

# El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

## CARACTERÍSTICAS GENERALES



- **Se fija anualmente** por el Gobierno, previa consulta con sindicatos y asociaciones empresariales más representativas.
- **Puede revisarse semestralmente.**
- Es **inembargable.**
- Se computa exclusivamente la **retribución en dinero**. Por tanto, el salario en especie no puede disminuir la cuantía dineraria íntegra.
- Las **retribuciones extrasalariales** no se ven afectadas por el SMI. Al no tener naturaleza salarial no entran en el cómputo para valorar si se debe revisar el salario para ajustarlo al SMI.
- Se entiende referido a la **jornada legal de trabajo** en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos.

## COLECTIVOS

## CUANTÍAS 2026 (desde el 1 de enero)



Actividades en la agricultura, la industria y los servicios

40,70 €/día  
1.221 €/mes (14 pagas)  
17.094 €/año



Personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días

SMI+parte proporcional de la retribución de los domingos y festivos+ parte proporcional de las 2 gratificaciones extraordinarias: 57,82 €/día



Empleadas/os de hogar que trabajan por horas en régimen externo

9,55 €/hora

# El Salario Mínimo Interprofesional (SMI)

## REGLAS DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN SEGÚN PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES

1

### CONVENIO COLECTIVO

En primer lugar, debemos acudir a **lo pactado en el convenio colectivo**, que nos indicará qué complementos son compensables y absorbibles y cuáles no. Si el convenio dice que un complemento tiene carácter de no compensable y absorbible, no podemos permitir que la empresa arbitrariamente realice una compensación y absorción del mismo con la subida del SMI. De ahí la **importancia de pactar en los convenios colectivos el carácter no compensable ni absorbible de cada uno de los complementos salariales**.

2

### PRÁCTICA HABITUAL

En segundo lugar, atenderemos a la **práctica habitual** que se viene produciendo en la vida del convenio. Es decir, si la empresa tradicionalmente no ha compensado ni absorbido un complemento en concreto ante cualquier subida salarial, no ha de hacerlo ahora tampoco con el incremento del SMI.

3

### REGLAS DE COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

Si el convenio no regula nada en este sentido, seguiremos las siguientes reglas de compensación y absorción:

- Tomaremos en consideración el **salario en su conjunto y en cómputo anual**.
- Veremos qué conceptos son **homogéneos** y cuáles no.
- **Solo los conceptos homogéneos pueden ser compensados y absorbidos por el incremento del SMI**. A grandes rasgos, si el convenio no dice lo contrario, puede haber compensación y absorción entre el salario base y los complementos salariales.
- Asimismo, **los conceptos no homogéneos no pueden ser compensados ni absorbidos por el incremento del SMI**. En términos generales, no puede haber compensación ni absorción entre el salario base y los complementos extrasalariales.