



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/181

06/06/2019

1430

**AUTOR/A:** VIDAL SÁEZ, Aina (GCUP-EC-GC)

#### RESPUESTA:

En relación con la iniciativa parlamentaria de referencia, se señala lo siguiente:

Desde un punto de vista normativo, es necesario subrayar una serie de consideraciones sobre el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre:

En primer lugar, que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se concibe en primer término como “suelo de contratación”, convirtiendo en ilegal prestar trabajo de forma dependiente y por cuenta ajena por debajo del mismo. Desde el punto de vista jurídico, por tanto, constituye uno de los supuestos de mínimos de derecho necesario, inderogable “in peius”. La existencia de un salario que se atribuye y adjudica a sí mismo la condición de mínimo tiene como obligada consecuencia que las restantes fuentes de fijación del salario no pueden establecer uno inferior o de cuantía más baja, correspondiendo al Estado su fijación de manera que condicionará y limitará las posibilidades de actuación del convenio colectivo, el contrato de trabajo y el poder de determinación empresarial.

En segundo lugar, que su alcance o ámbito de aplicación es universal, de manera que no se excepcionan ni sectores de actividad, ni tareas, ni sexos ni edades.

En tercer lugar, que la función de determinar los salarios corresponde básicamente a los convenios colectivos en virtud del principio autonomista que debe presidir la ordenación salarial, y que no corresponde a la norma estatal desplazar o reducir la función negociadora atribuida a los agentes sociales.

Con todo es necesario determinar hasta qué punto las normas convencionales garantizan que ningún trabajador percibe una retribución inferior al nuevo SMI, puesto que la finalidad de su revisión es que ningún trabajador perciba una retribución inferior al nuevo SMI pero no que este repercuta e implique una subida del salario que venía



percibiendo si este es igual o superior. Con dicha finalidad el propio Real Decreto prevé reglas específicas sobre lo que se absorbe o compensa, sobre el término temporal de referencia para la comparación y la jornada a la que se aplica, para llegar a deducir si el convenio colectivo es o no respetuoso con las nuevas cuantías fijadas como mínimas.

Y no sólo lo anterior, sino que por razón del propio artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores y de las reglas contenidas en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, se prevé que si la norma sectorial no garantizase la percepción del SMI anual aquella deberá modificarse teniendo en cuenta que estos salarios deberán incrementarse en la cuantía necesaria.

Por otra parte, el artículo 1.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, define a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como un servicio público al que corresponde ejercer la vigilancia del cumplimiento de las normas del orden social y exigir las responsabilidades pertinentes, así como el asesoramiento y, en su caso, conciliación, mediación y arbitraje en dichas materias.

Dentro de estas funciones de vigilancia tiene especial relevancia la relativa al derecho de los trabajadores y trabajadoras a la percepción puntual de sus salarios, toda vez que este se configura como un elemento esencial de la relación laboral. En este sentido, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social presta una especial atención al riguroso cumplimiento de la normativa reguladora relativa a derechos salariales de todos los trabajadores y trabajadoras, entre los que, desde luego, quedan incluidos los del sector agropecuario.

Es necesario mencionar la aprobación, mediante resolución del Consejo de Ministros de 27 de julio del 2018, del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020. En él se recoge como uno de los ámbitos de actuación las “Medidas para corregir los incumplimientos en materia salarial y los derivados de la externalización de actividades”.

Como consecuencia de este plan se ha creado y puesto en marcha, para el año 2019, una campaña de actuación específica en materia de incumplimientos salariales, cuya realización ha sido acordada con todas las Comunidades Autónomas en el seno de las correspondientes Comisiones Operativas. Esta campaña afecta a todos los sectores de actividad incluido el agropecuario.

Con ella se ha logrado la intensificación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de impago de salarios y se ha procurado tanto dar una adecuada respuesta a las denuncias, que a tal efecto se han presentado, como llevar a cabo una actividad planificada, en la medida de lo posible, respecto a la correcta





aplicación de las condiciones salariales que procedan, teniendo en cuenta en todo momento el Salario Mínimo Interprofesional.

Para armonizar la actuación de la Inspección en esta campaña, y en cumplimiento de la medida número 13 del Plan Director por un Trabajo Digno, la Dirección del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social dictó la “Instrucción 2/2019, sobre actuación inspectora en materia de impago de salarios”.

En cuanto a las previsiones del Gobierno para incrementar los recursos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante los próximos años se debe destacar, que dentro de las medidas organizativas que impulsa el Gobierno para desarrollar el “Plan Director por un trabajo Digno”, se prevé reforzar los recursos humanos, así como los medios materiales y tecnológicos de la Inspección.

Madrid, 31 de julio de 2019