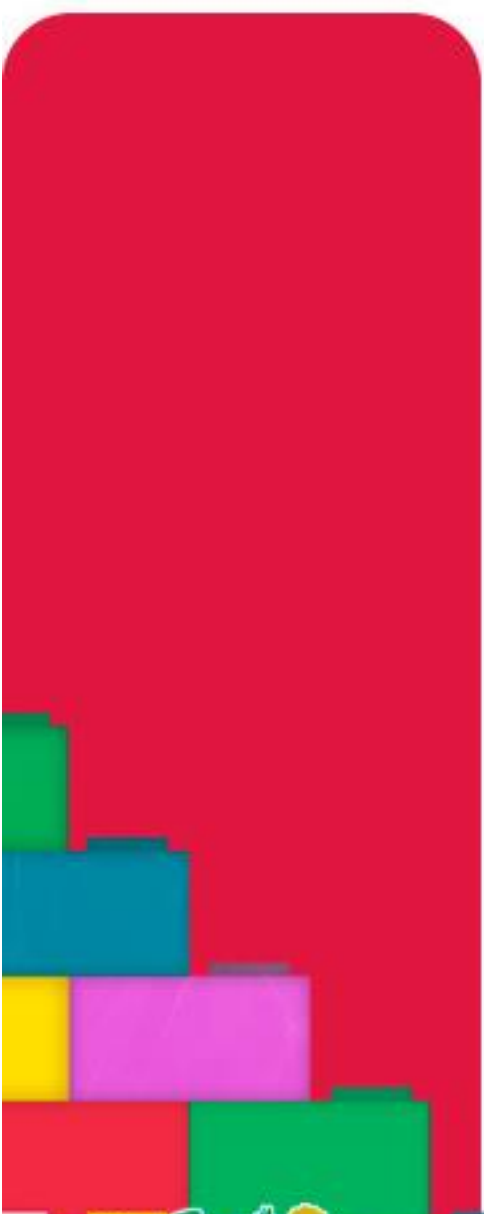


GUÍA RÁPIDA DE CONSULTA

APLICACIÓN DEL SMI 2026

ENCAJAMOS
AVANZAMOS
EN LA UNIÓN
SOMOS
ESENCIALES



ÍNDICE

1. NUEVA NORMATIVA SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL	2
Normativa de aplicación	2
Cuantía del salario mínimo interprofesional	2
Reglas de compensación y absorción	3
No afectación de la nueva cuantía del SMI en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas	3
2. VALORACIÓN DE FeSMC-UGT	5
3. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN	7
Retribuciones salariales y extrasalariales	7
Características de los complementos salariales	7
Tipos de complementos salariales	8
Reglas de compensación y absorción	9
4. EL SMI Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	14
Ejemplos de buenas prácticas que prohíben la compensación y absorción de determinados complementos.....	16
Ejemplos de buenas prácticas que establecen porcentajes de diferencia entre grupos o niveles profesionales.....	21
5. PROCEDIMIENTOS SINDICALES Y LEGALES A SEGUIR.....	23
¿El incremento del SMI es automático?	23
¿Cuándo procede el incremento de la nómina?.....	23
¿Cómo sabemos qué complementos son compensables y absorbibles?.....	23
¿Qué ocurre si el salario base más los complementos compensables y absorbibles se encuentran por debajo de los 17.094 euros anuales y el convenio está desactualizado?.....	24
¿Qué hacemos si la parte empresarial se niega a reunirse o no se alcanza un acuerdo?	24
¿Las personas trabajadoras pueden demandar individualmente?	25
¿Qué cantidad se puede demandar ante la falta de cumplimiento del mandato legal imperativo?	25

1. NUEVA NORMATIVA SOBRE EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Normativa de aplicación

El pasado 16 de febrero el Gobierno y las organizaciones sindicales UGT y CCOO alcanzamos un **acuerdo para incrementar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2026** que se ha trasladado al *Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2026 (BOE 19.02.26)*¹.

Entrada en vigor: 20 de febrero de 2026. No obstante, la Disposición final tercera retrotrae sus efectos a 1 de enero. Por lo tanto, corresponde el abono del SMI desde el 1 de enero de 2026.

Cuantía del salario mínimo interprofesional

El RD 126/2026 incrementa el salario mínimo interprofesional (SMI) en un 3,1 % para 2026, dando como resultado las siguientes cuantías:

CUANTÍA DEL SMI 2026	
Actividades en la agricultura, en la industria y en 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
SMI empleadas y empleados de hogar que trabajan por horas en régimen externo	9,55 €/hora

- En el SMI se computa exclusivamente la retribución en **dinero**. Por tanto, el salario en especie no puede disminuir la cuantía dineraria íntegra.
- El 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. Si se realiza una jornada inferior, se percibirá a prorrata. Veamos algunos ejemplos para una jornada inferior a 40 horas semanales:

¹ [Real Decreto 126/2026, de 18 de febrero, por el que se fija el salario mínimo.](#)

Horas/semana	14 pagas (€)	12 pagas (€)
35 horas	1.068,4	1.246,4
30 horas	915,8	1.068,4
25 horas	763,1	890,3
20 horas	610,5	712,3
15 horas	457,9	534,2
10 horas	305,3	356,1
5 horas	152,6	178,1

Reglas de compensación y absorción

- Al SMI se adicionarán los complementos salariales (art. 26.3 ET) así como el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción, según lo establecido en los convenios colectivos y contratos de trabajo.
- La revisión del SMI no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios que viniesen percibiendo las personas trabajadoras cuando tales salarios en su conjunto y en cómputo anual fuesen superiores a dicho SMI. A tales efectos, el salario mínimo en cómputo anual que se tomará como término de comparación será el resultado de adicionar al salario mínimo los complementos salariales y el importe correspondiente al incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción, sin que en ningún caso pueda considerarse una cuantía inferior a 17.094 euros.
- Estas percepciones son compensables con los ingresos que por todos los conceptos viniesen percibiendo las personas trabajadoras en cómputo anual y jornada completa **con arreglo a las normas legales o convencionales, laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo en vigor.**
- Las normas legales o convencionales y los laudos arbitrales que se encuentren en vigor en la fecha de promulgación de este RD subsistirán en sus propios términos, sin más modificación que la que fuese necesaria para asegurar la percepción de las cantidades en cómputo anual que resulten de la aplicación del mismo, debiendo, en consecuencia, ser incrementados los salarios profesionales inferiores al indicado total anual en la cuantía necesaria para equipararse a este.

No afectación de la nueva cuantía del SMI en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas

El RD 126/2026 incorpora en una Disposición transitoria única reglas de afectación con el objetivo de evitar que el incremento del SMI provoque distorsiones económicas o consecuencias no queridas en los ámbitos no laborales que utilizan el SMI a sus propios efectos. En este sentido, las nuevas cuantías del SMI no serán de aplicación:

a) A las normas vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD 126/2026 (20 de febrero de 2026) de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local que utilicen el SMI como indicador o referencia del nivel de renta para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinadas prestaciones, beneficios o servicios públicos, salvo disposición expresa en contrario de las propias comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla o de las entidades que integran la Administración local.

b) A cualesquiera contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la fecha de entrada en vigor del RD 126/2026 (20 de febrero de 2026) que utilicen el SMI como referencia a cualquier efecto, salvo que las partes acuerden la aplicación de las nuevas cuantías del SMI.

En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2026 a la que estaba vigente a la entrada en vigor del RD 126/2026 (1.184 €/mes y 16.576 €/año).

Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del SMI que se establecen para 2026 en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 del citado RD.

2. VALORACIÓN DE FeSMC-UGT

Teniendo en cuenta la incidencia del SMI en nuestros sectores, queremos poner en valor el incremento acordado. De hecho, en términos absolutos la gran mayoría de perceptores se encuentran en el sector servicios (2,12 millones, el 85,8 % del total)². Desagregando algo más la incidencia por grandes ramas de actividad, se observa que es en *Otros servicios* (32,1 %), donde más alta es, un sector donde se encuadra el empleo doméstico, compuesto casi exclusivamente por mujeres. También muy relevante es en las actividades que incluyen el *Comercio y la Hostelería* (19,3 %).

El aumento del SMI constituye una de las estrategias socioeconómicas de mayor éxito de la economía española en la última década, por muchos motivos:

- El SMI supone una garantía de **protección a las rentas del trabajo de las personas trabajadoras más vulnerables** y actúa como un importante **factor de equidad** además de ser una herramienta fundamental para **luchar contra la pobreza laboral**.
- En términos de poder de compra, el aumento para 2026 permitirá previsiblemente que las personas que perciben el SMI **ganen en torno a un punto porcentual de poder de compra**, al crecer por encima del IPC medio en el año (la estimación del Banco de España es del 2,1 %). De este modo, en los últimos 4 años habrá acumulado una ganancia de poder de compra de 9,4 puntos porcentuales, compensando con creces la caída de 6,8 puntos que sufrió en la crisis inflacionista de 2021 y 2022. Con mayor perspectiva temporal, observando la evolución en la última década (desde 2016) el aumento del SMI nominal es del 86,4%, casi un 42% en términos reales, una vez descontados los precios. Es, sin duda, sin duda un avance histórico que debe ser puesto en valor.
- Este significativo aumento de la masa salarial servirá para impulsar el consumo de las familias y los hogares, con una gran incidencia en la reactivación del mercado interior, tan necesario para continuar en la **senda de crecimiento económico y de empleo**.
- Además, está siendo determinante para **reducir la brecha salarial que sufren las mujeres**, especialmente concernidas por los bajos salarios. Las mujeres representan el 66 % de las personas que se verán beneficiadas de la subida del SMI. En el caso de nuestra federación, las mujeres ocupan ramas de actividad muy afectadas por el salario mínimo, como las actividades de los hogares, hostelería, limpieza, peluquerías o comercio.
- También se convierte en un **potente acelerador de las retribuciones de las personas que trabajan con un contrato a tiempo parcial**. El 39 % de las personas

² [El salario mínimo en 2026. Servicios de Estudios de UGT.](#)

que perciben una remuneración por debajo del SMI trabaja a tiempo parcial. Y las mujeres se verán especialmente favorecidas puesto que representan el 74 % del empleo total a tiempo parcial en FeSMC-UGT.

- Todo ello sin perjudicar la **creación de empleo**, tal y como coinciden en señalar todos los estudios académicos sobre el tema.
- Y, finalmente, **reforzará los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social**, al aumentar las bases de cotización, consolidando la sostenibilidad del sistema que precisa de más empleo estable y mejores retribuciones.

3. ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Retribuciones salariales y extrasalariales

En primer lugar, debemos realizar una diferenciación entre las retribuciones salariales y aquellas que carecen de tal condición.

- a) **Las retribuciones salariales** son consecuencia de la prestación de la actividad laboral. Se considera salario la totalidad de las prestaciones económicas de las personas trabajadoras en dinero o en especie por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, como los periodos de descanso computables como de trabajo a favor de la persona trabajadora. Los conceptos que, normalmente, incluye son:
 - ✓ **Salario base:** retribución fijada por unidad de tiempo o de obra.
 - ✓ **Complementos salariales:** se añaden al salario base, atendiendo a distintos tipos de circunstancias.

- b) Por su parte, **las retribuciones extrasalariales compensan los gastos ocasionados por el desarrollo de la actividad laboral o indemnizan posibles perjuicios.** Así, no tienen la consideración de salario:
 - ✓ Indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de la actividad laboral: quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas, adquisición de prendas de trabajo, gastos de locomoción y dietas de viaje, plus de distancia y transporte, etc.
 - ✓ Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
 - ✓ Indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
 - ✓ Propinas (ingreso que se obtiene por la liberalidad de una tercera persona).

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.

Características de los complementos salariales

De acuerdo con el artículo 26.3 ET, mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la **estructura del salario**, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

De este redactado, se desprenden las siguientes **características de los complementos salariales**:

- Los complementos salariales, por tanto, son las cantidades que se añaden al salario base por la concurrencia de una causa específica y determinada que está presente en la prestación del trabajo y que, unidas al salario base, determinan la cifra total del salario de la persona trabajadora.
- Se establecen a través de la negociación colectiva, recogándose en el ET una clasificación general a la que debe remitirse la negociación colectiva o el contrato de trabajo en atención a alguna de las circunstancias siguientes:
 - Las condiciones personales de la persona trabajadora.
 - El trabajo realizado o complemento de puesto de trabajo.
 - La situación y resultados de la empresa.
- Respecto del carácter consolidable de los mismos, es decir, que no puedan ser modificados ni suprimidos unilateralmente por la empresa, es el convenio colectivo quien lo establece, rigiendo en su defecto la regla de no consolidación de los complementos vinculados al puesto de trabajo y a la situación o resultados de la empresa.

Tipos de complementos salariales

a) Complementos personales (en atención a las condiciones propias de la persona trabajadora)

Se trata de complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales de la persona trabajadora y que no fueron tenidos en cuenta a la hora de fijar el salario base. Estos complementos tienen el carácter consolidable, salvo pacto en contrario. Se vienen considerando como tales los complementos siguientes:

- Complemento de antigüedad.
- Complemento de idiomas, título o conocimientos especiales.
- Plus voluntario concedido por la empresa con efectos colectivos.
- Plus *ad personam*, creados para identificar las diferencias o subidas salariales que se abonan a determinadas personas trabajadoras como condición *ad personam*.

b) Complementos de puesto de trabajo

Son aquellos que retribuyen las características del puesto de trabajo o la forma de realizar la actividad profesional. La causa que en estos complementos se tiene en cuenta viene referida al aspecto material del trabajo realizado, como penosidad, toxicidad, peligrosidad, suciedad, máquina, vuelo, navegación, embarque, trabajo a turnos, trabajo nocturno o cualquier otro similar. La percepción de estos complementos depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo, por lo

que, salvo pacto en contrario, no tienen carácter consolidable. Los más frecuentes son los siguientes:

- Plus de turnicidad.
- Plus de nocturnidad.
- Pluses de toxicidad, penosidad, peligrosidad o semejantes.
- Complementos por la función desempeñada, como la prima o complemento de responsabilidad.
- Complementos por la flexibilidad: complemento de disponibilidad horaria; complemento de disponibilidad funcional, plus de polivalencia o plus de movilidad funcional; complemento de prolongación de jornada, etc.
- Complemento en razón de la calidad o cantidad de trabajo realizado: primas e incentivos o *bonus* en función de objetivos; pluses de actividad, asistencia y puntualidad.
- Complementos de residencia.
- Complemento por festivos y sábados o domingos.

c) Complementos de situación y resultados de la empresa

Se trata de complementos salariales abonados a las personas trabajadoras en función de los beneficios obtenidos por la empresa. Persiguen la finalidad de interesar y hacer partícipe a la persona trabajadora de la buena marcha de la producción. Cabe mencionar las siguientes fórmulas retributivas:

- Primas de productividad empresarial.
- Participación en beneficios o resultados.
- Participación en el capital de la empresa, como los planes de opciones sobre acciones o *stock-options*.
- Percepción de un *bonus* que puede estar sujeto a los resultados de la empresa, pero también al alcance de unos objetivos individuales.

Reglas de compensación y absorción

Se trata de una técnica neutralizadora de los incrementos salariales que se produzcan, bien por el nuevo SMI anual, bien por la negociación colectiva, cuando las personas trabajadoras ya vinieran percibiendo salarios superiores, en su conjunto y en cómputo anual, quedando la subida salarial compensada o absorbida.

La comparación entre los salarios realmente abonados y los fijados en el nuevo orden normativo o convencional de referencia debe efectuarse **tomando en consideración el salario en su conjunto y en cómputo anual**. No cabe pues aplicar la compensación y absorción sobre partidas salariales que se refieran a periodos de tiempo inferiores a un año.

Solo puede llevarse a cabo respecto de conceptos que obedezcan a la misma razón de ser u homogéneos y, por lo tanto, no pueden serlo entre salario base y complementos o

entre complementos de distinta naturaleza, salvo que el propio convenio prevea expresamente dicha compensación.

Veamos los últimos pronunciamientos judiciales en cuanto a las reglas de compensación y absorción en relación con el SMI:

1) Complemento de antigüedad

La STS 74/2022, de 26 de enero de 2022 (*VII Convenio Colectivo de Trabajo del Sector de Talleres para Personas con Discapacidad Intelectual de Cataluña*)³, falla que si el convenio colectivo no prohíbe la compensación y absorción del incremento del SMI, esta subida se compensa con la suma del salario base y del complemento de antigüedad, siempre que el resultado, en su conjunto y en cómputo anual, sea superior al SMI. Es decir, se trata de conceptos homogéneos y, por tanto, salvo que el convenio lo prohíba, cabe la compensación y absorción.

Hay que destacar las STS 944/2023, de 7 de noviembre (*ISS Facility Services*)⁴, 945/2023, de 7 de noviembre (*Multianau*)⁵, 19/2024 de 8 de enero (*ISS Facility Services*)⁶, 317/2024, de 21 de febrero (*ISS Facility Services*)⁷, 318/2024, de 21 de febrero (*Multianau*)⁸ y 601/2024, de 26 de abril (*ISS Facility Services y Unión Internacional de Limpiezas*)⁹, que sostienen que el **complemento de antigüedad consolidada**, a pesar de que el convenio colectivo (*Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Huesca*) establece que no es compensable ni absorbible, ha de computarse a los efectos de fijar el salario percibido por las personas trabajadoras para aplicar las subidas del SMI, al considerar que la garantía que se establece en cuanto a su percibo se refiere solo a su condición de complemento personal y no a su exclusión a efectos de aplicar un nuevo SMI.

2) Complementos de transporte y vestuario

En el caso de estos complementos, se trata de dilucidar si tienen carácter salarial o extrasalarial. Si su naturaleza es salarial, opera la compensación y absorción con el salario base pero, si su naturaleza es extrasalarial, no procede:

- La STS 295/2022, de 1 de abril de 2022 (*Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Alicante*)¹⁰ falla en contra de la compensación y absorción del salario base con el plus de transporte, con motivo de la subida del SMI porque entiende que tiene naturaleza extrasalarial.

³ [STS 74/2022, de 26 de enero.](#)

⁴ [STS 944/2023, de 7 de noviembre.](#)

⁵ [STS 945/2023, de 7 de noviembre.](#)

⁶ [STS 19/2024, de 8 de enero.](#)

⁷ [STS 317/2014, de 21 de febrero.](#)

⁸ [STS 318/2024, de 21 de febrero.](#)

⁹ [STS 601/2024, de 26 de abril.](#)

¹⁰ [STS 295/2022, de 1 de abril.](#)

Asimismo, la STS 1100/2020, de 9 de diciembre de 2020 (*Avanza Externalización de Servicios*)¹¹, falla en contra de compensar y absorber la subida del SMI con el plus de transporte que remunera un gasto efectuado por la persona trabajadora, cuando además, la compensación es llevada a cabo por la empresa de forma unilateral alterando la estructura salarial vigente y provocando en la práctica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sin seguir las exigencias causales y de procedimiento establecidas en el art. 41 ET.

También la STS 446/2024, de 7 de marzo de 2024 (*Air Nostrum*)¹² rechaza compensar la subida del SMI con el plus de transporte, puesto que el convenio colectivo califica expresamente el plus de transporte como extrasalarial, lo incluye de forma expresa entre los conceptos indemnizatorios equiparados a dietas y comida, y no concurren elementos de juicio que permitan considerar que esconda en realidad una retribución complementaria de carácter salarial.

La STS 495/2024, de 20 de marzo (*Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios*)¹³ se reitera en el mismo sentido.

Más recientemente, la STS 795/2025, de 18 de septiembre (*Covirán*)¹⁴ establece que el plus de transporte es un plus extrasalarial. Se trata de un plus de cuantía fija, y esto es especialmente significativo a fin de determinar su auténtica naturaleza extrasalarial, ya que se devenga por día efectivo de trabajo. En consecuencia declara que el plus de transporte concernido no resulta compensable en la operación comparativa con el incremento del salario mínimo interprofesional para 2022 y 2023.

- En cambio, la SAN 20/2020, de 18 de febrero de 2020 (*Randstad Project Services*)¹⁵, considera que la verdadera naturaleza de los pluses controvertidos (plus de transporte y plus de mantenimiento de vestuario) es salarial, por lo que se pueden compensar y absorber con la subida del SMI.

¿Por qué considera que los pluses de transporte y vestuario tienen carácter salarial? La Audiencia Nacional tiene en cuenta las siguientes circunstancias a la hora de considerarlos complementos salariales y no extrasalariales:

a) *Se abonan en los doce meses del año, en cuantía lineal y para todas las personas trabajadoras, al margen de que exista o no la situación de gasto a la que, en teoría, responden. Se abonan incluso a quienes la empresa atiende el gasto por otra vía o en situaciones en las que el gasto no se genera de ningún modo.*

b) *La empresa los integra con normalidad en el salario regulador de indemnizaciones por despido. De tener naturaleza extrasalarial, deberían quedar*

¹¹ [STS 1100/2020, de 9 de diciembre.](#)

¹² [STS 446/2024, de 7 de marzo.](#)

¹³ [STS 495/2024, de 20 de marzo](#)

¹⁴ [STS 795/2025, de 18 de septiembre.](#)

¹⁵ [SAN 20/2020, de 18 de febrero.](#)

excluidos y el que no lo estén y no se haya cuestionado nunca, apunta a su consideración como salario.

c) La retribución anual de las personas trabajadoras comprende estos pluses (como se observa en la tabla del convenio y en acuerdos laborales posteriores). Hemos de presumir que no dudan de su naturaleza salarial, pues de lo contrario estarían acordando, en algunos casos, unas remuneraciones por debajo del salario mínimo interprofesional.

En este mismo sentido, se expresa el fallo de la STS 756/2023, de 23 de octubre de 2023 (*Seguriber Compañía de Servicios Integrales*)¹⁶. El plus de distancia o transporte tiene naturaleza extrasalarial cuando compensa los gastos que sufre la persona trabajadora, pero tiene naturaleza salarial, y por tanto cabe aplicar la compensación y absorción con el incremento del SMI, cuando se abona sin que exista desplazamiento o traslado. En este caso es así porque dicho plus lo reciben todos los grupos profesionales II y IV en una cantidad fija mensual, los 12 meses del año, incluso en las pagas extras y cotiza a la Seguridad Social.

- Asimismo, las partes negociadoras de un nuevo convenio pueden acordar **suprimir el plus de transporte y el plus de vestuario**, calificados hasta entonces como conceptos extrasalariales, e incorporar su importe al salario base para compensar el incremento del SMI, siempre que la persona trabajadora mantenga el sumatorio final que, hasta ese momento, representaba el anterior salario base y los desaparecidos pluses. Con la supresión de dichos pluses, no existe ya una heterogeneidad excluyente de la compensación y absorción, como establece la STS 606/2021, de 8 de junio de 2021 (*Servicios Securitas*)¹⁷. En el mismo sentido, resuelve la STS 192/2022, de 7 de marzo de 2022 (*ESC Servicios Generales*)¹⁸

3) Complementos de situación y resultados de la empresa

La STS 272/2022, de 29 de marzo de 2022 (*Incatema*)¹⁹, permite la compensación y absorción de un complemento de cantidad o calidad, como es el caso de la **prima de producción**, con el salario base, con motivo del incremento del SMI.

También la STS 446/2024, de 7 de marzo de 2024 (*Air Nostrum*) señalada anteriormente permite compensar la subida del SMI con el plus sobrecargo, el plus hora nocturna y la **paga de beneficios**. El convenio colectivo de aplicación no contiene ninguna previsión específica que impida la absorción y compensación en los términos que resultan de la normativa legal general en la materia, definida en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores, con lo que no hay en este caso razones para excluir los complementos en litigio, cuya naturaleza salarial resulta del todo incontrovertida.

En definitiva y, tal y como la propia Sala IV del Tribunal Supremo ha aclarado, hay que comparar el SMI con el salario base más todos los complementos salariales (incluso

¹⁶[STS 756/2023, de 23 de octubre.](#)

¹⁷[STS 606/2021, de 8 de junio.](#)

¹⁸[STS 192/2022, de 7 de marzo.](#)

¹⁹[STS 272/2022, de 29 de marzo.](#)

variables), dejando fuera las percepciones extrasalariales, salvo que el convenio colectivo prohíba la compensación o absorción de alguno o todos los complementos.

4. EL SMI Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La experiencia nos enseña que la publicación en el BOE de los decretos por los que se incrementa el SMI no es garantía suficiente para su efectividad.

Por ello, es preciso que actuemos de forma urgente en dos frentes:

- Por un lado, debemos hacer un esfuerzo para lograr que todos nuestros convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa, **actualicen sus tablas salariales con las nuevas cuantías del SMI**, puesto que contamos con numerosos convenios que incorporan categorías/grupos/niveles por debajo del SMI de 2026 y, en algunos casos, desactualizados desde hace varios años.

Además, consideramos **imprescindible la inscripción de las revisiones salariales que puedan derivarse del incremento del SMI en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON)** puesto que, frecuentemente nos encontramos con tablas salariales desfasadas que lo único que hacen es generar confusión a las personas trabajadoras.

- Por otro lado, debemos estar vigilantes en todas las empresas para alertar de cualquier incumplimiento relativo a las nuevas cuantías del SMI, poniendo en conocimiento de la **Inspección de Trabajo** toda anomalía para que actúe de inmediato.

A la hora de revisar las tablas salariales con el nuevo SMI, muchas empresas han interpretado interesadamente los criterios de compensación y absorción de los complementos que se recogen en los convenios colectivos, intentando neutralizar la subida del SMI mediante la **compensación y absorción de diferentes complementos con el salario base**.

Fruto de los problemas en la negociación de la aplicación del SMI se han interpuesto varios procedimientos de mediación en el SIMA en distintas empresas, llegando a judicializarse en algunos casos.

En muchos sectores suele ser una práctica habitual compensar y absorber la antigüedad y los complementos de transporte, vestuario, etc. con el salario base ante la subida del SMI, de forma que en la práctica, la retribución total queda igual.

Para luchar contra este sinsentido, hay que **especificar en cada complemento salarial que no se puede compensar ni absorber ante subidas del SMI o ante incrementos salariales pactados en el convenio**, ya que las cláusulas de compensación y absorción están suponiendo un lastre para la mejora de las rentas salariales, sobre todo, teniendo en cuenta las subidas del SMI de los últimos años.

No olvidemos que la autonomía colectiva tiene un amplio margen de disposición sobre qué puede compensarse y qué no, incluyendo la potestad de prescindir del criterio de

la homogeneidad. Es decir, aunque el salario base y la antigüedad son de naturaleza homogénea, se puede pactar en un convenio que el complemento de antigüedad no se puede compensar ni absorber con el salario base.

Así lo tiene establecido el Tribunal Supremo cuando afirma que *“no siempre es fácil extraer una doctrina universal en esta materia con la que puedan resolverse todos los supuestos, sino que casi siempre ha de atenderse al examen de las peculiaridades del caso concreto; pero ello no es obstáculo para que se pueda afirmar que la compensación que autoriza el art. 26.5 ET es siempre posible en términos generales, salvo que uno de los conceptos retributivos que intervienen en la operación sea inabsorbible por propia naturaleza o por expresa disposición de la norma legal o convencional que lo regula²⁰”*.

Pero, cuidado, también ha señalado el Tribunal Supremo²¹ que si el convenio pacta la posibilidad de neutralización entre partidas salariales heterogéneas el requisito de homogeneidad no deberá aplicarse en ningún caso. Es decir, si así se ha pactado, no se estará ante el ejercicio unilateral por parte del empresario de la facultad de compensar o absorber determinados incrementos salariales en virtud del artículo 26.5 ET, sino ante una compensación acordada en un acuerdo colectivo.

Teniendo en cuenta las sentencias citadas en el capítulo anterior, tenemos que guardar especial cuidado en dejar constancia muy clara en los convenios colectivos de los complementos que consideramos que no deben ser compensados ni absorbidos pero indicando, además, que no lo serán ni ante incrementos salariales pactados en el propio convenio ni ante la actualización del SMI.

Finalmente, con el incremento del SMI, venimos observando que en muchos convenios colectivos se está produciendo un aplanamiento de la estructura profesional, es decir, una **equiparación salarial de los últimos grupos y/o niveles profesionales** (en algunos casos de todos) y esto puede tener unas repercusiones muy graves sobre la propia clasificación profesional y sobre la promoción profesional.

De esta manera, se pervierte el sentido de la estructura de grupos profesionales, basados en criterios de experiencia, cualificación, responsabilidad, etc. si varios de estos grupos comparten las mismas retribuciones.

Para evitar esta distorsión, es necesario mantener porcentajes de diferencia entre los distintos grupos profesionales, independientemente de la subida del SMI.

²⁰ Es muy variada la jurisprudencia que hace referencia expresa a esta afirmación, por más reciente citamos: <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/bf75e7f012420141/20201230>

²¹

<https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/cd3a2021edd6f540a0a8778d75e36f0d/20231124>.

Ejemplos de buenas prácticas que prohíben la compensación y absorción de determinados complementos

Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios 20-24, art. 17:

Artículo 17. Retribuciones salariales.

(...) II. Complementos salariales.

(...) b) Complementos salariales: se devengarán en razón de las características del trabajo y jornada; tienen carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrán, en ningún caso, tener la consideración de retribución absorbible.

– Plus convenio.

– Plus de asistencia.

– Plus festivos.

– Plus NOL

d) Complementos personales: tales como aplicación de títulos o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo, tendrá esta consideración la antigüedad consolidada. En ningún caso, tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo 25-28, art. 24:

Complementos Salariales

a) De puesto de trabajo Se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal, no es retribución absorbible ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo: Plus de prolongación de jornada.

b) Complementos de calidad y cantidad de trabajo Se devengarán en razón de los ingresos brutos mensuales obtenidos por la sala de juego, no tendrán carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrá en ningún caso tener la consideración de retribución absorbible. Cualesquiera otros que vengan determinados por la negociación de ámbito inferior que tengan como objeto la incentivación de la calidad o cantidad de la prestación laboral.

c) Complementos Personales Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales de la persona trabajadora y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo, tendrá esta consideración el premio de permanencia en el centro de trabajo. En ningún caso tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles. Antigüedad Cualesquiera que vengan determinados por las características especiales y personales de la persona trabajadora.

Convenio colectivo de ámbito estatal de jardinería 25-30, art. 35:

Pluses de residencia y bonificación de Ceuta y Melilla.

Se respetarán los pluses de residencia y bonificación a las personas trabajadoras que residan y presten servicios en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Dichos pluses no podrán ser absorbidos ni compensados, total o parcialmente, sino por otra percepción de la misma naturaleza e igual finalidad.

Dichos pluses serán tenidos en cuenta a los efectos del artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP).

XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 25-27, art. 25:

Complemento de Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del 5 por 100 cada uno del salario base pactado para su área/grupo/nivel en las tablas salariales del presente Convenio; tres trienios siguientes del 10 por 100 cada uno, y un último trienio del 5 por 100 del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 7.1, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieren satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas a ellas vinculados y en activo en la fecha del 12 de febrero de 1981 continuarán manteniendo, a título personal, la condición más beneficiosa que vinieren disfrutando, sin que, en ningún caso, la acumulación de los incrementos por antigüedad pueda suponer más del 10 por ciento a los cinco años, del 25 por ciento a los quince años, del 40 por ciento a los veinte años y del 60 por ciento, como máximo a los veinticinco o más años.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para la plantilla que en el mismo se menciona, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán, con arreglo a la última área/grupo/nivel y salario base de Convenio que tenga la persona.

Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 19-21-RS 23, art. 8:

Compensación y absorción.

Podrá operar la compensación y absorción hasta un 70 % del incremento salarial cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para el personal que los fijados en el presente Convenio.

En ningún caso podrán ser compensables y absorbibles ni el complemento de antigüedad ni el resto de las retribuciones especiales contempladas en el artículo 31 del presente Convenio, así como aquellos complementos y retribuciones expresamente excluidos de la compensación y absorción por mutuo acuerdo entre la empresa y el personal o su representación legal.

Comercio de materiales de construcción de Cantabria, 24-27, art. 3

COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN Las partes acuerdan que a partir de la firma del presente convenio las mejoras salariales o de otro orden ya existentes o que pudiesen sobrevenir durante su vigencia, por imperativo de disposiciones legales, administrativas, jurisprudenciales o pactos sindicales, sea cual fuere su rango, jurisdicción o ámbito o por las mejoras voluntarias que colectivamente concedan las empresas, no serán absorbibles o compensables con las pactadas en el presente convenio. Únicamente, quedan exceptuadas y continuaran siendo absorbibles y compensables, las mejoras voluntarias de carácter individual que concedan las empresas a su personal laboral a partir de la firma del presente convenio.

Salas de fiesta, bailes, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España 23-25, art. 6:

Carácter mínimo.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las disposiciones del presente convenio tienen carácter de mínimo de derecho necesario.

Al objeto de evitar situaciones que representen una merma de poder adquisitivo para las personas trabajadoras a las cuales se les aplique este convenio, se garantiza que el incremento retributivo que aquí se pacta no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier otro concepto perciban las personas trabajadoras. En consecuencia, los incrementos establecidos

para cada grupo profesional deberán ser abonados efectivamente sobre los niveles que realmente se vengan percibiendo.

Comercio general de Murcia 22-24-RS 25, art. 21:

Se establecen las nuevas tablas Salariales y Grupos Profesionales.

Prevalecerán sobre estas tablas salariales aquellos pluses que sean de carácter personal y estén consolidados, tales como la antigüedad, peligrosidad, etc. No podrán absorberse por tanto complementos de cualquier naturaleza distinta al abono expreso de una cantidad a cuenta de convenio.

En aras del bien común y de proteger la diferencia salarial entre todos los grupos profesionales del actual convenio, se aplicarán subidas con los mismos porcentajes (6%) en todas las categorías cuando alguna de ellas se vea incrementada debido a la actualización del SMI. Este porcentaje se aplicará de forma que se mantenga la misma diferencia porcentual entre categorías.

Limpieza de edificios y locales de centros dependientes del Servicio Valenciano de Salud y Diputación Provincial de Alicante 21-27, art. 4:

Garantía Personal, Compensación y No Absorción.

Todas las condiciones económicas o de otra índole concedida en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas actualmente en las empresas que impliquen condición más beneficiosa para el personal en relación a las convenidas, subsistirán como garantía personal para los que vengan gozando de ellas.

Las mejoras que por disposición legal o reglamentaria tuvieran que establecerse durante la vigencia del presente Convenio no absorberán los pluses y gratificaciones voluntarias concedidas por las empresas.

Almacenistas y detallistas de alimentación de Sevilla 22-24, art.6:

Compensación y absorción.

Las mejoras económicas establecidas en este Convenio, en Salario Base, Antigüedad y Pagas Extraordinarias, no serán objeto de la absorción o compensación prevista en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores (...).

Comercio del textil de Cantabria 25-29, art. 5:

COMPENSACIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

Las mejoras establecidas sobre este Convenio no compensarán ni absorberán a las que existan en diferentes comercios, con carácter reglamentario, convencional o voluntario, ya que constituyen derechos adquiridos para las personas trabajadoras.

Supermercados y autoservicios alimentación Catalunya 22-25, art. 5:

Condiciones más beneficiosas, compensación y absorción

1.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo autonómico, estimadas en su conjunto y en cómputo anual y global, son compensables o absorbibles con las que rigieran en la empresa o establecimientos afectados, sea cuál sea su naturaleza, carácter u origen, excepto las cantidades en concepto de antigüedad, excepto aquello establecido en el párrafo siguiente.

2.- No operará la compensación y absorción para el año 2022 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 23.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2024 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

No operará la compensación y absorción para el año 2025 (sobre los conceptos que pudieran estar afectados) para las personas trabajadoras con un salario bruto anual ordinario y por todos los conceptos inferior a 24.000€/anuales.

3.- Se respetarán a título estrictamente personal las condiciones laborales acordadas en contratos individuales, existentes en la entrada en vigor del presente Convenio, siempre que excedan del mismo en su conjunto, con carácter global y en cómputo anual.

4.- En el orden económico, y para la aplicación del convenio a cada caso concreto, se estará en lo pactado en el mismo, con abstracción de los anteriores conceptos, cuantía y regulación y la excepcionalidad dispuesta en el punto primero.

Supermercados y detallistas de alimentación de Alicante 24-28, art. 7:

Compensación y no absorción.

La diferencia de salario de este Convenio y el salario del Convenio anterior, por su condición de mínimo, no podrá ser absorbido ni compensado por imperativo legal, Convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, incentivos y mejoras concedidas por las empresas.

Comercio en general de Lleida 23-25, art. 9:

COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

Les condicions establertes en el present conveni, considerades conjuntament i en còmput anual es podran compensar amb les ja existents en el moment de l'entrada en vigor, sigui el que sigui l'origen i la causa de la condició. Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present conveni, igualment considerades en el seu conjunt i còmput anual. No obstant això, exclusivament per als anys 2023, 2024 i 2025 no operarà la compensació i absorció per a les persones treballadores enquadrades en els Grups I i II amb un salari brut anual igual o inferior a 18.000 € / anuals.

Telefónica Audiovisual Digital 24-25, art. 36:

(...) Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto 2.d) de la disposición transitoria Primera del III Convenio colectivo, la compensación y absorción regulada en el artículo 6 del Convenio colectivo no podrá ser en ningún caso utilizada para contrarrestar el incremento salarial pactado en el presente convenio.

Grupo Eroski 21-25, art. 30:

Estructura salarial y salario base de grupo.

4. Para los años 2021 y 2022 y 2023 no operará el instituto de la absorción y compensación fijado en el artículo 5 para los salarios fijos brutos anuales por debajo de 19.000 euros.

Metro ligero Oeste de Madrid 22-25, art. 7:

Compensación y absorción

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, tienen la condición de mínimos.

Los incrementos salariales pactados en este Convenio Colectivo no serán compensables ni absorbibles con las mejoras que por cualquier concepto vinieran percibiendo los trabajadores, según el esquema siguiente:

— Para los/as trabajadores/as que estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos retroactivos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2022.

— Para los/as trabajadores/as que no estuvieran de alta en la Empresa a fecha 1 de enero de 2022, la citada limitación en la compensación y absorción para los incrementos salariales tendrá efectos para estos trabajadores desde el 1 de enero de 2023.

Corporación de prácticos del Puerto de Santander SLP 23-26, art. 22:

El Complemento Específico Unificado que aúna los conceptos que antes se desarrollaban en los Artículos 23 (Plus de domingos), 24 (Plus de Festivos) y 25 (Gratificación Especial) del II Convenio Colectivo de la Corporación de Prácticos del Puerto de Santander S.L.P. será retribuido según la cuantía establecida en el Anexo I, para cada categoría profesional El C.E.U. no será objeto de compensación, ni absorción y estará sujeto a la subida salarial prevista en el Artículo 18 del presente Convenio Colectivo en la misma medida que se incrementen las tablas salariales de este convenio.

Ejemplos de buenas prácticas que establecen porcentajes de diferencia entre grupos o niveles profesionales

XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública 25-27, Disposición adicional cuarta:

Disposición adicional cuarta. Garantía Actualización Salario Mínimo Interprofesional.

En caso de que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) que se publica en el «Boletín Oficial del Estado» (BOE), sea superior al salario anual fijado para ese año en las tablas salariales (salario base + plus convenio), los niveles profesionales afectados serán actualizados al Salario Mínimo Interprofesional, debiendo garantizarse entre los niveles profesionales una diferencia salarial de 80 euros.

Tanto la subida del SMI, como la diferencia de 80 euros señaladas anteriormente, serán repartidas entre el salario base y el plus convenio en los niveles afectados, en el mismo porcentaje existente en las tablas salariales recogidas en el anexo I del Convenio Colectivo.

A la firma del presente convenio colectivo, ha sido publicado Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, y por tanto actualizado en las tablas en el seno de la comisión negociadora.

La Comisión Mixta Paritaria, en función de que se produzca la activación de la presente disposición a lo largo de la vigencia del presente convenio, procederá a realizar la actualización de las tablas, bajo los parámetros señalados con anterioridad, en el improrrogable plazo de un mes.

Elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio 22-24, ANEXO:

Condiciones económicas

Condiciones económicas durante toda la vigencia del presente Convenio colectivo

a) Tablas Salariales

f. Adicionalmente a los incrementos salariales establecidos para los ejercicios 2023 y 2024, se garantizará durante la vigencia de este convenio colectivo un abanico o diferencia salarial mínima (en porcentaje) entre niveles salariales, tanto del área de tiendas como del área de fábrica, para evitar que incrementos del SMI durante esos ejercicios puedan condicionar y afectar las diferencias salariales vinculadas a la realización de una prestación de servicios de mayor responsabilidad.

Concretamente esas diferencias salariales mínimas entre niveles salariales serán las siguientes en el Área de Tiendas:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 2: 5 %.*
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 2 del grupo 1: 8 %.*
- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: 16 %.*

Por lo que respecta al Área de Fábrica:

- Entre el nivel salarial 2 y el nivel salarial 1 del Grupo 2: 5 %.*
- Entre el nivel salarial 1 del grupo 2 y el nivel salarial 1 del grupo 1: Se mantendrán los equivalentes porcentajes diferenciales que entre los niveles y grupos análogos del Área de Tiendas.*

g. En relación a las tablas salariales de 2023 y 2024, una vez conocido y publicado en el BOE el importe del SMI para esos ejercicios, la comisión negociadora del presente convenio se reunirá en el improrrogable plazo de un mes para formalizar y suscribir las tablas salariales para cada uno de esos años procediendo, posteriormente, a su publicación en el BOE.

Marcas de restauración moderna 22-25, Disposición transitoria quinta:

Garantía salarial sobre salario mínimo interprofesional.

Durante la vigencia del convenio colectivo, se garantiza que entre el nivel IV y el nivel III existirá siempre, como mínimo, un 1,5 % de diferencia.

Limpieza de edificios y locales de Bizkaia 21-24-RS 25, art. 3:

Incremento salarial (...)

2024. Desde el 1 de enero se aplicará el porcentaje de incremento necesario hasta que el salario de la persona con categoría de limpiador/a sea de 18.000 euros anuales, aplicándose el mismo incremento porcentual al resto de las categorías de las tablas (Anexo IV) (...).

Comercio textil de Cantabria 25-29, art. 13:

INCREMENTO SALARIAL Comprende las retribuciones en jornada normal de trabajo para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029, que son las siguientes: Año 2025: incremento del 2'8 % sobre las tablas definitivas 2024. Año 2026: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2025. Año 2027: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2026. Año 2028: incremento del 3 % sobre las tablas definitivas 2027. Año 2029: incremento del 3% sobre las tablas definitivas 2028. Si una o varias categorías se vieran afectadas directa o indirectamente por la subida del SMI, se garantiza un 1% de diferencia entre las mismas. Todos los conceptos salariales serán revalorizados en los mismos términos que el salario base para cada uno de los años. Los atrasos derivados de la firma del convenio se harán efectivos en el plazo de un mes desde la publicación en el BOC.

Comercio general de Murcia 22-24-RS 25, art. 21:

Se establecen las nuevas tablas Salariales y Grupos Profesionales.

Prevalecerán sobre estas tablas salariales aquellos pluses que sean de carácter personal y estén consolidados, tales como la antigüedad, peligrosidad, etc. No podrán absorberse por tanto complementos de cualquier naturaleza distinta al abono expreso de una cantidad a cuenta de convenio.

En aras del bien común y de proteger la diferencia salarial entre todos los grupos profesionales del actual convenio, se aplicarán subidas con los mismos porcentajes (6%) en todas las categorías cuando alguna de ellas se vea incrementada debido a la actualización del SMI. Este porcentaje se aplicará de forma que se mantenga la misma diferencia porcentual entre categorías.

Comar Inversiones Capital CT Gran Vía de Madrid 24-26, art. 47:

Los incrementos salariales sobre el salario base Los incrementos pactados para los años 2024, 2025 y 2026 sobre el salario base, serán aplicables única y exclusivamente a aquellos puestos de trabajo que no hayan sido objeto de un incremento salarial en virtud de la revalorización anual al alza del SMI vigente para cada uno de dichos años.

Año 2024: incremento del 3,2%

Año 2025: incremento del 2,5%

Año 2026: incremento del 2%

Para los años 2024, 2025 y 2026, la empresa se obliga a mantener una diferencia de 35 € en el salario base, entre cada uno de los diferentes puestos respecto del inmediatamente superior, a partir de los puestos de "Aspirante Croupier A", "Aspirante Cajero/a", "Aspirante Op. Sala", "Aspirante Recepcionista" y "Aspirante Oficial 2º Servicios Varios".

5. PROCEDIMIENTOS SINDICALES Y LEGALES A SEGUIR

¿El incremento del SMI es automático?

La subida del SMI es automática porque se trata de un mandato legal imperativo. Todas aquellas personas trabajadoras que perciban un salario inferior en cómputo anual a 17.094 euros deberán ver incrementada su nómina sin necesidad de que se publiquen unas nuevas tablas salariales del convenio colectivo.

¿Cuándo procede el incremento de la nómina?

La cuantía del salario base más los complementos salariales compensables o absorbibles en cómputo anual no puede ser inferior a 17.094 euros.

- Si esta cuantía por estos dos conceptos es superior, no procede ningún incremento.
- Si esta cuantía por estos dos conceptos es inferior, procede el incremento hasta los 17.094 euros que puede efectuarse, preferentemente, sobre el salario base.

¿Cómo sabemos qué complementos son compensables y absorbibles?

- a) 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.**
- b) 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.
- c) Si el convenio no regula nada en este sentido, **seguiremos las reglas de compensación y absorción** indicadas en el apartado 3.4:
 - ✚ 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.

¿Qué ocurre si el salario base más los complementos compensables y absorbibles se encuentran por debajo de los 17.094 euros anuales y el convenio está desactualizado?

En primer lugar, debemos convocar una **reunión de la comisión negociadora del convenio**, ya que es la única que está facultada para realizar una modificación del convenio, modificación que viene fijada por la norma legal.

A través de la comisión negociadora, pactaremos el incremento salarial correspondiente, teniendo en cuenta las reglas comentadas con anterioridad: atender a lo dispuesto en el convenio sobre la compensación y absorción de los complementos, a las prácticas habituales y, en última instancia, a la jurisprudencia en esta materia que exige la homogeneidad de los conceptos salariales para poder ser compensados y absorbidos.

Y registraremos el acuerdo en el REGCON para que todas las personas trabajadoras tengan información rigurosa sobre sus retribuciones.

¿Qué hacemos si la parte empresarial se niega a reunirse o no se alcanza un acuerdo?

Ante la negativa de la empresa a reunirse o ante la falta de acuerdo en la manera de hacer efectiva la aplicación de la subida del SMI a las tablas del convenio, se puede recurrir, en primer lugar, al SIMA o a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos en el ámbito de cada comunidad autónoma para intentar resolver el conflicto a través de los procedimientos de mediación y arbitraje.

Si no se pudiera alcanzar un acuerdo por esta vía, se puede interponer un conflicto colectivo.

Además, se puede interponer una denuncia ante la Inspección de Trabajo para que acuda al centro y verifique los incumplimientos detectados en materia salarial.

¿Las personas trabajadoras pueden demandar individualmente?

Efectivamente, también queda abierta la vía de la demanda individual.

¿Qué cantidad se puede demandar ante la falta de cumplimiento del mandato legal imperativo?

Tendríamos que solicitar el pago de la cantidad adeudada (diferencia entre lo abonado y la subida del SMI), más el 10 % de lo adeudado por el interés de mora, de acuerdo con el artículo 29.3 ET.