

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**  
**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL**  
**SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2023**

**31 de enero de 2023**

<b>Ministerio/Órgano proponente</b>	<b>Ministerio de Trabajo y Economía Social</b>	<b>Fecha</b>	<b>31 de enero de 2023</b>
<b>Título de la norma</b>	Proyecto de Real Decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Establecimiento del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2023.		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2023 de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 100 del <b>Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad.</b>		

<p><b>Principales alternativas consideradas</b></p>	<p>No se han considerado otras alternativas puesto que la vigencia del Real Decreto 151/2022, de 22 de febrero ha decaído y ha tenido que ser prorrogada de manera expresa y temporal por el citado artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, hasta tanto no se apruebe un nuevo salario mínimo interprofesional.</p>
<p style="text-align: center;"><b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b></p>	
<p><b>Tipo de norma</b></p>	<p>Real Decreto.</p>
<p><b>Estructura de la norma</b></p>	<p>El proyecto consta de cuatro artículos, una transitoria única y tres disposiciones finales.</p> <p>Los artículos recogen la regulación del salario mínimo para 2023, las peculiaridades de los complementos salariales, las disposiciones sobre compensación y absorción y las especificidades aplicables a las personas trabajadoras eventuales, temporeros y temporeras, y empleadas y empleados de hogar.</p> <p>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</p>

	<p>y relaciones privadas.</p> <p>La disposición final primera contiene el título competencial, la segunda la autorización 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 periodo de vigencia.</p>
<p><b>Informes recabados (artículo 26.5 de la Ley 50/1997, del Gobierno)</b></p>	<p>En su fase de borrador se ha recabado el informe del Fondo de Garantía Salarial, O.A., del Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., organismos adscritos al Ministerio de Trabajo y Economía Social, y de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral, dependiente de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social. Se ha solicitado en dicha fase informe al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (artículo 26.5, párrafo primero de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno).</p> <p>Se deben solicitar informes, de acuerdo con el artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, a los siguientes departamentos ministeriales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.</li> <li>- Ministerio de Asuntos Económicos y</li> </ul>

	<p>Transformación Digital.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en los artículos 26.5, párrafo cuarto, y 26.9 de la Ley del Gobierno, se deben recabar, además, los informes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social.</li> <li>- La Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.</li> </ul>
<p><b>Trámite de audiencia e información pública</b></p>	<p>El proyecto de real decreto ha sido publicado en el portal web del MITES, a efectos de audiencia e información pública durante 7 días, de conformidad con lo previsto en el artículo 26.6 Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>El proyecto, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, debe consultarse a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>
<p><b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b></p>	
<p><b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE</b></p>	<p>El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1. 7ª CE, que</p>

<b>COMPETENCIAS</b>	atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.	
<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b>	Efectos sobre la economía en general:	La norma tiene impacto sobre la economía general derivado del impacto directo en los trabajadores con retribuciones inferiores al nuevo SMI, en sus empresas y en determinados aspectos presupuestarios que se detallan en la Memoria.
	En relación con la competencia:	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia. <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.

	<p>Desde el punto de vista de las cargas administrativas:</p>	<p><input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p>_____</p> <p><input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.</p> <p>Cuantificación estimada: _____</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.</p>
	<p>Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma:</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.</p> <p><input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.</p>	<p><input checked="" type="checkbox"/> implica un gasto.</p> <p><input type="checkbox"/> implica un ingreso.</p>

<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género:	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	Impacto en la infancia y en la adolescencia: Positivo <input checked="" type="checkbox"/>  Impacto en la familia: Positivo <input checked="" type="checkbox"/>  Impacto por razón de cambio climático Nulo <input checked="" type="checkbox"/>  Impacto en materia de igualdad oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad      Positivo <input checked="" type="checkbox"/>	
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>		

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

### **1. MOTIVACIÓN**

1.1. La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2023 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.

Asimismo, este real decreto se dicta de acuerdo con lo previsto en el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad, que prorroga la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2023 en el marco del diálogo social, en los términos establecidos en aquel, y de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, garantizándose así la seguridad jurídica y la continuidad de la función del salario mínimo interprofesional de servir de suelo o garantía salarial mínima para las personas trabajadoras.

1.2. Por otra parte, la revisión del SMI para el año 2023 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 2023, se establezca un incremento del salario mínimo interprofesional del 8 por ciento. Por lo tanto, las nuevas cuantías, que representan un incremento en tal proporción del salario mínimo interprofesional respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 e inicialmente durante el periodo de prórroga previsto en el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se ha tenido en cuenta que el salario mínimo interprofesional cumple con una función constitucional concreta prevista en el artículo 35 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 2023 a partir del 1 de enero serán las siguientes:

SMI fijos:

- SMI día: 36 euros
- SMI mes: 1080 euros

- SMI año: 15.120 euros
- SMI eventuales y temporeros:
- SMI día: 51.15 euros
- SMI empleados de hogar:
- SMI hora: 8,45 euros

### 3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

En el proceso de elaboración de este real decreto se ha considerado como alternativa la fijación del salario mínimo interprofesional para 2023 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 2023.

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 y, de otro lado, la limitada vigencia de los sucesivos reales decretos, que agotan sus efectos el 31 de diciembre del año natural o que, como es el caso, prorrogan sus efectos con un marcado efecto limitado hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2023, obligan a adoptar la norma prevista.

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 adoptar un real decreto con el contenido establecido supondría dejar al arbitrio de las partes la fijación del salario, dejando desprotegidos a los colectivos más vulnerables y desfavorecidos y aquellos que presentan menor capacidad de negociación.

#### 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 y el ya mencionado en el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre. 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, artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y ha sido sometida a los trámites de audiencia e información públicas y, de manera específica, a la previa consulta de las organizaciones sindicales y patronales más representativas, de conformidad con la exigencia prevista en el propio artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores. Finalmente, es coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y cumple con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias o accesorias.

#### 5. PLAN ANUAL NORMATIVO

La iniciativa normativa está incluida, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2 del Real Decreto 286/2017, de 24 de marzo, en el Plan Anual Normativo de la Administración General del Estado para el año 2022, de conformidad con lo previsto en el artículo 25 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

## **II. CONTENIDO**

La estructura y contenido del proyecto que fija el SMI para el año 2023 es la habitual en este tipo de reales decretos. El texto consta de cuatro artículos, un disposición transitoria única y tres disposiciones finales.

El artículo 1 determina la cuantía del SMI para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, quedando fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes según que el salario esté fijado por días o por meses.

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

Los artículos 2 y 3 establecen las disposiciones habituales en las normas anuales de fijación del SMI sobre complementos salariales y sobre compensación y absorción, recogiendo que en ningún caso podrá considerarse una cuantía anual inferior a 15.120 euros.

El artículo 4 regula el salario mínimo de los trabajadores eventuales y temporeros cuyos servicios a una misma empresa no excedan de ciento veinte días, estableciendo que la cuantía del salario no pueda resultar inferior a 51,15 euros por jornada legal en la actividad.

Se establece, asimismo, en este artículo el salario mínimo de empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo que se fija en 8,45 euros por hora trabajada, resultado de incluir todos los conceptos retributivos, gratificaciones extraordinarias, descansos y vacaciones.

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

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.

En tales supuestos y salvo disposición o acuerdo en contrario, la cuantía del SMI se entenderá referida durante 2023 por razones de seguridad jurídica a la que estaba vigente a la entrada en vigor de este real decreto.

Lo establecido en dicha disposición transitoria se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de

naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establece para el 2023 en este real decreto en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Por último, 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 se refiere a la entrada en vigor —el día siguiente al de su publicación en el BOE— y al periodo de vigencia, surtiendo efectos durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Lo anterior resulta del propio artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, que ordena al Gobierno la revisión del SMI tomando en consideración los factores descritos en el mismo, así como el mandato descrito en el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.

### **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” (Sentencia núm. 1268/2020).*

En el mismo sentido se expresan sendas Sentencias del Tribunal Supremo dictadas a propósito de los recursos 187 y 207/2014<sup>1</sup>: **En este sentido, la**

---

<sup>1</sup> STS 4523 y 4524/2015, respectivamente, Sala de lo Contencioso Administrativo. Ambas de 29 de octubre de 2015.

***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.*

*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.*

El Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero fija el salario mínimo interprofesional para 2022 en el marco del diálogo social. Los efectos de dicho real decreto y, por tanto, la cuantía del SMI, fueron prorrogados hasta la aprobación del salario mínimo interprofesional para el 2023 en virtud del artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre. Es en tal marco en el que se incardina la aprobación de este real decreto.

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.

### 3. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

#### 3.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no incluye una disposición derogatoria. Dado el contenido de norma de revalorización de una cuantía determinada y la vigencia limitada del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, cuyos efectos son prorrogados únicamente hasta la aprobación del presente real decreto, se juzga innecesaria.

#### 3.2. Entrada en vigor

La disposición final tercera ordena la entrada en vigor de este real decreto el día siguiente al de su publicación en el BOE.

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 inmediatez de la entrada en vigor se justifica porque mediante la norma se cumple el mandato de revisión anual previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y se corrige la situación de transitoriedad derivada del artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 22 de febrero, que establece la prórroga del fijado para 2021 en tanto no se apruebe el presente real decreto.

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 siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, sin perjuicio de que surtirá efectos durante el período comprendido entre el 1 enero y el 31 de diciembre de 2023.

#### **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 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. Consulta, audiencia e información pública**

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

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

1.2. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el texto del proyecto ha sido objeto de publicación en el portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a efectos de audiencia pública, en fecha 31 de enero de 2023.

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. El artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores prevé, asimismo, que el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, el salario mínimo interprofesional.

Por su parte el propio 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 15 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.

Pues bien, dichas razones están relacionadas con tres circunstancias: la trascendencia 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 y la necesidad urgente de que quede resuelta la situación de transitoriedad en que quedó este mandato, tras la aprobación del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre. 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 y consulta a los interlocutores sociales - artículo 26.6 de la Ley del Gobierno artículo y artículo 27.1 ET-, y por razones de seguridad jurídica, esta cuantía debe ser conocida cuanto antes a efectos de abono de retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y adicionales y negociación colectiva.

A mayor abundamiento, no nos encontramos con una situación frente a la cual el Gobierno cuente con una discrecionalidad total a la hora de decidir actuar o no. El salario mínimo interprofesional es un instrumento al que el legislador ha querido que se le dé uso. Y es que el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores compele, que no habilita, al Gobierno a fijar el salario mínimo interprofesional de forma anual. De esta manera, ante una norma que prevé que se establezca el salario mínimo con dicha periodicidad solo cabe colegir a *fortiori* que, frente a circunstancias ante las que precisamente cobra sentido tal

herramienta, el sujeto que tiene atribuida esta potestad no puede eludir su utilización.

Este deber del Gobierno cuenta con un apoyo y una formulación expresa por parte del legislador, pues en tal sentido debe interpretarse el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, que tan solo prorroga el salario mínimo interprofesional para 2023 *hasta tanto se apruebe* el real decreto que fije el correspondiente a 2023. Este enunciado, junto con lo señalado con carácter genérico en el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, debe entenderse en el sentido de imponer al Gobierno la obligación de aprobar el real decreto al que acompaña esta memoria. Y por supuesto, dicha intervención no puede ser meramente formal, sino que la fijación del salario mínimo debe responder a su objeto, que no es otro que sustentar unas condiciones laborales y de vida mínimas, para lo cual va de suyo que el salario mínimo debe producir efectos durante un periodo de 2023 suficiente como para dar lugar a ese resultado protector.

1.3. Específicamente el artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a la *previa consulta con las **organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas***, por lo que el proyecto y su Memoria deben ser objeto de solicitud de informe a las mismas.

1.4. En fechas 21 de diciembre de 2022 y 31 de enero de 2023 han tenido lugar sendas reuniones de la mesa de diálogo social formada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, tal y como señala el artículo 100 del Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre.

## **2. Informes de la Administración General del Estado**

### **2.1. En el ámbito del Ministerio de Trabajo y Economía Social**

En fase de borrador, de acuerdo con el artículo 26.5, párrafo primero, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el día 25 de enero se recabó el informe del Fondo de Garantía Salarial, del Servicio Público de Empleo Estatal y de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral.

Asimismo, se ha recabado informe de la Secretaria 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.

### **2.2. Informes de otros departamentos ministeriales**

En fase de borrador se ha recabado informe con carácter urgente al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, para la estimación del incremento del SMI en materia de ingresos y gastos.

Asimismo, se ha solicitado informe a los siguientes órganos:

- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
- Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, dependiente del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática

### **3. No se solicita 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 la vigencia temporal de los sucesivos reales decretos de SMI, que terminan de surtir efectos el día 31 de diciembre de cada año, 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 todo 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**

### **1. IMPACTO ECONÓMICO**

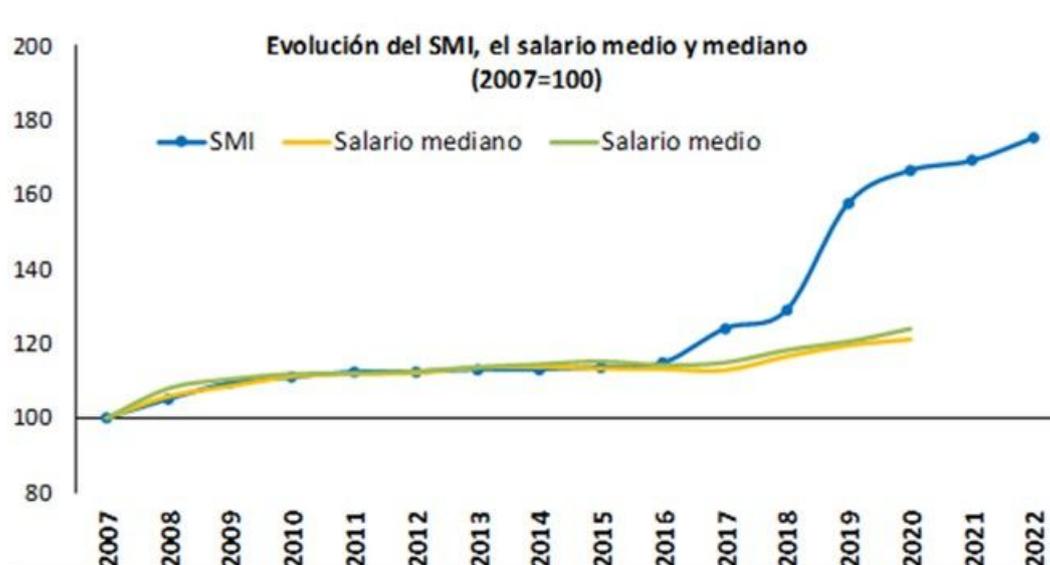
#### I. Factores determinantes a analizar de acuerdo con el artículo 27 ET

##### *Contexto de situación*

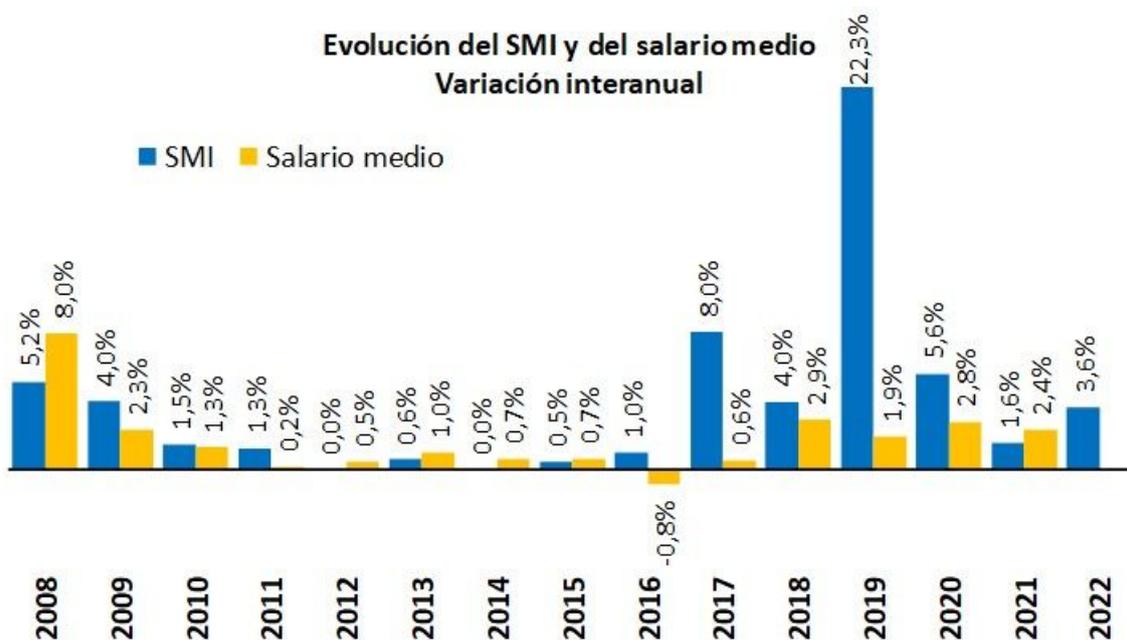
Desde la entrada de España en la Unión Económica y Monetaria, se pueden distinguir siete etapas en relación con la evolución del SMI:

- Entre 1999 y 2004, los incrementos se situaron en torno al 2% de forma coherente con el objetivo de inflación del BCE.
- Desde junio de 2004 hasta 2009 se produjeron incrementos significativos en torno al 5% de incremento anual.
- Desde 2010 a 2016 los incrementos no superaron el 1,5% y fueron nulos tanto en 2012 como en 2014.
- En 2017 y 2018 se rompió la tendencia anterior con un incremento del 8% en 2017, seguido de un incremento del 4% en 2018.
- En 2019 se produjo el mayor incremento, un 22,3%, para moderarse en 2020 al partir de un nivel más alto, con un incremento del 5,6%.
- En 2021, ante la situación de excepcionalidad creada por la crisis sanitaria, su actualización quedó pospuesta, en el marco del diálogo social, hasta la aprobación en el mes de septiembre de un incremento del 1,6%, de aplicación a partir del 1 septiembre y hasta el 31 de diciembre de 2021.
- El 22 de febrero del 2022 se publica el Real Decreto 152/2022, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022, con un incremento del 3,6% con vigencia desde el 1 de enero del 2022.

Como resultado de esta evolución, el SMI se ha incrementado en mayor medida que el salario medio y que el salario mediano, tanto antes de la crisis como desde aquel momento, de forma más patente a partir de 2017 y, excepcionalmente, en 2019, de forma más moderada en 2020, hasta su última actualización correspondiente a 2022. No obstante, hay que tener en cuenta que el nivel de partida del SMI era relativamente reducido en relación con otras economías del entorno. A continuación, se muestra la evolución del SMI y del salario medio y mediano, a partir del Decil de Salarios del empleo principal de la EPA, observándose un comportamiento paralelo hasta 2016 para a partir de 2017 ir acumulando el SMI incrementos sucesivos, superiores a los registrados por los salarios estimados por esta fuente, cuyo último dato disponible es el relativo a 2021, según se observa en los gráficos siguientes.



FUENTE: INE y MITES.



FUENTE: INE y MITES

### *El artículo 27 del Estatuto de los trabajadores*

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

- El IPC.
- La productividad media nacional alcanzada.

- El incremento en la participación del trabajo en la renta nacional.
- La coyuntura económica general.

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

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

### *El IPC*

Poniendo datos en retrospectiva, tras un largo periodo de inflación negativa entre el último trimestre de 2013 y mediados de 2016, el índice de precios retomó a tasas positivas que alcanzaron en enero y febrero de 2017 el 3%. Desde 2017 la inflación ha sido positiva, con el mínimo de 0,1% en octubre de 2019 y a partir de abril de 2020 ha sido negativa, para cerrar el año con una tasa del -0,3%. En 2021, se inició de nuevo una tendencia ascendente, hasta aumentar en diciembre un 6,5% en términos interanuales.

La influencia de la guerra en Ucrania -que comenzó en febrero en 2022- ha supuesto un punto de inflexión en lo que al índice de precios se refiere, propiciando que se alcancen índices máximos históricos no vistos en más de 35 años.

A lo largo de 2022, la escalada de precios se intensificó tras el estallido del conflicto bélico en Ucrania. Así, en marzo de 2022 se alcanzó un índice general en variación anual del 9,8%, llegando a los dos dígitos durante los meses de junio, julio y agosto. En esta alza de precios se han visto especialmente afectados los de determinadas materias primas, bienes intermedios, energía y combustibles. El año cierra con un 8,4% en media anual, y las previsiones de distintos organismos, entre ellos el del Banco de España, estiman que la inflación en el 2023 se posicione en torno al 4,8%.



El dato reflejado en el 2022 corresponde a la media de enero a enero

## FUENTE: INE

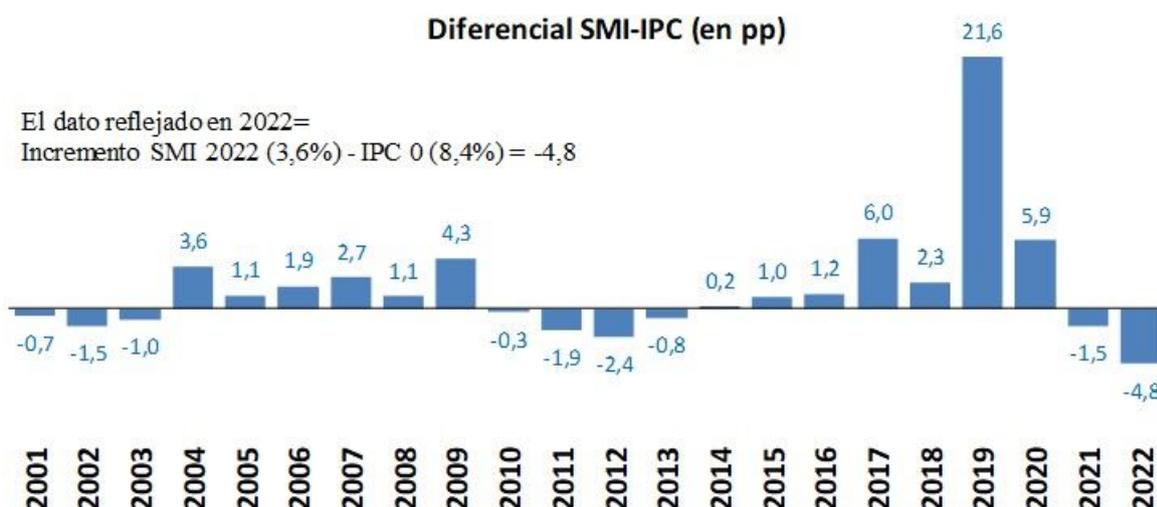
Las previsiones de la Comisión Europea de Otoño de 2022<sup>2</sup>, para 2023, prevén una moderación de los precios de la energía y el enfriamiento de la demanda reduciendo así la inflación al 4,8%. Además, de las medidas gubernamentales orientadas a reducir la presión inflacionista.

En lo que se refiere al poder adquisitivo, entre 2010 y 2013 el IPC creció más que el SMI. A partir de 2014 esta tendencia se invierte. La inflación en 2018 fue sustancialmente menor que el incremento del SMI (4,0%), mientras que en 2019 la diferencia entre el IPC y la subida sin precedentes del SMI del 22,3% es significativamente más elevada. En 2020 la inflación fue negativa a partir de abril frente al 5,6% de incremento del SMI, lo cual supuso una ganancia del poder adquisitivo del SMI cifrada en 5,9 puntos porcentuales (pp).

En 2021, sin embargo, como consecuencia del alza experimentada por la inflación en el nuevo marco de recuperación, la situación se invierte, observándose una pérdida del poder adquisitivo del SMI estimada en 1,5 pp. Esta situación se agrava en el 2022 llegando a una pérdida de 4,8 pp.

<sup>2</sup>[https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/autumn-2022-economic-forecast-eu-economy-turning-point\\_en](https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/economic-forecasts/autumn-2022-economic-forecast-eu-economy-turning-point_en)

[https://spain.representation.ec.europa.eu/noticias-eventos/noticias-0/previsiones-economicas-del-otono-de-2022-punto-de-inflexion-para-la-economia-de-la-ue-2022-11-11\\_es](https://spain.representation.ec.europa.eu/noticias-eventos/noticias-0/previsiones-economicas-del-otono-de-2022-punto-de-inflexion-para-la-economia-de-la-ue-2022-11-11_es)



**FUENTE:** INE y MITES.

Si se analiza la evolución de los salarios a partir de la negociación colectiva, se observa una tendencia hacia la moderación en los salarios pactados a partir de 2009, en el marco de la crisis financiera de 2008 y después de años de subidas superiores al 3%, alcanzándose un mínimo del 0,5% en 2014 en un marco de inflación negativa, para recuperarse levemente en los años siguientes, hasta alcanzar un 2,2% en 2019, 1,5 pp por encima del IPC en ese año. En 2021 se han pactado incrementos salariales del 1,53%, inferiores en 1,6 pp a la inflación habida en 2021, siendo los del año 2022, con datos disponibles de diciembre del 2022, de 2,78% casi 3 pp por debajo del IPC, lo que evidencia la pérdida de poder adquisitivo del SMI durante el 2022

Ante la escalada de precios a consecuencia de la invasión de Ucrania, diferentes informes de organismos internacionales han abogado por subidas de los salarios mínimos para mitigar la pérdida de poder adquisitivo en los hogares más vulnerables (OCDE, 2022<sup>3</sup> y Comisión Europea, 2022<sup>4</sup>)

3 <https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf>

4 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8508&furtherPubs=yes>

### Evolución de salarios pactados / IPC media anual



### La productividad

El estallido bélico en Ucrania en febrero 2022 ralentizó el proceso de recuperación económica a escala europea tras los efectos de la crisis sanitaria derivada por el Covid-19, si bien esos efectos no han dejado seria evidencia en el mercado laboral.

Así, al terminar el año 2020 se habían perdido más de 1,3 millones de empleos a partir de los datos de la Contabilidad Nacional, proceso que continuó en los primeros meses de 2021 y se revirtió a partir del segundo trimestre de ese año. En este sentido, en el cuarto trimestre de 2021, por tercer trimestre consecutivo después de las pérdidas registradas durante la pandemia, se crearon 1,1 millón de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en relación con el cuarto trimestre de 2020 (Contabilidad Nacional, 4T2021).

Según los datos del 4T de 2022 de Contabilidad Trimestral, se han creado más de trescientos mil empleos (385.900) respecto al mismo trimestre de 2021 y 27.000 más que en el trimestre anterior.

Por su parte, la variación interanual de la productividad en el 4T 2022 es de 0,6%. En cuanto a los costes laborales unitarios, en el 4T de 2022 fue de 3,2%.

Para los próximos años, se estima que la productividad consolidará su tendencia alcista registrando tasas de crecimiento a lo largo del periodo 2022-2025, que vendrá acompañado de una contención de los costes laborales unitarios. De acuerdo con el Programa de Estabilidad 2022-2025, enviado al

Consejo de Ministros de la Unión Europea y a la Comisión Europea, esto contribuirá a “minimizar posibles pérdidas de competitividad de las exportaciones españolas”.

En cuanto a la relación entre el salario y la productividad nominal por hora trabajada, en los primeros años de la crisis financiera de 2008 se produjeron incrementos salariales más elevados que la productividad. Estos fueron corregidos con creces a partir de 2010, año en el que la productividad comienza a crecer a mayor ritmo que los salarios, hasta 2018, en que el nivel de la productividad se mantuvo claramente por encima del de los salarios, 6,2 puntos de diferencia, diferencia que se mantuvo en 2019 en 4,2 puntos. En 2021 el la diferencia se ha acortado, situándose la productividad 1,4 puntos por encima sobre los salarios.



### *Participación del trabajo en la renta nacional*

La participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional presenta un ritmo de crecimiento destacable a partir de 2019 y hasta el primer trimestre de 2021, después de un comportamiento prácticamente estable durante 2017 y 2018, años en los que se alcanzaron los niveles más bajos de la serie.

En 2008, las remuneraciones de los trabajadores representaban alrededor del 50% de la renta nacional, para descender en los años siguientes e iniciar un ascenso a partir del primer trimestre de 2019, hasta representar el 48% en el primer trimestre de 2021. A partir del segundo trimestre de 2021 se ha registrado un pequeño retroceso, representando el 48% de la renta nacional en el tercer trimestre de 2022, último dato disponible. No obstante, esto no ha

impedido que, tras perder en el periodo 2008-2018 casi cinco puntos porcentuales, la tendencia observada en los tres últimos años sea hacia la recuperación.



### *Coyuntura económica general*

La coyuntura económica española se ha visto en parte afectada por el aumento de los precios y del IPC, que han afectado el crecimiento que se venía produciendo en la época post pandemia. Esta alza en los precios, junto con la alta volatilidad de los precios de la electricidad y las dificultades de suministro de determinados productos y materiales esenciales ha impactado a escala global. En este contexto, la excepción ibérica en el precio del gas y las medidas gubernamentales para luchar contra la inflación han tenido una repercusión positiva en los precios españoles a comparación a la escalada de precios que se está produciendo en los países de nuestro entorno.

Las previsiones macroeconómicas de los principales organismos han modificado las que apuntaban, al inicio del año, hacia una recuperación gradual por una moderación en esas perspectivas. De acuerdo con los últimos datos publicados, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital suavizó en octubre de 2022 las previsiones del PIB de España a un crecimiento del 4,4% para 2022 y a un 2,1% para 2023. Por su parte, el Banco de España (BdE) estimó un crecimiento del PIB del 4,6% para 2022 y de un 1,3% para 2023. En términos muy similares al BdE se manifestaron la Comisión Europea y la OCDE. Finalmente, tanto las estimaciones de crecimiento del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital

como las del Banco de España se han quedado por debajo del dato de crecimiento del PIB anual para 2022 en el 5,5%.

En términos de empleo, las estimaciones<sup>3</sup> apuntaban a un crecimiento para 2022 en 2,9%, si bien se moderan sustancialmente de cara a 2023, cuando se sitúan por debajo del 1%, 0,6%. En cuanto al paro, para el 2023 la previsión se sitúa en 12,2%.

En este sentido, el impulso que han dado los fondos europeos de recuperación tras la pandemia, articulados en España bajo el paraguas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, está contribuyendo a mitigar las consecuencias de la pandemia en primer lugar, y de la guerra, en segundo.

De manera ad hoc a esta segunda cuestión, a raíz de las consecuencias de la guerra en Ucrania, se han puesto en marcha diferentes planes de amortiguación para mitigar la escalada de precios para consumidores y empresas; planes que movilizan 16.000 millones de euros de fondos públicos. Es el caso del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, contemplado en Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania y prorrogado por el Real Decreto-ley 11/2022, de 25 de junio, por el que se adoptan y se prorrogan determinadas medidas para responder a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania, para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica, y para la recuperación económica y social de la isla de La Palma<sup>4</sup>. En ellas, se prevén reducciones de impuestos sobre la electricidad, un sistema de ayudas directas a los hogares con bajos ingresos para reducir el coste de las facturas de energía, así como ayudas directas a sectores como el del transporte por carretera y el sector de la industria gas intensiva.

Además, el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del "Plan + seguridad para tu energía (+SE)", así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía<sup>5</sup>, amplía la protección de los consumidores de energía térmica más

---

<sup>5</sup> <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeminstros/resumenes/Documents/2022/041022-cuadro-macroeconomico-pge-2023.pdf>

<sup>4</sup> <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-17040-consolidado.pdf>

vulnerables por la subida de los precios de la energía, afectados por las tensiones en los mercados internacionales.

De acuerdo con los datos de la Contabilidad Nacional Trimestral, correspondientes al 4T de 2022, el Producto Interior Bruto (PIB) generado por la economía española, registró una variación intertrimestral del 0,2%. En términos interanuales, la variación del PIB es del 2,7. El crecimiento interanual del PIB en 2022 cierra en 5,5%.

En general, se observa una cierta ralentización del crecimiento económico que se venía produciendo tras la recuperación post-Covid. Es un fenómeno que se ha trasladado a todas las economías, dada su dependencia de la energía y el encarecimiento de la misma. A esto se suman amenazas de interrupción de suministro de gas desde Rusia a la Unión Europea, por lo que se están adoptando medidas urgentes y excepcionales para garantizar la sostenibilidad en diferentes ámbitos. El panorama económico se encuentra, por tanto, sujeto a una gran incertidumbre.

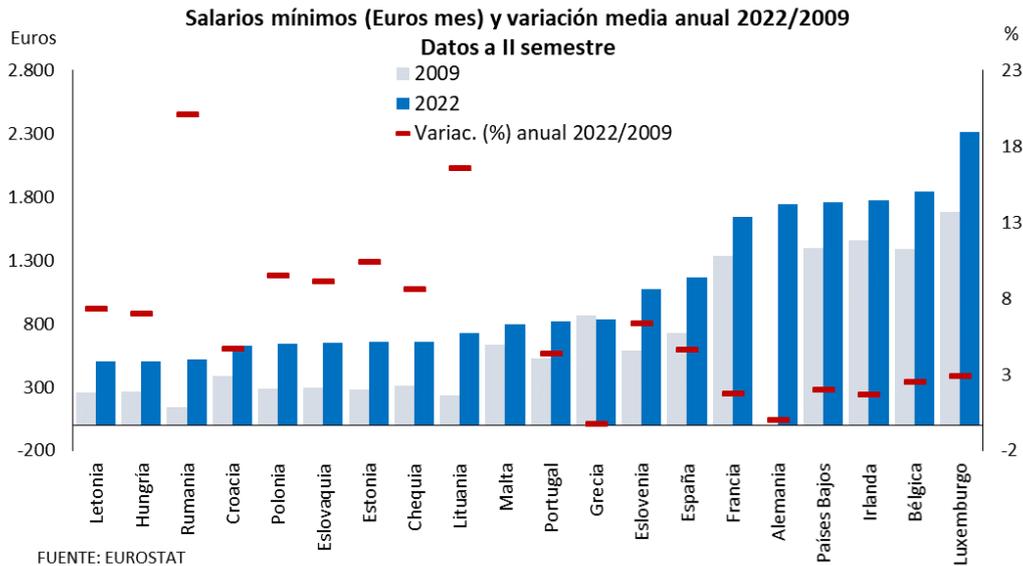
## II. Nivel relativo del SMI en España respecto a otros países europeos

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<sup>6</sup>, órgano de la UE encargado de supervisar el cumplimiento de los estados miembros con la Carta social europea. Eurostat toma como referencia del umbral de pobreza relativa el 60% del salario mediano bruto y se refiere a esta medida cuando analiza las diferencias en el nivel de SMI entre estados miembros.

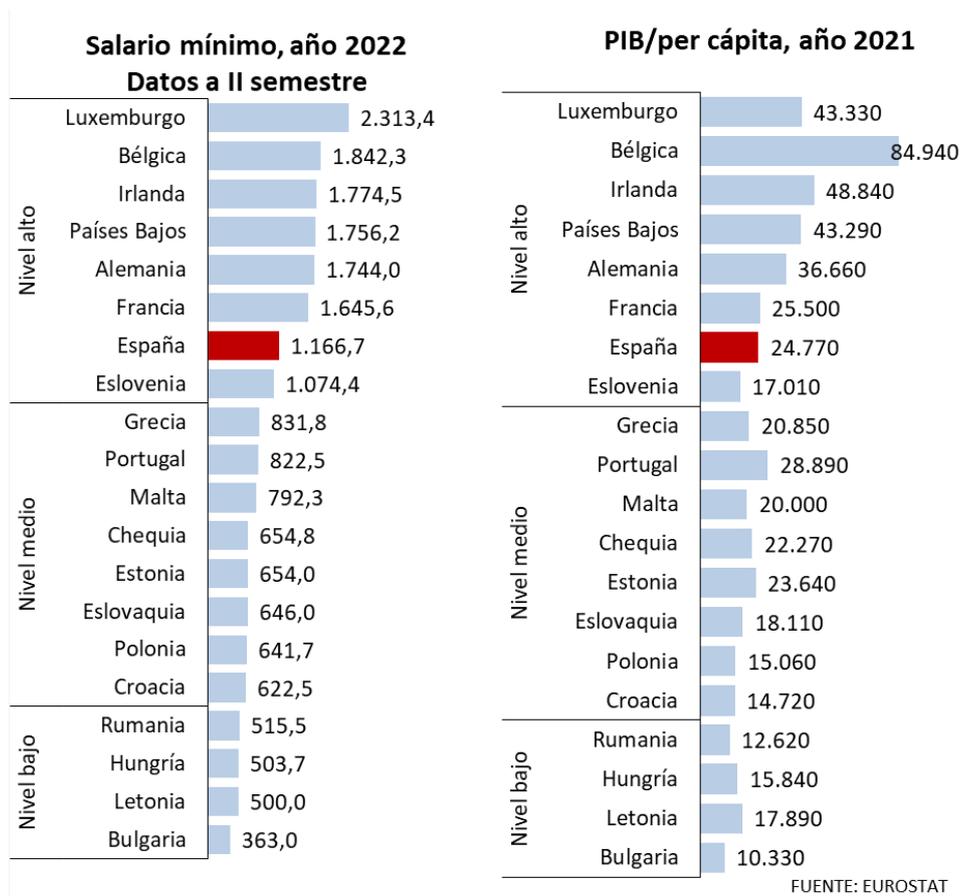
Como consecuencia de las subidas del SMI de los últimos años, España se sitúa en la parte alta del grupo medio de nivel de SMI en la UE, acorde con su PIB per cápita, y ha evolucionado de forma más favorable que muchos países de la UE (con un incremento acumulado del SMI del 60,3% entre 2009 y 2022, un crecimiento mayor que en la mayoría de los países de nivel alto) puesto que como se indicó al principio se partía de unos niveles muy inferiores.

---

<sup>6</sup> Por ejemplo, en <https://rm.coe.int/168048b059> (páginas 225-227).



Algunos países europeos no tienen salario mínimo, tal es el caso de Italia y Chipre, países en los que actualmente está en debate su introducción, así como Dinamarca, Suecia, Finlandia o Austria. Alemania lo introdujo en el año 2015.



### III. Potencial impacto del incremento del SMI

El salario mínimo (SM) es una importante herramienta política de los gobiernos para intervenir en el mercado laboral y en la fijación de salarios en la economía. También es una medida pre-distributiva a disposición de los gobiernos para reducir las desigualdades en las rentas primarias o salariales.

Establecer un salario mínimo es una medida necesaria para reforzar la posición negociadora de los trabajadores más vulnerables frente a los empleadores, evitando la fijación de salarios por debajo de la productividad marginal y favoreciendo el consumo, la redistribución de la renta y la reducción de la pobreza. La literatura económica demuestra el efecto positivo de los salarios mínimos en la reducción de la desigualdad, observando mejoras importantes en la distribución de rentas, especialmente en los tramos más bajo de ingresos laborales

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

El Banco Mundial, recoge en un informe la relación entre los incrementos del salario mínimo y el aumento de la productividad debido a las mayores inversiones en capital humano. Refiere un estudio sobre costes salariales en el que, con datos de 18 países de la OCDE, se estimó que “un aumento de 10 pp en la ratio salario mínimo-salario medio se asoció con un aumento de entre 1,7 y 2 pp en los niveles de productividad a largo plazo y productividad multifactorial”. Reconoce, además, que la tendencia en estudios es que los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo suelen ser pequeños o insignificantes (y en algunos casos positivos)<sup>7</sup>.

---

7  
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/23324/Balancing0regu0nemployment0benefits.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

La literatura económica también ha especulado acerca de su efecto sobre la distribución salarial completa, ya que el establecimiento o subida de un SM puede presionar para que el resto de los salarios (especialmente los bajos, cercanos, pero ligeramente por encima del SM) aumente también de forma artificial. Asimismo, el SM se utiliza a menudo como referencia para la negociación colectiva de toda la distribución salarial.

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

La literatura económica no ofrece resultados concluyentes entre estas dos posturas. De hecho, la propia OIT, en *Minimum Wage Policy Guide*<sup>8</sup>, 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.

Con respecto a los efectos sobre la desigualdad, existe un amplio volumen de trabajos empíricos para el caso de EEUU. Un ejemplo es el trabajo de Dube (2019) que encuentra evidencia sólida de que los aumentos del salario mínimo incrementaron los ingresos antes de impuestos en especial para los hogares entre el primer y el segundo decil de ingresos. Además, el incremento del salario mínimo sirve no solo para reducir la desigualdad sino para evitar que se incremente. La evidencia ha demostrado que, ante la ausencia de subidas, el ingreso laboral tiende a hacerse más desigual. Esto en parte se explica por la tendencia estructural a la polarización ocupacional. Muchos estudios empíricos han encontrado que la congelación del salario mínimo provoca más polarización de rentas y mayor desigualdad salarial (Autor, F. Katz & S. Kearney, 2008; DiNardo, et al.

---

<sup>8</sup> [https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS\\_508566/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/asia/projects/WCMS_508566/lang-en/index.htm)

1996; Lee, D. 1999) Por último, también se ha documentado que las condiciones de vida tras la subida del salario mínimo mejoran y apuntan a una mejora general del bienestar (Storer & Reich, 2019; H. Dow et al, 2020) Así como, se evidencia la mejora de colectivos particulares (como adolescentes, trabajadores de bajos salarios, racializados, etc) tras la subida del salario mínimo (Brow, C. 1999; Robinson, H. 2005; Todorovic et al. 2008, Dereoncou et al. 2018)

Por tanto, existe mayor evidencia empírica sobre el efecto positivo del aumento del SM en la reducción de la desigualdad y la pobreza de los trabajadores. En el caso español, para evaluar el efecto de la subida del SMI en 2019, la Universidad de Alcalá de Henares, utilizando los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida, concluyen que el incremento del SMI que se produjo en 2019 fue una medida que consiguió reducir la desigualdad salarial y de rentes 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. En concreto, estiman que la medida benefició hasta el 17% de las personas asalariadas en España. El aumento en los ingresos de los hogares fue mayor en las dos primeras decilas que en la media y superior al 10% en términos reales. La desigualdad de ingresos, medida a través de diversos índices disminuyó entre un 7,7% y un 11,4%. Y tras la subida, se experimentó una reducción del 3,4% de la intensidad de la pobreza y no habría tenido un efecto significativo en la incidencia.

Por su parte, el estudio de la Universidad Complutense de Madrid, utilizando datos de la MCVL, evalúa las trayectorias vitales laborales de las personas en el entorno del SMI y encuentran que tras la subida del SMI en 2019 se produjo una reducción de las personas que tenían ingresos salariales inferiores al umbral de la pobreza. En el caso de los trabajadores más expuestos por la subida, sus salarios se incrementaron entre un 7,7% y un 10,12% (muy por encima del resto de trabajadores: entre un 1,32% y un 3,3%) Concluyen que mejoró la situación de mujeres, menores de 35 años y trabajadores de estudios elementales.

Según el Informe del World Economic Forum (WEF), de enero de 2017, en la mayoría de los países analizados, los SM han reducido la desigualdad salarial hasta cierto punto sin causar ningún efecto adverso sobre el empleo. Tanto en este como en otros estudios se señala, sin embargo, la necesidad de que los SM se fijen a un nivel adecuado, ya que de lo

contrario podrían tener un efecto contraproducente. Además, sostienen que el SM debe ser complementado con otras medidas de protección social para combatir la desigualdad.

En el ámbito europeo, la **Comisión Europea** publicó en 2020 una directiva<sup>9</sup> en la que instaba a los Estados Miembros a establecer salarios mínimos adecuados. En este sentido, asegura que “los salarios mínimos se consideran adecuados si son justos en relación con la distribución salarial y si proporcionan un nivel de vida digno”. “Su idoneidad -sostiene- debe evaluarse al menos en relación con su poder adquisitivo, con la evolución de la productividad y con su relación con el salario bruto, la distribución y el crecimiento”.

Los últimos informes realizados en 2022 apuntan fundamentalmente a un impacto positivo de la subida del SMI en 2019. El estudio de la Fundación La Caixa<sup>10</sup>, elaborado por miembros del grupo de investigación de Evaluación de Políticas Públicas de la Universitat de Valencia, concluye que la subida del SMI ha beneficiado a 1.631.000 asalariados en España, el 9,6% del total, aumentando su salario en una media de 77 euros adicionales en su renta disponible. Los colectivos más beneficiados en términos de salario serían las personas empleadas sin estudios superiores. Por sectores, según el estudio el aumento repercute especialmente en la agricultura, la hostelería y el comercio. Por perfil demográfico, las personas extranjeras, la juventud y las mujeres serían los más beneficiados. Para estimar el número de trabajadores que se han beneficiado del aumento del SMI y analizar sus efectos sobre la pobreza y la desigualdad, este estudio utiliza EUROMOD, un modelo de microsimulación de impuestos y transferencias para la Unión Europea.

Por último, el II Informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI, tenía como mandato además de establecer la horquilla para llegar al 60% del salario medio, evaluar su impacto sobre la desigualdad de ingresos y pobreza. Este informe constituye un valioso referente para motivar la norma para la que esta memoria presta apoyo.

---

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>

<sup>10</sup> [https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/documents/22890/531400/C03\\_ES\\_ID\\_Granelletal.pdf/656a0407-56bf-be64-6b16-f709fab8639d?t=1652177595066](https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/documents/22890/531400/C03_ES_ID_Granelletal.pdf/656a0407-56bf-be64-6b16-f709fab8639d?t=1652177595066)

#### IV. Impacto sobre la competencia

El carácter *erga omnes* del salario mínimo interprofesional implica la inexistencia de impactos sobre la competencia que se puedan atribuir a la mera fijación del mismo.

### 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

#### **2.1 Presupuesto de la Seguridad Social**

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

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.

Se incluye también el incremento de gasto que la protección familiar por parto o adopción múltiple, dado que la cuantía de ésta se fija en función del salario mínimo interprofesional.

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

- Régimen General sin sistemas especiales 33,70 millones €.
- Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena afectados por la medida 8,71 millones €.
- Sistema Especial de Empleadas de Hogar afectados por la medida 5,71 millones €.
- Perceptores de prestaciones de desempleo (subsidio y prestación contributiva) 18,28 millones €.

- Convenios especiales: 1,69 millones €.
- Cuidadores no profesionales: 2,74 millones €.
- Aumento de gasto en la protección familiar por parto o adopción múltiple: 0,21 millones €.

La repercusión total asciende a 71,04 M€.

La repercusión en el gasto en otras prestaciones económicas de un punto del S.M.I. en el año 2023 difiere según que se causen subsidios o pensiones, puesto que la base cotización interviene de manera muy diferente en las distintas prestaciones del sistema de la Seguridad Social, con una repercusión más directa en el caso de prestaciones por incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en función o no de que estos trabajadores causen la prestación.

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

## 2.2. Presupuesto del Fondo de Garantía Salarial

Se incluye cuadro explicativo de la previsión de la incidencia del incremento del 1% del SMI, para el año 2023, en el presupuesto de gastos.

	Trabajadores	Salarios	Salarios de trámite	Indemnizaciones	Total
Total 2022 (hasta octubre):	56.832	128.355.815,69	35.096.536,98	288.130.794,73	451.583.147,40
Topados al duplo del SMI:	2.984	10.013.999,18	1.722.536,79	32.779.437,97	44.515.973,94
Incremento 1%:	2.984	10.114.139,17	1.739.762,16	33.107.232,35	44.961.133,68
Diferencias:		100.139,99	17.225,37	327.794,38	445.159,74

## 2.3. Presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal. Estimación de la incidencia en el gasto de prestaciones por desempleo del año 2023 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 7,5 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio por desempleo y a la renta activa de inserción y, 10 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 CÁLCULO DE RENTAS *
SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (Agotamiento de prestación contributiva, cotización inferior a 360 días, mayores de 52 años, fijos discontinuos, emigrantes retornados,...)	75% SMI Actualmente 750,00 € Con el incremento 757,50 €
SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	100% SMI Actualmente 1.000,00 € Con el incremento 1.010,00 €
RENTA AGRARIA (RA)	100% SMI
RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN (RAI)	75% SMI

\* Excluidas las pagas extraordinarias.

En cuanto a las cotizaciones que acompañan a las prestaciones por desempleo que este organismo gestiona, existirá un aumento del gasto al haber un incremento de la base mínima de cotización, base por la que el Servicio Público de Empleo Estatal está obligado a cotizar por las personas beneficiarias de la prestación contributiva, del subsidio de mayores de 52 años y 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 2023, en 7,5 millones de euros por cada punto porcentual en que aumente el SMI.

*Dado que la Seguridad Social estima un incremento de cotizaciones de régimen general de 33 millones de euros aproximadamente, teniendo en cuenta que los tipos de cotización por desempleo suponen, aproximadamente, el 25% de los tipos de cotización por contingencias comunes se puede estimar en 7,75 millones de euros el incremento de ingresos derivado del aumento de la cotización por la contingencia de desempleo de las personas trabajadoras que cotizan por la base mínima.*

En la tabla que se adjunta se refleja la cuantificación de los incrementos del gasto anual, para cada uno de los casos comentados, derivados del incremento de un punto el SMI, según la estimación de beneficiarios de prestaciones contemplada para 2023 y la información de beneficiarios y gasto en prestaciones disponible hasta noviembre de 2022.

### **INCREMENTO DE GASTOS AÑO 2023**

<b>TIPO DE PRESTACIÓN</b>	<b>INCREMENTO GASTO PRESTACIÓN</b> (Millones de Euros)	<b>INCREMENTO GASTO CUOTAS</b> (Millones de euros)	<b>TOTAL INCREMENTO DE GASTOS</b> (Millones de euros)
Contributiva		1,85	1,85
Subsidio	4,10	22,94	27,04
Renta Activa de Inserción	0,99		0,99
Subsidio Agrario	0,45	1,21	1,66
Renta Agraria	0,37	0,87	1,24
<b>TOTAL</b>	<b>5,91</b>	<b>26,87</b>	<b>32,78</b>

*El aumento de gastos se financiaría como en ocasiones anteriores con el correlativo aumento que experimentarían las cotizaciones sociales.*

### **3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS**

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

#### 4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

De conformidad con artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto de real decreto no contiene disposiciones diferenciadas para los trabajadores y para las trabajadoras, ni normas específicas relacionadas con el género.

No obstante lo anterior, el texto proyectado tiene un importante impacto indirecto desde la perspectiva de género, toda vez que estadísticamente los salarios más bajos corresponden a las mujeres trabajadoras, por lo que el incremento de la cuantía del SMI afecta con mayor intensidad al sexo femenino que al masculino.

En este sentido, si bien tanto el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores 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<sup>11</sup>.

Al propio tiempo, es comúnmente admitido que el salario mínimo constituye una valiosa herramienta legislativa para prevenir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, como demuestran los estudios realizados en la Unión Europea, que han resaltado que *la brecha salarial tiende a ser más estrecha en los países con una protección salarial fuerte, ya sea estatutaria o acordada colectivamente*<sup>12</sup>.

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 2019

---

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

12 ILO (2018): Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps ([https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_650553.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf)); <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

conocemos que es mayor la proporción de mujeres cuya ganancia se sitúa en torno al SMI (concretamente el 25,7% de las mujeres se encuentra en el entorno del SMI frente al 11,1% 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 2019, el SMI experimentó un incremento de 22,3%, siendo la mayor subida de la historia. Para ese mismo año, la brecha salarial de género se ha reducido 1,9pp con respecto a su valor en 2018, siendo la mayor reducción que se produce en 11 años. Esta reducción de la brecha de género se debe a que los salarios medios de las mujeres aumentaron en 2019 un 3,2%, un valor que se sitúa por encima del aumento de los salarios masculinos (0,7%), 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, debe señalarse que, dado el incremento de la cuantía del SMI que recoge, el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la familia, al aumentar la renta disponible de las familias de los trabajadores referidos en el apartado anterior.

## 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, debe señalarse que, dado el incremento de la cuantía del SMI que recoge, el proyecto normativo tendrá un impacto positivo en la infancia y en la adolescencia, toda vez que supondrá un aumento de ingresos, al menos para las familias de los trabajadores cuyos salarios estén situados entre la cuantía del SMI vigente en 2020 y la nueva cuantía que ahora se establece y, en consecuencia, un aumento de la renta disponible que afectará positivamente a los niños y adolescentes que dependan de ellos.

## **7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO**

En relación con lo previsto en el artículo 26.3.h) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se indica que 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**

Respecto del impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, al que se refiere el artículo 2.1.g) del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, se indica que 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 para 2022, 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 2023 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.