots els contribuents, sinó que s'haurà d'analitzar cada cas en concret. Una circumstància que s'haurà de tenir en compte per les empreses per complir adequadament amb les seves obligacions de retencions i ingressos a compte.

• **I en matèria de Seguretat Social?** També, l'increment de l' SMI pot afectar les bases de cotització, amb el consegüent augment de quotes a càrrec de les empreses i dels treballadors.

La determinació del conveni col·lectiu aplicable i la importància de la seva correcta identificació.

La determinació del conveni col·lectiu aplicable a una empresa pot ser una activitat que revesteixi certa complexitat, derivada de factors diversos com poden ser la inexistència, en el sistema espanyol de negociació col·lectiva, d'un sistema d'unitats de negociació col·lectiva predeterminades per la llei, de la gran varietat d'hipòtesis que es poden produir (empreses amb diversos centres de treball, grups d'empreses, canvis en l'activitat empresarial desenvolupada, cronologia dels convenis concurrents, existència de conveni/s sectorials o d'empresa), de l'escàs desenvolupament que, fins a dates relativament recents, han tingut les regles sobre estructura i concurrència convencional previstes en la negociació sectorial i de l'absència de normes

legals que resolguin de forma clara els supòsits d'eventual concurrència de convenis.

Quan l'empresa no té conveni propi, la primera de les operacions a realitzar és la determinació de l'activitat principal de l'empresa i la seva subsumpció en l'àmbit d'aplicació d'algun conveni sectorial. La llei no ha determinat com s'ha d'efectuar aquesta activitat de determinació de l'activitat principal de l'empresa. Certament, en molts casos, això no revestirà excessiva complexitat perquè l'activitat de l'empresa sigui una i no sigui discutible, però, això no sempre és així. En els casos conflictius la jurisprudència ha utilitzat el criteri de l'activitat preponderant, com aquella "que cobreixi el major nombre de



comeses”, la que determini una major facturació o en funció del nombre de treballadors empleats. Elements com el codi CNAE, l’activitat declarada en la inscripció a la Seguretat Social o l’objecte social declarat constitueixen elements indicis que poden ser valorats.

La recerca en nous mercats, l’R+D, l’innovació tecnològica, entre altres factors, pot determinar que l’empresa realitzi més d’una activitat o que es produeixin canvis en l’activitat inicialment desenvolupada. Encara que la llei no ho indiqui, els Tribunals han aplicat tradicionalment, com a regla general, el principi d’unitat de conveni, que determina que una empresa hagi d’aplicar únicament un conveni, el de la seva activitat principal, a tots els seus treballadors. No obstant això, aquest principi s’ha excepcionat en determinats casos. En uns per interpretació jurisprudencial, en d’altres, per imperatiu legal. En aquest sentit, la doctrina judicial ha admès l’aplicació de convenis diferenciats en empreses que desenvolupaven activitats clarament diferenciades per treballadors també clarament diferenciats, per exemple, per desenvolupar-se en centres de treball diferents. L’aplicació de més d’un conveni a una empresa ve prevista expressament legalment en dos supòsits: el de les empreses de treball temporal (ETTs) i el de les empreses contractistes. En el primer cas, l’ETT haurà d’aplicar als treballadors cedits el conveni col·lectiu d’aplicació a l’empresa usuària (art. 11 Llei 14/1994) respecte a les condicions de treball essencials. En el segon, el de les empreses contractistes, llevat que disposin d’un conveni propi aplicable o el conveni sectorial determini l’aplicació d’una altra regla, hauran d’aplicar als treballadors empleats en la contracta o subcontracta el conveni sectorial aplicable a l’activitat desenvolupada en la contracta (art. 42.6 TRLET).

La determinació del conveni d’aplicació, la realitza l’empresa en tant que subjecte obligat a complir amb el conveni. Tanmateix, es tracta d’una activitat fiscalitzable tant per la Inspecció de Treball com pels Tribunals que valoraran

que la selecció s’hagi realitzat correctament. La incorrecta identificació del conveni aplicable pot tenir importants repercussions:

Riscos:

1. Sanció per falta greu de l’article 7.10 de la LISOS (multes de 626€ a 6.250€, art. 40.1.b de la LISOS).

2. Generació de diferències salarials en favor del treballador durant els últims 12 mesos amb un 10% d’interès per mora salarial (art. 29.3 ET)

3. Possible infracotització durant els últims 4 exercicis, amb un 20% de recàrrec com a cost addicional (art. 22.3 i 39.2 de la LISOS).

4. Derivat de la situació d’infracotització, es generaria una sanció que podria assolir fins al 150% de l’import no cotitzat – incloent-hi el recàrrec – (art. 40.d.2 LISOS).

5. Complementar les baixes per incapacitat temporal amb fons propis.

6. Risc, per imposició del conveni realment aplicable, d’indemnitzar amb fons propis les possibles contingències per accidents de treball quan aquell preveïa una millora voluntària i no s’hagués assegurat.

7. Risc de superació estructural de la jornada de treball, la qual cosa implicaria la realització d’hores extraordinàries.

8. Possible responsabilitat directa en matèria de prestacions en cas de comprovar-se una infracotització durant el període de cotització utilitzat a efectes del càlcul de la pensió.

Certament, la determinació del conveni d’aplicació és més senzilla quan l’empresa disposa d’un conveni col·lectiu estatutari propi.



La negociació d'aquest conveni propi haurà de respectar les regles de concurrència de convenis que, en essència, determinen la necessitat de respectar el conveni sectorial vigent aplicable anterior en el temps. No obstant això, cal recordar que existeixen una sèrie de matèries en les quals el conveni d'empresa disposa de prioritat davant el conveni sectorial aplicable. I tot i que l'última reforma va suprimir el salari d'entre aquestes, s'ha de tenir en compte que es tracta de matèries d'indubtable importància per estar molt vinculades a les necessitats productives i organitzatives empresarials (art. 84.2 TRLET):

a) L'abonament o la compensació de les hores extraordinàries i la retribució específica del treball a torns.

b) L'horari i la distribució del temps de treball, el règim de treball a torns i la planificació anual de les vacances.

c) L'adaptació a l'àmbit de l'empresa del sistema de classificació professional de les persones treballadores.

d) L'adaptació dels aspectes de les modalitats de contractació que s'atribueixen per aquesta llei als convenis d'empresa.

e) Les mesures per afavorir la corresponsabilitat i la conciliació entre la vida laboral, familiar i personal.

f) Aquelles altres que disposin els acords i convenis col·lectius a què es refereix l'article 83.2.

La prioritat del conveni d'empresa en aquestes matèries determina que la seva negociació, sempre que es realitzi a nivell d'empresa i en un conveni estatutari, estigui sempre oberta encara que existeixi un conveni sectorial vigent. Un conveni sectorial que tampoc serà aplicable, en aquest cas amb relació a cap matèria, inclusivament la salarial, quan el conveni d'empresa sigui anterior en el temps. Un supòsit que es veurà al fil del comentari de la següent sentència.

La importància de la selecció del conveni d'aplicació i els riscos que se'n poden derivar aconsella que qualsevol operació d'identificació, màxim quan es pretengui canviar d'unitat de negociació o de conveni aplicable, es realitzi amb la major prudència i assessorament possible.



Jurisprudència. La prioritat del conveni d'empresa (també en matèria salarial) anterior en el temps.

Una recent sentència del Tribunal Suprem, al fil d'un cas de determinació del conveni aplicable en una empresa contractista (logística), ha aclarit que la prioritat aplicativa del conveni anterior en el temps (art. 84.1 TRLET) suposa que aquest sigui l'aplicable amb preferència al sectorial fins i tot en matèria salarial. En el cas enjudiciat, on s'havia de determinar quin era el conveni que s'havia d'aplicar per calcular la indemnització en un acomiadament col·lectiu, el Tribunal Suprem, en contra del que indica el Tribunal Superior de Justícia del País Basc, considera aplicable el salari establert en el conveni d'empresa tot i ser aquest inferior al previst en el conveni sectorial provincial de transport.

Per al Tribunal Suprem l'aplicació del conveni d'empresa es fonamenta en el que aquest és anterior en el temps i per això es beneficia de la preferència aplicativa que l'art. 84.1 del TRLET reconeix al conveni anterior en el temps. Considera el Tribunal que la desaparició en l'art. 84.2 TRLET de la prioritat del conveni d'empresa en matèria salarial, com a conseqüència de la reforma laboral del 2021, no afecta el conveni d'empresa, subscrit el 15-01-2020, perquè és anterior en el temps al conveni sectorial subscrit el juny de 2022.

Cal destacar que la sentència admet la possibilitat que es negociïn i apliquin convenis d'empresa en l'interim que mitjana entre la finalització de la vigència d'un conveni sectorial i l'aprovació del nou que li succeeixi si es produeix un abandonament de la negociació, circumstància que estima que es produeix quan hi hagi un any i mig entre la finalització de la vigència i l'aprovació del nou conveni. Aquesta conclusió segurament hagués estat una altra si s'hagués acreditat que, tot i no haver-se assolit un acord en aquest interval de temps, les parts del conveni sectorial van mantenir negociacions durant el període d'ultra activitat del conveni.

Jurisprudència. Clàusules anti-absentisme i discriminació per malaltia o conciliació de la vida familiar i laboral.

En anteriors Newsletters hem tingut ja ocasió d'assenyalar que l'aprovació de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació i la qualificació de la malaltia com a causa o factor de discriminació obligaven a actuar amb la major prudència i cautela possible en l'adopció de decisions empresarials que poguessin implicar un tracte desfavorable basat en l'estat de salut de les persones treballadores (processos de selecció, exercici poder disciplinari, promoció professional, acomiadaments...).

Una recent sentència, en aquest cas del Tribunal Suprem, incideix en aquesta qüestió a l'hora de valorar la legalitat d'un plus o incentiu de millora establert en un conveni col·lectiu empresarial el cobrament del qual es ponderava, en funció dels resultats de cada centre de treball, per a cada treballador/a tenint en compte el nombre d'absències individuals. L'incentiu s'abonava al 100% de la quantia corresponent al centre de treball



quan el treballador havia tingut menys de 8 hores d'absència en el mes, disminuint el percentatge progressivament en funció del nombre d'hores d'absència de cada treballador, fins a assolir les 24 o més hores d'absència mensuals, cas en el qual el treballador no percebia el plus. La regulació únicament exclouia del còmput d'absències les derivades de les vacances, llicències sindicals o permisos retribuïts que obeïssin a la mort de cònjuge, pare-mare i/o fills/es de la persona treballadora.

La impugnació es realitza per considerar que la regulació convencional d'aquest plus és discriminatòria per malaltia (en computar-se les absències derivades de supòsits d'IT), per raó de sexe i per associació per raó de malaltia

El Tribunal Suprem considera que, si el conveni és interpretat en el sentit que l'import del plus es calculi computant les absències individuals degudes a la malaltia, es vulneraria l'article 2.3 de la Llei 15/2022.

Amb relació a la discriminació per raó de sexe, partint que els drets de conciliació de la vida laboral i familiar s'exerciten majoritàriament per les treballadores, si les absències individuals degudes a la conciliació de la vida familiar i laboral tinguessin com a conseqüència que la persona treballadora no percebes aquest complement salarial o el cobrés amb una quantia inferior, en aquest cas es tractaria d'una discriminació indirecta per raó de sexe perquè comportaria conseqüències laborals negatives degudes a l'exercici per les treballadores dels drets de conciliació de la vida laboral i familiar.

Finalment, i en relació amb la discriminació per associació per raó de malaltia estableix que si un familiar d'un treballador pateix una malaltia greu i aquest treballador gaudeix d'un permís per tenir-ne cura, la conseqüència no pot ser una minoració de l'incentiu de millora perquè això suposaria una discriminació per associació del treballador que ha utilitzat aquest permís per tenir cura del malalt.

La sentència reconeix, com no podia ser d'una altra manera, que "combatre l'absentisme és una causa lícita que pretén afrontar un greu problema" però adverteix que això s'ha de fer sense vulnerar la Constitució; ni la Llei 15/2022, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació; ni la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Uns límits i condicionants que obliguen que el disseny dels mecanismes de lluita contra l'absentisme s'hagi de fer amb el major rigor tècnic possible.



Doctrina judicial. Més sobre tutela de la malaltia/discapacitat: l'especial importància de la carta d'acomiadament en els acomiadaments de persones treballadores en situació de malaltia.

Com acabem de veure la positivització de la prohibició del tracte discriminatori per raó de malaltia en la Llei 15/2022, ha tingut importants efectes en la gestió de les relacions laborals de les persones treballadores amb afectacions en la seva salut. A això cal sumar-hi la sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 18 de gener de 2024 (Assumpte Ca Na Negreta) en la qual es va considerar no adequat al dret europeu l'extinció del contracte de treball de les persones a les quals s'hagués declarat una incapacitat permanent absoluta sense que l'empresa hagués acreditat la inexistència de llocs de treball vacants compatibles i la impossibilitat de realitzar ajustos raonables en el seu lloc de treball. El Tribunal Superior de Justícia de Catalunya ha dictat una recent sentència en què es posa de manifest el canvi de paradigma que es produeix en la gestió d'aquestes situacions. El nou context jurídic, de major protecció d'aquests estats o condicions, no impedirà o prohibirà, amb caràcter general, l'acomiadament de persones treballadores en situació de malaltia o de discapacitat però sí que l'acomiadament es fonamenti sense més en aquestes situacions i sense que l'empresa justifiqui de manera raonada les causes que el porten a extingir aquest contracte.

La informació continguda en aquest Butlletí constitueix una síntesi que no pot ser aplicada sense un assessorament legal previ.
Quedem a la seva disposició per a qualsevol comentari o aclariment sobre la informació continguda en aquest document a: newsletter@antras.net.