

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**  
**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL**  
**SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2020**

**23 de enero de 2020**

<b>Ministerio/Órgano proponente</b>	<b>MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL</b>	<b>Fecha</b>	<b>Enero de 2020</b>
<b>Título de la norma</b>	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2020		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Establecimiento del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2020		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2020 de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores		
<b>Principales alternativas consideradas</b>	No se han considerado otras alternativas		
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>			
<b>Tipo de norma</b>	Real Decreto		
<b>Estructura de la Norma</b>	<p>El proyecto consta de cuatro artículos, una disposición transitoria única y dos disposiciones finales.</p> <p>Los artículos recogen la regulación del salario mínimo para 2020, las peculiaridades de los complementos salariales, las disposiciones sobre compensación y absorción y las especificidades aplicables a los trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar.</p>		

	<p>La disposición transitoria única contiene las reglas de afectación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional a las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.</p> <p>La disposición final primera contiene autorización a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar disposiciones de aplicación y desarrollo y la segunda el ámbito de aplicación temporal de la norma.</p>
<p><b>Informes recabados</b></p>	<p>En su fase de borrador se ha recabado el informe del Fondo de Garantía Salarial, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral de la Secretaría General Técnica, organismos adscritos al Ministerio de Trabajo y Economía Social y al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.</p> <p>Asimismo, se ha de recabar informe de la Secretaría General Técnica del Departamento, del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática</p>
<p><b>Trámite de audiencia</b></p>	<p>El proyecto deberá someterse al trámite de audiencia e información pública, por lo que será publicado en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social(<a href="http://www.mitramiss.gob.es/">http://www.mitramiss.gob.es/</a>). Específicamente se solicitará informe a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b></p>	

<p><b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b></p>	<p>El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p>	
<p><b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b></p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p>La norma tiene impacto sobre la economía general derivado del impacto directo en los trabajadores con retribuciones inferiores al nuevo SMI, en sus empresas y en determinados aspectos presupuestarios que se detallan en la Memoria.</p>
	<p>En relación con la competencia</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>
	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas</p>	<p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.</p>

	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input type="checkbox"/> implica un gasto:</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>
<p><b>IMPACTO DE GÉNERO</b></p>	<p>La norma tiene un impacto de género</p>	<p>Negativo <input type="checkbox"/></p> <p>Nulo</p> <p>Positivo <input type="checkbox"/></p>
<p><b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b></p>	<p>Impacto en la infancia y en la adolescencia</p> <p>Impacto en la familia</p>	<p>Positivo <input type="checkbox"/></p> <p>Positivo <input type="checkbox"/></p>
<p><b>OTRAS CONSIDERACIONES</b></p>		

## **I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA**

### **1. MOTIVACIÓN**

1.1. La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2020 se justifica, en primer lugar, en la previsión del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a realizar la revisión del SMI todos los años, teniendo en cuenta a tales efectos cuatro factores: el índice de precios de consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Asimismo, la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social, prorrogó el plazo de vigencia del Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2020 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose así la seguridad jurídica y la continuidad de la función del salario mínimo interprofesional de servir de suelo o garantía salarial mínima para las personas trabajadoras.

1.2. Por otra parte, la revisión del SMI para el año 2020 se enmarca en el contexto del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del SMI y el incremento de su cuantía.

Con el referido Real Decreto-ley, el SMI recuperó su función estrictamente laboral de servir como garantía salarial mínima de los trabajadores; para ello se procedió a desvincular al SMI de otros efectos o finalidades distintas a la indicada anteriormente, que venía cumpliendo hasta entonces; para sustituir al SMI en esta función, el citado Real Decreto-ley creó un nuevo indicador de renta, el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM).

### **2. OBJETIVOS**

2.1. El proyecto normativo persigue cumplir con el mandato legal que establece que el Gobierno ha de fijar anualmente el SMI, lo que deriva, a su vez, de la necesidad de establecer una regulación de carácter estatal para la fijación de salario en todos los sectores de actividad que carezcan de regulación por medio de la negociación colectiva y respecto de los trabajadores que, dentro de dichos sectores, no tengan individualmente reconocidos salarios superiores en sus contratos de trabajo. Este mandato al Gobierno de la fijación anual del SMI se debe llevar a efecto de manera ineludible, cumpliéndose así la finalidad constitucional protectora atribuida al SMI.

2.2. Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 5,5555555556 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019 e inicialmente durante el periodo de prórroga previsto en la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se ha tenido en cuenta que el salario mínimo interprofesional cumple con una función constitucional concreta prevista en el artículo 35 CE, esto es, garantizar una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, función que ha sido destacada, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Constitucional, 31/1984, por lo que puede decirse que, mediante esta intervención estatal, se atiende a un interés social que, sin embargo, no disminuye el papel de las partes sociales en la consecución de otros mínimos salariales por encima de los indisponibles del mínimo interprofesional.

De esta forma, las cuantías que tendrá el SMI en el año 2020 serán las siguientes:

SMI fijos:

- SMI día: 31,66 €
- SMI mes: 950 €
- SMI año: 13.300 €

SMI eventuales y temporeros:

- SMI día: 44,99 €

SMI empleados de hogar:

- SMI hora: 7,43 €

### 3. ALTERNATIVAS

No se han barajado otras alternativas

## **II. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN**

### 1. CONTENIDO

La estructura y contenido del Proyecto de Real Decreto que fija el SMI para el año 2020 es la habitual. El texto consta de cuatro artículos y dos disposiciones finales.

### 2. ANÁLISIS JURÍDICO

El artículo 1 determina la cuantía del SMI para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, quedando

fijado en 31,66 euros/día o 950 euros/mes según que el salario esté fijado por días o por meses.

Se establece que dentro del SMI únicamente computan las retribuciones en dinero, sin que pueda en ningún caso computarse a tal efecto el salario en especie, de acuerdo con el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Los artículos 2 y 3 establecen las disposiciones habituales en las normas anuales de fijación del SMI sobre complementos salariales y sobre compensación y absorción, recogiendo que en ningún caso podrá considerarse una cuantía anual inferior a 13.300 euros.

El artículo 4 regula el salario mínimo de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, estableciendo que la cuantía del salario no pueda resultar inferior a 44,99 euros por jornada legal en la actividad.

Se establece asimismo en este artículo el salario mínimo de empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo que se fija en 7,43 euros por hora trabajada, resultado de incluir todos los conceptos retributivos, gratificaciones extraordinarias, descansos y vacaciones.

Análogamente a lo indicado en el artículo 1, también se señala que en dichas cuantías únicamente puede computarse el salario en dinero, sin que el salario en especie que se pueda percibir pueda minorar la cuantía en dinero del SMI.

El contenido de la disposición transitoria única tiene la finalidad de evitar que el incremento del SMI pueda acabar produciendo importantes distorsiones en el contenido de las normas y negocios vigentes en la fecha de entrada en vigor de este real decreto, por lo que se prevén reglas específicas en virtud de las habilitaciones legales previstas.

Así pues, y respecto de su contenido concreto, la disposición transitoria única dispone que las nuevas cuantías del SMI que se establecen no serán de aplicación a lo recogido en normas no estatales ni a los contratos y pactos de naturaleza privada que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, siempre que exista una habilitación legal expresa.

En tales supuestos, salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2020 a la fijada en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero del 2017, a las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes en fecha 1 de enero del 2018, incrementadas de la misma forma que en el supuesto anterior y a las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo

interprofesional para 2018, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2018 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto.

Lo establecido en dicha disposición transitoria 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 salario mínimo interprofesional que se establece para el 2020 en el presente real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Por último, las disposiciones finales establecen, la primera, la habilitación a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo que resulten necesarias, y la segunda, la fecha de entrada en vigor del real decreto y su periodo de vigencia que se extenderá del 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

3.1. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, el texto del proyecto ha sido objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de audiencia pública.

El artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, exige que, con carácter previo a la elaboración de un texto, se sustancie una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, en la que se recabe la opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias. No obstante, dicho artículo establece que puede prescindirse de dicho trámite de consulta pública, entre otros motivos, cuando la norma regule aspectos parciales de una materia, debiendo motivarse en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

Teniendo en cuenta que el real decreto por el que se fija la cuantía del SMI cada año, que se dicta al amparo de lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, no contiene una regulación completa de la materia, es decir, del salario en general o del SMI en particular –ya que la regulación básica de este está incluida en la norma de rango legal-, cabe considerar que estamos ante una regulación parcial de una materia, lo que justifica la posibilidad de prescindir de dicho trámite de consulta pública previa.

Por su parte, como se ha dicho, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997 establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de

dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifique. El artículo 27.1 ET prevé, asimismo, que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas el salario mínimo interprofesional.

Esas razones para la reducción del plazo de audiencia concurren en el presente caso; para el trámite de audiencia e información pública se ha habilitado un plazo de siete días hábiles, a través de la página web del Departamento y consulta a los interlocutores sociales -artículo 26.6 de la Ley del Gobierno-, puesto que la norma debe cumplir el mandato de revisión anual previsto en el artículo 27.12 ET y corregir la situación de transitoriedad de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, de manera que el salario mínimo interprofesional cumpla de manera íntegra su función. Así, por razones de seguridad jurídica, esta cuantía debe ser conocida cuanto antes a efectos de abono de retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y adicionales y negociación colectiva.

3.2. Se prevé que el real decreto sea aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de fecha 4 de febrero de 2020.

### **III ANÁLISIS DE IMPACTOS**

#### **1 IMPACTO ECONÓMICO**

##### **1.2. Factores determinantes a analizar de acuerdo con el art. 27ET**

###### **Contexto de situación**

Desde la entrada en la UEM, la evolución del SMI se puede dividir en cuatro fases:

Entre 1999 y 2004, los incrementos se situaron en torno al 2% de forma coherente con el objetivo de inflación del BCE.

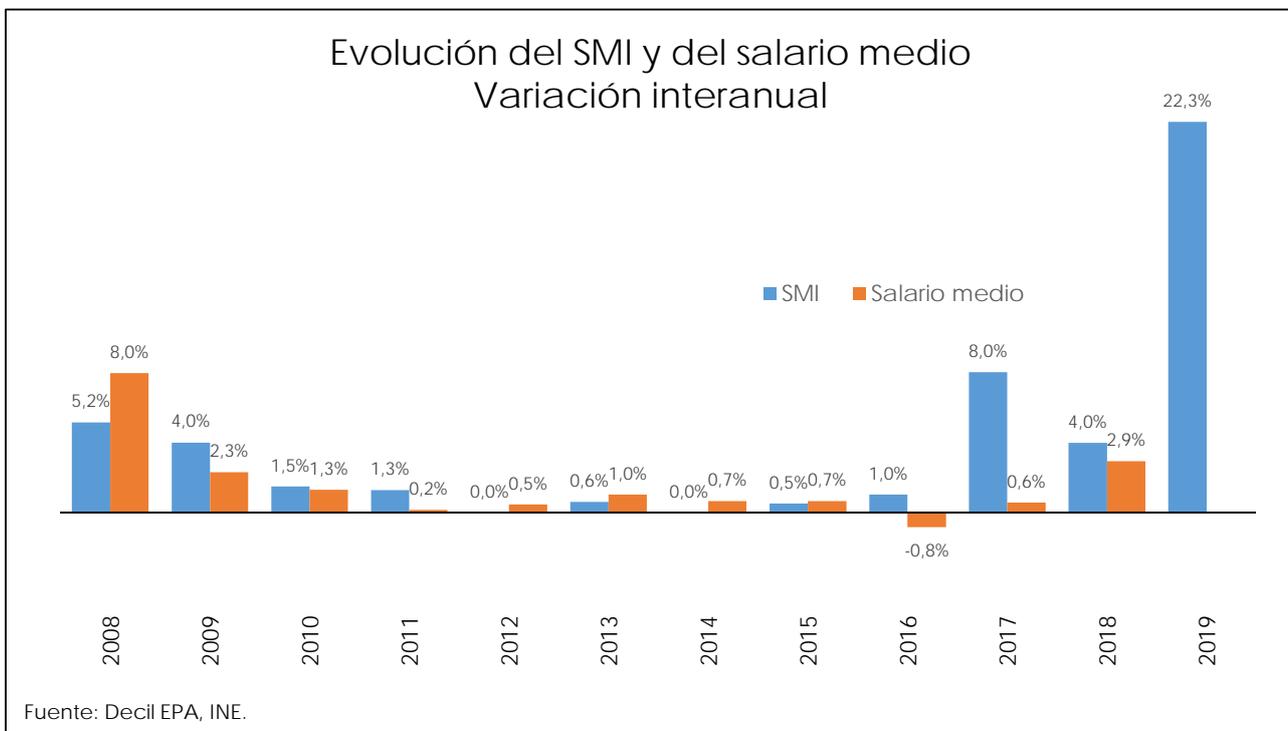
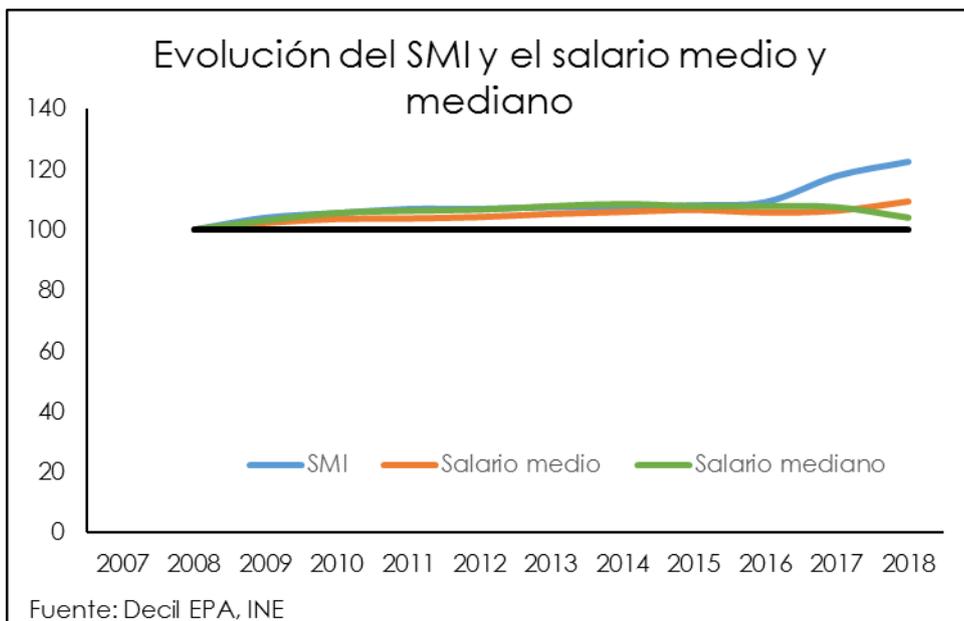
Desde junio de 2004 hasta 2009 se produjeron incrementos significativos en torno al 5% de incremento anual.

Desde 2010 a 2016 los incrementos no superaron el 1,5% y fueron nulos tanto en 2012 como en 2014.

En 2017 y 2018 se rompió la tendencia anterior con un incremento del 8% en 2017, seguido de un incremento del 4% en 2018.

En 2019 se produjo el mayor incremento, un 22,3%.

Como resultado de esta evolución, el SMI se ha incrementado en mayor medida que el salario medio y que el salario mediano, tanto antes de la crisis como desde aquel momento. No obstante, hay que tener en cuenta que el nivel de partida del SMI era relativamente reducido en relación a otras economías del entorno. Los siguientes gráficos muestran la evolución:



## El artículo 27 del Estatuto de los trabajadores

El artículo 27.1 del Estatuto de los trabajadores dispone que el Gobierno fijará anualmente el SMI, previa consulta con los agentes sociales más representativos teniendo en cuenta:

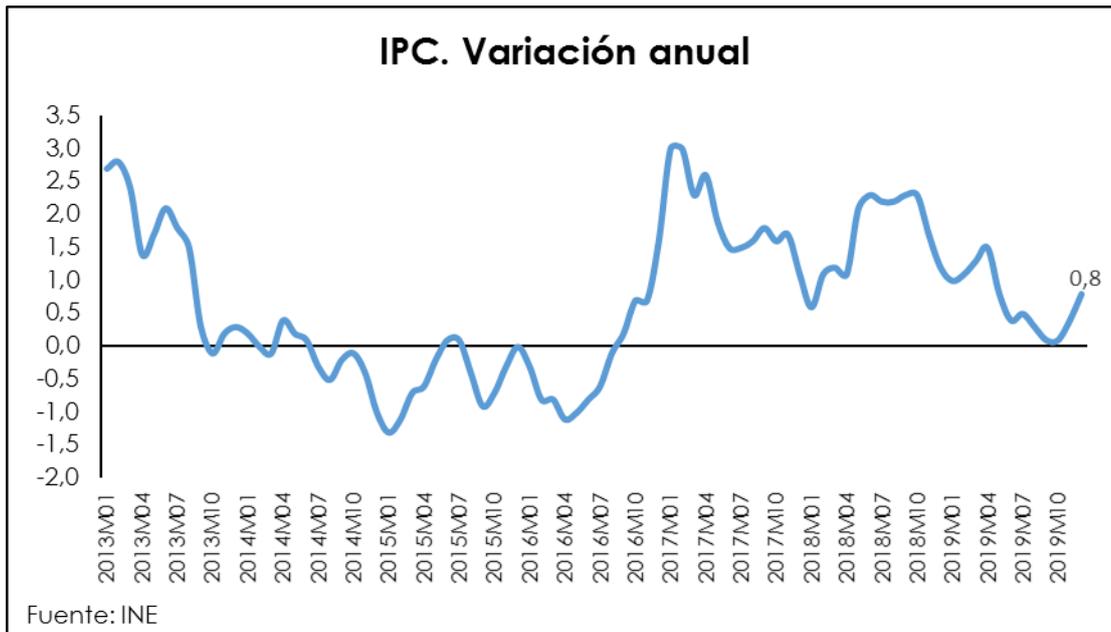
- El IPC.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento en la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Añade que se fijará una revisión semestral para cuando no se cumplan las previsiones sobre el IPC.

La fijación del SMI no es por tanto el resultado de una operación matemática, sino que debe realizarse a través de una valoración global de un conjunto de indicadores. Algunos como la evolución del IPC o la participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional están bien delimitados y se dispone de datos muy recientes. Pero se podrán tomar distintos indicadores en relación a la evolución de la productividad. Sobre la valoración la situación económica se debe atender a consideraciones que van más allá de las puramente cuantitativas. Por tanto, la fijación de la revalorización no responde a un cálculo matemático ni atiende a medidas puramente objetivas.

## El IPC

Tras un largo periodo de inflación negativa entre el último trimestre de 2013 y mediados de 2016, el índice de precios ha retornado a tasas positivas que alcanzaron su máximo interanual en enero y febrero de 2017 (3%) afectados por un efecto base, al haber experimentado importantes caídas en los mismos meses del año anterior. Desde 2017 se ha mantenido positiva, con el mínimo de 0,1% en octubre de 2019.

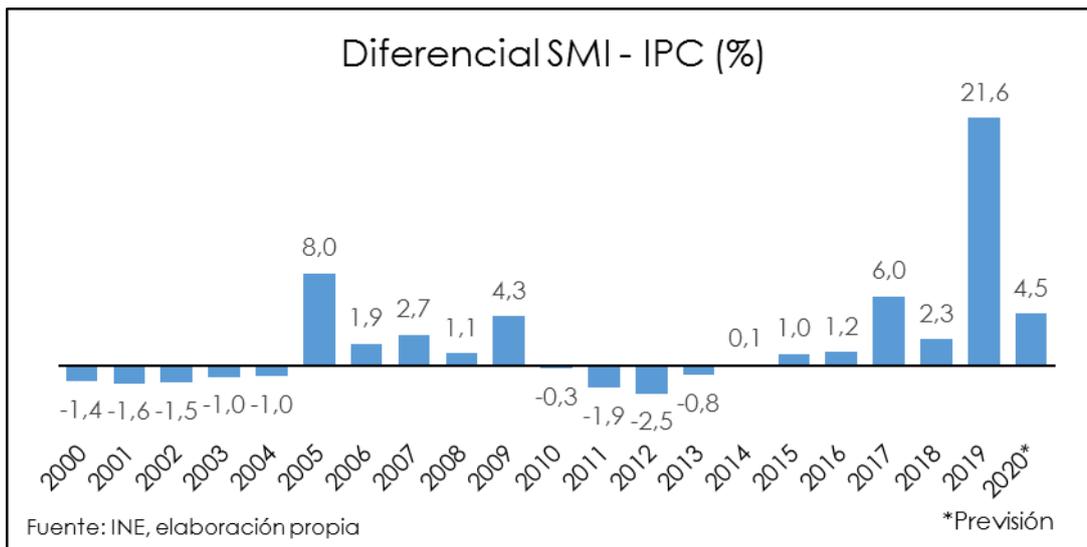


Las previsiones de la Comisión Europea de Otoño de 2019<sup>1</sup> prevén que la inflación armonizada para España, que alcanzó el 1,7% en 2018, se modere en los próximos tres años, con mayor intensidad en 2019 cuando se prevé que se situará en el 0,9%, subiendo al 1,1% en 2020 y hasta llegar al 1,4% en 2021. Estas previsiones de inflación para 2019 son más elevadas que la alcanzada realmente, que se ha situado en el 0,7%.

Entre 2010 y 2013 el IPC creció más que el SMI. A partir de 2014 esta tendencia se invierte. La inflación en 2018 fue sustancialmente menor que el incremento del SMI (4,0%), mientras que en 2019 la diferencia entre el IPC y la subida sin precedentes del SMI del 22,3% es significativamente más elevada.

La subida del SMI prevista para 2020 supondría de nuevo una subida por encima de la inflación del 1,1% prevista para 2020 por la Comisión Europea:

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/economy\\_finance/forecasts/2019/autumn/ecfin\\_forecast\\_autumn\\_2019\\_es\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/economy_finance/forecasts/2019/autumn/ecfin_forecast_autumn_2019_es_en.pdf)



## La productividad

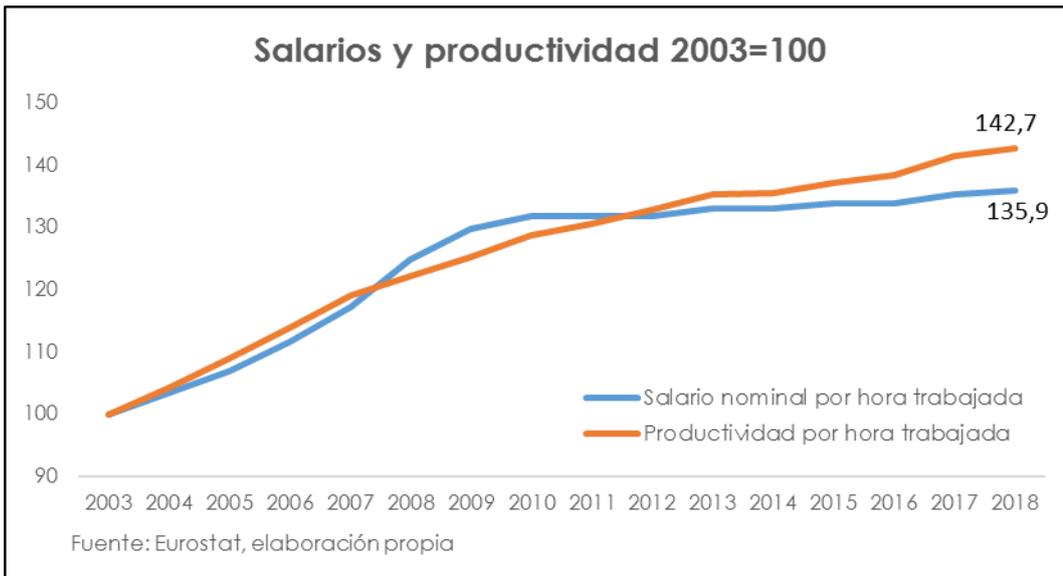
El crecimiento intenso en creación de empleo, con más de 330 mil trabajadores equivalentes a tiempo completo en el último año (Contabilidad Nacional, 3T2019), se acompaña de incrementos de la productividad muy inferiores.

No se esperan grandes cambios en los próximos periodos: se mantendría una productividad aparente por ocupado prácticamente estable, acompañada de una creación de empleo de entre el 1,5 y el 2,0% anual en los próximos años. En concreto, la actualización del Programa de Estabilidad del Reino de España prevé, por un lado, la creación de alrededor de 1,5 millones de empleos en los próximos 4 años, superando en 2022 la cifra de 21,4 millones de ocupados y, por otro lado, un crecimiento de la productividad por ocupado equivalente a tiempo completo del 0,1% anual en el periodo 2019-2022. La previsión de variación de la productividad por hora trabajada está entre el -0,4 y el 0,0% en ese mismo periodo. En los últimos cuatro trimestres las tasas anuales de variación de esta última variable han ido aumentando desde el -0,5% hasta el 1,1%.

Datos corregidos de estacionalidad y calendario							
	Índice volumen encadenado	PIB corrientes	PIB volumen	Puestos de tr.equivs. a t.completo	Horas trabajadas	Productividad por puesto de tr.eq. a t.completo	Productividad por hora trabajada
2016T1	102,1	275.039	275.149	16.861	7.995.401	16.318,9	34,4
2016T2	102,6	276.760	276.304	16.959	8.009.711	16.292,1	34,5
2016T3	103,5	280.145	278.754	17.081	8.054.297	16.319,4	34,6
2016T4	104,0	281.896	280.049	17.167	8.073.155	16.313,0	34,7
2017T1	104,7	285.143	282.162	17.308	8.125.660	16.302,2	34,7
2017T2	105,8	289.838	285.062	17.459	8.165.917	16.327,1	34,9
2017T3	106,4	292.043	286.581	17.571	8.219.368	16.309,6	34,9
2017T4	107,1	294.854	288.558	17.665	8.244.452	16.335,3	35,0
2018T1	107,6	296.498	289.977	17.753	8.298.826	16.334,1	34,9
2018T2	108,2	299.541	291.558	17.879	8.402.786	16.307,5	34,7
2018T3	108,8	301.267	293.021	18.007	8.438.799	16.272,6	34,7
2018T4	109,4	304.887	294.661	18.139	8.458.824	16.245,1	34,8
2019T1	110,0	306.676	296.273	18.241	8.507.994	16.242,0	34,8
2019T2	110,4	311.155	297.465	18.325	8.513.906	16.232,5	34,9
2019T3	110,9	312.516	298.750	18.339	8.507.950	16.290,9	35,1
Variación anual 2019T3-2018T3	1,93%	3,73%	1,96%	1,84%	0,82%	0,11%	1,13%

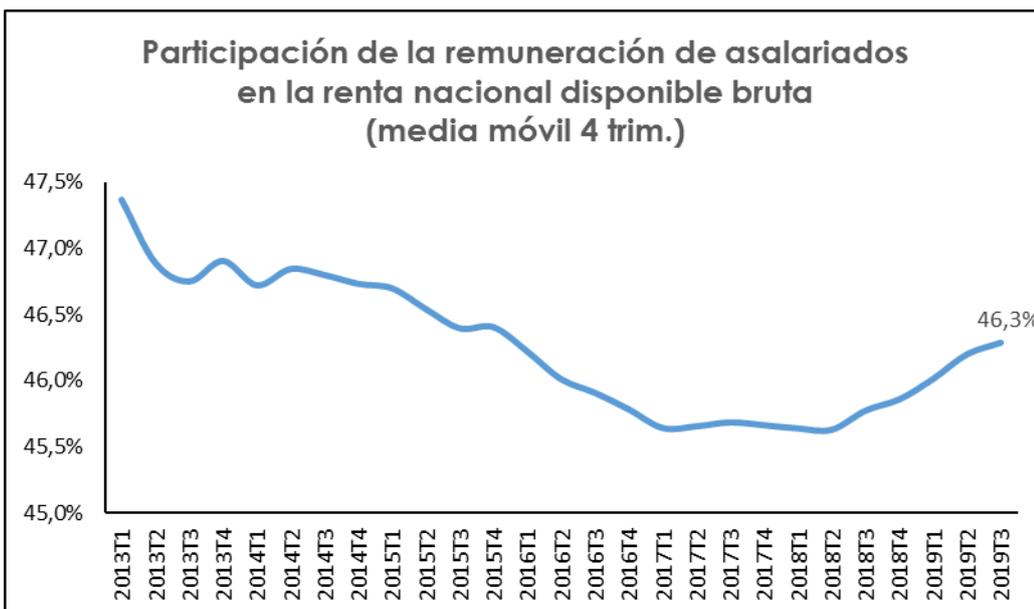
Fuente: INE, elaboración propia

En cuanto a la relación entre el salario y la productividad nominal por hora trabajada, en los primeros años de la crisis se produjeron incrementos salariales más elevados que la productividad. Estos fueron corregidos con creces a partir de 2010, año en el que la productividad comienza a crecer a mayor ritmo que los salarios, hasta 2018, en que el nivel de la productividad se mantuvo claramente por encima del de los salarios, 6,8 puntos de diferencia, y parece apuntar a una divergencia progresivamente mayor.



### Participación del trabajo en la renta nacional

La participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional presenta un ritmo de crecimiento moderado en el último año, después de un comportamiento estable durante los anteriores 12 meses. En 2008, las remuneraciones a los trabajadores representaban alrededor del 50%, y en los cuatro últimos trimestres se sitúan en torno al 46%. Es decir, después de perder en el periodo 2008-2018 casi cinco puntos porcentuales, en el último año se ha comenzado a recuperar.



## Coyuntura económica general

La coyuntura económica española es positiva. Todas las previsiones (Ministerio de Economía y Empresa, Banco de España, Comisión Europea, entre otras) apuntan a que en 2019 el PIB crecerá en torno a un 2%, lo que supone una cierta desaceleración respecto a los años anteriores. Si bien, se trata de un crecimiento intensivo en creación de empleo, en el tercer trimestre de 2019 el ritmo se ha moderado creándose 332.000 puestos equivalentes a tiempo completo en el último año. La expansión prevista del empleo para 2019, no obstante, superará incluso el 2%, lo cual va a permitir que, en un contexto de mayor crecimiento salarial, las remuneraciones de los asalariados crezcan a un ritmo interanual ampliamente superior al 4% (4,8%). Se prevé que el empleo continúe creciendo en los próximos tres años, aunque a ritmos progresivamente más moderados (2,2% en 2019, 1,0% en 2020 y 0,8% en 2021 según las previsiones de Otoño de la Comisión) y que el desempleo se reduzca hasta el 13,9% en 2019, bajando al 12,8% en 2021.

El déficit público continúa en una senda de consolidación y se reduce de acuerdo con los objetivos marcados con los socios comunitarios. Según las previsiones de la Comisión Europea, el déficit bajará al 2,3% del PIB en 2019 y seguirá descendiendo, en 2020, si bien más lentamente, hasta el 2,2%, sobre la base de un patrón de crecimiento más equilibrado y sostenido, de acuerdo con las actuaciones previstas en el Plan Presupuestario 2020, presentado en Bruselas el pasado 15 de octubre.

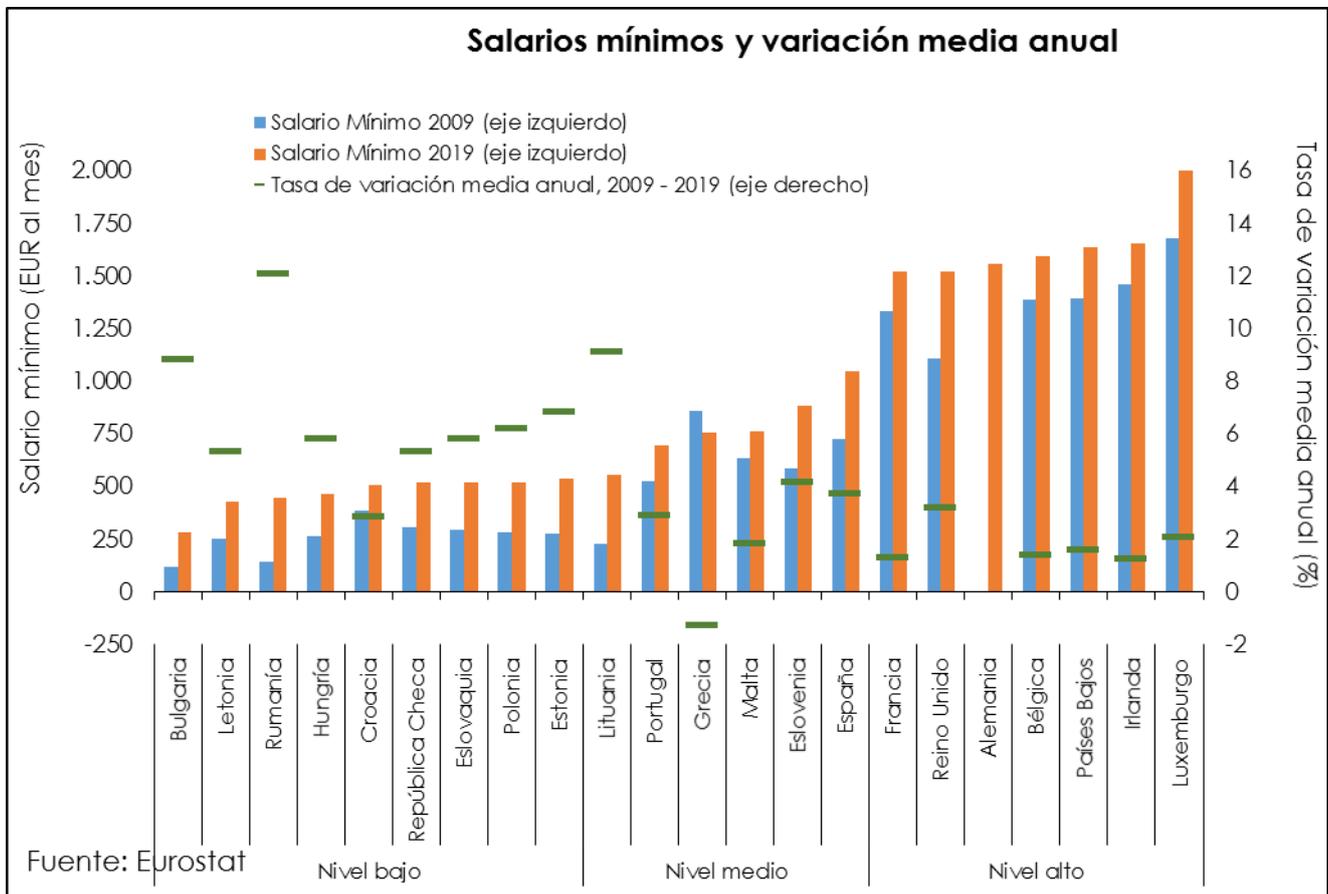
Este panorama general favorable se registra en un contexto de gradual desaceleración, en un entorno exterior no exento de riesgos y elevada incertidumbre, ante los desafíos derivados de las tensiones comerciales, la globalización, el cambio tecnológico y la transición hacia una economía sostenible así como del envejecimiento de la población. La tasa de desempleo continúa siendo relativamente elevada, del 13,9%, 0,6 pp por debajo de la alcanzada hace un año. La incidencia del desempleo de larga duración continúa siendo elevada pero con tendencia descendente y los indicadores de carácter social muestran que todavía queda camino por recorrer para alcanzar los niveles previos a la crisis.

### **1.2. Nivel relativo del SMI en España respecto a otros países europeos**

La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961 ratificada por España (29 abril 1980) establece en su artículo 4 que España reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. La referencia habitual a que este nivel se corresponde con el 60% del salario medio neto constituye una interpretación que realiza el Comité europeo de derechos

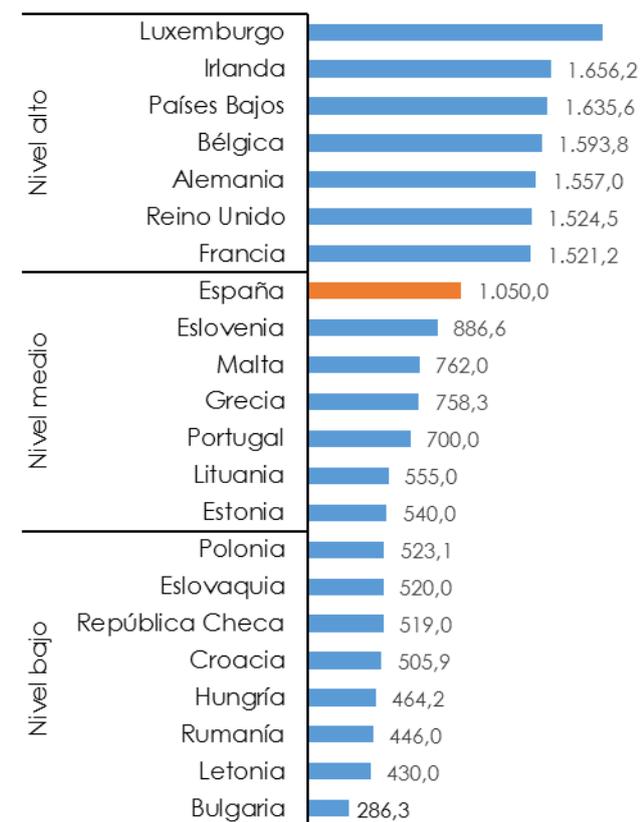
sociales<sup>2</sup>, órgano de la UE encargado de supervisar el cumplimiento de los estados miembros con la Carta social europea. Eurostat toma como referencia del umbral de pobreza relativa el 60% del salario mediano bruto y se refiere a esta medida cuando analiza las diferencias en el nivel de SMI entre estados miembros.

Debido a las últimas subidas del SMI de los últimos años, España se sitúa en la parte alta del grupo medio de nivel de SMI en la UE, acorde con su PIB per cápita, y ha evolucionado de forma más favorable que muchos países de la UE (con un incremento acumulado del SMI del 44% entre 2009 y 2019, un crecimiento mayor que la mayoría de países del nivel alto). Algunos países europeos no tienen salario mínimo: Italia, Chipre (países en los que actualmente está en debate su introducción), Dinamarca, Suecia, Finlandia o Austria. Alemania lo introdujo recientemente tras un intenso debate nacional.



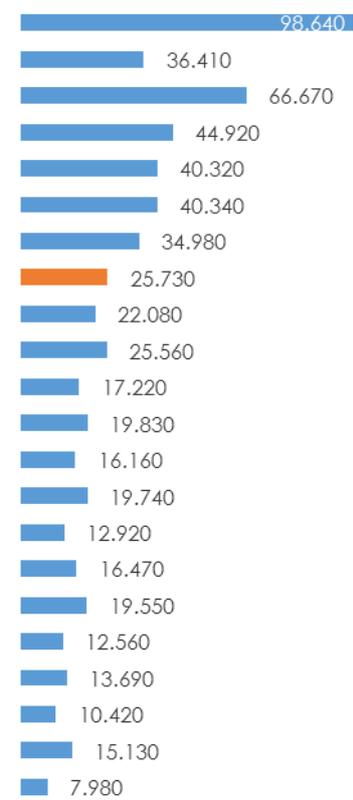
<sup>2</sup> Por ejemplo, en <https://rm.coe.int/168048b059> (páginas 225-227)

## SMI mensual 2019



Fuente: Eurostat

## PIB/per cápita 2018



Fuente: Eurostat

### 1.3. Potencial impacto del incremento del SMI

La teoría y el debate académico

El salario mínimo (SM) es una importante herramienta política de los gobiernos para intervenir en el mercado laboral y en la fijación de salarios en la economía. El debate sobre los efectos económicos del SM se encuentra tradicionalmente entre dos posiciones:

Establecer un salario mínimo es una medida necesaria para reforzar la posición negociadora de los trabajadores más vulnerables frente a los empleadores, evitando la fijación de salarios por debajo de la productividad marginal y favoreciendo el consumo, la redistribución de la renta y la reducción de la pobreza.

El SM distorsiona los salarios óptimos a los que se llegaría en una situación de libre mercado, y, por lo tanto contribuye a aumentar el desempleo de los trabajadores menos productivos.

El SM establece una cota inferior a los ingresos de los trabajadores, pudiendo contribuir a una reducción de la pobreza y la desigualdad. También devuelve parte del poder negociador a los trabajadores, especialmente a aquellos de salarios más bajos, frente a los empleadores en un escenario de negociación colectiva. Además, puede suponer un incentivo para la búsqueda de empleo entre los desempleados o los inactivos.

Por otro lado, un SM demasiado alto puede superar la productividad de los trabajadores de salarios más bajos, contribuyendo a la destrucción de su empleo o a que no se produzcan decisiones de contratación. La literatura económica también ha especulado sobre su efecto sobre la distribución salarial completa, ya que el establecimiento o subida de un SM puede presionar para que el resto de salarios (especialmente los bajos, cercanos pero ligeramente por encima del SM) aumente también de forma artificial. Asimismo, el SM se utiliza a menudo como referencia para la negociación colectiva de toda la distribución salarial.

Además del impacto de las subidas del SM sobre el empleo y sobre los salarios, el establecimiento o incremento de un SM también puede tener otros efectos económicos: los empleadores que ven aumentados los costes salariales de sus trabajadores pueden trasladar esta subida a los precios. Sin embargo, este impacto puede verse contrarrestado con el aumento de la demanda provocado por una mayor disponibilidad de ingresos de los trabajadores con sueldos bajos. Por último, los SM también impactan la forma en que la economía se ajusta a los choques y fluctuaciones, pudiendo contribuir a aumentar o disminuir desequilibrios macroeconómicos.

La literatura económica no ofrece resultados concluyentes entre estas dos posturas. La mayoría de los estudios encuentran efectos negativos del SM sobre el empleo, si bien estos efectos son en general pequeños y concentrados en determinados colectivos (trabajadores con salarios bajos, jóvenes, trabajadores con baja cualificación). En los últimos veinte años

se han llevado a cabo, además, análisis que no encuentran efectos estadísticamente significativos o incluso que encuentran efectos positivos en algunos sectores.

La falta de consenso sobre las consecuencias de un ascenso del SM está reflejada en dos metaanálisis que recopilan más de 200 estudios sobre cómo responde el empleo a cambios en el SM en diferentes economías, periodos y grupos poblacionales (Belman y Wolfson 2014, Giotis y Chietsos 2015): si bien dos terceras partes de los estudios analizados encuentran efectos negativos, un tercio encuentra efectos nulos o positivos. El promedio de elasticidad del SM sobre el empleo está en torno a  $-0,1$ , es decir, un crecimiento del SM del 10% provocaría una reducción de la ocupación del 1%.

El 70% de los resultados de los dos metaanálisis mencionados se refieren a Estados Unidos, hecho que condiciona su representatividad geográfica. Sin embargo, la evidencia empírica para España tampoco es definitiva. Las estimaciones sugieren que los efectos sobre el empleo agregado de los aumentos en el SMI durante las últimas décadas han sido limitados.

No obstante, parece existir mayor evidencia empírica entre aquellos que sostienen que existe un efecto positivo del aumento del SM en la reducción de la desigualdad y la pobreza de los trabajadores. Según el Informe del World Economic Forum (WEF), de enero de 2017, en la mayoría de los países analizados, los SM han reducido la desigualdad salarial hasta cierto punto sin causar ningún efecto adverso sobre el empleo. Tanto en este como en otros estudios se señala, sin embargo, la necesidad de que los SM se fijen a un nivel adecuado, ya que de lo contrario podrían tener un efecto contraproducente. Además sostienen que el SM debe ser complementado con otras medidas de protección social para combatir la desigualdad.

#### El incremento del SMI de 2017, 2018 y 2019

Los incrementos del SMI en 2017, 2018 y 2019 no parecen haber tenido efectos negativos significativos en el ritmo de creación de empleo. Tema controvertido durante el año 2019, no se han encontrado resultados concluyentes al respecto en relación al incremento de este año. Existe evidencia que apoya la idea de que el alza del SMI no habría sido perjudicial:

España ha continuado creando empleo a un ritmo elevado. La tasa de ocupación de las personas con bajo nivel formativo siguió creciendo en 2018 y 2019 al mismo ritmo que los dos años anteriores, incluso a mayor ritmo que en los niveles formativos medios y alto, a pesar de que se habrían visto más afectados por el potencial impacto del alza del SMI.

La caída del desempleo se ha concentrado en parados de muy larga duración, en aquéllos que llevan más de 2 años en desempleo, un colectivo en principio más expuesto a los potenciales efectos negativos de un alza de salarios.

Los centros de trabajo que no cubren vacantes por un elevado coste laboral según la Encuesta trimestral del coste laboral es bajo (el 4,5% de acuerdo con los datos disponibles hasta el 2T2019) si bien se observa un pequeño aumento en aquellas autonomías con mayor número de trabajadores afectados por el incremento del SMI (se observa un aumento en Canarias, Castilla-La Mancha y Extremadura, en las que supera el 6% y en las que podría haber una mayor proporción del total de trabajadores de la región que se ven afectados por la subida del SMI).

La coyuntura actual, ya desde 2018, refleja una recuperación gradual de los salarios, en un marco de inflación contenida, tanto en el ámbito de la negociación colectiva como en el conjunto de los salarios. En 2019 el crecimiento salarial ha sido más elevado (2,1% en el segundo trimestre de 2019 según la ETCL); la negociación colectiva muestra asimismo cifras más optimistas, reflejando un incremento del 2,3% en la variación salarial media pactada hasta mes de octubre de 2019.

El Informe Anual del Banco de España de 2018<sup>3</sup> señala que la subida de 2019, debido a su magnitud, afectaría a una proporción de trabajadores mucho mayor que en ocasiones anteriores: la institución estima en 6% el total de asalariados que en 2018 percibían una retribución igual o inferior al SMI de 900€ vigente en 2019. Señalan asimismo que esta incidencia es especialmente elevada entre nuevos entrantes al mercado de trabajo, así como jóvenes, mujeres, trabajadores con menor nivel de formación y empleados con contrato temporal. Según las estimaciones del Banco de España, la subida de 2019 tendría un efecto negativo sobre el empleo.

Por otro lado, la AiRef, que en octubre de 2018 auguró un efecto negativo de la subida del SMI a 900€ en 2019, concluye en su Informe sobre la actualización del programa de estabilidad 2019-2022<sup>4</sup> (mayo 2019) que con datos agregados del primer trimestre no se puede observar que el aumento del SMI esté teniendo efectos negativos sobre el empleo, incluyendo algunas matizaciones:

Por un lado, los datos disponibles por el momento son solo datos agregados. Una vez que se disponga de datos individuales se podrán realizar análisis mucho más detallados de los efectos de la subida.

El análisis realizado ha atendido solo al número agregado de afiliados, demandantes de empleo o contratos registrados. Los datos disponibles no permiten analizar el efecto sobre el tiempo trabajado (el llamado margen intensivo). Una vez más, es un problema que se resolverá una vez que estén disponibles los microdatos correspondientes.

En el momento de publicación del informe habían transcurrido tres meses desde la entrada en vigor de la medida. El efecto que la subida habría de ser una fracción del efecto

---

<sup>3</sup> [https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones\\_an/Informe\\_anual/](https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/)

<sup>4</sup> [https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/05/informe-ape/Informe\\_AIReF\\_APE-2019-2022.pdf](https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/05/informe-ape/Informe_AIReF_APE-2019-2022.pdf)

completo. En un mercado de trabajo como el español, con tasas de temporalidad tan elevadas, es previsible que el posible efecto sobre las bajas se produzca más a través de la finalización de los contratos temporales en vigor que mediante despidos por lo que necesariamente tendrá lugar con un decalaje.

Por último, el análisis realizado ha empleado un Índice de Kaitz como una medida de la posición relativa del SMI en la distribución salarial y por tanto del número de trabajadores potencialmente afectados. Este indicador es una medida imperfecta de aquel. Una medida más precisa de éste podría servir para matizar los resultados.

## 2. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE COMPETENCIAS

El título competencial prevalente del presente proyecto normativo es el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por parte de las Comunidades Autónomas.

La motivación de la elección del título competencial descansa en que la regulación de la cuantía del (SMI) se configura como una materia netamente laboral, al resultar un aspecto nuclear que configura el juego de derechos y obligaciones en que consiste la relación de trabajo por cuenta ajena.

Dada la exclusividad de la competencia estatal para la regulación de la materia objeto del presente proyecto normativo no ha habido en la misma participación de las Comunidades Autónomas.

## 3. EFECTOS EN LA COMPETENCIA EN EL MERCADO

No se aprecian efectos significativos en la competencia en el mercado habida cuenta que se trata de una regulación que afecta a todos los operadores económicos por igual, lo que impide apreciar distorsiones como consecuencia del incremento experimentado en el salario mínimo.

## 4. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

El cumplimiento por parte de las empresas de las obligaciones derivadas de la norma contenida en el proyecto no afecta a las cargas administrativas existentes ni para reducirlas ni para aumentarlas.

## 5. IMPACTO PRESUPUESTARIO DEL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN LOS PRESUPUESTOS DE INGRESOS Y GASTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

Se incorporan a la Memoria los informes recibidos de los centros directivos afectados:

### **5.1. Presupuesto de la Seguridad Social. Repercusión de cada punto de incremento del SMI en los ingresos (cotizaciones) y gastos (prestaciones) de la seguridad social.**

La incidencia de un incremento de un punto porcentual del SMI en los ingresos por cuotas y en los gastos por prestaciones en la Seguridad Social, dado que de acuerdo con el artículo 19.2 de la Ley General de la Seguridad Social: “Las bases de cotización a la Seguridad Social, en cada uno de sus regímenes, tendrán como tope máximo las cuantías fijadas para cada año por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado y como tope mínimo las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementadas en un sexto, salvo disposición expresa en contrario.”

La misma subida porcentual que experimente el SMI se repercutirá en diferentes bases, concretamente en las que son inferiores a dicha cuantía, pero también en algunos casos en aquellas que siendo superiores están próxima a esta cuantía. Por lo que la valoración de 1 punto porcentual únicamente es representativa en un escenario de aumento del SMI similar al crecimiento medio salarial esperado.

Las bases de la Seguridad Social afectadas por el porcentaje de subida del salario mínimo interprofesional serán las siguientes:

- En el Régimen General las bases mínimas de los grupos de cotización de los grupos 4 (ayudantes no titulados) hasta el 10 (peones) y 11 (trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional) cuya base mínima coincide con la del SMI o están en un intervalo próximo al SMI.
- Las categorías de los grupos 1 (Ingenieros y licenciados) al 3 (Jefes administración y taller), cuya base mínima es superior al SMI pero aumenta por Ley en la misma proporción que el SMI.
- Los mismos grupos del Sistema especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Los que cotizan por salarios mensuales y los que cotizan por jornadas reales trabajadas.
- Las bases de cotización en el Sistema Especial para Empleadas de Hogar.
- Las bases de cotización de los contratos de aprendizaje, formación y prácticas.
- Las bases mínimas por hora aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial.
- Las cotizaciones de los perceptores de subsidio de desempleo y los perceptores de prestaciones contributivas de desempleo cuya base está relacionada con la base mínima de cotización a la Seguridad Social o esté en cuantías próximas.

Impacto de la subida de la base de cotización en las cuotas en un punto valorado en un escenario de incremento del SMI superior al medio salarial.

- Régimen General sin sistemas especiales 28,90 millones €.
- Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena afectados por la medida 3,92 millones €.
- Sistema Especial de Empleadas de Hogar afectados por la medida 2,53 millones €.
- Perceptores de prestaciones de desempleo (subsidio y prestación contributiva) 9,55 millones €.

La repercusión en el gasto en prestaciones económicas de un punto del S.M.I. en el año 2020 difiere según que se causen subsidios o pensiones, puesto que la base cotización interviene de manera muy diferente en las distintas prestaciones del sistema de la Seguridad Social, con una repercusión más directa en el caso de prestaciones por incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en función o no de que estos trabajadores causen la prestación.

En el caso de las pensiones, la repercusión es a largo plazo, no obstante al existir la garantía mínima de pensión mínima, el mayor gasto se compensa en gran medida con lo percibido por garantía de mínimo.

## 5.2. Presupuesto del fondo de garantía salarial

Tomando como base el SMI del 2018, que se incrementó con respecto al 2017 en un 22,30 y sobre el mismo y con los datos de prestaciones del año 2019 se ha aplicado un 1%. Se incluye por tanto cuadro explicativo de la previsión de la incidencia del incremento del 1% del SMI, para el año 2020, en el presupuesto de gastos.

	<b>Trabajadores</b>	<b>Salarios</b>	<b>Salarios de trámite</b>	<b>Indemnizaciones</b>	<b>Total</b>
<b>Total 2019:</b>	<b>66.362</b>	<b>34.482.382,08</b>	<b>5.403.443,04</b>	<b>64.340.509,08</b>	<b>104.206.485,00</b>
<b>Topados al duplo del SMI:</b>	<b>4.784</b>	<b>445.308,94</b>	<b>97.318,57</b>	<b>2.412.097,38</b>	<b>2.954.724,89</b>
<b>Incremento 1%:</b>	<b>4.784</b>	<b>449.762,03</b>	<b>98.291,76</b>	<b>2.436.218,35</b>	<b>2.984.272,14</b>
<b>Diferencias:</b>	<b>-</b>	<b>4.453,09</b>	<b>973,19</b>	<b>24.120,97</b>	<b>29.547,25</b>

## 5.3. Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Estimación de la incidencia en el gasto de prestaciones por desempleo del año 2020 del incremento en un punto porcentual del salario mínimo interprofesional (SMI).

El incremento en un punto porcentual del salario mínimo interprofesional aumentará el gasto en prestaciones por desempleo porque, por un lado, podría significar un aumento

en el número de beneficiarios del nivel asistencial y, por otro, un incremento del gasto en la cotización a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal.

El tope máximo de ingresos, tanto en lo que se refiere a las rentas personales como a las de la unidad familiar, para tener derecho a las prestaciones asistenciales que gestiona este organismo se fija a partir del SMI. El incremento en 6,75 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio por desempleo y a la renta activa de inserción y, 9,00 euros para el acceso al subsidio agrario y a la renta agraria, permitirán que un número reducido de personas puedan tener ahora acceso al nivel asistencial, estimado en base a los datos sobre denegaciones por superar rentas para altas iniciales, así como para las prórrogas de subsidios. El cuadro de topes para las distintas prestaciones es:

TIPO DE SUBSIDIO DEL NIVEL ASISTENCIAL	TOPES PARA CÁMPUTO DE RENTAS *
SUBSIDIOS POR DESEMPLEO  (Agotamiento de prestación contributiva, cotización inferior a 360 días, mayores de 52 años, fijos discontinuos, emigrantes retornados...)	75% SMI  Actualmente 675,00 €  Con el incremento 681,75 €
SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	100% SMI  Actualmente 900,00 €  Con el incremento 909,00 €
RENTA AGRARIA (RA)	100% SMI
RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)	75% SMI

\* Excluidas las pagas extraordinarias.

En cuanto a las cotizaciones que acompañan a las prestaciones por desempleo que este organismo gestiona, existirá un aumento del gasto al haber un incremento de la base mínima de cotización, base por la que el Servicio Público de Empleo Estatal está obligado a cotizar por las personas beneficiarias de la prestación contributiva, del subsidio de mayores de 52 años y por los beneficiarios del subsidio para personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial Agrario de Andalucía y Extremadura.

Paralelamente se producirá un incremento en los ingresos afectados al Servicio Público de Empleo Estatal, debido al aumento de la cotización a la contingencia de desempleo de las personas trabajadoras que coticen por la base mínima.

En la tabla que se adjunta se refleja la cuantificación de los incrementos del gasto anual, para cada uno de los casos comentados, derivados del incremento de un punto el SMI, según la estimación de beneficiarios de prestaciones contemplada para 2020.

## INCREMENTO DE GASTOS AÑO 2020

TIPO DE PRESTACIÓN	INCREMENTO O GASTO PRESTACIÓN (Millones de Euros)	INCREMENTO O GASTO CUOTAS (Millones de euros)	TOTAL INCREMENTO O DE GASTOS (Millones de euros)
Contributiva	0,0	0,65	0,65
Subsidio	3,14	13,82	16,96
Renta Activa de Inserción	1,01		1,01
Subsidio Agrario	0,47	0,81	1,28
Renta Agraria	0,43	0,70	1,13
<b>TOTAL</b>	<b>5,04</b>	<b>15,96</b>	<b>21,01</b>

## 6. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El Proyecto de real decreto no contiene disposiciones diferenciadas para los trabajadores y para las trabajadoras, ni normas específicas relacionadas con el género.

No obstante lo anterior, el texto proyectado tiene un importante impacto indirecto desde la perspectiva de género, toda vez que estadísticamente los salarios más bajos corresponden

a las mujeres trabajadoras, por lo que el incremento de la cuantía del SMI afecta con mayor intensidad al sexo femenino que al masculino.

En este sentido, si bien tanto el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establecen el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de valor igual, la situación real es que la desigualdad retributiva es un hecho reiteradamente puesto de manifiesto en los numerosos estudios y en las estadísticas realizadas sobre la materia.<sup>5</sup>

Al propio tiempo, es comúnmente admitido que el salario mínimo constituye una valiosa herramienta legislativa para prevenir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, como demuestran los estudios realizados en la Unión Europea, que han resaltado que “la brecha salarial tiende a ser más estrecha en los países con una protección salarial fuerte, ya sea estatutaria o acordada colectivamente”.<sup>6</sup>

En definitiva, las consideraciones anteriores permiten concluir que la medida proyectada tiene un efecto positivo desde la perspectiva de género, en cuanto que ha de contribuir a la disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral español.

## 7. IMPACTO EN LA INFANCIA Y EN LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que, dado el incremento de la cuantía del SMI que recoge, el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la infancia y en la adolescencia, toda vez que supondrá un aumento de ingresos, al menos para las familias de los trabajadores cuyos salarios estén situados entre la cuantía del SMI vigente en 2019 y la nueva cuantía que ahora se establece y, en consecuencia, un aumento de la renta disponible que afectará positivamente a los niños y adolescentes que dependan de ellos.

## 8. IMPACTO EN LA FAMILIA

De acuerdo con lo previsto en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, introducida por la disposición final quinta

---

<sup>5</sup>[https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics),  
[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&secc=1254736061996&idp=1254735976596](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&secc=1254736061996&idp=1254735976596)

<sup>6</sup> “ILO (2018): Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps.  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)

<http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que, dado el incremento de la cuantía del SMI que recoge, el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.