MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2027

4 de noviembre de 2026

Ministerio/Órgano proponente	**Ministerio de Trabajo y Economía Social**	**Fecha**	4 de noviembre de 2026
Título de la norma	Proyecto de Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2027		
Tipo de Memoria	Normal ■ Abreviada □		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Establecimiento del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2027.		
Objetivos que se persiguen	Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2027, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.		
Principales alternativas consideradas	No se han considerado otras alternativas dado que es necesario cumplir con el mandato legal de revisar la cuantía del SMI anualmente, de conformidad con lo establecido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Real decreto.		
Estructura de la norma	El proyecto consta de cuatro artículos, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.		

	Los artículos establecen la fijación del salario mínimo para 2027, la sistemática de funcionamiento de los complementos salariales, la regulación de la compensación y absorción, así como las especialidades aplicables a las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días y de las empleadas y empleados de hogar. La disposición transitoria única dispone la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en relación con las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas. La disposición final primera contiene el título competencial, la segunda autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar disposiciones de desarrollo y aplicación en el ámbito de su competencia, y la tercera fija la entrada en vigor y el periodo de vigencia de la norma.
Informes recabados	En su fase de borrador —y en base al artículo 26.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno—, se han recabado los informes del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., del Fondo de Garantía Salarial y de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social. También se ha solicitado en dicha fase informe a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

	Posteriormente se solicitaron informes, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, a los siguientes departamentos ministeriales: - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. - Ministerio de Economía, Comercio y Empresa. - Ministerio de Hacienda. De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se recaba informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Según el artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, debe recabarse, además, informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.
Trámite de audiencia e información pública	El proyecto de real decreto se ha publicado en el portal web del MITES, a efectos de audiencia e información pública durante 7 días hábiles, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Dentro de este trámite la norma se ha remitido a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7.ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin

	perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general:	La norma tiene impacto sobre la economía en 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 esta memoria.
	En relación con la competencia:	■ la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. ☐ la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas:	☐ supone una reducción de cargas administrativas. ☐ incorpora nuevas cargas administrativas. ■ no afecta a las cargas administrativas.

	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma: ■ Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. ☐ Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	☐ implica un gasto. ■ implica un ingreso.
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género:	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ■
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ■
	Impacto en la familia	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ■

	Impacto por razón de cambio climático	Negativo ☐ Nulo ■ Positivo ☐
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo ☐ Nulo ☐ Positivo ■

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

1.1. La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2027 se justifica, en primer lugar, en la previsión del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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.

1.2. Por otra parte, la revisión del SMI para el año 2027 se enmarca en el contexto del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para 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 según el cual el Gobierno ha de fijar anualmente el SMI. A su vez, ese mandato deriva 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. Así, de la aplicación de los criterios establecidos en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores se deriva la necesidad de que, a partir del 1 de enero de 2027, se establezca un incremento del salario mínimo interprofesional del 5,3 por ciento. Por lo tanto, las nuevas cuantías, que representan un incremento en tal proporción del salario mínimo interprofesional respecto de las vigentes, 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 de la Constitución Española, 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, de 7 de marzo, 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 2027 a partir del 1 de enero serán las siguientes:

- SMI diario: 42,87 euros.
- SMI mensual: 1286 euros.
- SMI anual: 18004 euros.
- SMI para personas con contrato de duración determinada: 60,88 euros por jornada legal en la actividad.
- SMI empleados de hogar: 10,06 euros por hora efectivamente trabajada.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

En el proceso de elaboración de este real decreto se ha considerado como primera alternativa la fijación del salario mínimo interprofesional para 2027 en la cuantía antes referida. Esta ha sido la alternativa que finalmente se pretende llevar a cabo, atendiendo a la combinación de circunstancias que, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, exigen la intervención del Gobierno a través de la fijación del SMI para 2027.

Asimismo, es necesario cumplir con el mandato legal de revisar la cuantía del SMI anualmente de conformidad con lo establecido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar el cumplimiento de la función que aquel tiene atribuida.

Por otro lado, se consideró la posibilidad de fijar tanto una cuantía como un periodo de aplicación diferentes. No obstante, todas las alternativas diversas en este sentido a la escogida se han descartado, optando por la señalada anteriormente, debido a que se la considera idónea para responder a las circunstancias señaladas de forma efectiva y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Finalmente, y en cuanto a la posibilidad consistente en no fijar la cuantía del SMI, esta opción ha sido descartada por cuanto no aprobar un real decreto con el contenido establecido supondría el incumplimiento del mandato previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, que insta al gobierno a revisar de manera anual la cuantía del SMI.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este real decreto cumple con los principios de buena regulación exigibles conforme al artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las

Administraciones Públicas. Así, responde a la necesidad de cumplir con el mandato previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores de fijar anualmente el salario mínimo interprofesional. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el conocimiento, efectos y aplicación de dicho salario mínimo interprofesional, que cumple con el doble objetivo de constituir un suelo mínimo de contratación y determinar lo que se considera el nivel de suficiencia de los salarios. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Dado que se trata de una norma que regula un aspecto parcial de la materia, su tramitación se encuentra exenta de la consulta pública previa según lo dispuesto en el artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. Ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas y, de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, de conformidad con la exigencia prevista en el propio artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como de las autoridades laborales de las comunidades autónomas. Finalmente, la norma cumple con el principio de seguridad jurídica, dado que establece de manera clara los límites que han de aplicarse y es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional, y cumple con el principio de eficiencia, puesto que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, la iniciativa normativa está incluida, en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para 2026, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de mayo de 2026, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

II. CONTENIDO

El texto consta de cuatro artículos, una disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

El artículo 1 determina la cuantía del SMI para el año 2027.

Los artículos 2 y 3 establecen el funcionamiento de los complementos salariales y de la compensación y absorción.

El artículo 4 regula el salario mínimo de las personas trabajadoras con contrato de duración determinada cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días. Se establece, asimismo, en este artículo el salario mínimo de las personas trabajadoras del hogar que trabajen por horas en régimen externo.

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, no laborales, que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto, de conformidad con la habilitación legal expresa contenida en el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, que autoriza al Gobierno a incluir dichas reglas de afectación respecto del supuesto concreto descrito.

La disposición final primera, se refiere al título competencial en virtud del cual se dicta, al amparo de lo dispuesto en 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 los órganos de las comunidades autónomas.

La disposición final segunda autoriza a la Ministra de Trabajo y Economía Social para dictar, en el ámbito de sus competencias, las disposiciones de carácter general que resulten necesarias para el desarrollo y ejecución del real decreto.

La disposición final tercera fija la entrada en vigor el 1 de enero de 2027 y clarifica el periodo de vigencia del SMI, surtiendo efectos entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de2027.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Mediante este proyecto, se da cumplimiento al mandato al Gobierno para fijar anualmente el salario mínimo interprofesional contenido en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos establecidos en el mismo.

Desde el punto de vista formal, el proyecto es conforme con la atribución genérica al Gobierno del ejercicio de la potestad reglamentaria en el artículo 97 de la Constitución, concretada a favor del Consejo de Ministros en el artículo 5.1.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Asimismo, por el artículo 24.1.c) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se establece que deben adoptar la forma de reales decretos acordados en Consejo de Ministros las decisiones que aprueben normas reglamentarias de la competencia de éste y las resoluciones que deban adoptar dicha forma jurídica.

Por lo que respecta a la naturaleza jurídica del proyecto, la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo señala en su sentencia de 7 de octubre de 2020 (Sentencia núm. 1268/2020) que la fijación del Salario Mínimo Interprofesional tiene un contenido decisorio que no es de naturaleza normativa. De esta forma y por lo que respecta a la fijación de la nueva cuantía del SMI, constituye un acto de gobierno, como, a título de ejemplo, los reales decretos que se dictan al amparo de lo previsto en el art. 28.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. En línea con lo expuesto, el Tribunal Supremo, en la citada sentencia establece:

La Sala reitera que la fijación del SMI tiene en sí un contenido decisorio o resolutorio que no es de naturaleza normativa, luego derivado de ese aspecto estos reales decretos anuales no son normas de desarrollo o ejecución del artículo 27.1 del ET, cuestión a la que se limita este recurso. Tal precepto apodera al Gobierno para que adopte una decisión: fijar el SMI, no para regular o reglamentar su régimen jurídico y tal verbo –fijar- que expresa la potestad atribuida al Gobierno se viene empleando desde la Ley 16/1976, de 8 de abril, de Relaciones Laborales (artículo 28) y por los artículos 27.1 de los distintos ET desde 1980. En ese aspecto de mera fijación el artículo 27.1 del ET no acude a la colaboración de la potestad reglamentaria de la Administración para que, mediante una norma de tal naturaleza y rango, desarrolle o complete el régimen jurídico del SMI. Cosa distinta es que la Administración formalmente plasme su decisión en un artículo, y que al tiempo que ejerce dicha potestad de fijación del SMI regule aspectos ligados al alcance de su fijación, tal y como se deduce del articulado de los distintos reales decretos.

En el mismo sentido se expresan sendas Sentencias del Tribunal Supremo dictadas a propósito de los recursos 187 y 207/2014[1]: *En este sentido, la decisión de fijar el SMI responde a una determinación que, en lo jurídico, es de naturaleza política.*

Por todo lo anterior, la forma de real decreto que se da a la iniciativa de referencia es adecuada.

2. CONGRUENCIA CON EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores regula el salario mínimo interprofesional en los siguientes términos:

1. El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:

a) El índice de precios de consumo.

b) La productividad media nacional alcanzada.

c) El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.

d) La coyuntura económica general.

Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado.

[1] STS 4523 y 4524/2015, respectivamente, Sala de lo Contencioso Administrativo. Ambas de 29 de octubre de 2015.

La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.

Por otra parte, en cuanto a la disposición transitoria única, el artículo 13 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, establece que *se considerarán habilitadas legalmente las reglas de afectación establecidas en el real decreto que fije anualmente el salario mínimo interprofesional en relación con el incremento de su cuantía a las normas no estatales y contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a su entrada en vigor.* Esta habilitación legal permite establecer reglas específicas de afectación que eviten un efecto indeseado o no pretendido por el incremento del salario mínimo interprofesional.

Asimismo, la fijación de un salario mínimo interprofesional anual por parte del gobierno, como herramienta esencial para actuar sobre el mercado laboral, y como medida indispensable para reducir las desigualdades en las rentas primarias o salariales es coherente con lo dispuesto por la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre del 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. En ella, se insta a los Estados Miembros a establecer salarios mínimos adecuados y fija un marco general en relación con los procedimientos para establecer y actualizar la adecuación de los salarios mínimos legales, el fomento de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, y el acceso efectivo a la protección del salario mínimo de los trabajadores, con el objetivo principal de ayudar a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores en Europa.

3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

3.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no incluye una disposición derogatoria, dado que se trata de una norma de actualización de una cuantía determinada.

3.2. Entrada en vigor

La disposición final tercera ordena la entrada en vigor de este real decreto el 1 de enero de 2027, surtiendo efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027.

A propósito de la entrada en vigor de las leyes cuya propuesta corresponda al Gobierno, el artículo 23 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece que, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, cuando aquellas *impongan nuevas obligaciones a las personas físicas o jurídicas que desempeñen una actividad económica o profesional como consecuencia del ejercicio de ésta, preverán el comienzo de su vigencia el 2 de enero o el 1 de julio siguientes a su aprobación*, regla que, no obstante, *no será de aplicación* (…)

cuando el cumplimiento del plazo de transposición de directivas europeas u otras razones justificadas así lo aconsejen, debiendo quedar este hecho debidamente acreditado en la respectiva Memoria.

En el presente caso, la fecha concreta de entrada en vigor se justifica porque mediante la presente norma se cumple el mandato de revisión anual previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores. Además, hay que tener en cuenta que la norma se debería aprobar antes de terminar el año 2026, y surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2027, procediendo, en consecuencia, el abono del salario mínimo fijado con efectos desde el 1 de enero de 2027.

Por ello, y en virtud de lo establecido en el artículo 2.1 del Código Civil, se entiende que jurídicamente no hay obstáculo a que se establezca una fecha concreta de entrada en vigor, que será el día 1 de enero de 2027.

IV. ADECUACIÓN AL ORDEN CONSTITUCIONAL DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS EN LA MATERIA

El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos 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.

Respecto al concepto legislación en esta materia, el Tribunal Constitucional ha señalado que el término *legislación* ha de ser entendido en sentido amplio o material, comprendiendo tanto las leyes formales como los reglamentos que las desarrollan (SSTC 33/1981, 18/1982, de 4 de mayo; 39/1982, de 30 de junio; 57/1982, de 27 de julio; 7/1985, de 25 de enero; 249/1988, de 20 de diciembre; 190/2002, de 17 de octubre; 30/2003, de 18 de diciembre). Sobre la *materia laboral* reservada a la legislación estatal, ha indicado que no es la que se refiere genéricamente al mundo del trabajo, sino en un sentido concreto y restringido, la que *regula directamente la relación laboral, es decir, […] la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios en favor de los que y bajo la dirección de quienes se prestan estos servicios* (STC 35/1992, 360/1993). Por tanto, para el Tribunal Constitucional, legislación laboral es la que regula el trabajo asalariado, cuyo estatuto jurídico propio surge de la existencia de un contrato de trabajo.

En cuanto a la competencia de *ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas*, estas gozan, de acuerdo con esta doctrina del Tribunal Constitucional, de potestad para promulgar disposiciones administrativas ad intra, que afecten a la *organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia* (SSTC 57/1982 y 360/1993, de 3 de diciembre). En consecuencia, tan solo pueden dictar las normas necesarias, para la ejecución regular de los servicios estatales que les sean transferidos, siempre que no alteren su régimen jurídico general, que es competencia del Estado.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. Trámites previos.

1.1. El 3 de noviembre de 2026 fue entregado el último informe de la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo (CAASMI), que proponía la subida del SMI vigente con el objetivo de alcanzar un salario que permita cubrir las necesidades básicas de las personas trabajadoras.

1.2. Adicionalmente, dentro de las posibilidades del artículo 26.1 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se han solicitado informes previos:

- Sobre el impacto de la subida del SMI al Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030, respecto de las cuotas de la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia financiadas con cargo al presupuesto de dicho ministerio.

- Sobre el impacto de la subida en sus presupuestos, a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social dependiente del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones; y, dentro del Ministerio de Trabajo y Economía Social, al Servicio Público de Empleo Estatal, al Fondo de Garantía Salarial y a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

1.3. Por otra parte, el 4 de noviembre de 2026 se convocó una mesa de diálogo social formada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, para tratar esta norma.

1.4. Tras la información recabada y las reuniones mantenidas, el Gobierno ha propuesto incrementar el SMI para 2027 en un 5,3 por ciento, quedando fijado en 18004 euros al año, 1286 euros al mes y 42,87 euros al día, con carácter general.

2. Consulta, audiencia e información públicas

2.1. El artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, prevé 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 se está ante una regulación parcial de una materia, lo que justifica la posibilidad de prescindir de dicho trámite de consulta pública previa.

2.2. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el texto del proyecto será objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de audiencia e información públicas.

El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece 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 vieren afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Por otra parte, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre señala que el plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de quince días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen y que lo anterior debe quedar debidamente reflejado en la memoria. Las razones que aconsejan la máxima celeridad posible en la tramitación tienen que ver con: la transcendencia de la materia que se regula, el cumplimiento del mandato dado al Gobierno para que fije la citada cuantía conforme al artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como la conveniencia de evitar, para mayor seguridad jurídica y en tanto como sea posible, que la norma tenga que aplicarse con retroactividad.

Así, 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, entre los días x de x de 2026 y x de x de 2026, siendo este el mismo plazo que se ha otorgado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas para trasladar sus observaciones.

3. Informes de la Administración General del Estado

3.1. En el ámbito del Ministerio de Trabajo y Economía Social se ha recabado informe de la Secretaría General Técnica del Departamento, de acuerdo con lo previsto en el artículo 26.5, párrafo cuarto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

3.2. Informes de otros departamentos.

En virtud del artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se han solicitado a:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

- Ministerio de Economía, Comercio y Empresa.

- Ministerio de Hacienda.

3.3. Por lo previsto en el artículo 26.9 de la de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se solicita informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, dependiente del Ministerio de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.

4. Dictamen del Consejo de Estado.

Tal y como se ha puesto de manifiesto en la tramitación de anteriores reales decretos de fijación del SMI, se debe tener en cuenta lo siguiente:

1º) La parte dispositiva del proyecto de real decreto, no innova el ordenamiento jurídico por cuanto su contenido es prácticamente idéntico a los anteriores. Sólo se modifican las cuantías y, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo (SSTS 4523/2015 y 4524/2015, ambas de 29 de octubre; 593/2021, de 29 de abril; y 642/2021, de 6 de mayo), estas forman parte del contenido resolutivo de la disposición.

Teniendo en cuenta el funcionamiento del SMI y, en especial, su previsión de fijación anual, la parte dispositiva no tiene otra función que mantener el mismo ordenamiento jurídico vigente a la fecha de su aprobación, garantizando así la seguridad jurídica de personas trabajadoras y empresarios.

2º) De acuerdo con el Tribunal Supremo (STS 6838/2012, de 10 de octubre de 2012), *las garantías procedimentales establecidas para la elaboración de las disposiciones generales deben ser interpretadas funcional y teleológicamente*. En virtud del artículo 2.1 de su ley orgánica, *el Consejo de Estado velará por la observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico. Valorará los aspectos de oportunidad y conveniencia cuando lo exijan la índole del asunto o lo solicite expresamente la autoridad consultante, así como la mayor eficacia de la Administración en el cumplimiento de sus fines*.

A este respecto, carecería de sentido someter a dictamen del Consejo de Estado una disposición cuyo contenido dispositivo o reglamentario se ha mantenido durante años inalterado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

IMPACTO ECONÓMICO

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, así como en el artículo 2.1.d).1º y 2º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis del impacto normativo, se establece la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre impacto económico y presupuestario. De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

1. Contexto

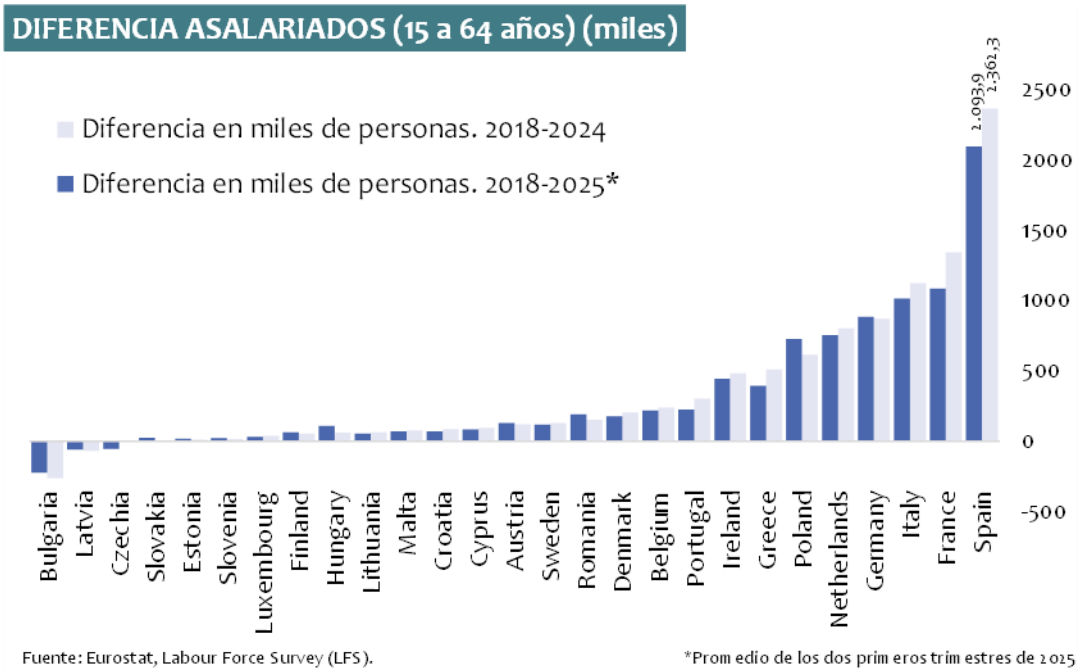
1.1. Contexto sociolaboral

El SMI en España actúa sobre la cuantía mínima que percibirá un trabajador por su jornada de trabajo. Entre sus objetivos, se encuentran el atender el derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a los trabajadores y sus familias un nivel de vida digno, y garantizar la capacidad adquisitiva de los salarios frente al coste de la vida.

La revisión anual del SMI y su cuantía se abordan en el marco del diálogo social, de acuerdo con los criterios establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en línea con la Directiva (UE) 2022/2041 y las recomendaciones internacionales. En este proceso, se incorporan elementos de valoración de índole económica, social y laboral, para ser fijado finalmente por el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales.

El mercado laboral español viene mostrando un comportamiento positivo y resiliente en los últimos ejercicios.

Con los datos disponibles a la fecha de cierre de este informe, el mercado laboral continúa mostrando una dinámica positiva en 2026, con el aumento de la población activa y el empleo, y la reducción del desempleo (-2,3% interanual), situándose la tasa de desempleo por debajo de los dos dígitos en el segundo trimestre de 2026 (9,9%).



Este crecimiento del empleo ha tenido un impacto positivo en los principales colectivos que integran el mercado laboral. Si bien, los trabajadores de más edad, los jóvenes, las personas poco cualificadas, así como las mujeres, continúan teniendo unas tasas de empleo por debajo del promedio nacional.

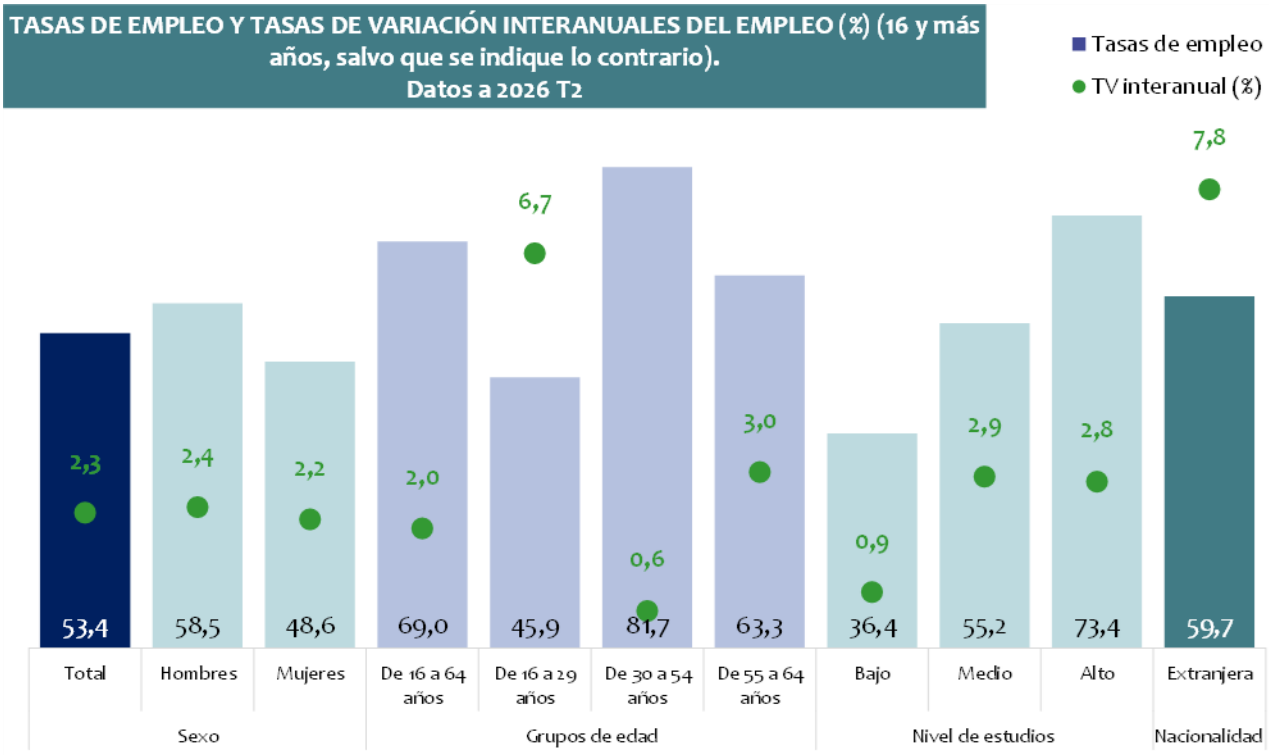
De acuerdo con la EPA del segundo trimestre, el número de ocupados aumentó en 510.200 personas con respecto al mismo trimestre de 2025 y se situó en 22.779.000, lo que representa una tasa de variación anual del 2,3%. El crecimiento del empleo ha sido mayor entre los hombres que entre las mujeres respecto al mismo trimestre del año anterior (2,4% frente a 2,2%), si bien la brecha de género en el empleo ha bajado del umbral de los 10 pp, situándose en 9,9 pp.

Por grupos de edad, la ocupación ha aumentado con mayor intensidad entre los jóvenes (16 a 29 años), que han experimentado un aumento en el número de ocupados del 6,7% respecto al segundo trimestre de 2025 y del 34% desde el segundo trimestre de 2018. Sin embargo, en el período 2018-2026(a segundos trimestres), el colectivo de los trabajadores mayores (55 a 64 años), ha sido el que ha experimentado un mayor aumento (tanto en términos absolutos, 1.417,3 miles de trabajadores más, como en relativos, 45,78% de incremento).

Entre los extranjeros también se ha dado un gran aumento en su ocupación, con respecto al segundo trimestre del 2025. En la población de 16 años y más, ha aumentado un 7,8% pasando a representar un 16,5% del total de ocupados frente al 15,7% en el año previo.

El 15 de abril del 2026 se publicó en el BOE el Real Decreto 316/2026, de 14 de abril[2] [3]un impacto claro en la afiliación[4]a 31 de agosto de 2026 el número de personas extranjeras en alta en la Seguridad Social como consecuencia de este proceso ascendía a 337.917.

En cuanto al nivel de estudios de los ocupados, a pesar de que los tres grupos principales han presentado aumentos son los trabajadores más cualificados los que han presentado un aumento más acusado en términos absolutos (293,6 miles de ocupados, frente a 155,2 y 61,5 para los grupos de cualificación media y baja, respectivamente).



FUENTE: INE, elaboración propia a partir de la EPA

Según los datos avance de la Contabilidad Nacional Trimestral de España, el número de personas ocupadas supera ya los 23 millones en el segundo trimestre de 2026. La tendencia creciente de los ocupados sigue manteniéndose desde que, en el segundo trimestre del 2020, descendiera a 18,9 millones de ocupados.

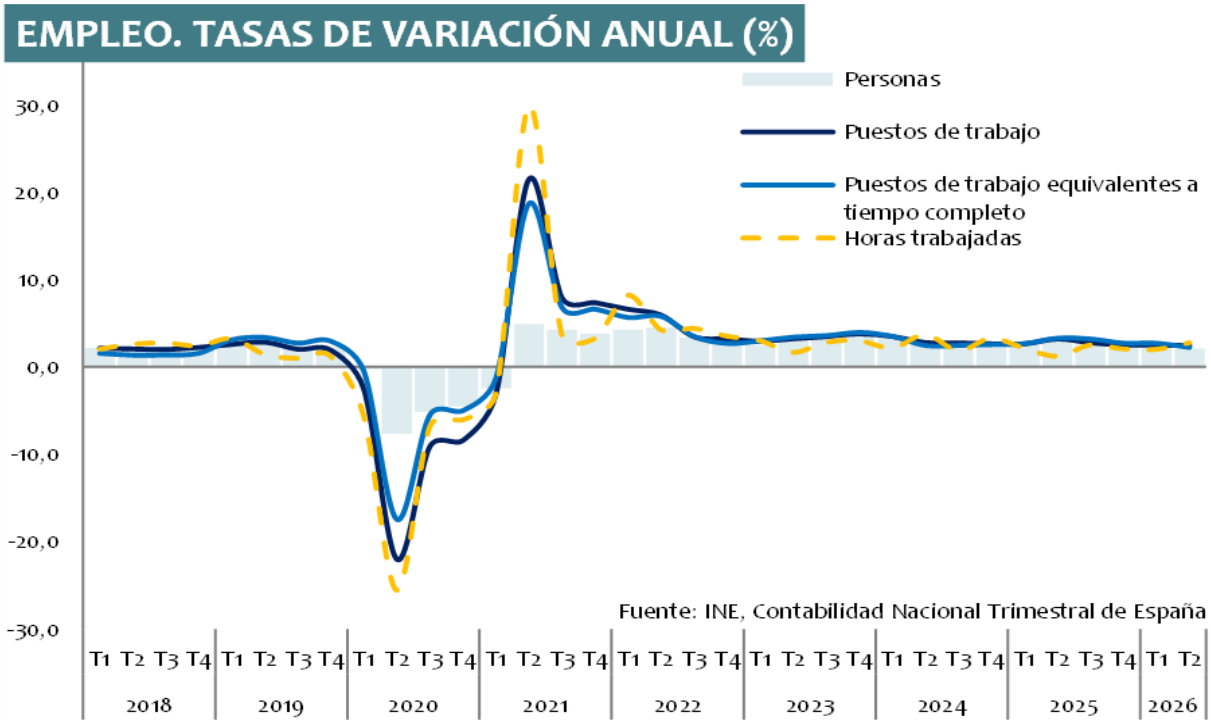
En el segundo trimestre de 2026, la variación anual de las personas ocupadas es de un 2,2%, los puestos de trabajo y los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo presentan un

[2] Real Decreto 316/2026, de 14 de abril: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-8284
[3] Real Decreto 316/2026, de 14 de abril: https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2026-8284

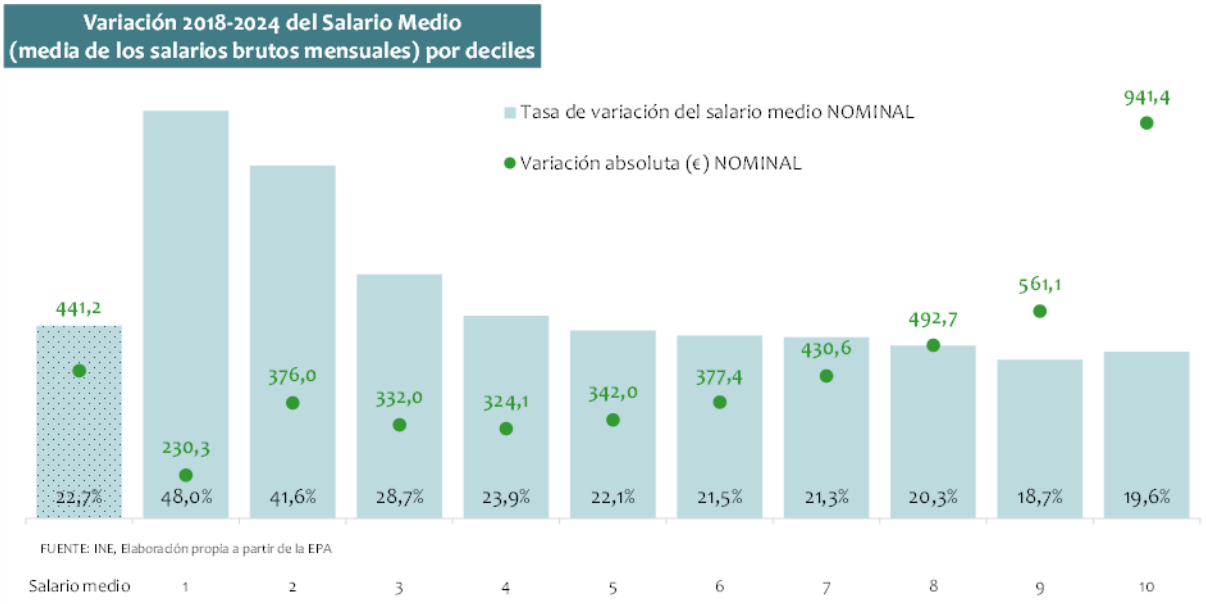
[4] https://www.inclusion.gob.es/w/la-seguridad-social-supera-los-3.550.000-afiliados-extranjeros-en-agosto-y-suma-mas-de-480.000-en-un-ano

crecimiento anual de 2,5% y 2,3%, respectivamente, y las horas trabajadas, por su parte, tienen un crecimiento del 3,1%.

Por sectores, en términos de personas ocupadas, en el segundo trimestre del 2026, el empleo en la agricultura asciende un 2,5%, en la industria sube un 2,8%, y en el sector de la construcción se incrementa un 7,6%. Por su parte, en el sector servicios, crece un 1,6%.



En términos salariales, a partir de la información de los deciles del salario principal de la EPA, el mayor incremento salarial acumulado en el periodo 2018-2024, en términos relativos, se sigue dando en los deciles más bajos, es decir, entre los que menos salario perciben. Si bien, en términos absolutos, las variaciones salariales han sido mayores en los deciles más altos.



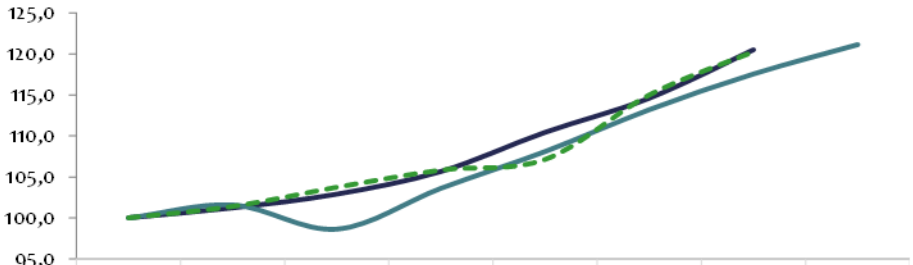
Por tipo de jornada, los incrementos salariales medios con respecto al año 2023 han sido de un 4,6% en jornada completa y de un 10% en jornada parcial. En el periodo 2018-2024, el aumento salarial fue superior entre los asalariados a jornada completa (34,9%), que entre los de jornada parcial (20,3%).

Por edades, el grupo etario que registró un mayor crecimiento salarial en el periodo 2018-2024 fue el de 25 a 34 años (32,0%), seguido del de 16 a 24 años cuyo aumento salarial fue del 25,7%.

Por sexo, el incremento salarial de las mujeres en el periodo 2018-2024 (sin diferenciar por tipo de jornada) ha sido un 26,6%, mientras que el de los hombres supuso un 20,0%. Por nacionalidad, el colectivo extranjero ha experimentado un incremento con respecto al 2018 de un 35,2%, frente al 22,7% del conjunto de la población.

Por último, se muestra a continuación la evolución de los salarios y los costes salariales con base 2018, tomando como referencia la jornada completa. En 2024 la variación anual de los salarios medios del empleo principal según la EPA fue de un 4,6%, mientras que los costes salariales se incrementaron un 3,8%. Por su parte, la variación salarial revisada en convenios colectivos fue del 3,4%.

EVOLUCIÓN SALARIOS-COSTES ANUALES (jornada completa)
Base 2018=100



	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Ganancia media por trabajador (EAES)	100,0	101,2	102,9	105,7	110,4	114,6	120,5	
Coste salarial por trabajador (ETCL)	100,0	101,6	98,6	103,6	108,1	113,2	117,6	121,1
Salarios del empleo principal (EPA)	100,0	101,4	103,7	105,8	107,1	115,0	120,3	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de ETCL[5], EES[6], EPA [7]del INE. Se consideran 12 mensualidades.

En el ámbito social, en términos de pobreza y desigualdad, la según la Encuesta de Condiciones de Vida (INE)[8] para el año 2025, la tasa riesgo de pobreza y/o exclusión social (AROPE), descendió de un 25,8% en 2024 a un 25,7% en 2025. En concreto, el porcentaje de población en Riesgo de pobreza se sitúa en un 19,5%, 0,2 pp menos que en el 2024 y 2 pp menos que en el 2018. El porcentaje de población en Carencia material y social severa alcanza el 8,1%, 0,2 pp menos que en 2024 y 1 pp menos respecto al año 2018. Por su parte, el porcentaje de población con Baja intensidad del empleo en 2025 se mantiene en el 8,0% (2,8 pp inferior a la cifra de 2018). El ingreso medio neto por persona alcanzó los 15.620 euros en 2025, cifra un 5,5% superior a la registrada el año precedente. En lo que respecta a las personas con trabajo, la tasa de riesgo de pobreza relativa se sitúa en el 10,2% para mujeres y en el 12,1% para hombres [9].

1.2. Evolución del Salario Mínimo Interprofesional.

[5] https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=6038&L=0

[6] https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=28187&L=0
[7] https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=66237
[8] https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176807&menu=ultiDatos&idp=1254735976608

[9] ine.es/ss/Satellite?c=INESeccion_C&cid=1259925455948&p=%2F&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=1259924822888

Desde la entrada de España en la Unión Económica y Monetaria, se pueden distinguir distintas etapas en relación con la evolución del SMI.

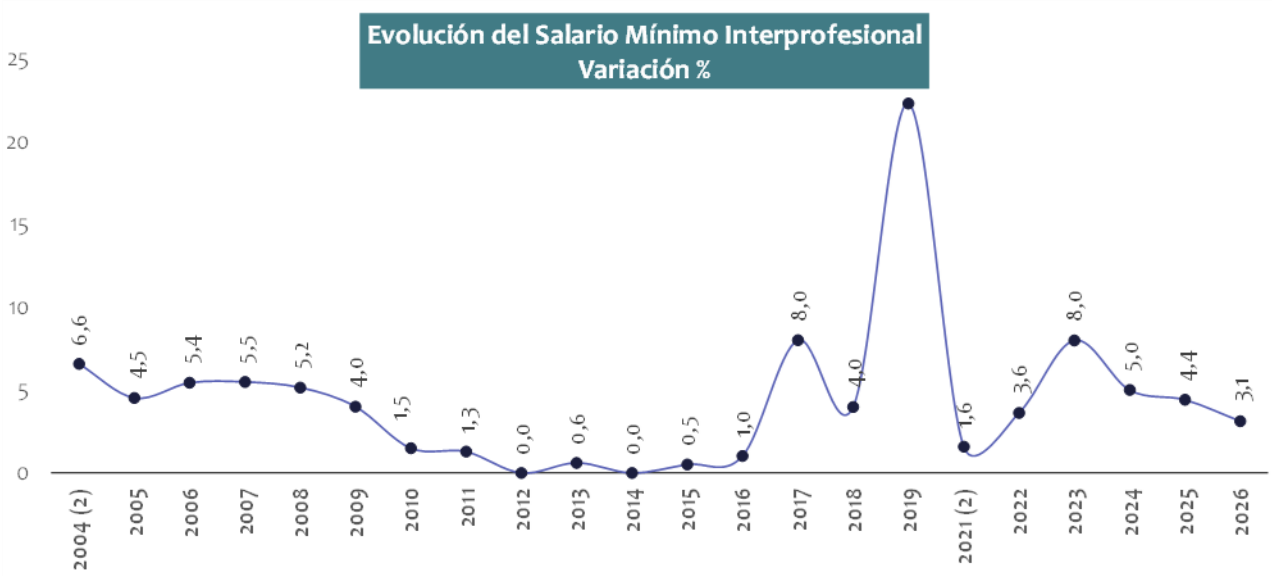
La primera, comprende desde 1998 hasta junio de 2004, con aumentos del SMI en torno al al 2% anual y salarios mensuales inferiores a 500 euros. La segunda, desde junio de 2004 hasta 2009, donde el SMI se situaba en niveles cercanos a 600 euros, pero con incrementos anuales más significativos, en torno al 5%. Durante la tercera etapa, entre los años 2010 y 2016, el SMI es inferior a 700 euros, y se produce un estancamiento de las variaciones anuales, no superando el 1,5% de subida, e incluso con un aumento nulo en los años 2012 y 2014, en el contexto de la crisis económica iniciada en 2008.

En 2017 el SMI se incrementa un 8%, después de 5 años con subidas muy moderadas. Esta última etapa, que comprende de 2017 al 2025, ha supuesto los mayores aumentos del SMI, alcanzando la mayor subida en 2019 (un 22,3% interanual), que implicó que el SMI mensual pasara de 735,90 euros a 900 euros. En el año 2026, el SMI ha alcanzado la cifra de 1.221 euros, lo que supone una variación anual del 3,1%. Desde el año 2018 hasta el 2026 se ha producido un incremento bruto de 485,1 euros, es decir, una subida del 65,9%.

En el gráfico siguiente se refleja la serie del SMI desde 1998 hasta 2026 y su variación anual.



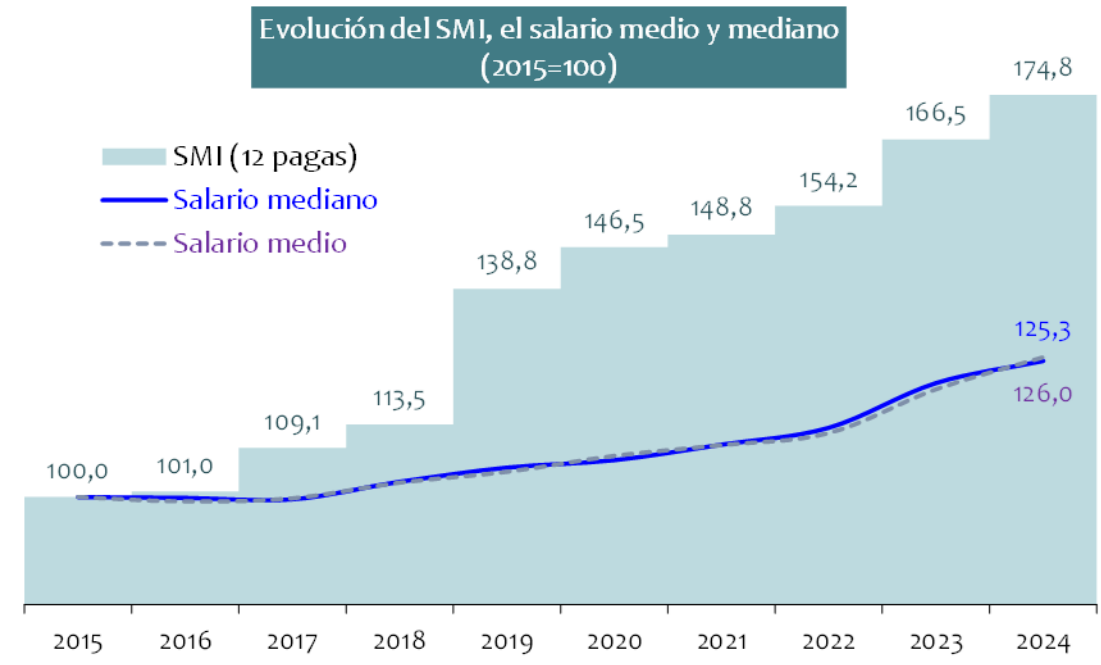
(*) Estos salarios corresponden a 14 mensualidades del SMI anual.



FUENTE: Ministerio de Trabajo y Economía Social

En el siguiente gráfico, y tomando como referencia los salarios del empleo principal de la EPA, se comparan las evoluciones de las series de salarios medios, medianos y SMI, con base el año 2015 (año 2015=100).

Se observa que en el año 2016 y 2017 los salarios medios y medianos decrecen ligeramente con respecto al 2015. Los salarios medio y mediano, comparando también con el 2015, superan el 26% de crecimiento.



FUENTE: Datos elaborados a partir de la EPA, INE

2. Factores determinantes para el cálculo del SMI

2.1 Determinación del SMI

El artículo 27 del Estatuto de los trabajadores.

El artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores[10] establece que el Gobierno fijará anualmente el SMI, previa consulta con los agentes sociales más representativos y teniendo en cuenta:

- El índice de precios de consumo.
- La productividad media nacional alcanzada.
- El incremento en la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

Añade, además, que se fijará una revisión semestral en caso de que no se cumplan las previsiones sobre el IPC.

La fijación del SMI, por tanto, debe realizarse a través de una valoración global de un conjunto de indicadores. La cuantía del SMI no es producto de una operación aritmética, sino de la ponderación de un conjunto de factores en un marco conceptual amplio que inciden en el contexto socioeconómico de las personas trabajadoras.

La Comisión Asesora para el Análisis del SMI

Además de fijar las cuantías a través del diálogo social, el 28 de enero de 2021 se constituyó la Comisión Asesora para el Análisis del SMI (CAASMI), con presencia de representantes de los Ministerios de Trabajo y Economía Social, y Economía, Comercio y Empresa, de los interlocutores sociales y de investigadores y expertos en la materia.

Los objetivos de la Comisión en su primer mandato eran estimar el 60% del salario medio y la senda de crecimiento a seguir por el SMI durante el periodo 2021-2023, para dar cumplimiento al objetivo acordado por España en el proceso de aproximar la cuantía del SMI al 60% del salario medio neto, según recomienda la Carta Social Europea y desarrolla el Comité Europeo de Derechos Sociales.

En el informe presentado en junio de 2021[11] proponía una horquilla de subida de entre el 6,4% y el 10,4% hasta el año 2023, lo que suponía un aumento de entre 61€ y 99€ brutos.

En su segundo mandato, la CAASMI tenía dos objetivos complementarios; estimar el salario medio correspondiente a 2022 para cumplir con las recomendaciones de la Carta Social Europea y establecer un SMI para 2023 que alcanzara el 60% del salario medio neto de 2022,

[10] https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf
[11] https://s03.s3c.es/imag/doc/2021-06-18/Informe_comision_asesora_smi.pdf

además de abordar el impacto potencial de la subida del SMI sobre los hogares pobres o en riesgo de pobreza.

En esta ocasión, la CAASMI presentó en su informe de diciembre de 2022[12] cuatro estimaciones posibles para el SMI 2023, cuyos valores serían 1.046, 1.054, 1.066 y 1.082 euros mensuales, en catorce pagas, correspondientes a cuatro simulaciones distintas a partir del salario medio neto a tiempo completo.

Durante diciembre 2024 y enero 2025 la tercera CAASMI se reunió para fijar el intervalo de subida del SMI para el 2025. En el informe[13] elaborado por la comisión, se describen los objetivos perseguidos que son: obtener del salario medio neto correspondiente al año 2024 y sugerir el intervalo de subida del SMI necesario para que este se iguale al 60% de salario medio neto, cumpliendo así con lo establecido en la Carta Social Europea.

En el informe se detallan tanto la metodología y fuentes empleadas para la obtención del salario medio, como los motivos por los que se selecciona como indicador la media y no la mediana del salario, y se elige en términos netos y no brutos, para la fijación del SMI.

Como fuente de base para el salario medio bruto se tomó la Encuesta de Estructura Salarial del 2022, y, para el crecimiento salarial de un año a otro, la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, ambas elaboradas por el INE. Por otra parte, para obtener el SMI bruto, a partir del SMI neto, la CAASMI solicitó la colaboración del Ministerio de Hacienda para la estimación de la retención del IRPF, esto es, obtener el tipo medio efectivo de las personas con ingresos iguales o inferiores al SMI a partir de las declaraciones de la renta de los años 2023 y 2024.

Finalmente, la CAASMI estimó como intervalo recomendado para la subida del SMI bruto para el 2025 el comprendido entre los porcentajes 3,4% y 4,4%.

En octubre de 2025 la CAASMI[14] fue convocada nuevamente con el mandato de estimar el salario medio neto a tiempo completo correspondiente a 2025 e identificar la subida necesaria del SMI que mantenga su valor en el 60% del salario medio neto. Como novedad en este mandato, se realizaron dos estimaciones distintas a la hora de obtener el SMI bruto a partir del SMI neto: en la primera situación el SMI no es objeto de IRPF y en la segunda estimación sí lo es. Así, mantener el nivel del 60% del salario medio neto exigiría un aumento del SMI bruto en 2026 del 1,8% y del 4,7% dependiendo del mantenimiento de la tributación al IRPF. Debido a que el crecimiento del SMI estimado quedaba por debajo del crecimiento de los precios, la comisión aconsejaba, para mantener el poder adquisitivo, un aumento entre el 3,1% y 4,7%.

[12] https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Paginas/2022/191222-smi-2023-propuesta.aspx
[13] https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2025/150125-III-Informe-Expertos-SMI.pdf
[14] https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4495

El 8 de octubre del 2026 se ha convocado de nuevo a la CAASMI por parte de la Ministra de Trabajo y Economía Social [15]para la elaboración del V informe. El mandato consistía en estimar el salario medio neto a tiempo completo de 2026 y la subida del SMI necesaria en 2027 para mantener su valor en el 60% de dicho salario sin que tribute en el IRPF, preservando además su poder adquisitivo. Como en ediciones anteriores, el análisis debía tener en cuenta el contexto económico y social y los criterios del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores: el IPC, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general. La Comisión estimó un salario medio neto de 27.349 euros, por lo que el 60% equivale a 16.409 euros netos. Mantener esa referencia exigiría una subida del 2,7%, inferior a la inflación de octubre de 2026 (4,9%). Por ello, la CAASMI propone elevar el SMI un 4,9%, hasta 17.934 euros anuales (1.281 euros mensuales en catorce pagas).

La Directiva europea sobre salarios mínimos adecuados

Es pertinente hacer referencia a la directiva (UE) 2022/2041[16] del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre del 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

En el artículo 5.2. de la directiva se indican nuevos elementos que deberán tenerse en cuenta para poder definir los niveles de SMI:

a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
b) la cuantía general de los salarios y su distribución;
c) la tasa de crecimiento de los salarios;
d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo.

Además, en el artículo 5.4 se establece que los Estados miembros deben utilizar valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, podrán utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60 % de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.

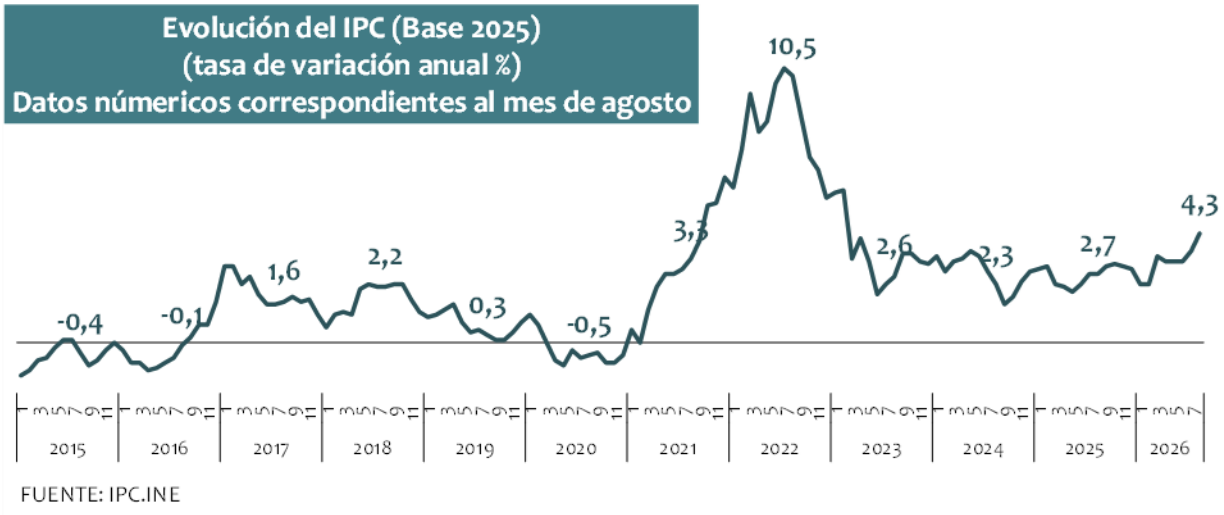
Por último, cabe citar que el artículo 5.6 establece la obligatoriedad de crear un órgano consultivo que sirva de asesoramiento en las cuestiones relacionadas con el SMI. […] *Cada estado miembro designará o creará uno o varios órganos consultivos para asesorar a las autoridades competentes sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal* […].

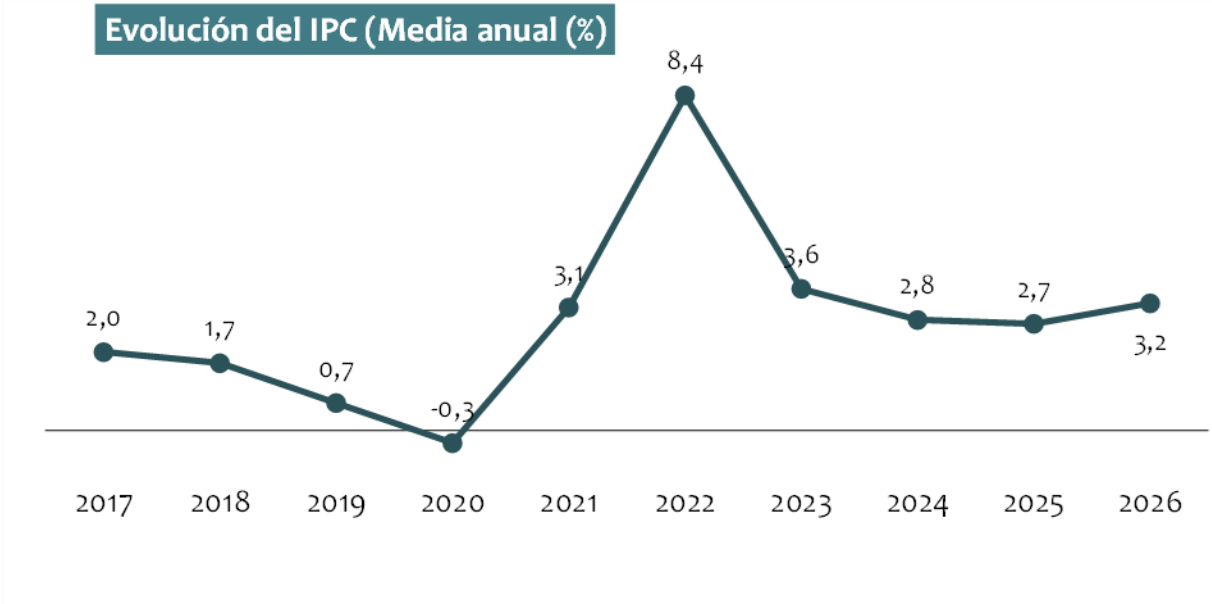
A fecha de elaboración de esta memoria la directiva se encuentra en proceso de transposición.

[15] Gabinete de Comunicación
[16] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556

2.2. Análisis de los factores determinantes del SMI

2.2.1. El IPC





Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del IPC. INE.

Tras un largo periodo de inflación negativa, entre el último trimestre de 2013 y finales de 2016, el índice de precios retornó a tasas positivas, situándose en torno al 2% en 2017. Desde 2017, la inflación ha sido positiva -con el mínimo de 0,1% en octubre de 2019- hasta abril de 2020, cuando, debido a la crisis COVID, la inflación pasó de nuevo a ser negativa, cerrando el año

con una tasa del -0,3%. En 2021, se inició de nuevo una tendencia ascendente, hasta alcanzar un 8,4% de promedio en el año 2022.

La influencia de la guerra en Ucrania -que comenzó en febrero de 2022- supuso un punto de inflexión en lo que al índice de precios se refiere, propiciando que se alcanzaran índices máximos históricos no vistos en más de 35 años. Así, en marzo de 2022 se alcanzó una variación anual del índice general del 9,8%, llegando a los dos dígitos durante los meses de junio, julio y agosto, e influenciada principalmente por las subidas de las materias primas, bienes intermedios, energía y combustibles. El año 2022 cerró con una variación del 8,4% en media anual. En cuanto a 2023, el índice general fue descendiendo, con ligeras fluctuaciones, hasta cerrar el año con una media anual del 3,6%. La reducción de la inflación continuó durante el 2024 y 2025, y el IPC se mantuvo por debajo del 3%, con un 2,8% y 2,7% de media anual respectivamente.

Durante el 2026 la inflación ha ido aumentando progresivamente, comenzando el año en 2,3% y escalando hasta el 4,9% de octubre, último dato disponible, como consecuencia del aumento de precios de combustibles y lubricantes para vehículos personales que deriva del conflicto existente en Oriente Próximo.

Las previsiones del Banco de España[17], publicadas en octubre del 2026, apuntan a una inflación del 3,9% para el 2026, subiendo 0,3 pp con respecto al trimestre anterior. Para 2027 el Banco de España espera unas tasas en torno al 3,7% un 1,1 pp más que las previsiones realizadas en el trimestre anterior, responsabilizando del aumento de la inflación general y la subyacente al encarecimiento de la energía, entre otros.

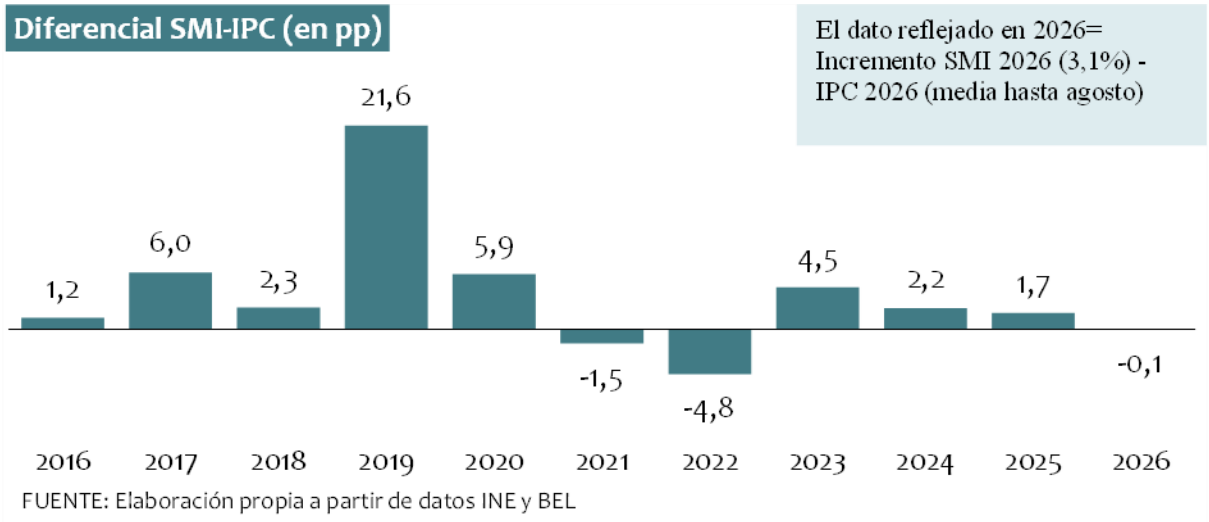
Según las previsiones de la Comisión Europea[18] publicadas en el mes de mayo, el IPC en 2026 cerraría en un 3%, 0,9 pp menos que el previsto por el Banco de España. Para el 2027, se situaría en el 2,5%, 1,2 pp inferior a la previsión del Banco de España. Comparando la variación del IPC y el crecimiento interanual del SMI, entre 2004 y 2009 el crecimiento del SMI fue superior al del IPC. En años anteriores la subida del SMI se situaba en torno al 2%, y es en el 2004, como se ha indicado con anterioridad, cuando comienza a acumular incrementos más importantes, superando a la subida del IPC, situado en torno al 3% en dicho periodo.

Con la llegada de la crisis financiera de 2008, en 2010 se produjo prácticamente una congelación en el SMI y, aunque la serie del IPC no sufrió unas variaciones importantes, la diferencia entre ambas subidas llegó al -2,5% en el 2012 coincidiendo con una variación de un 0% en el SMI.

[17] https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/analisis-economico-investigacion/proyecciones-macro-informe-trimestral/proyecciones-e-informe-trimestral-de-la-economia-espanola-tercer-trimestre-2026.html
[18] https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-surveillance-eu-economies/spain/economic-forecast-spain_en?prefLang=es

En 2014 comienza un periodo en el que el SMI creció más que los precios. En los primeros años se debió a una inflación negativa siendo las subidas del SMI bajas, en torno al 0%-0,5%. Desde 2017 a 2020 se produjeron las mayores subidas del SMI, no superadas por una inflación baja e incluso negativa, como ocurrió en el 2020. La mayor diferencia se produjo en 2019, con la subida de más de un 22% del SMI con respecto al año anterior.

En la última etapa, destacan los niveles elevados de crecimiento del IPC, que no son superados por las importantes subidas del SMI, de modo que en 2022 los precios subieron 4,8 pp más que el SMI. En 2023 los niveles del IPC se van moderando, lo que, contrarrestado con una subida del SMI del 8%, supuso un diferencial de más de 4 puntos en positivo. En el 2024 el diferencial sigue siendo positivo, mayor de 2 pp en favor del SMI, aunque inferior al alcanzado en el año previo, al igual que ocurre en 2025, donde con los datos de los que se dispone hasta diciembre el diferencial alcanzado es de 1,7 pp. En lo que va de 2026 podemos ver como prácticamente se igualan ambos indicadores, rebasando el IPC a la subida del SMI en 0,1 pp en su media hasta agosto, pero se agranda hasta 0,4 pp con la media hasta octubre, con los últimos datos disponibles

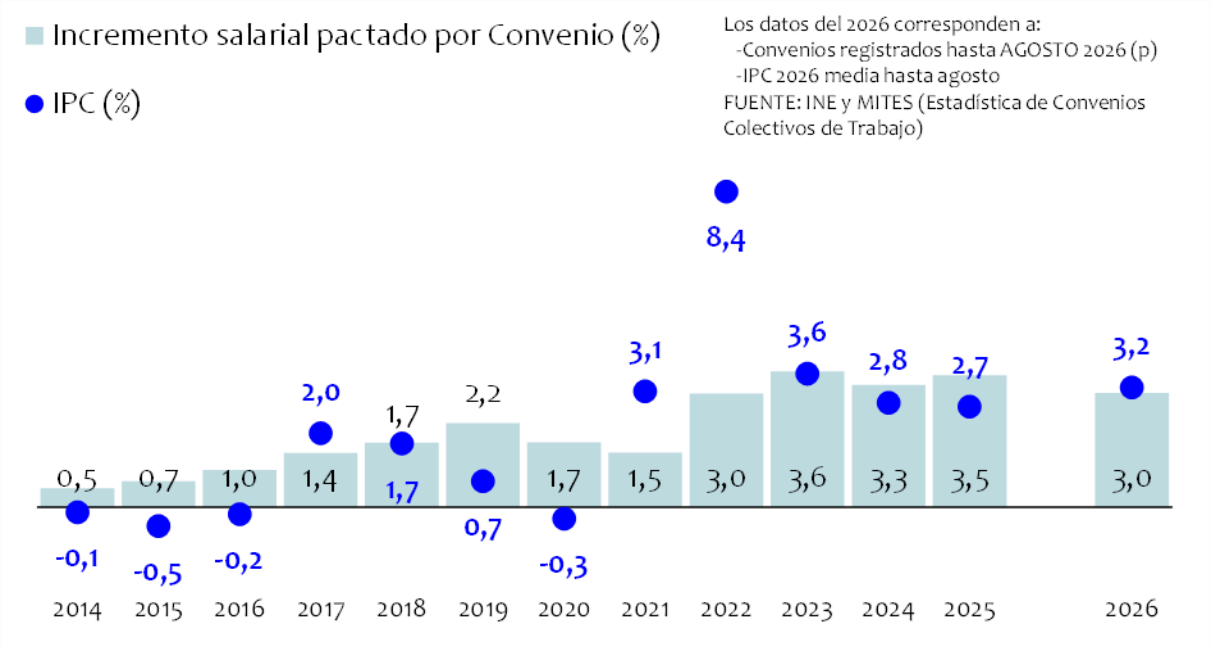


Analizando los salarios a partir de la información de negociación colectiva, la variación del IPC y de los salarios pactados era muy similar antes de la crisis del 2008, situándose ambas series en torno a un 3% de crecimiento promedio anual. En 2009, aunque se modera la variación salarial pactada, ésta supera al IPC, cuya tasa toma valores negativos. Desde 2010 hasta 2013, el IPC se sitúa en niveles superiores al incremento salarial pactado, llegando a situarse en apenas un 0,5% de subida.

En el tramo del 2014 a 2020 (salvo en 2017), el incremento salarial se sitúa en valores positivos y superiores a la inflación, debido a los valores tan bajos que llega a tomar el IPC.

En 2021, debido a la fuerte subida que experimentan los precios, la variación salarial pactada no supera dichos niveles, llegando a tener en 2022 más de 5 pp de diferencia. En 2023,

gracias a la estabilización de los precios, se vuelven a alinear en niveles similares las subidas salariales y de precios. En 2024 las subidas salariales comienzan a ser mayores que las de precios, dinámica que resulta más acusada en 2025. Sin embargo, en lo que va de año 2026 esta situación vuelve a revertirse.



2.2.2. La productividad.

La productividad[19] por hora efectivamente trabajada en el segundo trimestre del 2026 se redujo un 0,2%, en términos desestacionalizados y comparado con el año anterior. La productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo, en cambio, aumentó un 0,4%.

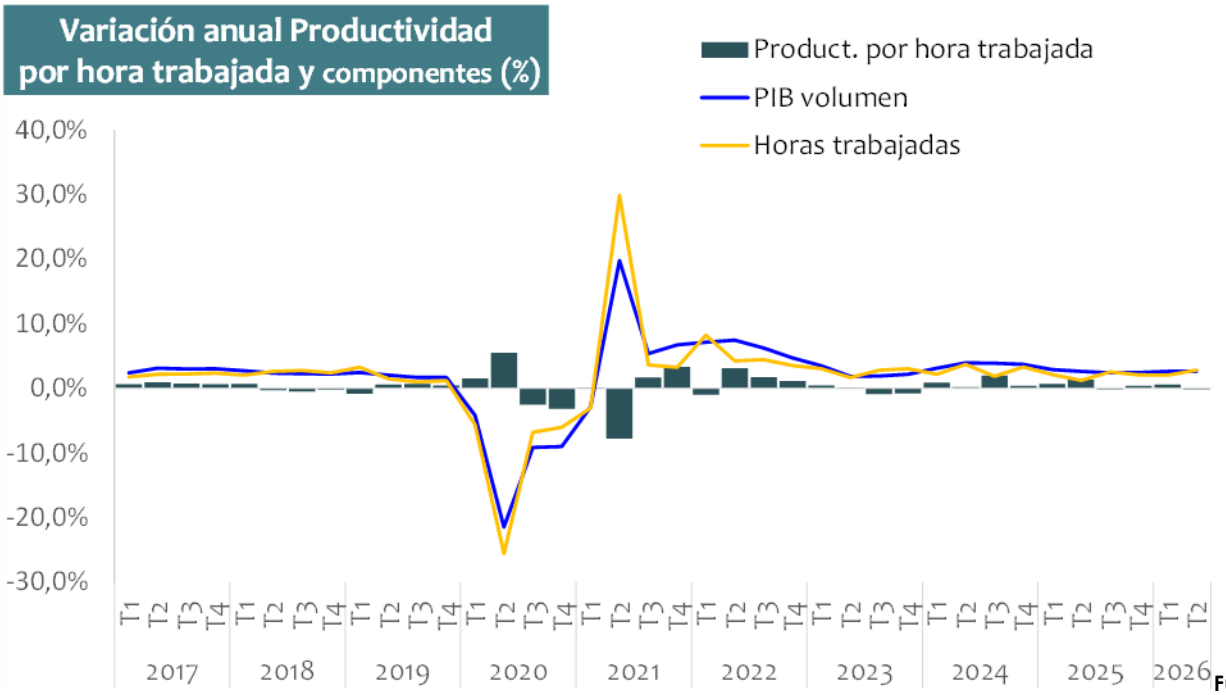
En términos trimestrales[20], la productividad por hora trabajada disminuyó un 0,4% y la productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo aumentó un 0,3%.

En el segundo trimestre, las horas trabajadas subieron un 2,8% con respecto al mismo trimestre del 2025, 0,8 pp más que la variación del trimestre anterior. Por su parte, los puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo se incrementaron un 2,2% en tasa interanual, mientras que las personas ocupadas subieron un 2,1%.

En cuanto a las horas trabajadas por los asalariados, han aumentado en el segundo trimestre del 2026; un 1,5% respecto al trimestre anterior, y un 3,7% en términos anuales.

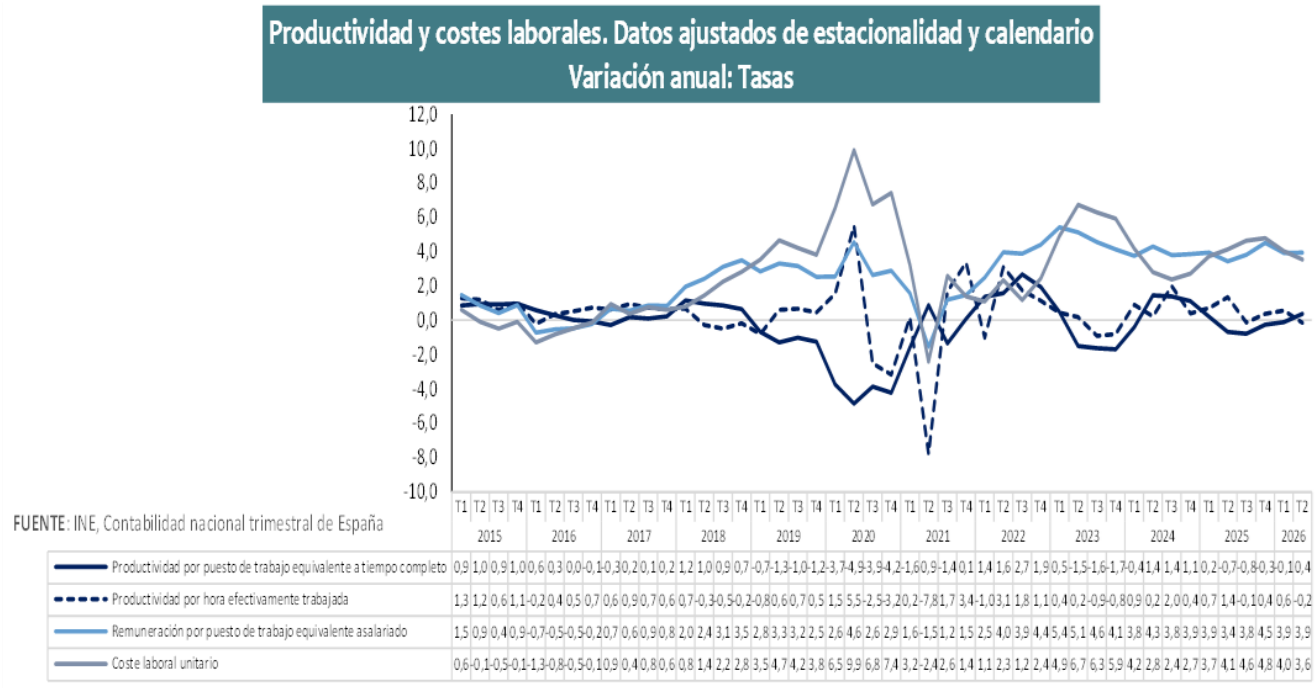
---

[19] https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=67828&L=0
[20] Nota de Prensa: Contabilidad Nacional Trimestral de España. Segundo trimestre 2026.



Fuente: INE. Contabilidad Nacional Trimestral de España

El coste laboral unitario alcanzó en 2025 una variación anual media (media de los cuatro trimestres) de un 4,3%. Esta variación se ha reducido en el 2026, situándose en un 3,6%.



En julio de 2026, según el Informe de situación de la economía española[21] del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, se estimaba que la productividad por hora cierre 2026 con una variación anual del 1%, y que en 2027 aumente un 0,6%.

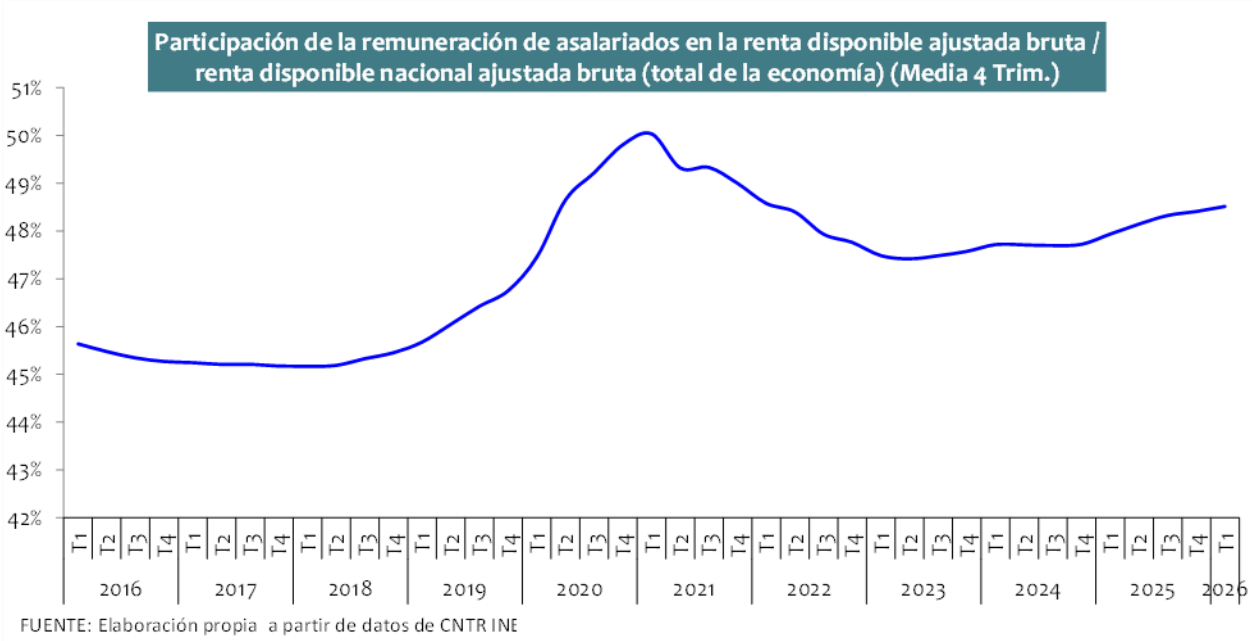
El Consejo de la Productividad de España (CPE)[22], publicó en marzo del 2026 su primer informe anual. Entre otros puntos relevantes, señala que entre 2022 y 2025 se observa una mejora moderada de la productividad respecto al periodo 2014-2019, lo que podría reflejar avances en algunos de los factores que la determinan. Asimismo, destaca que este aumento de la productividad se ha producido de manera simultánea a una intensa creación de empleo, una combinación menos habitual en etapas anteriores.

También, destaca el hecho de que el reciente repunte de la productividad ha venido acompañado de una mejora de las rentas laborales y de la remuneración real por hora trabajada.

2.2.3. Participación del trabajo en la renta nacional

Observando la serie de la remuneración de asalariados como porcentaje de la renta nacional disponible bruta desde 2015, se parte del 46,4% del primer trimestre de dicho ejercicio, descendiendo moderadamente a continuación, para llegar el mínimo de este periodo, alcanzado en el tercer trimestre del 2017, casi 1 pp menos que en el 2015. A partir de ese momento, la serie tiene un crecimiento continuo hasta llegar al máximo alcanzado en plena crisis del COVID-19, donde se superó el 50%. En los años siguientes desciende ligeramente, para volver a seguir una tendencia creciente desde el primer trimestre de 2023 hasta llegar al tercer trimestre del 2025 con un valor del 48,9%, más de 2,4 pp superior a las cifras de 2015.

[21] Informe de situación de la economía española, Julio 2026
[22] https://portal.mineco.gob.es/es-es/economiayempresa/ConsejoProductividad/Paginas/consejo_productividad_espana.aspx



2.2.4. Coyuntura económica general.

El Consejo de Gobierno del Banco Central Europeo (BCE)[23] decidió subir los tres tipos de interés oficiales 25 puntos básicos en septiembre del 2026. El 2026 ha venido marcado por el conflicto en Oriente Próximo y su impacto en los precios energéticos, lo que retrasan la convergencia de la inflación hacia el objetivo del 2%.

Las nuevas proyecciones elaboradas por los expertos del BCE para la zona euro sitúan la inflación general en un promedio del 3,0 % en 2026, del 2,5 % en 2027 y la proyección para el crecimiento económico del PIB se sitúa en el 0,9 % en 2026, el 1,4 % en 2027.

Aunque estas previsiones han mejorado con respecto al trimestre anterior, sigue siendo un escenario de incertidumbre que pueden elevar la inflación y frenar el crecimiento económico.

En el ámbito laboral, el crecimiento del empleo y de la población activa continúa ralentizándose. La tasa de paro permaneció sin variaciones en el 6,4 % en julio

La productividad en la zona del euro ha mostrado una recuperación sostenida y progresivamente más sólida en los últimos trimestres, alcanzando un crecimiento interanual del 0,7 % en el segundo trimestre de 2026, excluyendo el efecto de la volatilidad asociada al PIB de Irlanda.

La Comisión Europea[24], en su previsión para España de mayo de 2026, afirmaba que el crecimiento de la economía española se vería frenado por la situación en Oriente Próximo y

[23] BCE – Boletín Económico, Número 6/2026
[24] Previsiones económicas de España - Economía y Finanzas - Comisión Europea

por un incremento del IPC motivado por el alza de los precios de la energía. Según esta previsión, el dinamismo del mercado laboral irá desacelerándose en consonancia con la evolución de la economía, aunque se estima que el desempleo se mantenga por debajo del 10% en 2026 y 2027.

Según el **Ministerio de Economía, Comercio y Empresa**, en la actualización de junio del 2026 del Escenario Macroeconómico del Gobierno de España[25], el crecimiento de la economía se ha apoyado en el crecimiento de la demanda interna. El empleo continúa su crecimiento, así como la tasa de actividad, mientras que la tasa de desempleo se encuentra en mínimos históricos.

Pese al impacto moderadamente negativo derivado de la situación internacional, las perspectivas para la economía española siguen siendo favorables. Se prevé que el crecimiento se recupere gradualmente tras ese efecto inicial, manteniéndose el dinamismo del mercado laboral y una evolución positiva de la población activa. La economía crecería un 2,6 % en 2026 y un 2,2 % en 2027.

El **Banco de España**, en sus proyecciones e informe trimestral de la economía española de octubre de 2026[26], incide en el impacto del conflicto de Oriente Próximo sobre el nivel de precios que ha provocado un aumento de la inflación global, tanto la Reserva Federal de Estados Unidos como el Banco Central Europeo (BCE) incrementaron en 25 pb sus tipos de interés oficiales. En el contexto nacional, la economía española mantiene el crecimiento basado en la demanda interna y crecimiento del empleo.

El crecimiento del empleo se va a mantener para los próximos trimestres, aunque de forma más moderada. Por otra parte, el nivel de precios vendrá condicionado por el precio de la energía. A continuación, se resumen las previsiones sobre PIB, empleo, paro e inflación de diferentes organismos nacionales e internacionales.

[25] https://portal.mineco.gob.es/es-es/economiayempresa/EconomiaInformesMacro/Documents/Informes%20de%20previsi%C3%B3n%20y%20programaci%C3%B3n/Informe-de-Situacion-2026.pdf

[26] https://www.bde.es/wbe/es/publicaciones/analisis-economico-investigacion/proyecciones-macro-informe-trimestral/proyecciones-e-informe-trimestral-de-la-economia-espanola-tercer-trimestre-2026.html

	NACIONAL			INTERNACIONAL		
	MINISTERIO DE ECONOMÍA, COMERCIO Y EMPRESA	BANCO DE ESPAÑA	AIReF	COMISIÓN UE	OCDE	FMI
PIB (var%)						
2026	2,6	2,6	2,5	2.4	2,6	2,1
2027	2,2	2,2	2,1	1,9	1,8	1,8
2028	2,1		1,9			
EMPLEO (var%) (*)						
2026	2,4	2,0	2,5			
2027	2,1	1,8	2,0			
2028	2,0		1,8			
TASA DE PARO (%)						
2026	9,9	10,0	10,2	9.9	10,2	10,7
2027	9,4	9,7	10,1	9,6	9,8	
2028	9,0		9,8			
IPC (var%)						
2026		3,9	3,2	3,0	3,7	3,0
2027		3,7	3,3	2,5	3,4	2,4
2028			2,4			

(*) Puestos de trabajo equivalente a tiempo completo de la Contabilidad Nacional. A partir de 2023 las cifras del Banco de España se refieren a la previsión sobre horas trabajadas. El IPC total es la media anual.

FUENTE: MINECO, Banco de España, Comisión UE, OCDE, FMI.

El siguiente cuadro muestra una tabla resumen sobre los principales indicadores Económicos de la Contabilidad Nacional Trimestral de España y el IPC.

ECONOMÍA Variación anual (%)	(Media anual de los datos trimestrales)											2026
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	T2
PIB	4,1	2,9	2,9	2,4	2,0	-10,9	7,3	6,4	2,4	3,7	2,6	2,6
Empleo*	3,1	2,7	2,8	1,5	3,1	-7,1	7,7	4,4	3,5	2,8	3,0	2,2
Productividad*	0,9	0,2	0,1	0,9	-1,1	-4,2	-0,5	1,9	-1,1	0,9	-0,4	0,4
Remun. asalariado	0,9	-0,5	0,7	2,8	3,0	3,2	0,7	3,7	4,8	3,9	3,9	3,9
CLU nominal	0,0	-0,7	0,7	1,8	4,1	7,7	1,2	1,8	6,0	3,0	4,3	3,6
Horas trabajadas												
Ocupados	3,0	2,6	2,1	2,5	1,7	-11,0	8,4	5,1	2,6	2,8	2,0	2,8
Deflactor PIB	0,5	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	2,6	4,7	6,2	2,9	2,9	0,0
IPC (Base 2025)	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	3,1	8,4	3,5	2,8	2,7	3,4 (1)
IPC subyacente (Base 2025)	0,6	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,8	5,2	6,0	2,9	2,3	2,9 (1)

(1).- IPC (Base 2025). Último dato disponible: 2026 (media hasta septiembre)

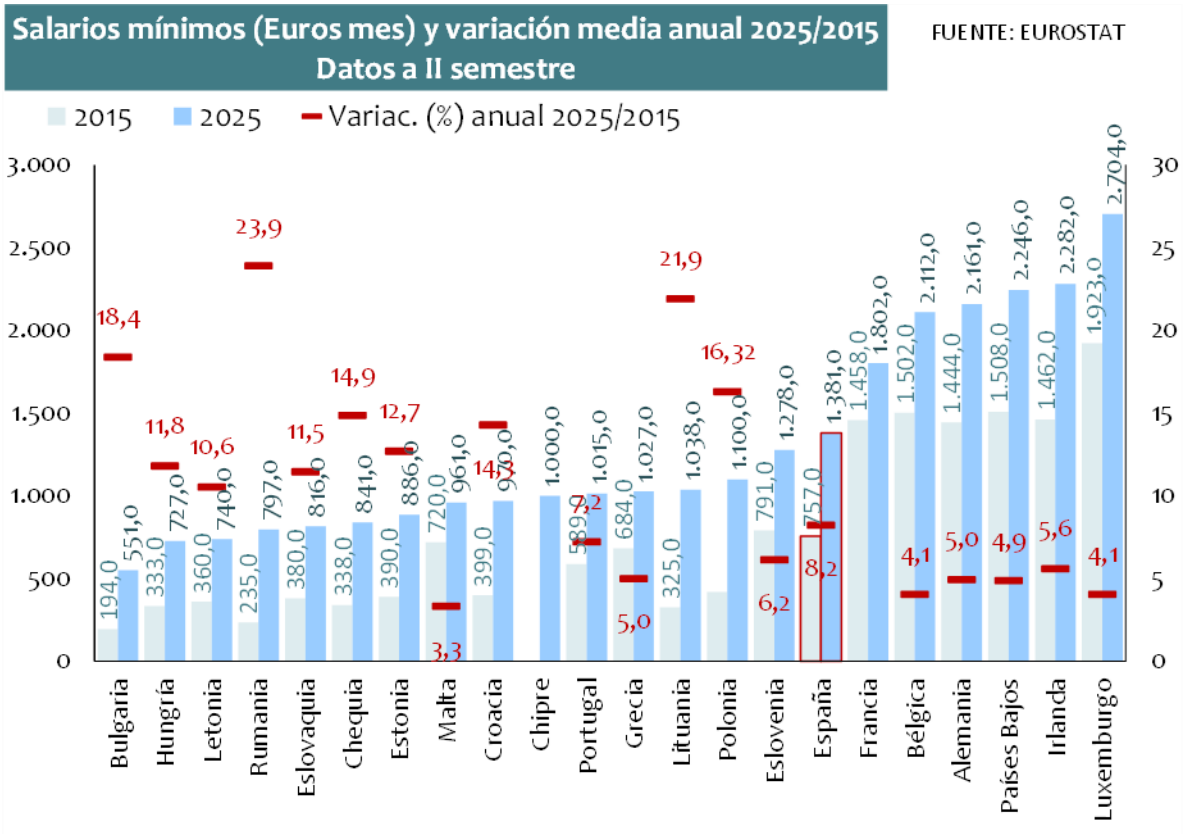
(*) Puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo.

FUENTE: INE. Contabilidad nacional trimestral de España (Datos ajustados de estacionalidad y calendario). IPC.

II. Nivel relativo del SMI en España respecto a otros países europeos

La Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961, ratificada por España el 29 de abril de 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[27], órgano de la UE encargado de supervisar el cumplimiento de los Estados miembros con la Carta Social Europea.

Tomando como referencia el 2015, España se situaba en la octava posición entre los 21 países en los que existía la figura del salario mínimo, no llegando a 760 euros. Los sucesivos incrementos producidos desde el 2015 hasta el 2024, más intensos en los últimos años, han supuesto pasar a una séptima posición de entre 22 países.

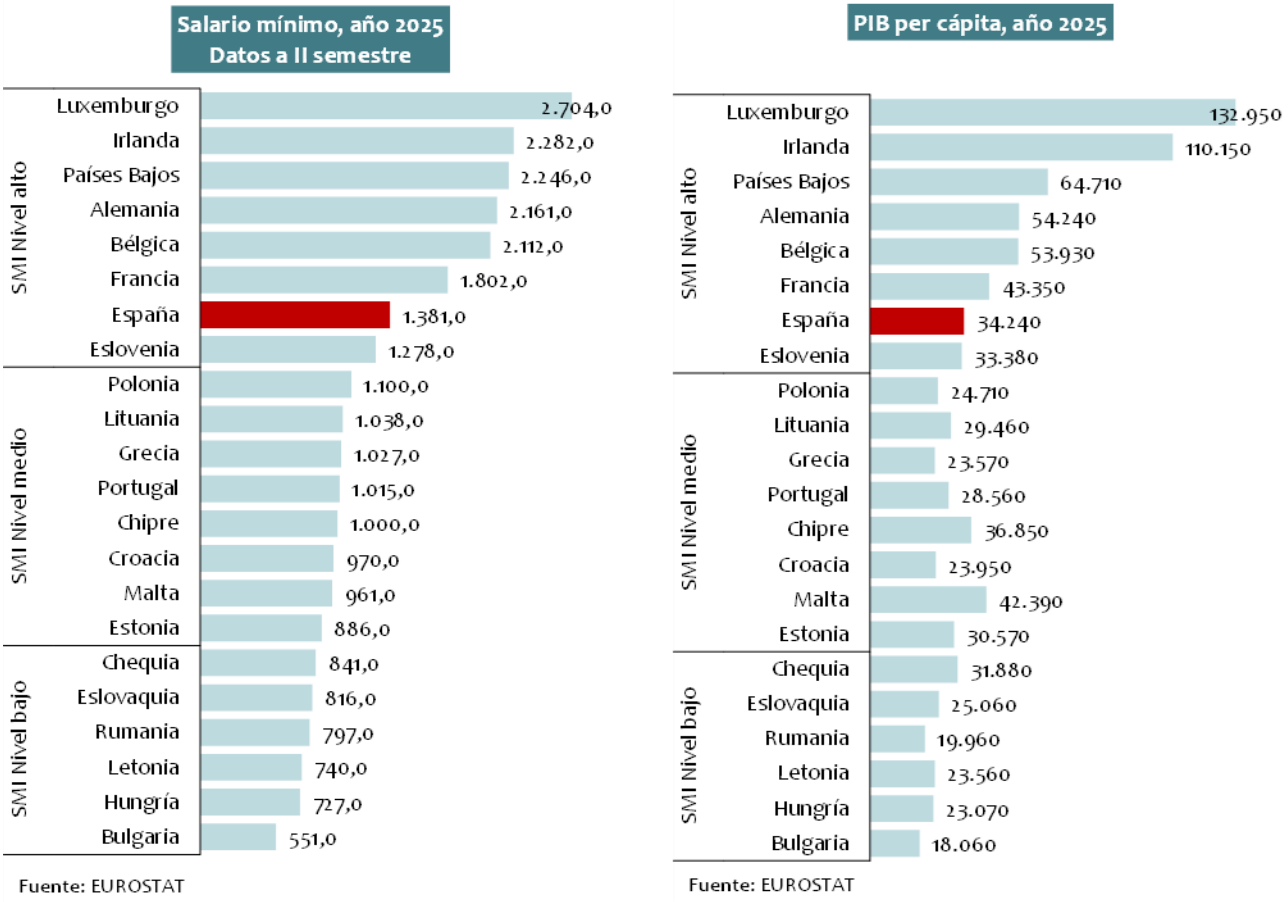


Nota: Los salarios son datos mensuales obtenidos dividiendo entre doce el SMI anual.

Conviene destacar que no todos los países tienen salario mínimo por ley, como es el caso de Dinamarca, Italia, Austria, Finlandia y Suecia.

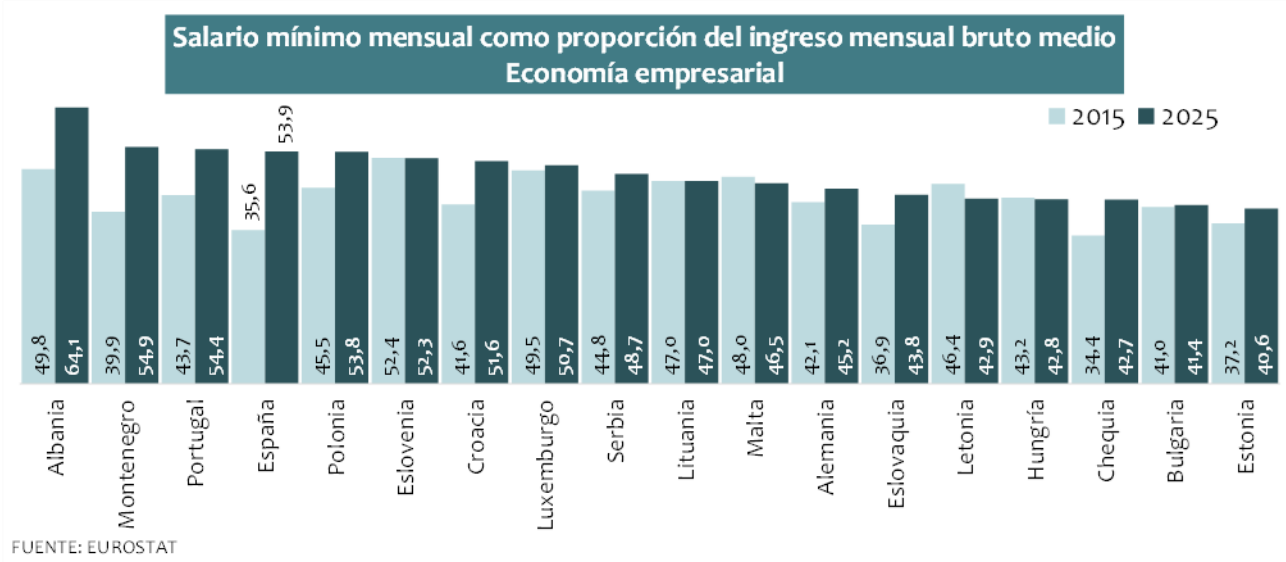
[27] https://rm.coe.int/168048b059 (páginas 225-227)

Comparando con el PIB per cápita del 2025, España está en la octava posición (tomando como referencia los 22 países que tiene SMI por ley) y la séptima en SMI. Dentro de los países con salarios mínimos más altos, es el país con PIB per cápita más bajo, junto con Eslovenia.



Nota: Los salarios son datos mensuales obtenidos dividiendo entre doce el SMI anual. El orden de los países en el gráfico del PIB per cápita es el que se obtiene del gráfico del salario mínimo 2024

Según Eurostat, en el año 2025 (últimos datos publicados), la proporción del salario mínimo mensual frente a los ingresos medios mensuales en términos brutos es de aproximadamente el 51,9% para España (50% en 2024). España se sitúa entre los cinco primeros países para los que existen datos disponibles.



III. Valoración conjunta de los factores del artículo 27.1 y determinación de la cuantía

El incremento del 5,3% resulta de la ponderación conjunta de los cuatro factores previstos en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con el índice de precios de consumo, la cuantía parte de la propuesta de la CAASMI de actualizar el SMI conforme al indicador adelantado del IPC de octubre de 2026 (4,9%) y añade la pérdida de poder adquisitivo soportada por sus perceptores en 2026 (0,4 puntos), dado que la inflación media entre enero y octubre (3,5%) ha sido superior a la subida aplicada en enero de 2026 (3,1%). Esta corrección responde a la lógica del propio artículo 27.1, que contempla la revisión del SMI cuando no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios.

En cuanto a la productividad, su evolución reciente es moderadamente positiva: la productividad por puesto de trabajo equivalente a tiempo completo creció un 0,4% interanual en el segundo trimestre de 2026, y el Ministerio de Economía, Comercio y Empresa prevé un aumento de la productividad por hora del 0,6% en 2027. Ello ofrece margen para una mejora moderada del SMI en términos reales.

Respecto a la participación del trabajo en la renta nacional, la remuneración de asalariados alcanzó el 48,9% de la renta nacional disponible bruta en el tercer trimestre de 2025, más de 2,4 puntos por encima de 2015. Preservar el poder adquisitivo de los salarios más bajos contribuye a consolidar esta tendencia, especialmente en un año en el que los incrementos salariales pactados en convenio han vuelto a situarse por debajo de la inflación.

Por último, la coyuntura económica general permite absorber el incremento. La economía española mantiene un crecimiento sólido, apoyado en el dinamismo del empleo, que sostiene a su vez la demanda interna. La evolución de los márgenes empresariales y el comportamiento del mercado laboral permiten afrontar una subida que garantice el poder adquisitivo de los perceptores del SMI.

IV. Impacto potencial del incremento del SMI

El salario mínimo es una importante herramienta política de los gobiernos para intervenir en el mercado laboral y en la fijación de salarios en la economía, y es una medida *predistributiva* para reducir las desigualdades en las rentas primarias o salariales. Establece una cota inferior a los ingresos de los trabajadores, pudiendo contribuir a una reducción de la pobreza y la desigualdad, y devuelve parte del poder negociador a los trabajadores, especialmente a aquellos con salarios más bajos, en un escenario de negociación colectiva. Además, puede suponer un incentivo para la búsqueda de empleo entre los desempleados o los inactivos.

Se ha especulado acerca de los efectos de las subidas del SMI sobre la distribución salarial y el empleo, ya que el establecimiento o subida de un SMI puede presionar para que el resto de los salarios (especialmente los bajos, cercanos, pero ligeramente por encima del SMI) aumenten también de forma artificial. También sobre el efecto en la negociación colectiva, ya que el SMI se utiliza a menudo como referencia para la distribución salarial en convenios.

Sin embargo, la literatura económica no ofrece resultados concluyentes acerca de esta postura. De hecho, la propia OIT, en Minimum Wage Policy Guide[28], reconoce la dificultad de medir el impacto en el empleo del SMI y aconseja programas específicos de cada país para hacer la evaluación, especialmente en los trabajadores más vulnerables y en las empresas.

En el cuarto informe[29] de la CAASMI, se hace referencia a la importancia de realizar un seguimiento del impacto del SMI en el empleo. Se enumeran algunos de los estudios que se han realizado en España en este sentido, Banco de España (Barceló et al. 2021), y de investigaciones académicas como las realizadas por Cárdenas et al. (2022), De la Rica et al. (2022), entre otros, que apuntan a un muy limitado efecto negativo del aumento del SMI sobre el crecimiento del empleo.

En septiembre del 2025 la Airef publicó un informe[30] en el que evaluó los efectos económicos y laborales del SMI. Destaca que las sucesivas subidas del SMI han contribuido a mejorar los salarios más bajos y reducir la desigualdad salarial. En cuanto al impacto sobre el empleo, indica que, en el 2019, se redujo la creación de empleo entre 40.000 y 65.000 afiliados, y en 2023, entre 55.000 y 85.000.

2. 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.

[28] Minimum wage policy guide - International Labour Organization
[29] https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4495
[30] https://www.airef.es/wp-content/uploads/2025/09/Documentos-tecnicos-macro-opinion-sostenibilidad/250922_DT_SMI.pdf

En cumplimiento del artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y del artículo 2.1.d).2.º del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias de análisis de impacto normativo contendrán un análisis del impacto presupuestario.

2.1 Presupuesto de la Seguridad Social

Respecto a 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, hay que tener en cuenta lo previsto en 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, 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. Es decir, este es el efecto estimado de una subida de un 1% del SMI, suponiendo ausencia de efectos de segundo orden sobre el empleo o la distribución salarial. Por otra parte, el impacto de este aumento no es lineal, es decir, un aumento de un 5% no es equivalente a 5 veces el impacto de una subida de un 1%, por lo que esta estimación es estrictamente para 1 punto porcentual.

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.

- Las bases de cotización de determinados convenios especiales.

- Las bases de cotización de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, cuyas cuotas están financiadas con cargo al presupuesto del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Impacto de la subida de la base de cotización en las cuotas en un punto porcentual valorado en un escenario de incremento del SMI similar al medio salarial:

- Cotizaciones de trabajadores: 89 millones €.
- Perceptores de prestaciones de desempleo (subsidio y prestación contributiva): 31 millones €.
- Otros colectivos: 7 millones €.

El impacto total en ingresos asciende, por tanto, a 127 millones de euros.

La repercusión en el gasto en otras prestaciones económicas de un punto del SMI en el año 2027 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 cuanto a la repercusión económica en las prestaciones y subsidios del Sistema de la Seguridad Social, cada punto porcentual de incremento del SMI provocará un aumento del gasto de en torno a 4,9 millones de euros para las prestaciones de incapacidad temporal y orfandad no contributiva, mientras en el caso de las prestaciones relacionados con el nacimiento, es decir, las prestaciones por nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, corresponsabilidad en el cuidado del lactante, cuidado del menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave y prestación por parto o adopción múltiple, el aumento del gasto sería de alrededor de 4 millones de euros.

La cifra total de incremento de gasto se sitúa en 8,9 millones de euros.

En el caso de las pensiones, la repercusión es a largo plazo, en tanto sus efectos se desplegarán a la hora de calcular las bases reguladoras de las futuras pensiones de quienes hayan cotizado por la base mínima de cotización.

2.2. Estimación del coste que supondrá el proyecto de Real Decreto por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2027 sobre las cuotas de la Seguridad Social de

los cuidadores de las personas en situación de dependencia financiadas con cargo al presupuesto del Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Con fecha día 4 de noviembre de 2026, el Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 emitió informe en el que se formulan los cálculos para valorar la estimación de coste que supondrá la medida sobre las cuotas de la Seguridad Social de las cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia.

La metodología utilizada consiste en aplicar este porcentaje de incremento a los costes mensuales previstos para 2027, manteniendo constante la evolución estimada del número de cuidadores.

Se considera que la base mínima de cotización aumentará en la misma proporción que el SMI y así las cuotas correspondientes.

Los resultados son los siguientes:

· Coste previsto inicialmente: 352.678.835,11 €.

· Incremento estimado por la subida del 1%: **3.250.246,87** €.

· Nuevo coste estimado para 2027: **355.929.081,98 €**.

Esta simulación recoge exclusivamente el efecto de la subida de la base mínima de cotización.

2.3. Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Estimación de la incidencia en el gasto de prestaciones por desempleo del año 2027 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 personas beneficiarias 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 9,16 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio por desempleo, 12,21 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 CÓMPUTO DE RENTAS *
SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (Agotamiento de prestación contributiva, cotización inferior a 360 días, mayores de 52 años, víctima de violencia, emigrantes retornados)	75% SMI Actualmente 915,75 € Con el incremento 924,91 €
SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	100% SMI Actualmente 1.221,00 € Con el incremento 1.233,21 €
RENTA AGRARIA (RA)	100% SMI

* Excluidas las pagas extraordinarias.

** La renta activa de inserción, RAI, no está vigente desde el día 1 de noviembre de 2024, tras la entrada en vigor del RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo.

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 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. Este incremento de los ingresos se estima, para el año 2027, en 10, millones de euros por cada punto porcentual en que aumente el SMI (un 25% del incremento de los ingresos por cotizaciones sociales del Régimen General de la Seguridad Social).

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 2027 y la información de beneficiarios y gasto en prestaciones disponible hasta junio de 2026.

INCREMENTO DE GASTOS AÑO 2027

TIPO DE PRESTACIÓN	**INCREMENTO GASTO PRESTACIÓN**	**INCREMENTO GASTO CUOTAS INCREMENTO GASTO CUOTAS INCREMENTO GASTO CUOTAS INCREMENTO GASTO CUOTAS**	**TOTAL INCREMENTO DE GASTOS**

	(Millones de euros)	(Millones de euros)	(Millones de euros)
Contributiva		0,25	0,25
Subsidio	3,73	23,32	27,05
Subsidio Agrario	0,32	1,29	1,60
Renta Agraria	0,28	0,98	1,26
TOTAL	**4,33**	**27,96**	**30,17**

Por otro lado, además del gasto en prestaciones por desempleo hay que tener en cuenta que el SEPE gestiona diversos programas de políticas activas de empleo que recogen subvenciones cuya cuantía se determina en función del SMI. De esta forma un aumento del SMI implicará un aumento del gasto necesario para financiar este tipo de programas.

El coste tomando en cuenta las plantillas de Centros Especiales de Empleo a 31/12/2024 (último dato consolidado) ascendería a 1.025M, teniendo en cuenta que el importe de las subvenciones pasa del 50% del SMI al 55% en el caso de personas con discapacidad severa.

De esta forma cada aumento de un punto del SMI sería de 10,25M de euros aproximadamente.

En el caso del programa de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, los gastos afectados por el aumento del SMI serían los salarios de los alumnos trabajadores, que representan aproximadamente el 60% del gasto total de cada proyecto.

En 2026 se estima un gasto en estos programas de en torno a 700M de euros, por lo que el aumento de un punto en el SMI implicará un mayor gasto de 4,2M de euros.

En cuanto a la Renta Activa de Inserción, hay que tener en cuenta que, tras la derogación del programa de la renta activa de inserción a través del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, no se han producido altas iniciales desde el mes de octubre de 2024. El número de beneficiarios del programa a fecha 31 de octubre de 2026 es de 301 y ha seguido un continuo descenso a lo largo del año 2026. Por esta razón, se considera que el incremento del SMI carece de impacto en este programa.

2.4. Presupuesto del Fondo de Garantía Salarial

La incidencia del incremento del SMI en un punto porcentual para el año 2027, en los ingresos y gastos del Fondo de Garantía Salarial, O.A., extrapolando la información de las prestaciones

satisfechas a fecha de 30 de septiembre de 2026, se correspondería con el siguiente desglose:

	Trabajadores	Salarios	Salarios de trámite	Indemnizaciones	Total
Total 2026 (hasta septiembre):	41.610	108.414.723,33	23.839.829,74	254.176.390,30	386.430.943,37
Topados al duplo del SMI:	1.666	6.638.190,17	1.068.554,58	23.024.145,98	30.730.890,73
Incremento 1%:	1.666	6.704.572,07	1.079.240,13	23.254.387,44	31.038.199,64
Diferencias:		**66.381,90**	**10.685,55**	**230.241,46**	**307.308,91**

El aumento del gasto en 2026 generado por el incremento del SMI en un punto porcentual se puede estimar en 556.737,97euros.

Así pues, el aumento del gasto en 2027 generado por el incremento del SMI en un punto porcentual se puede estimar en 307.308,91 euros.

Respecto de la incidencia del precitado incremento en el SMI en las previsiones de ingresos del Organismo, no se puede proporcionar una cifra debido a que las bases de cotización sobre las que se aplica el tipo de cotización al Fondo de Garantía Salarial no están limitadas por referencia al SMI, como sí lo están los importes máximos de las prestaciones a reconocer por garantía salarial.

No obstante, el incremento de ingresos que se produzca por la elevación de un punto porcentual del SMI será suficiente para cubrir el incremento de gasto en prestaciones como consecuencia de la elevación del SMI.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

De acuerdo con el artículo 26.3.e) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se procederá a identificar las cargas administrativas que conlleva la propuesta. En este sentido, se consideran cargas administrativas todas aquellas tareas de naturaleza administrativa que deben llevar a cabo las empresas y la ciudadanía para cumplir con las obligaciones derivadas de la norma.

Con el fin de determinar la posible generación de estas cargas por parte del proyecto normativo planteado, este debe someterse a una detección y medición de dichas cargas administrativas, tal y como establece el artículo 2.1.e) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo.

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, se considera que el contenido del proyecto no genera nuevas cargas administrativas ni afecta a las ya existentes.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

El artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, así como el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, establecen la obligatoriedad de incorporar un apartado sobre el impacto por razón de género, que deberá analizar y valorar los resultados que se puedan seguir de la aprobación de la norma desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

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, 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, 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[31].

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*[32].

Y es que la relación entre la subida del SMI y la brecha salarial de género es inversa: es decir, el incremento del SMI favorece a la reducción de la brecha salarial. Gracias a los datos de la EES publicada por el INE para 2023 conocemos que es mayor la proporción de mujeres cuya ganancia se sitúa en torno al SMI (concretamente el 25,78% de las mujeres se encuentra en el entorno del SMI frente al 11,64% de los hombres) debido a la mayor discriminación que sufren las mujeres en el mercado laboral. Esto repercute en que una subida del SMI les beneficia en mayor proporción que a los hombres. En el año 2023, el SMI experimentó un incremento de 8,0% con respecto al 2022 y un 46,8% con respecto al 2018. Para ese mismo

---

[31] 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

[32] 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);

año, la brecha salarial de género se ha reducido 2,98 pp con respecto a su valor en 2018 y 1,35 pp con respecto al 2022. Esta reducción de la brecha de género se debe a que los salarios medios de las mujeres aumentaron en 2023 un 5,05%, un valor que se sitúa por encima del aumento de los salarios masculinos (3,37%), y en parte se explica porque existe una mayor proporción de mujeres cuya ganancia se sitúa en torno al SMI. Es por ello por lo que se puede intuir que la subida del SMI ha tenido un efecto positivo en la subida de los salarios medios de las mujeres.

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.

5. 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 de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la familia.

En este sentido, el incremento de la cuantía del SMI que recoge el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, en la medida en que supondrá un aumento de la renta disponible de las familias de las personas trabajadoras referidas en el apartado anterior.

6. 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, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

En este sentido, el incremento de la cuantía del SMI que recoge el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la infancia y en la adolescencia, en la medida en que supondrá un aumento de ingresos para las personas trabajadoras cuyos salarios se sitúen entre la cuantía del SMI vigente en 2026 y la nueva cuantía establecida por el proyecto. Este incremento de los ingresos se traducirá, a su vez, en un aumento de la renta disponible de sus unidades

familiares y podrá repercutir favorablemente en las condiciones de vida de los niños, niñas y adolescentes que formen parte de ellas.

Según el estudio de Arranz, J.M., y García C., (2022): *Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional de 2019 en España en los hogares pobres* realizado para la Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social y utilizado también en la CAASMI, se mide como la subida del SMI en 2019 consiguió reducir la desigualdad salarial y de rentas y la pobreza, mejorando la equidad de la distribución de los ingresos y ayudando a una porción de los hogares que se encontraban por debajo del umbral de la pobreza a superarlo. Tras la subida, se experimentó una reducción del 3,4% de la intensidad de la pobreza, y el impacto sobre la desigualdad se tradujo un 2% y un 3,8% dependiendo del indicador. Este estudio acredita el impacto positivo tanto en género como en infancia y adolescencia ya que los hogares más vulnerables se vieron favorecidos en mayor medida por la subida del SMI.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

De acuerdo con lo establecido en la letra h) del artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, introducida por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética, debe incluirse una referencia expresa al impacto de la ley por razón de cambio climático, valorado en términos de mitigación y adaptación al mismo.

Este real decreto no tiene un impacto relevante por razón de cambio climático, pues sus efectos sobre la mitigación y la adaptación al mismo resultan limitados, al referirse a una materia completamente ajena a tal fenómeno.

8. IMPACTO EN MATERIA DE IGUALDAD OPORTUNIDADES, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD UNIVERSAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, así como la disposición adicional quinta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, se exige el cálculo «cuando dicho impacto sea relevante».

El real decreto tendrá un efecto positivo en materia de igualdad oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, pues sus efectos son especialmente relevantes en relación con este colectivo de personas en situación de vulnerabilidad, que reciben retribuciones por su trabajo relativamente más bajas. Por tanto, el salario mínimo tendrá un impacto más relevante en relación con estas personas, en

comparación con la población general, contribuyendo a su protección y a su igualdad de oportunidades.

VII. EVALUACIÓN *EX POST*

Una vez considerado lo dispuesto en el artículo 28.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, y en el artículo 3 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, por el que se regulan el Plan Anual Normativo y el Informe Anual de Evaluación Normativa de la Administración General del Estado y se crea la Junta de Planificación y Evaluación Normativa, por la naturaleza y contenido de la norma, se considera que, de acuerdo con el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado, y teniendo siempre en cuenta que el contenido verdaderamente innovado por este tipo de reales decretos no tiene naturaleza normativa, como se ha razonado en esta memoria, se concluye que este real decreto solo puede evaluarse en el marco específico que rige este tipo de instrumentos.

Así, será en el contexto de la fijación del salario mínimo interprofesional para 2028 en el que se proceda a la evaluación de los efectos de este real decreto, de conformidad con lo señalado en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.