

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA Y SE DESARROLLAN ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS REGLAS DE APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

Ministerio proponente	MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	Fecha	26 de febrero de 2026
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA Y SE DESARROLLAN ASPECTOS RELACIONADOS CON LAS REGLAS DE APLICACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL		
Tipo de Memoria	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	La norma proyectada pretende desarrollar los artículos 26, 27, 64 y 89 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la cuantía y el procedimiento para la fijación del salario mínimo interprofesional, las reglas de compensación y absorción, la negociación colectiva y la creación de una comisión asesora para el análisis del SMI.		
Objetivos que se persiguen	El objeto de la norma es transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea y desarrollar los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.		
Principales alternativas consideradas	Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.		

	También se descarta la opción de mantener la regulación de las reglas que fijan el SMI en cada real decreto anual pues, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad.
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO	
Tipo de norma	Real Decreto.
Estructura de la Norma	El real decreto se compone de seis artículos, dos disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias y cinco disposiciones finales.
Informes recabados	<p>Se recabarán, además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, los informes necesarios.</p> <p>Se recabará el preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se requiere aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.</p> <p>Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.</p> <p>El proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22. Tres de la Ley Orgánica 3/1980 del Consejo de Estado.</p>

<p>Trámites de consulta pública y audiencia e información pública</p>	<p>De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se ha sustanciado una consulta pública previa a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social entre los días 5 y 19 de diciembre de 2025.</p> <p>De acuerdo con lo previsto en el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, el proyecto se someterá a los trámites de audiencia e información pública entre los días 2 y 20 de marzo de 2026, ambos inclusive. Durante las mismas fechas se solicitará informe de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.</p>	
<p>ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</p>	<p>Este proyecto de real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 7.ª 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.</p>	
<p>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</p>	<p>Efectos sobre la economía en general.</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la economía.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la economía.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la economía.</p>
	<p>En relación con la competencia</p>	<p><input type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.</p> <p><input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.</p>

	Desde el punto de vista de las cargas administrativas	<input checked="" type="checkbox"/> no genera nuevas cargas administrativas. <input type="checkbox"/> supone una reducción de cargas administrativas. <input type="checkbox"/> incorpora nuevas cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma	<input type="checkbox"/> implica un gasto: <input checked="" type="checkbox"/> implica un ingreso:
	<input checked="" type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	
	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
	Impacto en la familia	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

	Impacto por razón de cambio climático	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input checked="" type="checkbox"/> Positivo <input type="checkbox"/>
	Impacto en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE TRANSPONE LA DIRECTIVA (UE) 2022/2041 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 SOBRE UNOS SALARIOS MÍNIMOS ADECUADOS EN LA UNIÓN EUROPEA.

ÍNDICE

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.

II. CONTENIDO.

III. ANÁLISIS JURÍDICO.

IV. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS.

VII. EVALUACIÓN *EX POST*.

I. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN

En primer lugar, **transponer la Directiva (UE) 2022/2041** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea¹, cuyo plazo de transposición venció el 15 de noviembre de 2024. En este sentido, la mayor parte de las disposiciones de esta directiva ya están transpuestas al ordenamiento español, como se ha comunicado a la Comisión Europea.

Además, debe tenerse en cuenta la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de noviembre de 2025, a raíz de un recurso de anulación interpuesto por Dinamarca en 2023, que solicitaba su anulación íntegra (caso C-19/23²). En su sentencia, el Tribunal de Justicia confirma la validez de la mayor parte de la Directiva. Teniendo en cuenta dicha sentencia las disposiciones que siguen pendientes de transposición son las siguientes:

- Artículo 5.4: la utilización de valores de referencia indicativos para orientar la evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales.
- Artículo 5.6: creación de órganos consultivos asesores sobre cuestiones relacionadas con el salario mínimo legal.
- Artículo 7: «participación de los interlocutores sociales en la fijación y actualización de los salarios mínimos legales de una manera oportuna y efectiva que prevea su participación voluntaria en el diálogo a lo largo de todo el proceso de toma de decisiones, incluida mediante la participación en los órganos consultivos a los que se refiere el artículo 5, apartado 6».

Además, existen determinadas disposiciones de la directiva que, si bien ya se consideran transpuestas por la regulación existente, procede aprovechar la transposición para **introducir mejoras** que favorezcan el cumplimiento de sus objetivos. Estas disposiciones son:

- Artículo 4.1.b) sobre la promoción de unas negociaciones constructivas, significativas e informadas sobre los salarios entre los interlocutores sociales.
- Artículo 10.1 sobre seguimiento y recogida de datos.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj/spa>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX:62023CJ0019>

En segundo lugar, el presente proyecto de real decreto responde a la necesidad de atender mediante una modificación legal a la problemática de la **compensación y absorción de los complementos salariales** previstos en el artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, fuente habitual de litigiosidad.

Esta norma también desarrolla aspectos relacionados con las **reglas de aplicación del salario mínimo** que, tradicionalmente eran incorporadas reiteradamente a los reales decretos que anualmente han venido fijando su cuantía pues se considera que estas previsiones, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad.

2. OBJETIVOS

El presente real decreto tiene por objeto transponer la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. El artículo 3 de dicha norma define en su apartado 1) el salario mínimo como la remuneración mínima establecida por ley o por convenios colectivos que un empleador, también del sector público, está obligado a pagar a los trabajadores por el trabajo realizado durante un período determinado y, en su apartado 2), se refiere al salario mínimo legal como el salario mínimo establecido por ley u otras disposiciones legales vinculantes. La regulación contenida en el artículo 27 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores encaja perfectamente en dicha definición. Sin perjuicio de lo anterior, la regulación legal española debe ser objeto de desarrollo para cumplir con la totalidad de los objetivos prescritos en la norma europea, en materia de negociación colectiva informada, absorción y compensación, valores de referencia indicativos, órgano consultivo de asesoramiento y tasa de cobertura.

Adicionalmente, el presente real decreto desarrolla aspectos relacionados con las reglas de aplicación del salario mínimo interprofesional que, tradicional y reiteradamente eran incorporadas a los reales decretos que cada año han venido fijando su cuantía pues se considera que estas previsiones, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad.

3. ANÁLISIS DE ALTERNATIVAS

Se ha descartado la alternativa de no elaborar la norma en atención a la obligación de transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

También se descarta la opción de mantener la regulación de las reglas que fijan el SMI en cada real decreto anual pues, por generales, requieren un mayor grado de estabilidad.

4. ADECUACIÓN A LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN

Este proyecto de real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Es necesaria, pues responde a la necesidad de transponer al ordenamiento jurídico español la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para posibilitar el cumplimiento sus objetivos. Cumple también con el principio de transparencia, ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido en las diferentes fases de su tramitación.

Durante la misma se ha posibilitado la participación activa de los potenciales destinatarios a través del trámite de consulta pública previa, realizada entre los días 5 y 19 de diciembre de 2025, así como a través de los trámites de audiencia e información pública, realizados entre los días 2 y 20 de marzo de 2026, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 y 6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno. Durante los trámites de audiencia e información pública, se ha consultado expresamente a las organizaciones sindicales y patronales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas.

En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse y, en particular, resulta coherente con el resto del ordenamiento jurídico nacional y de la Unión Europea, generando un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias y se ha velado en todo momento por la racionalización en la gestión de los recursos públicos. En este sentido, el proyecto permite alcanzar la consecución de los objetivos con el menor número de efectos indeseados y haciendo un uso óptimo de los recursos aplicados, sin aumentar las cargas administrativas y mejorando la coherencia de nuestro ordenamiento.

El contenido de esta ley entronca con las previsiones y exigencias comprometidas con la Unión Europea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en particular, con los relativos al componente 23

«Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo».

Además, con la norma se avanza en el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030, principalmente en el ODS 8 («Trabajo decente y crecimiento económico») y en concreto en la consecución de las metas 8.5 de lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y 8.8 para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro.

5. PLAN ANUAL NORMATIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

La transposición de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea se encuentra prevista en el Plan Anual Normativo para 2025.

II. CONTENIDO

El artículo 1 establece el objeto de la norma, consistente en el desarrollo de los artículos 26, 27, 64 y 89 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 2 regula el procedimiento para la fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional.

Los artículos 3 y 4 fijan las reglas para determinar la cuantía del salario mínimo interprofesional y las relativas a la compensación y absorción, respectivamente. El artículo 5 crea la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional y regula sus funciones y composición.

Por último, el artículo 6 desarrolla el principio de buena fe negocial en materia de negociación colectiva de salarios.

La disposición adicional primera encomienda al Gobierno la determinación de la tasa de cobertura de la negociación colectiva y le impone determinadas obligaciones en caso de que dicha tasa se sitúe por debajo del 80 por ciento, recalcando el papel de la negociación colectiva en materia de fijación de salarios.

La disposición adicional segunda establece que la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional no supondrá incremento del gasto público.

La disposición transitoria primera establece el régimen jurídico aplicable a los procedimientos de negociación colectiva de ámbito sectorial iniciados antes de

la entrada en vigor del presente real decreto, mientras que la disposición transitoria segunda regula la no afectación de la nueva cuantía del salario mínimo interprofesional en las referencias contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.

La disposición final primera modifica la disposición final tercera del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para habilitar a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social a modificar todos los anexos y no solo el anexo II como hasta ahora, dado que todos ellos se refieren a datos técnicos del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos.

Por último, las disposiciones finales segunda, tercera, cuarta y quinta se refieren, respectivamente, al título competencial, a la habilitación normativa, a la incorporación de Derecho de la Unión Europea y a la entrada en vigor.

III. ANÁLISIS JURÍDICO

1. FUNDAMENTO JURÍDICO Y RANGO NORMATIVO

Rango normativo

El rango de la norma es reglamentario a través de real decreto. Es el rango adecuado porque la norma es desarrollo reglamentario de la ley puesto que desarrolla los artículos 26, 27, 64 y 89 del Estatuto de los Trabajadores y recoge disposiciones previstas en los reales decretos de SMI anuales.

Coherencia con el resto del ordenamiento jurídico:

El derecho a una remuneración suficiente está reconocido constitucionalmente en el artículo 35 de la CE, en virtud del cual todos los españoles tienen derecho «a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia».

A nivel internacional, el artículo 4 de la Carta Social Europea -CSE- en su versión revisada reconoce el derecho a una remuneración equitativa, derecho que implica el deber de las Partes -Estados firmantes- a reconocer a las personas trabajadoras una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. La fórmula para atender tal derecho es flexible, pudiendo asegurarse «mediante convenios colectivos libremente concertados, por los medios legales de fijación de salarios, o mediante cualquier otro procedimiento adecuado a las condiciones nacionales».

En atención a la interpretación de este precepto dada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, para cumplir con el artículo 4.1 de la CSE hay que garantizar un salario del 60% del salario medio neto, siempre que este se sitúe claramente por encima del umbral de pobreza nacional -de lo que se deduce que, en caso contrario, deberá ser superior-. Es decir, cuando el salario mínimo neto se encuentra entre el 50% y el 60% del salario promedio neto, corresponde al Estado Parte demostrar que este salario permite un nivel de vida digno. Un salario mínimo neto que esté por debajo del 50% del salario promedio neto se considera manifiestamente injusto.

La Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los trabajadores llama a los Estados miembros para que con arreglo a las prácticas nacionales garanticen a los trabajadores una «remuneración equitativa», que sea suficiente para proporcionarles «un nivel de vida digno».

Esta norma desarrolla los artículos 26, 27, 64 y 89 del Estatuto de los Trabajadores.

4. DEROGACIÓN NORMATIVA Y ENTRADA EN VIGOR

4.1. Derogación normativa

El proyecto de real decreto no deroga ninguna norma.

4.2. Entrada en vigor

La disposición final quinta ordena la entrada en vigor a los veinte días de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, a excepción del derecho de información del artículo 6.2.b), que entrará en vigor a los veinte días de la entrada en vigor de las normas de desarrollo que se dicten en virtud del apartado 4 de la disposición final tercera.

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 CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En este sentido, y respecto del 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.

No obstante, el borrador se remitirá a las autoridades laborales de las Comunidades Autónomas para su informe en virtud del artículo 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

V. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

1. CONSULTA PÚBLICA

De acuerdo con los artículos 133.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, se ha sustanciado una consulta pública previa a la elaboración del proyecto a través del portal web del Ministerio de Trabajo y Economía Social entre los días 5 y 19 de diciembre de 2025

Se formulan diversas aportaciones, que pueden agruparse en tres bloques:

I. Siete aportaciones relativas a la determinación del salario mínimo y la importancia de la negociación colectiva.

II. Diez objeciones formales y competenciales, así como aportaciones relativas al procedimiento

III. Cinco aportaciones que proponen medidas complementarias o no relacionadas con el objeto de la norma, como la indexación de los incrementos en la contratación pública o mecanismos de revisión extraordinaria automática.

2. TRÁMITES DE AUDIENCIA E INFORMACIÓN PÚBLICA

El artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades.

Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El trámite de audiencia e información pública tendrá una duración de quince días hábiles.

También se remitirá a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y a las autoridades laborales de las comunidades autónomas, de conformidad con el artículo 26.6 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y en aplicación del principio de cooperación establecido en los artículos 3.1.k) y 144.1.f) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

3. INFORMES

Se recabarán además, de conformidad con el párrafo primero del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, los informes necesarios.

Se recabará el preceptivo informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, en aplicación de lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 26.5 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

En base a lo dispuesto por el artículo 26.5, párrafo quinto, de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se requiere aprobación previa del Ministerio de Transformación Digital y Función Pública.

Asimismo, se recabará el informe de la Oficina de Coordinación y Calidad Normativa, en virtud del artículo 26.9 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre.

Por último, el proyecto será dictaminado por el Consejo de Estado, en cumplimiento del artículo 26.7 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y artículo 22. Tres de la Ley Orgánica del Consejo de Estado.

VI. ANÁLISIS DE IMPACTOS

1. IMPACTO ECONÓMICO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario. Así, y de acuerdo con el artículo 2.1 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria del Análisis de Impacto Normativo, el impacto económico debe evaluar las consecuencias de la aplicación de la norma sobre los agentes afectados por la propuesta de norma, incluido el efecto sobre la competencia, la unidad de mercado y la competitividad.

Consideraciones metodológicas

La cuantificación del impacto económico de la actualización de las reglas de compensación y absorción presenta limitaciones relevantes derivadas de las fuentes de información disponibles para su estimación.

Tal y como señala la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional en su informe de 2025, las estadísticas salariales en España presentan insuficiencias notables, ya que ninguna encuesta indaga directamente sobre la percepción del salario mínimo, las fuentes administrativas carecen de información detallada sobre horas trabajadas —tanto a tiempo completo como parcial— y la diversidad de situaciones laborales complica la estimación precisa de los salarios mínimos por trabajador.

A estas carencias generales se suman las siguientes limitaciones específicas que restringen el análisis pormenorizado de la estructura salarial y de los efectos diferenciados de la norma sobre los perceptores del SMI:

1. Periodicidad. La única fuente estadística que ofrece desagregación de los componentes del salario es la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (EES) elaborada por el INE, cuya última edición disponible corresponde a 2022. En consecuencia, se asume, a efectos de este ejercicio, que la estructura salarial observada en 2022 se mantiene constante.
2. Desagregación de complementos. La EES no permite distinguir de forma sistemática entre los diferentes tipos de complementos salariales, salvo en el caso de aquellos vinculados a nocturnidad, turnicidad o trabajo en fines de semana. Actualmente no existe ninguna norma que establezca la obligación

empresarial de informar a las Administraciones Públicas sobre los distintos complementos salariales.

Por ello, las estimaciones no pueden circunscribirse exactamente a los complementos que se prevé incluir en la norma, y únicamente es posible comparar un escenario sin cambios normativos con otro en el que se prohíbe con carácter general la compensación y absorción de todos los complementos salariales, lo que no sigue el literal de la norma y, además, conduce previsiblemente a una sobreestimación irreal del coste.

3. Incertidumbre implícita en la negociación colectiva. El proyecto normativo mantiene la posibilidad de que los convenios colectivos establezcan expresamente la compensación y absorción de complementos salariales en el marco de las revisiones derivadas del incremento del SMI. En consecuencia, el efecto de la norma dependerá en gran medida de las decisiones que hubiesen adoptado o adoptasen las organizaciones sindicales y empresariales en cada sector y ámbito territorial.

Estas decisiones darán lugar, previsiblemente, a procesos de reajuste y clarificación de las estructuras retributivas orientados a redefinir el peso relativo del salario base y de los distintos complementos. Dichos reajustes — que ya comienzan a observarse en algunos convenios— podrían atenuar sustancialmente el impacto directo estimado, al redistribuir internamente los incrementos salariales o al adaptar las cláusulas de compensación y absorción conforme al nuevo marco normativo.

En consecuencia, las cifras de impacto que se presentan deben interpretarse como un límite superior teórico, correspondiente a un escenario en ausencia de reajustes negociados, siendo razonable prever que, en el medio plazo, la negociación colectiva actúe como principal mecanismo de adaptación y amortiguación de los efectos de la norma sobre la masa salarial.

Cuantificación de los complementos salariales

Según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2022, el salario bruto medio mensual fue de 2.039,14€, de los cuales 587,37€ correspondían a complementos salariales, lo que representa un 28,8% del salario total.

En los deciles inferiores —donde se concentran los beneficiarios del SMI— el peso de los complementos es significativamente menor. En el primer decil los complementos representan el 7,4% del salario mensual total en jornada completa y el 6,9% en jornada parcial, frente a los deciles superiores, donde superan el 40%.

De estos complementos, aproximadamente el 5,3% se corresponden con conceptos que retribuyen nocturnidad, turnicidad o trabajo durante fin de semana

en los deciles inferiores. El resto de estas percepciones salariales no es posible desagregarlas.

Impacto económico de la norma

El impacto económico esperado de la norma deriva del aumento potencial de los salarios de las personas trabajadoras afectadas. Se verían afectadas aquellas cuyo salario total —una vez excluidos del cómputo los complementos salariales correspondientes, cuando la negociación colectiva no disponga lo contrario— se sitúe por debajo del salario mínimo interprofesional.

Con la información disponible, se estima que las personas beneficiarias del salario mínimo interprofesional en 2026, que estimamos en 2,47 millones, podrían obtener una ganancia salarial bruta media de entre el 3,5 % y el 8,5 % de su salario, lo que supondría un incremento anual de la masa salarial comprendido aproximadamente entre 1.100 y 2.800 millones de euros. Considerando una tasa de cotizaciones sociales a cargo de la empresa en torno al 32 %, el coste salarial total adicional para las empresas se situaría, bajo estos supuestos de cálculo, en un intervalo aproximado de entre 1.500 y 3.800 millones de euros anuales. Estas magnitudes deben interpretarse como un rango orientativo de impacto máximo, en la medida en que no incorporan los posibles ajustes derivados de la negociación colectiva ni de eventuales cambios en la estructura retributiva.

Por otra parte, es previsible que determinadas personas trabajadoras con salarios superiores al salario mínimo interprofesional, pero que en años anteriores hubieran visto compensados o absorbidos complementos ahora excluidos del cómputo, experimenten también incrementos retributivos. La cuantificación precisa de este impacto adicional resulta inviable con la información disponible, dada la heterogeneidad de las estructuras retributivas y la incertidumbre sobre los procesos de revisión convencional.

Este incremento salarial derivado de la norma se produce en un contexto de márgenes de beneficio empresariales creciente pues, según los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales proporcionados por el Banco de España y la AEAT, tanto los beneficios como los márgenes empresariales se sitúan en máximos históricos para todos los tamaños de empresa, lo que facilita absorber los posibles costes derivados de la norma sin poner en riesgo la actividad.

De esta manera, se espera que la ganancia salarial de los trabajadores se produzca sin un deterioro significativo de la actividad de las empresas, redundando en un impacto positivo en el consumo de los hogares y, en definitiva, del PIB, de la misma manera que el aumento del SMI de los últimos años tuvo un impacto neto de ese signo, tal y como acreditó la Airef en los documentos

técnicos que sustentan su opinión de sostenibilidad a largo plazo publicado en 2025

Impacto sobre la competencia.

La norma se proyecta sobre la totalidad de las empresas y aclara las reglas de compensación y absorción de los complementos salariales, aportando seguridad jurídica a la hora de definir la escala salarial tanto para trabajadores como para empresarios, por lo que se considera que tendría efectos positivos sobre la competencia.

2. IMPACTO PRESUPUESTARIO

De conformidad con el artículo 26.3.d) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, se incluye la valoración del impacto económico y presupuestario.

La regulación de la compensación y absorción dará lugar a un incremento estimado de la masa salarial generaría un aumento paralelo en las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de las empresas, en una proporción aproximada del 32 % sobre la ganancia salarial bruta y un aumento de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador, en una proporción aproximada del 6,5 % sobre la ganancia salarial bruta.

Bajo los supuestos anteriores, este impacto se situaría en un rango de entre 420 y 1.000 millones de euros anuales que se incorporaría a los ingresos del sistema de Seguridad Social, del SEPE y del FOGASA.

El aumento salarial estimado incidiría también en la base imponible del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) de los afectados por la norma. El incremento de la base imponible no tendrá efectos sobre la cuota líquida ni la recaudación si la subida salarial bruta experimentada de las personas trabajadoras afectadas es menor del 5,5% (calculado para un salario a jornada completa).

Teniendo en cuenta el tipo de jornada y el número de beneficiarios del salario mínimo interprofesional, el impacto presupuestario en ingresos derivado del aumento de la base imponible del IRPF oscilaría entre 0€ con incrementos salariales hasta el 5,5% y 560 millones de € con el incremento máximo del 8,5%.

El impacto de la información prevista en el artículo 6.2.b) dependerá de la configuración final de las normas de desarrollo a las que hace referencia el apartado 4 de la disposición final tercera, por lo que serán estas normas de desarrollo las que deban incluir, en su caso, esta valoración de impacto presupuestario.

De conformidad con la disposición adicional segunda, la creación de la Comisión asesora para el análisis del salario mínimo interprofesional no supondrá incremento del gasto público, y su funcionamiento será atendido con los medios personales, técnicos y presupuestarios existentes en el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Por tanto, el real decreto no supone incremento de gasto, ni afecta a los Presupuestos Generales del Estado ni de otras Administraciones Públicas. Su aplicación no requerirá dotaciones económicas adicionales.

3. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

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

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

A estos efectos, y teniendo en cuenta los criterios a que se refiere el anexo V de la Guía Metodológica para la elaboración de la Memoria del Análisis de impacto Normativo, no se considera que el real decreto genere cargas administrativas ni afecte a las ya existentes, en tanto que las obligaciones de información del artículo 6.2.a) remiten a obligaciones ya vigentes *con la periodicidad que proceda en cada caso*, según el artículo 64.4.a) del ET.

Esta obligación de informar se llevaría a cabo cuando se fuesen a iniciar las negociaciones de ciertos convenios colectivos, lo que se produce cuando los sujetos negociadores así lo deciden, sin que sea posible estimar una frecuencia que permita anticipar un coste económico concreto. La periodicidad con la que se elaboran y aprueban las cuentas anuales, entre las que se incluyen el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias y la memoria es anual según la normativa contable y mercantil. La periodicidad con la que se elabora el libro de actas igualmente es anual según la normativa mercantil. Sin embargo, el libro de socios (en el caso de las SL) y el libro de acciones nominativas (en el caso de las SA) no se elabora con una periodicidad determinada ya que la normativa solo exige legalizar sus nuevos apuntes en el caso de que se hubiesen producido variaciones en la composición de los socios durante el año. En este contexto, la obligación del artículo 6.2.a) supone una mera recopilación de la documentación ya obligatoria por el artículo 64.4 del Estatuto de los Trabajadores, lo que da lugar a que no se considere que existen nuevas cargas administrativas.

4. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

En este sentido, si bien el proyecto de real decreto no contiene disposiciones diferenciadas para los trabajadores y para las trabajadoras, ni normas específicas relacionadas con el género, 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 la actualización periódica del SMI afecta con mayor intensidad al sexo femenino que al masculino.

Así, 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.

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.

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 2021 conocemos que es mayor la proporción de mujeres cuya ganancia se sitúa en torno al SMI (concretamente el 25% de las mujeres se encuentra en el entorno del SMI frente al 10,69% 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 definitiva, las consideraciones anteriores permiten concluir que la medida proyectada tiene un efecto positivo desde la perspectiva de género, en cuanto

que la actualización periódica del SMI contribuye a la disminución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el mercado laboral español.

5. IMPACTO EN LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, así como en el artículo 2.1.f) del Real decreto 931/2017, de 27 de octubre, las memorias del análisis de impacto normativo que deben acompañar a los anteproyectos de ley y a los proyectos de reglamentos incluirán el impacto de la normativa en la infancia y en la adolescencia.

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

En este sentido, se considera que la mejora de los procedimientos de fijación y actualización del SMI, una mayor claridad en las reglas de compensación y absorción y el desarrollo de procedimientos de negociación de salarios contribuyen a la reducción de la desigualdad y de la pobreza, teniendo por tanto un impacto positivo en la infancia y la adolescencia.

6. IMPACTO SOBRE LA FAMILIA

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

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

De esta manera, y de igual forma que el apartado anterior, se considera que la mejora de los procedimientos de fijación y actualización del SMI, una mayor claridad en las reglas de compensación y absorción y el desarrollo de procedimientos de negociación de salarios son factores que contribuyen a la reducción de la desigualdad y de la pobreza, teniendo por tanto un impacto positivo en las familias.

7. IMPACTO POR RAZÓN DE CAMBIO CLIMÁTICO

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

No se prevé que el contenido de la norma tenga impacto sobre el cambio climático.

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

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

Se considera que el real decreto tendrá un efecto positivo en materia de igualdad oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, pues la actualización de los procedimientos de fijación de salarios es especialmente relevante 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 muy relevante en relación con estas personas, 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 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 la norma proyectada no sería susceptible de evaluación por sus resultados.