

DERECHOS DE LOS/AS TRABAJADORES/AS ANTE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

El Real Decreto sobre el salario mínimo interprofesional (SMI) ha modificado todas las tablas salariales de todos los convenios que tienen salarios inferiores a 900 euros mensuales-

A partir de enero de 2019 el salario mínimo que tiene que cobrar un trabajador/a a jornada completa es de:

- 900 euros en 14 pagas.
- 1050 euros con las pagas prorrateadas
- 12.600 euros anuales

Los/as trabajadores/as a jornada parcial es proporcional a los datos anteriores-

Este salario se tiene que cobrar a partir del 1 de enero sin necesidad ni obligación de firmar una modificación de convenio.

ACTUACIÓN DEL TRABAJADOR/A ANTE EL POSIBLE INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA:

-En primer lugar, se intentará que los responsables de la Empresa entiendan que la revisión de los salarios, según las condiciones citadas más arriba, es de obligado cumplimiento y que dilatar su aplicación no hará más que acrecentar la deuda hacia los trabajadores/as con el paso del tiempo.

-Si, a pesar de todo, la Empresa sigue sin actualizar los salarios, el/la trabajador/a podrá acudir al servicio jurídico de CCOO, para interponer demanda de cantidades debidas contra la empresa, una vez constate que no

se ha producido la revisión de su salario en la primera nómina de 2019. Se debe tener en cuenta que el plazo para interponer este tipo de demandas es de hasta un año.

ACLARACIÓN SOBRE CONCEPTOS:

Absorbibles y compensables:

Complemento ad personam, pagas extraordinarias, mejoras de empresas, incentivos o pagas de beneficios.

No absorbibles ni compensables:

Complemento de destino, complemento específico asociado a un puesto de trabajo, plus de producción, plus de actividad por cantidad (horas extraordinarias) o calidad de trabajo, comisiones, plus de idiomas, plus de especial dedicación, complementos de naturaleza extrasalarial (transporte, vestimenta, etc.), antigüedad, complementos de formación o pluses que obedezcan a circunstancias personales del trabajador.

Los Convenios Colectivos pueden establecer la naturaleza absorbible y /o compensable de un complemento determinado, o bien al contrario; impedir la absorción y/o compensación. Por tanto, es importante referirse al Convenio de aplicación en cada caso para comprobar si se establece algún tipo de precisión en este sentido. Podría darse el caso de que un plus de antigüedad fuese absorbible para los trabajadores/as de un sector y no para los de otro, en función de lo que dijese su convenio de referencia.

#ccoexigecontigo
#ccoodecidecontigo
#ccoocumple