

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO
PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2022

7 DE FEBRERO DE 2022

Ministerio/Órgano proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	7 de febrero de 2022
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2022		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Establecimiento del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2022.		
Objetivos que se persiguen	Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2022 de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.		
Principales alternativas consideradas	No se han considerado otras alternativas.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Real Decreto.		
Estructura de la norma	El proyecto consta de cuatro artículos y tres disposiciones finales. Los artículos recogen la regulación del salario mínimo para 2022, 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.

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 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>Informes recabados (artículo 26.5 de la Ley 50/1997, del Gobierno)</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.</p> <p>Se han solicitado 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"> - Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. - Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. <p>De acuerdo con lo previsto en los artículos 26.5 y 9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se han solicitado los informes de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social. - La Oficina de Coordinación y Calidad Normativa del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.
<p>Trámite de audiencia e información pública</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, ha sido consultado a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.</p>

ANÁLISIS DE IMPACTOS

ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS	El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1. 7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.	
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	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.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas:	<input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas. Cuantificación estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> no afecta a las cargas administrativas.

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

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

1.1. La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2022 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 la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo que prorroga la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 hasta tanto se apruebe el real decreto por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2022 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 2022 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 2022, se establezca un incremento del salario mínimo interprofesional del 3,63 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 septiembre y el 31 de diciembre de 2021 e inicialmente durante el periodo de prórroga previsto en la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, son el resultado de tomar en consideración de forma conjunta todos los factores contemplados en el citado artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se ha tenido en cuenta que el salario mínimo interprofesional cumple con una función constitucional concreta prevista en el artículo 35 CE, esto es, garantizar una remuneración suficiente para satisfacer las necesidades de los trabajadores y las de sus familias, función que ha sido destacada, entre otras, por la Sentencia del Tribunal Constitucional 31/1984, 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 2022 a partir del 1 de enero serán las siguientes:

SMI fijos:

- SMI día: 33,33 euros.
- SMI mes: 1000 euros.
- SMI año: 14.000 euros.

SMI eventuales y temporeros:

- SMI día: 47,36 euros.

SMI empleados de hogar:

- SMI hora: 7,82 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 2022 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 2022.

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 2022, 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 la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 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, aprobado el día 11 de enero de 2022 por el Consejo de Ministros, 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 2022 es la habitual en este tipo de reales decretos. El texto consta de cuatro artículos 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 33,33 euros/día o 1000 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 14.000 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 47,36 euros por jornada legal en la actividad.

Se establece, asimismo, en este artículo el salario mínimo de empleados de hogar que trabajen por horas, en régimen externo que se fija en 7,82 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 2022 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 2022 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 2022.

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 de la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 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 207/2014¹: **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.

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.

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

El Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, fija el salario mínimo interprofesional para 2021 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 2022 en virtud de la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 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 817/2021, de 28 de septiembre, 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 de la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, 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 2022.

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 10 de febrero de 2022.

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 vieran 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 de la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28

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 la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que tan solo prorroga el salario mínimo interprofesional para 2021 *hasta tanto se apruebe* el real decreto que fije el correspondiente a 2022. 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 2022 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 han sido objeto de solicitud de informe a las mismas, en fecha 10 de febrero de 2022.*

1.4. En fecha 7 de febrero de 2022 se ha constituido la mesa de diálogo social formada por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, tal y como señala la disposición adicional séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 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 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.

2.2. Informes de otros departamentos ministeriales

En fase de borrador se ha recabado, en fecha de 25 de enero, 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

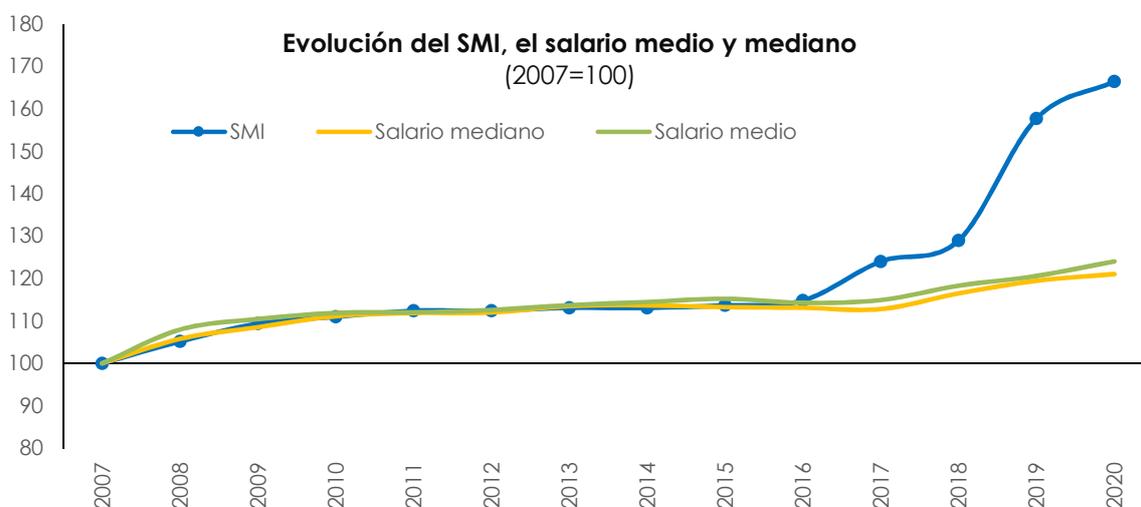
I. Factores determinantes a analizar de acuerdo con el art. 27 ET

Contexto de situación

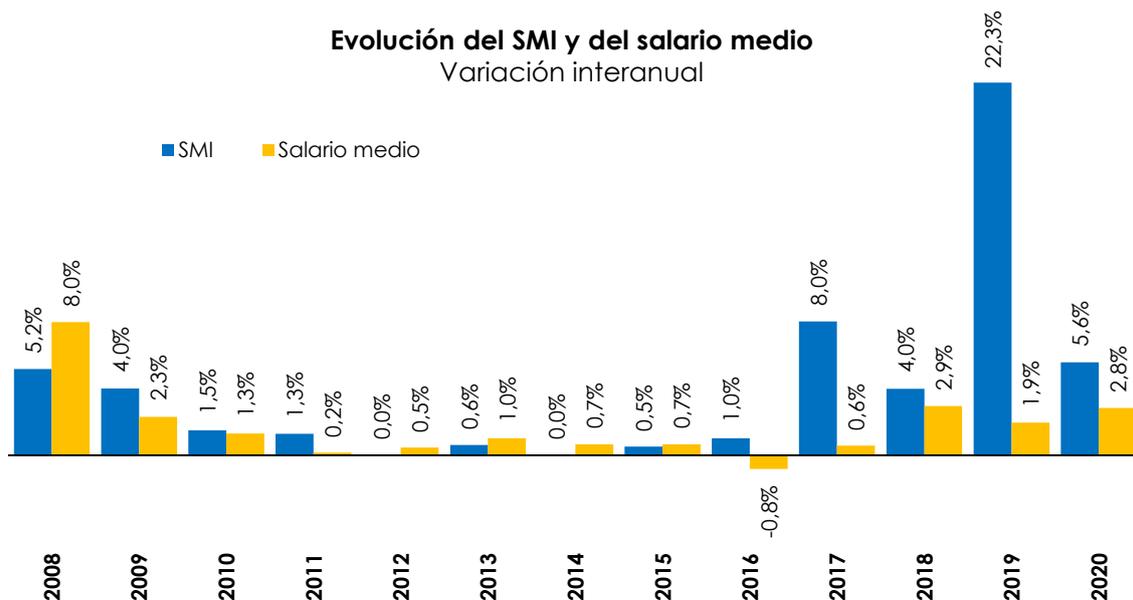
Desde la entrada de España en la Unión Económica y Monetaria, se pueden distinguir siete etapas en relación con la evolución del SMI:

- 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.
- En 2022, a la espera de la aprobación en el marco del diálogo social del incremento del SMI para este año, sigue vigente el 1,6% de incremento aplicado en 2021, según se recoge en el *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*.

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 2021. 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 de la Encuesta de Estructura Salarial, 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 la Encuesta, cuyo último dato disponible es el relativo a 2019, 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.

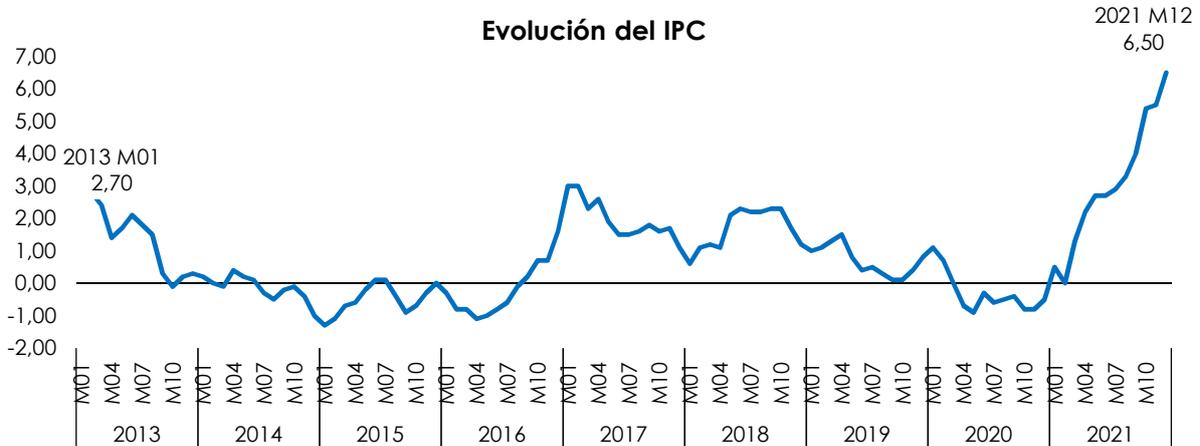
Añade que se fijará una revisión semestral para cuando no se cumplan las previsiones sobre el IPC.

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

Tras un largo periodo de inflación negativa entre el último trimestre de 2013 y mediados de 2016, el índice de precios ha retornado a tasas positivas que alcanzaron su máximo interanual en enero y febrero de 2017 (3%) afectados por un efecto base, al haber experimentado importantes caídas en los mismos meses del año anterior. Desde 2017 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 inicia de nuevo una tendencia ascendente, hasta aumentar en diciembre un 6,5% en términos interanuales. No obstante, según lo avanzado por los distintos Organismos, entre ellos el

Banco de España, se estima que el repunte de la inflación que viene observándose en los últimos meses sea previsiblemente transitorio, si bien algo más duradero de lo previsto inicialmente, como consecuencia de la presión ejercida por la demanda en la fase actual de recuperación, y ante el incremento experimentado por los precios de la energía. En este sentido, se espera el retorno gradual en el medio plazo a niveles medios, en línea con el objetivo del 2% a nivel europeo.



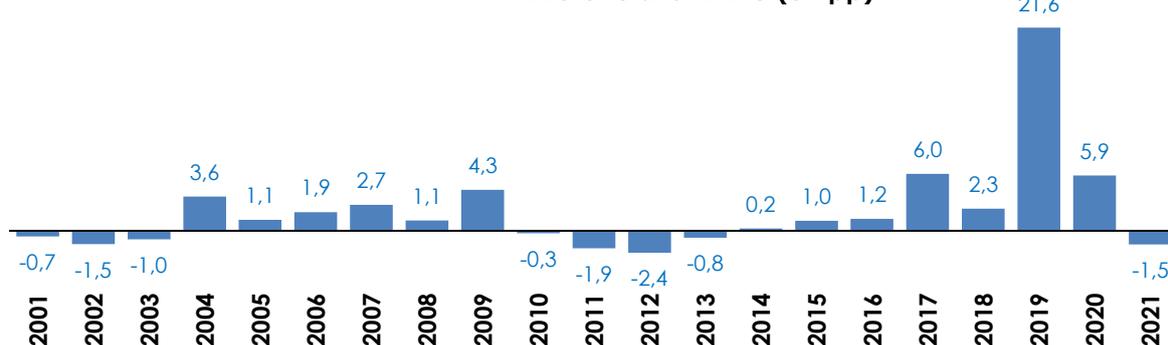
FUENTE: INE.

Las previsiones de la Comisión Europea de Otoño de 2021² prevén que la inflación armonizada para España, negativa en 2020, se acelere en los próximos dos años, de forma que la inflación será positiva, con mayor intensidad en 2021, cuando se prevé que se situará en el 2,8%, para aumentar un 2,1% en 2022.

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 ha supuesto 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, acumulando una pérdida del poder adquisitivo del SMI estimada en 1,5 pp., tomando como referencia el incremento del SMI aprobado en septiembre pasado, con vigencia entre 1 de septiembre y 31 de diciembre 2021.

² https://ec.europa.eu/economy_finance/forecasts/2021/summer/ecfin_forecast_autumn_2021_es_en.pdf

Diferencial SMI-IPC (en pp)

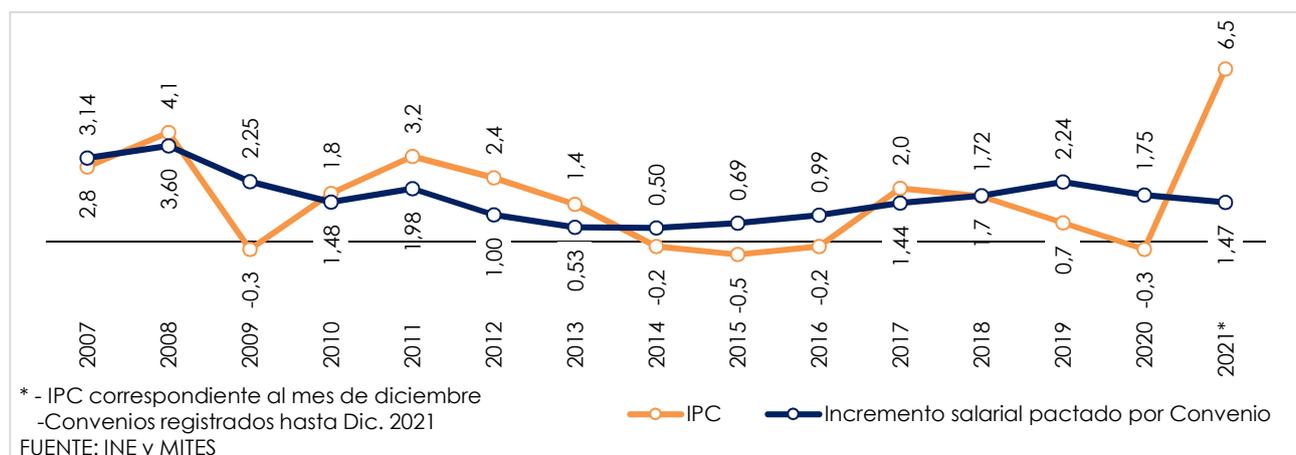


Los datos están calculados con el IPC 2021 (media a diciembre)

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, por el contrario, con la información referida a diciembre de 2021, se están pactando incrementos salariales del 1,5%, inferiores en 5 pp a la inflación, lo que está suponiendo la pérdida de poder adquisitivo de los salarios pactados en convenio.

Incremento salarial pactado y su relación con el IPC



La productividad

El contexto generado por la crisis sanitaria vino a revertir el proceso de creación de empleo que se venía observando hasta finales de 2019, de forma que 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 ha continuado en los primeros meses de 2021 para revertirse a partir del segundo trimestre. En este sentido, en el cuarto trimestre de 2021, por tercer trimestre consecutivo después de las pérdidas registradas durante la pandemia, se han creado 1,1 millón de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en relación con el cuarto trimestre de 2020 (Contabilidad Nacional, 4T2021-Avance), si bien la productividad ha descendido un 1,1% y los costes laborales unitarios han aumentado un 1,4%, a un ritmo algo más moderado, frente a incrementos superiores al 5% registrados en 2020.

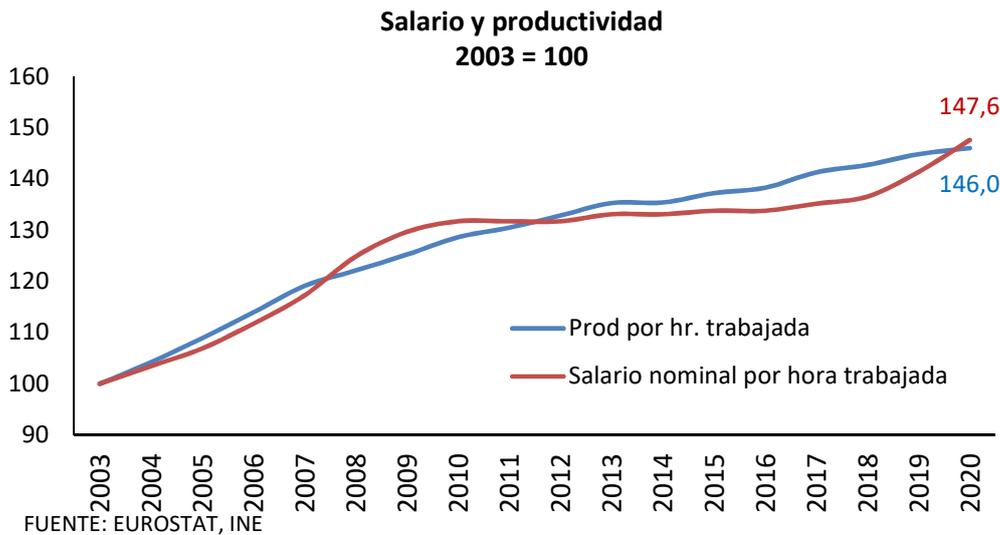
Para los próximos años se estima que la productividad aparente por ocupado se mantendrá en niveles relativamente más altos que los observados en los años anteriores, de forma que

el impulso del empleo esperado durante 2021/2023 vendría acompañado de una ganancia sostenida de la productividad por empleo a tiempo completo y por una contención de la remuneración de los asalariados, en un contexto de costes laborales unitarios a la baja. Para 2021, de acuerdo con las últimas previsiones del Gobierno recogidas en el Plan Presupuestario 2022, remitido a Bruselas el pasado octubre, según las previsiones recogidas en el *Plan de Estabilidad 2021-2024* en abril, se estima un crecimiento del empleo del 4,0%, que podría ser superior en un escenario de mayor impulso, resultado de la aplicación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. De acuerdo con esos escenarios, en 2021 el crecimiento de la productividad por ocupado equivalente a tiempo completo podría alcanzar un crecimiento de hasta el 2,4%, mientras que la remuneración por asalariado aumentaría un 0,9%.

dato trimestral	Datos corregidos de estacionalidad y calendario						periodo de la variación
	PIB pm Oferta Índ.volumen encadenado	PIB corrientes	PIB volumen	Puestos de trab. Equivalente s a T. Completo	Horas trabajadas	Product. por hora trabajada	
2016T1	102,1	275.039,0	273.902,6	16.860,7	7.995.401,1	34,3	
2016T2	102,6	276.760,0	275.052,0	16.959,4	8.009.711,3	34,3	
2016T3	103,5	280.145,0	277.491,3	17.081,1	8.054.297,2	34,5	
2016T4	104,0	281.896,0	278.780,2	17.167,2	8.073.155,1	34,5	
2017T1	104,8	285.723,0	280.993,7	17.309,4	8.139.572,1	34,5	2017T1/2016T1
2017T2	105,9	289.461,0	284.010,7	17.462,8	8.172.295,9	34,8	2017T2/2016T2
2017T3	106,5	291.234,0	285.650,1	17.595,5	8.230.270,1	34,7	2017T3/2016T3
2017T4	107,2	295.449,0	287.437,7	17.676,3	8.260.014,8	34,8	2017T4/2016T4
2018T1	107,6	296.217,0	288.522,8	17.700,9	8.308.501,1	34,7	2018T1/2017T1
2018T2	108,2	299.384,0	290.214,4	17.837,6	8.405.877,2	34,5	2018T2/2017T2
2018T3	108,8	301.953,0	291.717,0	17.984,6	8.466.614,8	34,5	2018T3/2017T3
2018T4	109,5	305.705,0	293.685,2	18.065,3	8.447.369,9	34,8	2018T4/2017T4
2019T1	110,2	307.704,0	295.451,4	18.253,0	8.570.583,1	34,5	2019T1/2018T1
2019T2	110,6	309.942,0	296.531,6	18.337,4	8.543.427,8	34,7	2019T2/2018T2
2019T3	111,0	311.706,0	297.655,8	18.358,7	8.564.856,8	34,8	2019T3/2018T3
2019T4	111,4	315.023,0	298.776,3	18.494,9	8.593.459,5	34,8	2019T4/2018T4
2020T1	105,4	296.636,0	282.668,7	18.139,6	8.174.334,1	34,6	2020T1/2019T1
2020T2	86,8	245.851,0	232.771,7	14.893,5	6.379.863,6	36,5	2020T2/2019T2
2020T3	101,4	289.165,0	271.873,8	17.331,6	8.027.586,6	33,9	2020T3/2019T3
2020T4	101,6	290.296,0	272.479,1	17.527,3	8.068.105,7	33,8	2020T4/2019T4
2021T1	100,9	288.038,0	270.654,4	17.717,6	7.948.449,2	34,1	2021T1/2020T1
2021T2	102,1	292.209,0	273.882,2	17.703,0	8.269.926,6	33,1	2021T2/2020T2
2021T3	104,8	303.717,0	281.086,0	18.400,9	8.291.921,0	33,9	2021T3/2020T3
2021T4	106,9	319.030,0	286.739,9	18.648,1	8.304.602,9	34,5	2021T4/2020T4
Variación 2021T4/2020T4	5,3p.p.	9,9%	5,2%	6,4%	2,9%	2,2p.p.	

FUENTE: INE. Contabilidad Nacional trimestral de España.

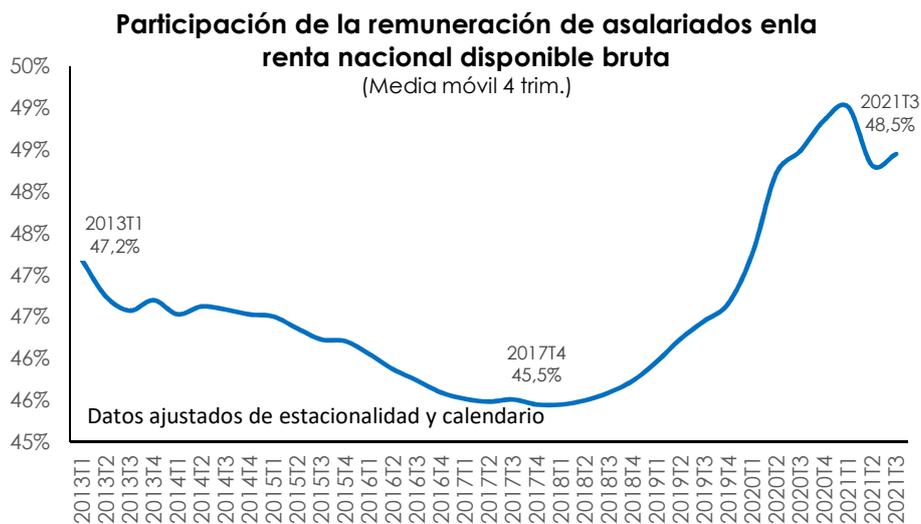
En cuanto a la relación entre el salario y la productividad nominal por hora trabajada, en los primeros años de la crisis financiera de 2008 se produjeron incrementos salariales más elevados que la productividad. Estos fueron corregidos con creces a partir de 2010, año en el que la productividad comienza 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, 6,8 puntos de diferencia, diferencia que se mantuvo en 2019 en 5,2 puntos. En 2020, sin embargo, el incremento salarial ha sido 1,6 puntos superior al experimentado por la productividad.



FUENTE: INE.

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 49% en el primer trimestre de 2021. A partir del segundo trimestre de 2021, sin embargo, se ha registrado un pequeño retroceso, representando el 48,5% de la renta nacional en el tercer trimestre de 2021, 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.



FUENTE: EUROSTAT, INE.

Coyuntura económica general

La coyuntura económica española en estos momentos ha mejorado significativamente en un contexto internacional más favorable, tras la fuerte crisis mundial registrada en 2020. Las previsiones de los diferentes Organismos (Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, Banco de España, Comisión Europea, entre otras) apuntan hacia una recuperación gradual de la economía y del empleo a partir de 2021, en un escenario de mayor impulso resultado de la aplicación del “Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia”. Las últimas proyecciones del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital, según los nuevos escenarios macroeconómicos del Plan de Estabilidad 2021-2024, preveían una intensificación del proceso de recuperación a partir del segundo semestre de 2021 y durante 2022, para moderarse en los años siguientes. Se apuntaba hacia un incremento del PIB en 2021 del 6,5%, - finalmente, según el dato de la Contabilidad Nacional avanzado el pasado 28 de enero el incremento del PIB en media anual en 2021 habría alcanzado un 5%-, para aumentar un 7,0% en 2022, seguido de un incremento del 3,5% en 2023 y del 2,1% en 2024. El empleo, en términos de puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo, aumentaría un 4,0% en 2021 y un 2,7% en 2022, para incrementarse alrededor del 1% en los dos años siguientes. La tasa de paro alcanzaría el 15,2% en 2021, para bajar al 14,1% en 2022 y situarse por debajo del 13% en 2024.

Los indicadores disponibles para el cuarto trimestre de 2021 apuntan hacia un comportamiento más expansivo de la economía a medida que ha avanzado el año, vinculado al proceso de vacunación y a la mejora de las economías europeas, si bien en un contexto todavía de incertidumbre, lo que supondría la mejora de las perspectivas en el medio plazo, según vienen destacando los diversos Organismos, tras la caída sin precedentes experimentada por el PIB en 2020, del 10,8%, lo que supuso una interrupción coyuntural del proceso de crecimiento que venía observándose en los años anteriores, para iniciar, no obstante, una recuperación a partir de 2021 que, previsiblemente, será más intensa en 2022.

En este sentido, los datos avance de la Contabilidad Nacional relativos al cuarto trimestre de 2021, según se ha destacado más arriba, estiman que el incremento del PIB en media anual en 2021 habría alcanzado un 5% frente al 10,8% de descenso experimentado en 2020.

La nueva fase de recuperación de la actividad económica y del empleo a partir de 2021, por el contrario, permite aplicar incrementos salariales tendentes a aproximar el SMI al 60% del salario medio, según recomienda la Carta Social Europea y de acuerdo con el objetivo fijado por el Gobierno.

El déficit público ha subido como consecuencia de la pandemia, interrumpiendo la senda de consolidación que venía observándose, de forma que la Unión Europea ha suspendido temporalmente la aplicación de los objetivos marcados con los socios comunitarios, recomendando políticas expansivas que permitan hacer frente a la crisis, en el marco del Plan de Recuperación Europeo. Según las últimas previsiones de la Comisión Europea, formuladas el pasado 11 de noviembre, tras alcanzar un 11% en 2020, el déficit público bajará al 8,1% en 2021 y al 5,2% en 2022, a niveles algo inferiores a los previstos por el Gobierno en la actualización del Plan de Estabilidad 2021-2024.

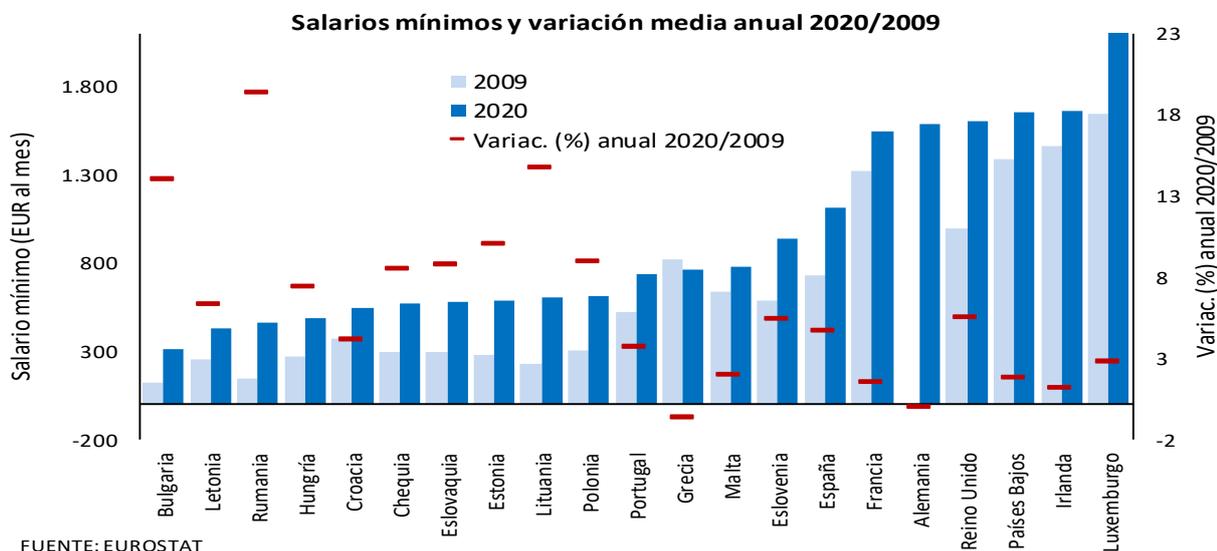
La tasa de paro estimada para 2021 para España es todavía elevada, en el entorno del 14%, apenas un punto por debajo de la alcanzada en 2020, si bien con tendencia a descender. La incidencia del desempleo de larga duración, por su parte, se ha elevado, a la vez que los indicadores de carácter social reflejan el fuerte impacto de la crisis.

Este panorama general se encuadra en un contexto de recuperación gradual de las economías a nivel mundial y de la Unión Europea después de la profunda crisis, en un entorno no obstante de incertidumbre, ante los desafíos derivados de la pandemia.

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 sociales³, 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.

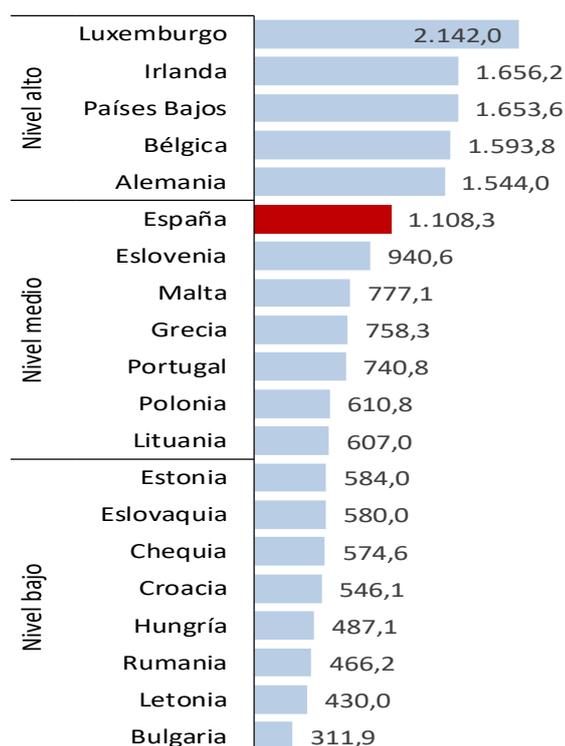
Como consecuencia de las subidas del SMI de los últimos años, España se sitúa en la parte alta del grupo medio de nivel de SMI en la UE, acorde con su PIB per cápita, y ha evolucionado de forma más favorable que muchos países de la UE (con un incremento acumulado del SMI del 49,6% entre 2009 y 2020, un crecimiento mayor que en la mayoría de los países de nivel alto).



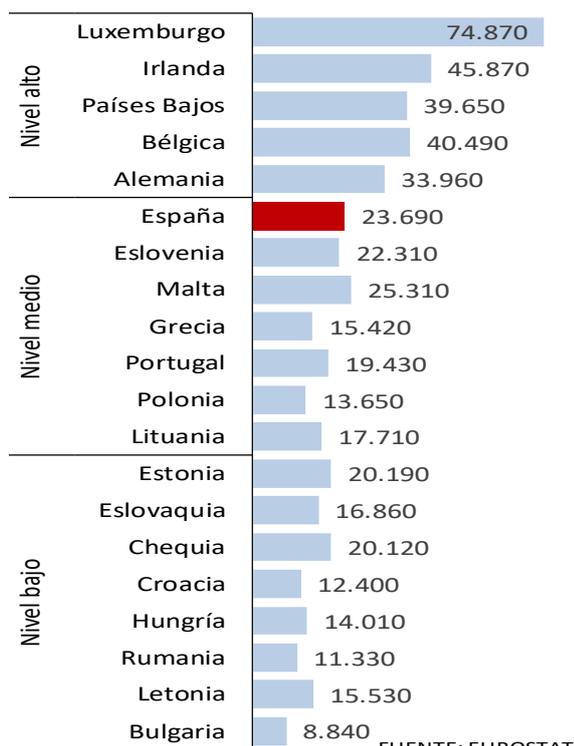
Algunos países europeos no tienen salario mínimo, tal es el caso de Italia y Chipre, países en los que actualmente está en debate su introducción, así como Dinamarca, Suecia, Finlandia o Austria. Alemania lo introdujo recientemente tras un intenso debate nacional.

³ Por ejemplo, en <https://rm.coe.int/168048b059> (páginas 225-227).

Salario mínimo, año 2020



PIB/per cápita, año 2020



FUENTE: EUROSTAT

III. Potencial impacto del incremento del SMI

La teoría y el debate académico

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

- Establecer un salario mínimo es una medida necesaria para reforzar la posición negociadora de los trabajadores más vulnerables frente a los empleadores, evitando la fijación de salarios por debajo de la productividad marginal y favoreciendo el consumo, la redistribución de la renta y la reducción de la pobreza.
- El SM distorsiona los salarios óptimos a los que se llegaría en una situación de libre mercado, y, por lo tanto contribuye a aumentar el desempleo de los trabajadores menos productivos.

El SM establece una cota inferior a los ingresos de los trabajadores, pudiendo contribuir a una reducción de la pobreza y la desigualdad. También devuelve parte del poder negociador a los trabajadores, especialmente a aquellos 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.

Por otro lado, un SM demasiado alto puede superar la productividad de los trabajadores de salarios más bajos, contribuyendo a la destrucción de su empleo o a que no se produzcan decisiones de contratación. La literatura económica también ha especulado 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. Por último, los SM también impactan la forma en que la economía se ajusta a los choques y fluctuaciones, pudiendo contribuir a aumentar o disminuir desequilibrios macroeconómicos.

La literatura económica no ofrece resultados concluyentes entre estas dos posturas. La mayoría de los estudios encuentran efectos negativos del SM sobre el empleo, si bien estos efectos son en general pequeños y concentrados en determinados colectivos (trabajadores con salarios bajos, jóvenes, trabajadores con baja cualificación). En los últimos veinte años se han llevado a cabo, además, análisis que no encuentran efectos estadísticamente significativos o incluso que encuentran efectos positivos en algunos sectores.

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

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

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

El incremento del SMI de 2017, 2018, 2019, 2020 y 2021

Los incrementos del SMI en 2017, 2018, 2019 y 2020, año excepcional como consecuencia de la pandemia, así como 2021, no parecen haber tenido efectos negativos significativos en el ritmo de creación de empleo. Tema controvertido sería en relación con el fuerte incremento del SMI experimentado en el año 2019 y sobre su posible impacto negativo en el empleo. En este sentido parece haber cierta evidencia que apoyaría la idea de que el alza del SMI en 2019 no habría sido perjudicial:

- España continuó en 2019 creando empleo a un ritmo elevado. La tasa de ocupación de las personas con bajo nivel formativo siguió creciendo en 2018 y 2019 al mismo ritmo que los dos años anteriores, incluso a mayor ritmo que en los niveles formativos

medios y alto, a pesar de que se habrían visto más afectados por el potencial impacto del alza del SMI.

- La caída del desempleo se concentró en parados de muy larga duración, en aquellos que llevan más de 2 años en desempleo, un colectivo en principio más expuesto a los potenciales efectos negativos de un alza de salarios.
- Los centros de trabajo que declararon no cubrir vacantes por su elevado coste laboral, según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral se situó en un nivel bajo (el 4,8% de acuerdo con los datos del 4T2019, inferior al declarado un año antes), a la vez que se observó un descenso en la importancia de este motivo en seis de las Comunidades Autónomas en ese año.
- La coyuntura desde 2018 vino reflejando una recuperación gradual de los salarios, en un marco de inflación contenida, tanto en el ámbito de la negociación colectiva como en el conjunto de los salarios. En 2019 el crecimiento salarial fue algo más elevado (2,3% en el cuarto trimestre de 2019 según la ETCL); la negociación colectiva mostró asimismo cifras más optimistas, reflejando un incremento del 2,2% en la variación salarial media pactada en 2019. En 2020, sin embargo, se pactaron incrementos algo inferiores, del 1,8% con la información disponible a julio de 2021.

El Informe Anual del *Banco de España* de 2018⁴ señalaba que la subida de 2019, debido a su magnitud, afectaría a una proporción de trabajadores mucho mayor que en ocasiones anteriores: la institución estimaba en 6% el total de asalariados que en 2018 percibían una retribución igual o inferior al SMI de 900€ vigente en 2019. Señalaban, asimismo, que esta incidencia era especialmente elevada entre los nuevos entrantes al mercado de trabajo, así como jóvenes, mujeres, trabajadores con menor nivel de formación y empleados con contrato temporal. Según las estimaciones del Banco de España, la subida de 2019 tendría un efecto negativo sobre el empleo.

Posteriormente, en junio de 2021, el Banco de España⁵ ha publicado otro Informe en el que se constata que los colectivos más afectados por el fuerte incremento experimentado por el SMI en 2019 fueron los jóvenes de hasta 24 años, hasta un 22,9% de ellos, los trabajadores temporales (el 17%) y las empresas con menos de 5 trabajadores (33,8%), junto con los trabajadores de la agricultura (59%). En esta línea, se estima que como consecuencia de la subida se habrían perdido alrededor de 100.000 empleos, de forma que el impacto global sobre la creación de empleo habría restado entre 0,6 pp y 1,1 pp a la tasa de crecimiento del empleo de la economía, a la vez que su impacto habría sido mayor sobre los trabajadores con salarios más bajos, en el entorno del SMI, restando entre 6 pp y 11pp a la tasa de crecimiento del empleo en este colectivo. En este sentido, se podría concluir que ante el incremento del 22,3% del SMI en 2019 se observa un peor comportamiento del empleo entre los colectivos que se ven más afectados por el SMI, presentando mayores probabilidades de perder su puesto de trabajo y menores probabilidades de encontrar un empleo. Se destaca, no obstante, que los análisis realizados en esta materia han de interpretarse con las debidas cautelas, ante las dificultades de identificar de forma inequívoca un grupo comparable al de los trabajadores cuyo salario se sitúa en el SMI.

Por otro lado, la *Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal* (AIRef), que en octubre de 2018 auguró un efecto negativo de la subida del SMI a 900€ en 2019, concluía en su

⁴ https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/

⁵ <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSeriadas/DocumentosOcasionales/21/Fich/do2113.pdf>

Informe sobre la actualización del Programa de Estabilidad 2019-2022⁶ (mayo 2019) que con datos agregados del primer trimestre no se podía observar que el aumento del SMI estuviera teniendo efectos negativos sobre el empleo, incluyendo algunas matizaciones:

- Por un lado, los datos disponibles por el momento son sólo datos agregados. Una vez que se disponga de datos individuales se podrán realizar análisis mucho más detallados de los efectos de la subida.
- El análisis realizado ha atendido sólo al número agregado de afiliados, demandantes de empleo o contratos registrados. Los datos disponibles no permiten analizar el efecto sobre el tiempo trabajado (el llamado margen intensivo). Una vez más, es un problema que se resolverá una vez que estén disponibles los microdatos correspondientes.
- En el momento de publicación del informe habían transcurrido tres meses desde la entrada en vigor de la medida. El efecto que la subida habría de ser una fracción del efecto completo. En un mercado de trabajo como el español, con tasas de temporalidad tan elevadas, es previsible que el posible efecto sobre las bajas se produzca más a través de la finalización de los contratos temporales en vigor que mediante despidos por lo que necesariamente tendrá lugar con un decalaje.
- Por último, el análisis realizado ha empleado un Índice de Kaitz como una medida de la posición relativa del SMI en la distribución salarial y por tanto del número de trabajadores potencialmente afectados. Este indicador es una medida imperfecta de aquel. Una medida más precisa de éste podría servir para matizar los resultados.

Posteriormente, en julio de 2020, transcurrido un año y medio desde la entrada en vigor de la subida del SMI de 2019, la Airef trató de estimar el posible impacto inicial sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales en 2019, a partir de los datos de la Tesorería General de la Seguridad Social. En este estudio se calculaba que el número de trabajadores que percibía un salario en niveles inferiores a 900€ mensuales en ese momento podría superar al millón en media, de forma que alrededor de un 7,1% de los trabajadores por cuenta ajena recibían un salario inferior, de forma que se podrían ver potencialmente afectados por dicha subida.

El análisis realizado se basó en el uso de microdatos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL) complementado con información muy desagregada de las afiliaciones a la Seguridad Social desde el año 2015 hasta 2019.

A partir del análisis realizado se encontró evidencia de que, con los datos disponibles para el conjunto del año 2019 y las limitaciones existentes, la subida del SMI en 2019 tuvo un efecto negativo sobre la afiliación en el Régimen General, estimado en una reducción de entre 0,13 y 0,23 puntos porcentuales en su ritmo de crecimiento, lo que habría supuesto una pérdida de entre 19.000 y 33.000 afiliados en 2019. Se apuntaba que este impacto habría sido desigual, afectando en mayor medida a determinados colectivos de trabajadores, tales como mujeres, jóvenes, trabajadores del sector primario y en comunidades autónomas con menor renta per cápita. Si se contrastan estas cifras con el incremento real experimentado por el conjunto de la afiliación, en cifras medias del año 2019, cuando aumentó en 488.000 trabajadores, un 2,6% en relación con 2018, se observa que son de muy pequeña magnitud.

Este análisis dejó abierto el campo de estudio, una vez se dispusiera de la información de la MCVL de 2019, para abordar el análisis desde una perspectiva puramente microeconómica,

⁶ https://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/05/informe-ape/Informe_AIReF_APE-2019-2022.pdf

incorporando, además, otros aspectos como el impacto en los salarios, según destacaba la Airef.

Un primer análisis de la MCVL 2019 podría apuntar en la misma dirección, hacia un impacto global sobre el empleo reducido, no obstante, está por desarrollar por parte del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En la misma línea, una Nota interna del *Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital* señalaba que a partir del análisis de la MCVL de 2019 se llegaría a dos conclusiones principales: que la subida del SMI a 900 euros beneficio al 8% de las personas de la Muestra que están inscritas en el Régimen General y que 36.000 personas perdieron su empleo como consecuencia del aumento del SMI.

En este sentido, se constataba que el aumento del salario mínimo benefició a una de cada doce de las personas de la muestra, que mejoraron su salario de forma significativa, con efectos positivos sobre la desigualdad, la brecha de género y la pobreza laboral.

Además, ese aumento del salario mínimo supuso un aumento de la masa salarial de los que menos ganan, mejorando la distribución de la renta entre beneficios y salarios, que impulsó la demanda interna y por lo tanto la actividad económica, convirtiéndose en una de las razones por la que España encabezó el crecimiento del PIB entre los grandes países de la UE y, sobre todo, que fuera el país que más empleo creó en cifras absolutas en 2019.

En la Nota se concluía, a modo de síntesis, que el balance de los efectos del aumento del SMI en 2019 sería: más crecimiento, más empleo, más bienestar, mejor distribución de la renta, menos desigualdad, menos diferencia salarial entre hombres y mujeres y menos personas con trabajo por debajo del umbral de pobreza.

Por su parte, el Informe presentado el pasado mes de junio por la *Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional*, creada en el seno del Ministerio de Trabajo y Economía Social, destacaba que si bien habría que analizar en profundidad los posibles impactos sobre el mercado de trabajo derivados de subidas del salario mínimo, en el momento actual de recuperación de la economía y del empleo, en un contexto de mejora de las previsiones macroeconómicas, sería recomendable subir el SMI, con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio en 2023, de acuerdo con las recomendaciones de la Carta Social Europea y con el compromiso adquirido por el Gobierno de alcanzar la equivalencia al término de la actual legislatura.

En esta línea, el pasado mes de septiembre el Gobierno aprobó la subida del SMI a 965 euros mensuales, de aplicación entre 1 de septiembre y 31 de diciembre de 2021, tal y como se ha destacado más arriba. La subida se contempla en un marco favorable de la economía, como una medida de protección social justa, a favor de los trabajadores más vulnerables, estimándose que podrían verse beneficiados más de 2 millones de trabajadores, a la vez que contribuye a seguir avanzando en la reducción de la desigualdad salarial y, de forma más concreta, en la reducción de la brecha salarial por razón de género.

Por último, el *Real Decreto-ley 32/2021*, de 28 de diciembre, de *medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, en su disposición adicional séptima, establece la prórroga de la vigencia del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021, de forma que se mantiene la vigencia de la subida del 1,6% aprobada para 2021 hasta la aprobación de la subida a aplicar en el año 2022 en el marco del diálogo social.

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.

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 33,06 millones €.
- Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena afectados por la medida 3,31 millones €.
- Sistema Especial de Empleadas de Hogar afectados por la medida 3,04 millones €.
- Perceptores de prestaciones de desempleo (subsido y prestación contributiva) 17,53 millones €.
- Convenios especiales: 4,29 millones €.

La repercusión total asciende a 61,23 M€.

La repercusión en el gasto en prestaciones económicas de un punto del S.M.I. en el año 2022 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 2022, en el presupuesto de gastos.

	Trabajadores	Salarios	Salarios de trámite	Indemnizaciones	Total
Septiembre 21 - Enero 22 (hasta el 25/01)	30.954	70.433.179,26	17.040.286,44	146.872.083,42	234.345.549,12
Topados al duplo del SMI:	456	1.377.741,91	524.597,40	4.097.685,11	6.000.024,42
Incremento 1%:	456	1.391.519,33	529.843,37	4.138.661,96	6.060.024,66
Diferencias:		13.777,42	5.245,97	40.976,85	60.000,24

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

El incremento en un punto porcentual del salario mínimo interprofesional aumentará el gasto en prestaciones por desempleo porque, por un lado, podría significar un aumento en el número de 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 7,24 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio por desempleo y a la renta activa de inserción y, 9,65 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 723,75 € Con el incremento 730,99 €
SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	100% SMI Actualmente 965,00 € Con el incremento 974,65 €
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.

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 2022 y la información de beneficiarios y gasto en prestaciones disponible hasta diciembre 2021.

INCREMENTO DE GASTOS AÑO 2022

TIPO DE PRESTACIÓN	INCREMENTO GASTO PRESTACIÓN (Millones de Euros)	INCREMENTO GASTO CUOTAS (Millones de euros)	TOTAL INCREMENTO DE GASTOS (Millones de euros)
Contributiva		1,80	1,80
Subsidio	4,41	20,09	24,50
Renta Activa de Inserción	1,35		1,35
Subsidio Agrario	0,46	1,29	1,74
Renta Agraria	0,38	0,90	1,28
TOTAL	6,60	24,07	30,67

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 materia⁷.

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*⁸.

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 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.

⁷https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics, http://www.ine.es/dyns/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&secc=1254736061996&idp=1254735976596

⁸ 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); <http://ec.europa.eu/transparency/regdoc/rep/1/2017/ES/COM-2017-678-F1-ES-MAIN-PART-1.PDF>

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 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.