EL SMI SUBE A 18.004 € EN 2027: ¿CÓMO AFECTARÁ A LOS SALARIOS DEL CONVENIO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS?

El Consejo de Ministros ha aprobado el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para 2027, que experimentará una subida del **5,3 %**, pasando de los actuales 1.221 € a **1.286 € brutos mensuales en 14 pagas**.

Esta subida supone:

- 65 € más al mes.
- 910 € más al año.
- Un SMI anual de **18.004 € brutos**.
- Una cuantía diaria de 42,87 €.

La medida tendrá efectos desde el 1 de enero de 2027.

Junto a esta subida, el Gobierno ha aprobado una deducción fiscal para que las personas trabajadoras que perciban el SMI no tengan que tributar por estos ingresos. Además, se ha anunciado que la medida evitará las retenciones mensuales de IRPF para quienes perciban exclusivamente el salario mínimo.

1. ¿CÓMO QUEDAN LOS SALARIOS DEL III CONVENIO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS FRENTE AL NUEVO SMI?

Para realizar esta comparativa debemos utilizar las tablas salariales definitivas del III Convenio, actualizadas con el incremento adicional del 0,5 % que CCOO consiguió pactar y que entró en vigor el 1 de enero de 2025.

Estas son las cuantías salariales de referencia que debemos tomar como punto de partida para analizar la situación de 2026, mientras el convenio continúa vigente en ultraactividad y no se publiquen nuevas tablas salariales que las sustituyan.

Comparativa de salarios base anuales frente al SMI de 2027

Grupo profesional	Nivel	Salario base anual	Diferencia frente al SMI
Grupo I	0	35.440,20 €	+17.436,20 €
Grupo I	1	32.197,89 €	+14.193,89 €
Grupo I	2	27.438,97 €	+9.434,97 €
Grupo II	3	23.474,17 €	+5.470,17 €



Grupo profesional	Nivel	Salario base anual	Diferencia frente al SMI
Grupo II	4	21.967,15 €	+3.963,15 €
Grupo II	5	20.460,13 €	+2.456,13 €
Grupo II	6	18.612,57 €	+608,57 €
Grupo III	7	16.751,31 €	-1.252,69 €
Grupo III	8	15.955,38 €	-2.048,62 €
Grupo III	9	15.955,38 €	-2.048,62 €

Importes brutos anuales de salario base en 14 pagas. Las diferencias no representan necesariamente cantidades que la empresa deba abonar adicionalmente: es necesario considerar los complementos salariales computables y las particularidades de cada nivel.

De esta comparativa se desprenden varias conclusiones:

- Los niveles de los grupos I y II superan el SMI de 2027 atendiendo exclusivamente al salario base.
- El Grupo II, Nivel 6, supera el nuevo mínimo por solamente 608,57 € anuales.
- El Grupo III, Nivel 7, presenta una diferencia de 1.252,69 €.
- El Grupo III, Nivel 8, presenta una diferencia de 2.048,62 €.
- El Nivel 9 requiere un análisis específico por su regulación particular respecto al SMI.

Por tanto, la atención debe centrarse especialmente en los niveles inferiores del Grupo III.

2. ESPECIAL ATENCIÓN AL PERSONAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO: GRUPO III, NIVEL 7

Este es uno de los aspectos que más directamente puede afectar a una parte importante de la plantilla de Vitaly.

El convenio encuadra en el Grupo III, Nivel 7, al personal auxiliar administrativo con más de tres años, conforme a los criterios de clasificación profesional establecidos en el propio convenio.

Su salario base anual de referencia asciende a **16.751,31 €**, lo que supone una diferencia de 1.252,69 € respecto al SMI de 2027.

Sin embargo, debemos tener en cuenta un elemento fundamental: el **complemento por experiencia regulado en el artículo 41 del convenio**.

Este complemento reconoce económicamente los años de permanencia en cada nivel retributivo y se calcula aplicando el multiplicador correspondiente al importe anual establecido para cada nivel.



En el caso del Grupo III, Nivel 7, el importe anual por cada año de experiencia es de **186,13 €**.

El convenio permite acumular hasta diez años de experiencia en el nivel.

Veamos cómo afecta esto a una persona trabajadora del Grupo III, Nivel 7:

Ejemplo de evolución salarial según los años de experiencia

Concepto	6 años	7 años
Salario base anual	16.751,31 €	16.751,31 €
Complemento por experiencia	1.116,78 €	1.302,91 €
Total bruto anual	17.868,09 €	18.054,22 €
SMI 2027	18.004,00 €	18.004,00 €
Diferencia	-135,91 €	+50,22 €

¿Qué significa esto?

- Una persona trabajadora del Grupo III, Nivel 7, con seis años de experiencia reconocidos, no alcanzaría el SMI de 2027 exclusivamente con su salario base y complemento por experiencia.

- Una persona trabajadora con siete años de experiencia reconocidos sí superaría el SMI, por una diferencia de 50,22 € anuales.

- A partir de ese momento, y hasta el límite de diez años, el complemento seguirá incrementándose conforme a las reglas del convenio.

Por tanto, **el número de años de experiencia reconocidos puede resultar determinante para saber si una persona auxiliar administrativa necesita una regularización salarial para alcanzar el nuevo SMI**.

Esta circunstancia hace imprescindible revisar individualmente las nóminas de las personas encuadradas en este nivel.

3. ¿QUÉ SUCEDE CON EL PERSONAL DEL GRUPO III, NIVEL 8?

El Nivel 8 también merece especial atención, ya que en él se encuadra el personal auxiliar administrativo con menos de tres años de permanencia, según la clasificación profesional del convenio.

Su salario base anual asciende a 15.955,38 €.

El complemento por experiencia correspondiente a este nivel es de 79,59 € por cada año de permanencia.

Incluso alcanzando el máximo de diez años de experiencia:



- Salario base anual: 15.955,38 €.
- Complemento por experiencia máximo: 795,90 €.
- Total anual: 16.751,28 €.
- SMI 2027: 18.004 €.

Esto significa que, tomando exclusivamente estos dos conceptos, seguiría existiendo una diferencia de **1.252,72 € anuales**.

En consecuencia, será necesario comprobar si existen otros complementos salariales computables que permitan alcanzar el SMI o, en su defecto, garantizar la correspondiente diferencia salarial.

4. ¿Y QUÉ OCURRE CON EL GRUPO III, NIVEL 9?

Este nivel tiene una particularidad que conviene no pasar por alto.

El III Convenio establece una regulación específica para el Nivel 9, vinculando su salario base al SMI durante la vigencia del convenio.

Por este motivo, no debemos interpretar automáticamente la cifra de 15.955,38 € de la tabla de referencia como el importe definitivo que necesariamente deba percibir una persona encuadrada en este nivel en 2027.

Habrá que atender a la regulación específica del convenio, su vigencia en ultraactividad y al nuevo desarrollo normativo del SMI para determinar la cuantía aplicable.

5. ¿PUEDE EL SALARIO BASE DEL CONVENIO SER INFERIOR AL SMI?

Sí. Y es importante que toda la plantilla conozca cómo funciona esta regulación.

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores establece que la revisión del SMI no afecta a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores al salario mínimo.

Además, la disposición adicional novena del III Convenio de Servicios de Prevención Ajenos establece expresamente que el SMI no modificará la estructura del convenio ni la cuantía de las retribuciones, pluses y complementos salariales pactados, siempre que se garantice que los ingresos de la persona trabajadora sean iguales o superiores al SMI en cómputo anual.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo también ha desarrollado esta cuestión, especialmente en materia de compensación y absorción salarial y establece que deben analizarse las retribuciones realmente percibidas y las reglas aplicables a cada concepto salarial, atendiendo a las circunstancias del caso.



Por tanto, para comprobar si una persona trabajadora alcanza el SMI no debemos fijarnos únicamente en su salario base.

Hay que examinar el conjunto de sus percepciones salariales computables en cómputo anual.

Entre los conceptos que pueden resultar relevantes se encuentran:

- Salario base.
- Complemento por experiencia.
- Complemento de adaptación de conceptos de antigüedad/experiencia.
- Complemento ad personam.
- Complemento de diferencia salarial.
- Otros complementos salariales que correspondan (Complemento de Empresa).

No deben confundirse estos conceptos con las percepciones extrasalariales destinadas a compensar gastos, como determinadas dietas o suplidos.

En definitiva: el salario base puede ser inferior al SMI siempre que la retribución salarial computable alcance el mínimo legal anual.

Esto no significa que la empresa pueda utilizar indiscriminadamente cualquier concepto de nómina para compensar una diferencia salarial. Deben respetarse las reglas legales, convencionales y contractuales aplicables.

6. ¿QUÉ DEBE HACER VITALY A PARTIR DEL 1 DE ENERO DE 2027?

Desde CCOO consideramos imprescindible que la empresa realice una revisión de las retribuciones de toda la plantilla para garantizar el cumplimiento del nuevo SMI.

Esta revisión debe prestar especial atención a:

1. **Grupo III, Nivel 7:** personal auxiliar administrativo y resto de personas encuadradas en este nivel, revisando los años de experiencia reconocidos y los complementos percibidos.
2. **Grupo III, Nivel 8:** personal auxiliar administrativo con menos de tres años y el resto de personas encuadradas en este nivel.
3. **Grupo III, Nivel 9:** comprobando la aplicación de su regulación específica vinculada al SMI.
4. **Grupo II, Nivel 6:** aunque su salario base supera el nuevo SMI, debe comprobarse que la retribución efectiva cumple las condiciones salariales correspondientes.



La empresa debe garantizar que ninguna persona trabajadora a jornada completa perciba una retribución salarial computable inferior a los 18.004 € brutos anuales establecidos para 2027.

En los contratos a tiempo parcial, la garantía se aplicará proporcionalmente a la jornada.

7. DESDE CCOO SEGUIMOS REIVINDICANDO MEJORAS SALARIALES REALES

Esta nueva subida del SMI vuelve a poner de manifiesto una realidad que desde CCOO llevamos tiempo denunciando: los salarios de los niveles inferiores del convenio necesitan una mejora sustancial.

No podemos conformarnos con que una parte de la plantilla dependa de complementos por experiencia para alcanzar el salario mínimo legal.

Tampoco podemos permitir que las sucesivas subidas del SMI se conviertan únicamente en mecanismos de adaptación de las nóminas, sin que ello suponga una mejora real del poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Por eso, desde CCOO seguimos defendiendo:

- Una revisión y mejora de las tablas salariales del convenio.
- Una mejora específica de los salarios de los grupos profesionales inferiores.
- Una reducción de las diferencias retributivas entre niveles.
- El reconocimiento económico de la experiencia profesional.
- Una armonización de las condiciones salariales en Vitaly Health Services.
- La negociación de un Acuerdo de Empresa que permita avanzar hacia unas condiciones laborales más justas y equitativas para toda la plantilla.

EL SMI ES UN SUELO LEGAL, NO UN TECHO SALARIAL.

La plantilla merece salarios dignos, condiciones armonizadas y mejoras que reconozcan realmente el trabajo que realiza cada día.

CCOO SEGUIRÁ VIGILANDO QUE SE RESPETEN LOS DERECHOS SALARIALES DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

TU LUCHA, NUESTRA FUERZA.

Sección Sindical de CCOO – Vitaly Health Services

Correo electrónico: vitaly@servicios.ccoo.es

WEB: *https://www.ccooservicios.es/vitaly/*

