

**MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO**

**PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL  
SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019**

**10 de diciembre de 2018**

<b>Ministerio/Órgano proponente</b>	<b>MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>Fecha</b>	<b>Diciembre de 2018</b>
<b>Título de la norma</b>	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJA EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL PARA 2019		
<b>Tipo de Memoria</b>	Normal <input checked="" type="checkbox"/> Abreviada <input type="checkbox"/>		
<b>OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA</b>			
<b>Situación que se regula</b>	Establecimiento del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2019		
<b>Objetivos que se persiguen</b>	Regular el salario mínimo que ha de regir para el año 2019 de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores		
<b>Principales alternativas consideradas</b>	No se han considerado otras alternativas		
<b>CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO</b>			
<b>Tipo de norma</b>	Real Decreto		
<b>Estructura de la Norma</b>	<p>El proyecto consta de cuatro artículos, una disposición transitoria y dos disposiciones finales.</p> <p>Los artículos recogen la regulación del salario mínimo para 2019, las peculiaridades de los complementos salariales, las disposiciones sobre compensación y absorción y las</p>		

	<p>especificidades aplicables a los trabajadores eventuales, temporeros y empleados de hogar.</p> <p>La disposición transitoria única recoge las reglas de afectación en las referencias al SMI contenidas en normas no estatales y relaciones privadas.</p> <p>La disposición final primera contiene autorización a la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para dictar disposiciones de aplicación y desarrollo y la segunda el ámbito de aplicación temporal de la norma.</p>
<p><b>Informes recabados</b></p>	<p>En su fase de borrador se ha recabado el informe del Fondo de Garantía Salarial, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social y de la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral de la Secretaría General Técnica, todos ellos organismos adscritos al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.</p> <p>Asimismo, se ha recabado informe de la Secretaría General Técnica del Departamento</p>
<p><b>Trámite de audiencia</b></p>	<p>El proyecto de real decreto ha sido publicado en el portal web del MITRAMISS, a efectos de audiencia pública</p>
<p><b>ANÁLISIS DE IMPACTOS</b></p>	
<p><b>ADECUACIÓN AL ORDEN DE COMPETENCIAS</b></p>	<p>El título competencial a cuyo amparo se dicta esta norma es el artículo 149.1.7ª CE, que atribuye competencia exclusiva al Estado en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.</p>

<b>IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO</b>	Efectos sobre la economía en general.	La norma tiene impacto sobre la economía general derivado del impacto directo en los trabajadores con retribuciones inferiores al nuevo SMI, en sus empresas y en determinados aspectos presupuestarios que se detallan en la Memoria.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia.  <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia.  <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos negativos sobre la competencia.
	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.
	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma  <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado.  <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales.	<input type="checkbox"/> implica un gasto:  <input type="checkbox"/> implica un ingreso.

<b>IMPACTO DE GÉNERO</b>	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS</b>	Impacto en la infancia y en la adolescencia	Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
<b>OTRAS CONSIDERACIONES</b>	Impacto en la familia	Positivo <input checked="" type="checkbox"/>

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

### **1. MOTIVACIÓN**

1.1. La revisión del salario mínimo interprofesional (SMI) para el año 2019 se justifica, en primer lugar, en la previsión del artículo 27.1 del Estatuto de los Trabajadores, que obliga a realizar la revisión del SMI todos los años, teniendo en cuenta a tales efectos cuatro factores: el índice de precios de consumo, la productividad media nacional, el incremento de la participación del trabajo en la renta nacional y la coyuntura económica general.

Además, debe tenerse en cuenta lo establecido en las disposiciones adicionales únicas de los Reales Decretos-leyes 3/2016, de 2 de diciembre, por el que se adoptan medidas en el ámbito tributario dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y otras medidas urgentes en materia social y 20/2017, de 29 de diciembre, por el que se prorrogan y aprueban diversas medidas tributarias y otras medidas urgentes en materia social, así como las que vayan a ser incorporadas en un futuro real decreto-ley para este ejercicio, en lo que se refiere a las reglas de afectación de las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional en 2019 a las referencias al salario mínimo interprofesional contenidas en normas no estatales y en contratos y pactos de naturaleza privada vigentes a la entrada en vigor de este real decreto.

1.2. Por otra parte, la revisión del SMI para el año 2019 se enmarca en el contexto del Real Decreto-ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del SMI y el incremento de su cuantía.

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

### **2. OBJETIVOS**

El proyecto normativo persigue cumplir con el mandato legal que establece que el Gobierno ha de fijar anualmente el SMI, lo que deriva, a su vez, de la necesidad de establecer una regulación de carácter estatal para la fijación de salario en todos los sectores de actividad que carezcan de regulación por medio de la negociación colectiva y respecto de los trabajadores que, dentro de dichos sectores, no tengan individualmente reconocidos salarios superiores en sus contratos de trabajo.

Las nuevas cuantías, que representan un incremento del 22,3 por ciento respecto de las vigentes entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2018, 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 para la fijación de su cuantía que el salario mínimo cumple una función concreta que es la de contribuir a la efectividad del derecho constitucional del trabajador a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, lo que impone su aproximación a una cuantía más cercana al 60 por ciento del salario medio de los trabajadores conforme a las recomendaciones del Comité de Expertos sobre la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

Por último, la subida del salario mínimo interprofesional es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica se traduzcan en una progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones y de la desigualdad salarial, ayudando a promover un crecimiento económico sostenido, sostenible e inclusivo, con lo que España contribuye al cumplimiento de la Agenda 2030, en particular de su metas 1.2 y 10.4.

El proyecto se ajusta a lo recogido en el Acuerdo de Presupuestos Generales del Estado 2019, celebrado entre el Gobierno y Unidos Podemos.

De esta forma, las cuantías que tendrá el SMI en el año 2019 serán las siguientes:

SMI fijos:

- SMI día: 30 euros
- SMI mes: 900 euros
- SMI año: 12.600 euros

SMI eventuales y temporeros:

- SMI día: 42,62 euros
- SMI hora: 6,90 euros

SMI empleados de hogar:

- SMI hora: 6,90 euros

### 3. ALTERNATIVAS

No se han barajado otras alternativas

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

### 1. CONTENIDO

La estructura y contenido del Proyecto de Real Decreto que fija el SMI para el año 2019 es la habitual, si bien con el añadido de una disposición transitoria que contiene las reglas de afectación en las normas no estatales y en las relaciones privadas que utilicen el SMI como referencia. El texto consta de cuatro artículos, una disposición transitoria y dos disposiciones finales.

## 2. ANÁLISIS JURÍDICO

El artículo 1 determina la cuantía del SMI para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, quedando fijado en 30 euros/día o 900 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 la 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 12.600 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 pueda resultar inferior a 42,62 euros por jornada legal en la actividad. Asimismo se indica de forma expresa que cuando la jornada sea inferior se estará a lo establecido en el apartado siguiente sobre salario mínimo por horas.

Se establece asimismo en este artículo el salario de trabajadores eventuales, temporeros y los empleados de hogar que trabajen por horas, que se fija en 6,90 euros por hora efectivamente trabajada, resultado de incluir todos los conceptos retributivos- gratificaciones extraordinarias, descansos y vacaciones- y de obtener el cociente entre la cuantía del salario mínimo anual (12.600 euros) y el número de horas de la jornada anual legal (1826,27).

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 parte metálica de la cuantía del SMI.

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

Así pues, y respecto de su contenido concreto, la disposición transitoria única, y en atención a lo dispuesto en los reales decretos-leyes 3/2016, de 2 de diciembre, y 20/2017, de 29 de diciembre, así como las que se incorporarán en un real decreto-ley para el ejercicio 2019, dispone que las nuevas cuantías del SMI que se establecen no serán de aplicación a lo recogido en normas no estatales ni a los contratos y pactos de naturaleza privada que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia a cualquier efecto.

En tales supuestos, la cuantía del salario mínimo interprofesional se entenderá referida durante 2019 a la fijada en el Real Decreto 1171/2015, de 29 de diciembre, incrementada en el mismo porcentaje en que se incremente el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que estuvieran también vigentes a 1 de enero del 2017, a las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, respecto de las normas no estatales y contratos de naturaleza privada que entraron en vigor o se celebraron después del 1 de enero de 2017 y que estaban vigentes en fecha 1 de enero del 2018, incrementadas de la misma forma que en el supuesto anterior y a la fijada en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018, respecto de aquellos contratos y normas no estatales que estuviesen vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto.

Lo establecido en dicha disposición transitoria se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en contratos o pactos de naturaleza privada inferiores en su conjunto y en cómputo anual a las cuantías del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en los reales decretos por los que anualmente se fija el salario mínimo.

Por último, las disposiciones finales establecen, la primera, la habilitación a la Ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social para dictar las disposiciones de aplicación y desarrollo que resulten necesarias, y la segunda, la fecha de entrada en vigor del real decreto y su periodo de vigencia.

### 3. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

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

El artículo 26.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, tras la modificación llevada a cabo por la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, exige que, con carácter previo a la elaboración de un texto, se sustancie una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, en la que se recabe la opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones

más representativas acerca de los problemas que se pretenden solucionar con la iniciativa, la necesidad y oportunidad de su aprobación, los objetivos de la norma y las posibles soluciones alternativas regulatorias y no regulatorias. No obstante, dicho artículo establece que puede prescindirse de dicho trámite de consulta pública, entre otros motivos, cuando la norma regule aspectos parciales de una materia, debiendo motivarse en la Memoria del Análisis de Impacto Normativo.

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

Por su parte, como se ha dicho, el artículo 26.6 de la Ley 50/1997 establece además que cuando la norma afecte a los derechos e intereses legítimos de las personas, el centro directivo competente publicará el texto en el portal web correspondiente, con el objeto de dar audiencia a los ciudadanos afectados y obtener cuantas aportaciones adicionales puedan hacerse por otras personas o entidades. Asimismo, podrá recabarse directamente la opinión de las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieran afectados por la norma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. El plazo mínimo de esta audiencia e información públicas será de 15 días hábiles, y podrá ser reducido hasta un mínimo de siete días hábiles cuando razones debidamente motivadas así lo justifiquen.

Esas razones para la reducción del plazo de audiencia concurren en el presente caso; para el trámite de audiencia e información pública se ha habilitado un plazo de siete días hábiles, a través de la página web del Departamento y consulta a los interlocutores sociales (artículo 26.6 de la Ley del Gobierno), puesto que la norma debe aplicarse a partir del día 1 de enero de 2019, y, por razones de seguridad jurídica, debe ser conocida previamente a efectos de abono de retribuciones, cotizaciones a la Seguridad Social y adicionales y negociación colectiva.

3.2. Se prevé que el real decreto sea aprobado por el Consejo de Ministros en su reunión de fecha 28 de diciembre de 2018.

### **III. ANÁLISIS DE IMPACTOS**

---

#### **1. EFECTOS SOBRE LA ECONOMÍA EN GENERAL**

El artículo 27.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece que “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.”

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.

De acuerdo con lo expuesto, a continuación se acompaña un análisis de los factores indicados, partiendo de una descripción del contexto de la situación en la que nos encontramos.

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

##### *Contexto de situación*

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

- Entre 1999 y 2004, los incrementos se situaron en torno al 2% de forma coherente con el objetivo de inflación del BCE.
- Desde junio de 2004 hasta 2009 se produjeron incrementos significativos en torno al 5% de incremento anual.
- Desde 2010 a 2016 los incrementos no superaron el 1,5% y fueron nulos tanto en 2012 como en 2014.

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

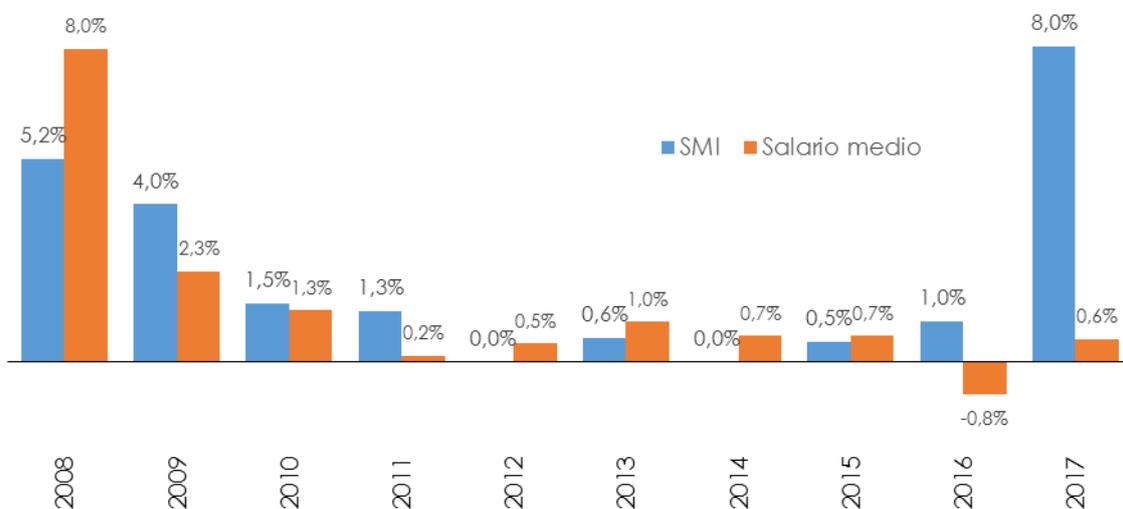
Como resultado de esta evolución, el SMI se ha incrementado en mayor medida que el salario medio y que el salario mediano, tanto antes de la crisis como desde aquel momento. No obstante, hay que tener en cuenta que el nivel de partida del SMI era relativamente reducido en relación a otras economías del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

**Evolución del SMI, salario medio y mediano**

Año	SMI	Salario medio	Salario mediano
2008	100	100	100
2009	104	102	103
2010	106	103	105
2011	107	103	106
2012	107	104	107
2013	107	105	108
2014	107	106	109
2015	108	107	108
2016	110	106	108
2017	118	106	108

Fuente: Decil EPA, INE

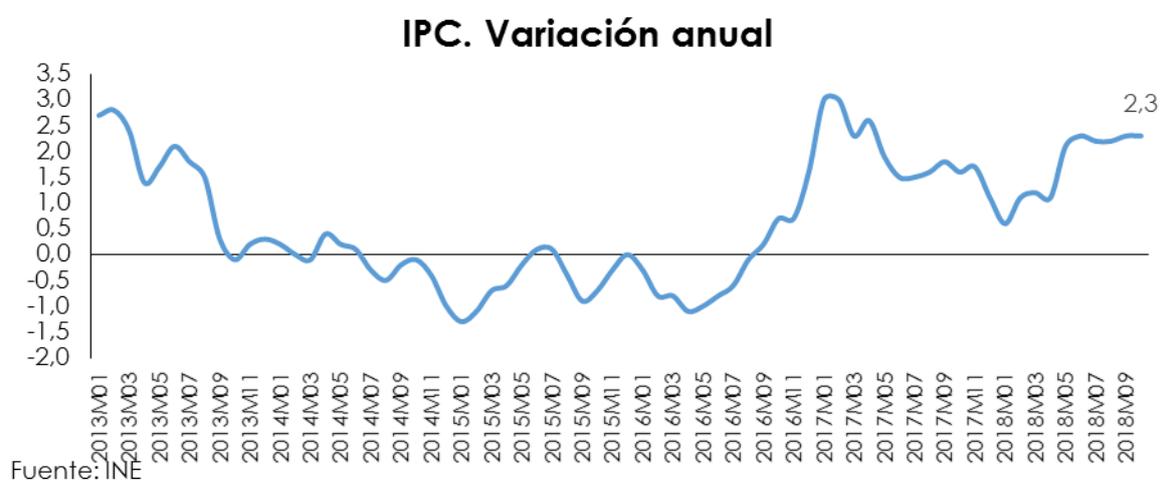
**Evolución del SMI y del salario medio  
Variación interanual**



Fuente: Decil EPA, INE.

## 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. Durante 2017 y 2018 se ha mantenido positiva, con un mínimo de 0,6% en enero de 2018 y estabilizándose en torno al 2,3% desde mayo de 2018.



Las previsiones de la Comisión Europea de otoño de 2018<sup>1</sup> prevén que la inflación armonizada para España, que llegó al 2% en 2017 en promedio, se modere en los próximos tres años hasta llegar al 1,5% en 2020. Esto coincide con el promedio de 1,8% de los primeros 10 meses de 2018.

## La productividad

El crecimiento intenso en creación de empleo, con más de 450 mil trabajadores equivalentes a tiempo completo en el último año (Contabilidad Nacional, 3T2018), no se acompaña de incrementos significativos de la productividad.

No se esperan grandes cambios en los próximos periodos: se mantendría un crecimiento casi nulo de la productividad acompañado de una fuerte creación de empleo. En concreto, la actualización del Programa de Estabilidad del Reino de España prevé, por un lado, la creación de alrededor de 1,7 millones de empleos en los próximos 4 años, superando en

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin\\_forecast\\_autumn\\_081018\\_es\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ecfin_forecast_autumn_081018_es_en.pdf)

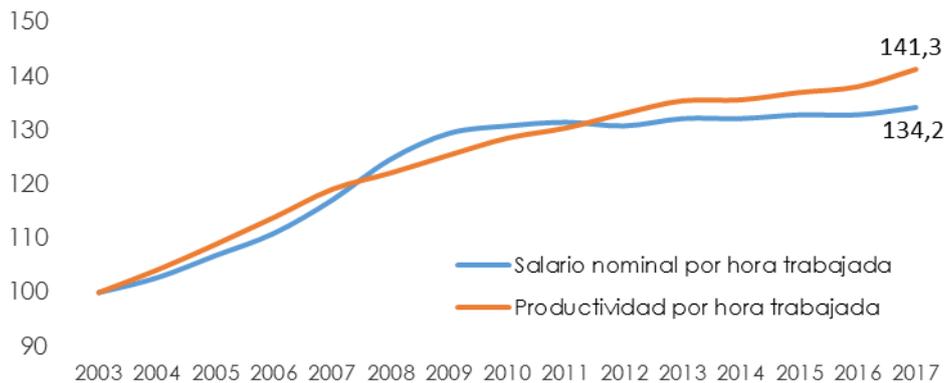
2020 la cifra de 20 millones de ocupados y, por otro lado, un crecimiento de la productividad por ocupado equivalente a tiempo completo del 0,2% en 2018, que se ralentizaría hasta el 0,1% en 2019. En 2020 crecería un 0,2%, y en 2021 un 0,3%. La previsión de variación de la productividad por hora trabajada está entre el 0,3 y el 0,7% a lo largo de todo el periodo 2018-2021. En los últimos cuatro trimestres, las tasas anuales de variación de esta última variable han ido descendiendo desde el 1,0% hasta el -0,5%.

Datos corregidos de estacionalidad y calendario							
	Índice volumen encadenado	PIB corrientes	PIB volumen	Puestos de tr.equivs. a t.completo	Horas trabajadas	Productividad por puesto de tr.eq. a t.completo	Productividad por hora trabajada
2016T1	101,4	276.064	273.898	17.291	8.052.607	15.840,5	34,0
2016T2	102,0	278.512	275.758	17.394	8.072.234	15.853,4	34,2
2016T3	102,8	281.176	277.861	17.517	8.116.075	15.862,5	34,2
2016T4	103,4	282.991	279.431	17.613	8.131.513	15.865,0	34,4
2017T1	104,2	285.943	281.707	17.753	8.181.132	15.868,2	34,4
2017T2	105,2	290.628	284.169	17.906	8.217.931	15.869,8	34,6
2017T3	105,8	292.767	285.986	18.027	8.277.157	15.864,0	34,6
2017T4	106,6	296.981	288.064	18.118	8.300.372	15.899,0	34,7
2018T1	107,2	297.238	289.665	18.208	8.367.281	15.908,5	34,6
2018T2	107,8	300.193	291.296	18.347	8.461.169	15.877,0	34,4
2018T3	108,4	303.017	292.933	18.477	8.517.248	15.853,8	34,4
Variación anual 2018T3-2017T3	2,47%	3,50%	2,43%	2,49%	2,90%	-0,06%	-0,46%

Fuente: INE, elaboración propia

En cuanto a la relación entre el salario y la productividad nominal por hora trabajada, en los primeros años de la crisis se produjeron incrementos salariales más elevados que la productividad. Estos fueron corregidos con creces a partir de 2010, año en el que la productividad comienza a crecer a mayor ritmo que los salarios, hasta 2017, en que el nivel de la productividad está claramente por encima del de los salarios, y parece apuntar a una divergencia cada vez mayor.

### Salario y productividad 2003=100



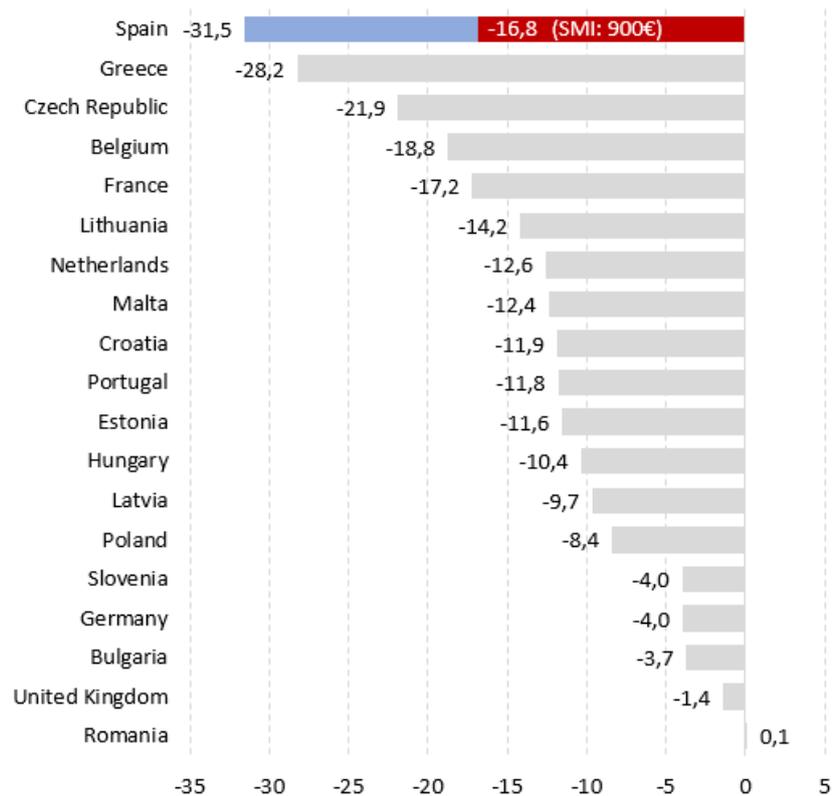
Fuente: Eurostat, elaboración propia

Por otro lado, en el contexto europeo el SMI de España es atípicamente reducido en relación a la productividad.

La productividad por trabajador en España se sitúa actualmente muy cerca de la media de los países de la UE en los que existe SMI, concretamente en el 97,5% de la media ponderada de dichos países. Sin embargo, el SMI de España dista mucho de la media ponderada del salario mínimo, situándose apenas en el 65,9%. Esta disparidad de comportamiento entre la productividad y el salario mínimo no es exclusiva de la economía española. En la casi totalidad de los casos estudiados, el SMI evoluciona por debajo de la productividad. No obstante, en ningún caso la diferencia entre productividad y SMI es tan acusada como en el caso español (ver gráfico siguiente).

Un incremento del SMI a 900 euros corregiría parcialmente esta anomalía, ya que situaría el SMI de España aproximadamente en el 80,6% del SMI medio en Europa. Como consecuencia, la brecha entre productividad y salario mínimo se reduciría desde los 31,5 puntos porcentuales actuales hasta 16,8 puntos porcentuales. Esta brecha es similar, en relación a nuestra productividad, a la observada en países como Francia (17,2) y Bélgica (18,8).

### Desviación del SMI en relación a la productividad del trabajo



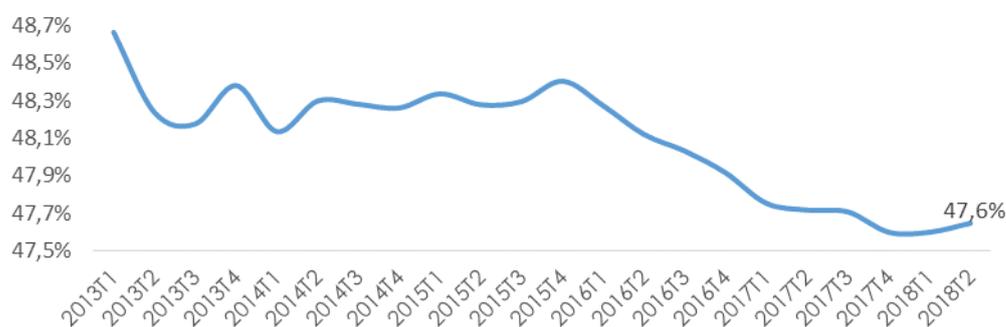
Los datos corresponden al 2T 2018

Fuente: Eurostat

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

La participación de la remuneración de los trabajadores en la renta nacional se mantiene relativamente estable, oscilando entre el 47,8% y el 47,9% en el último año y medio. En 2008, las remuneraciones a los trabajadores representaban el 51,7%, y en los cuatro últimos trimestres se sitúan en el 47,6%. Es decir, en la última década han perdido cuatro puntos porcentuales. En el último año (comparación entre 2017 y últimos cuatro trimestres disponibles) la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional se ha reducido 0,1 pp, que ha incrementado en la misma medida el excedente bruto de explotación.

### Participación de la remuneración de asalariados en la renta nacional disponible bruta (media móvil 4 trim.)



Fuente: INF. elaboración propia

#### *Coyuntura económica general*

La coyuntura económica española es positiva. Todas las previsiones (Ministerio de Economía y Empresa, Banco de España, Comisión Europea, entre otras) apuntan a que en 2018 el PIB crecerá un 2,6%. Además, se trata de un crecimiento intensivo en creación de empleo con 450.000 puestos equivalentes a tiempo completo en los últimos cuatro trimestres (3T2018). La expansión del empleo permite que, a pesar de la estabilidad salarial, las remuneraciones a los asalariados crezcan a un ritmo del 3,8% interanual. Se prevé que el empleo continúe creciendo en los próximos tres años (2,4% en 2018, 1,7% en 2019 y 1,5% en 2020 según las previsiones de otoño de la Comisión) y que el desempleo se reduzca hasta el 15,6% en 2018 (ya superada en el tercer trimestre de 2018), llegando al 13,3% en 2020.

El déficit público continúa en una senda de consolidación y se reduce de acuerdo con los objetivos marcados con los socios comunitarios. Según las previsiones de la Comisión Europea, el déficit bajará al 2,7% del PIB en 2018 y seguirá descendiendo en 2019 hasta el 2,1%, gracias al crecimiento económico sostenido y al impacto de las medidas previstas en el proyecto de presupuesto para 2019.

Este panorama general de bonanza no significa que no persistan importantes desafíos derivados de la todavía reciente crisis económica, así como de las transformaciones derivadas de la digitalización, la competencia global y el envejecimiento poblacional. La tasa de desempleo continúa siendo relativamente elevada, del 14,6%, a pesar de que se reduce a buen ritmo (-1,8 pp en el último año). La incidencia del desempleo de larga duración continúa siendo muy relevante y los indicadores de carácter social muestran que todavía queda camino por recorrer para alcanzar los niveles previos a la crisis.

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

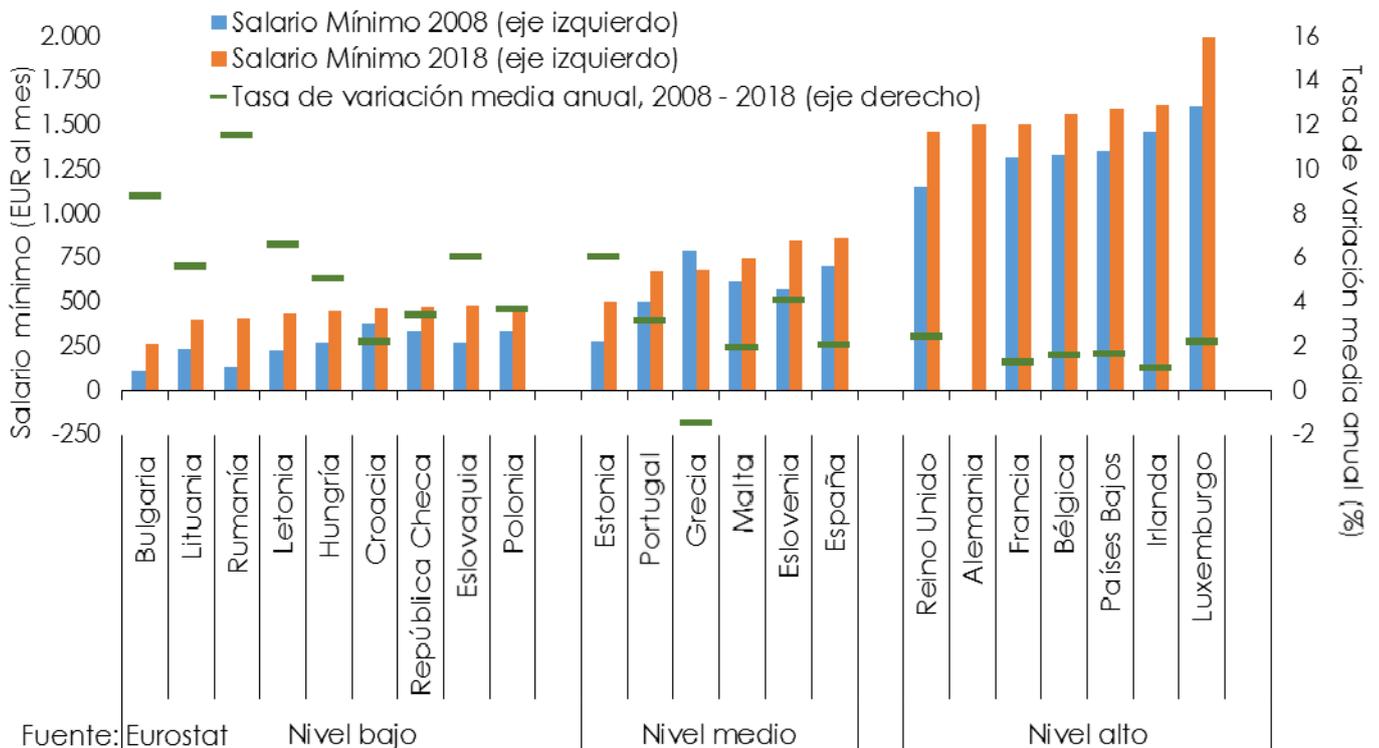
La Carta social europea de 18 de octubre de 1961 ratificada por España (29 abril 1980) establece en su artículo 4 que España reconoce el derecho de los trabajadores a una

remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso. La referencia habitual a que este nivel se corresponde con el 60% del salario medio neto constituye una interpretación que realiza el Comité europeo de derechos sociales<sup>2</sup>, órgano del Consejo de Europa encargado de supervisar el cumplimiento de los estados miembros con la Carta social europea. Eurostat toma como referencia el 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.

A pesar de las subidas del SMI de los últimos dos años, España se sitúa en el grupo intermedio de nivel de SMI en la UE, acorde con su PIB per cápita, y ha evolucionado de forma similar a muchos países UE durante la crisis (con un incremento acumulado del 18% entre 2008 y 2017, en línea con la mayoría de países del nivel alto). Algunos países europeos no tienen salario mínimo: Italia, Chipre (países en los que actualmente está en debate su introducción), Dinamarca, Suecia, Finlandia o Austria. Alemania lo introdujo recientemente tras un intenso debate nacional.

Por otra parte, es importante señalar que España tiene un SMI comparativamente bajo en relación tanto al salario medio como al mediano respecto al resto de la UE, según datos de la OCDE, y que destaca como el segundo país en el que menor porcentaje de la fuerza laboral se sitúa en ese nivel salarial (1% en 2014 según datos Eurostat). Países como Eslovenia (19,1%), Rumanía (15,7%) o Portugal (13%) mantienen un porcentaje elevado de trabajadores cobrando el SMI.

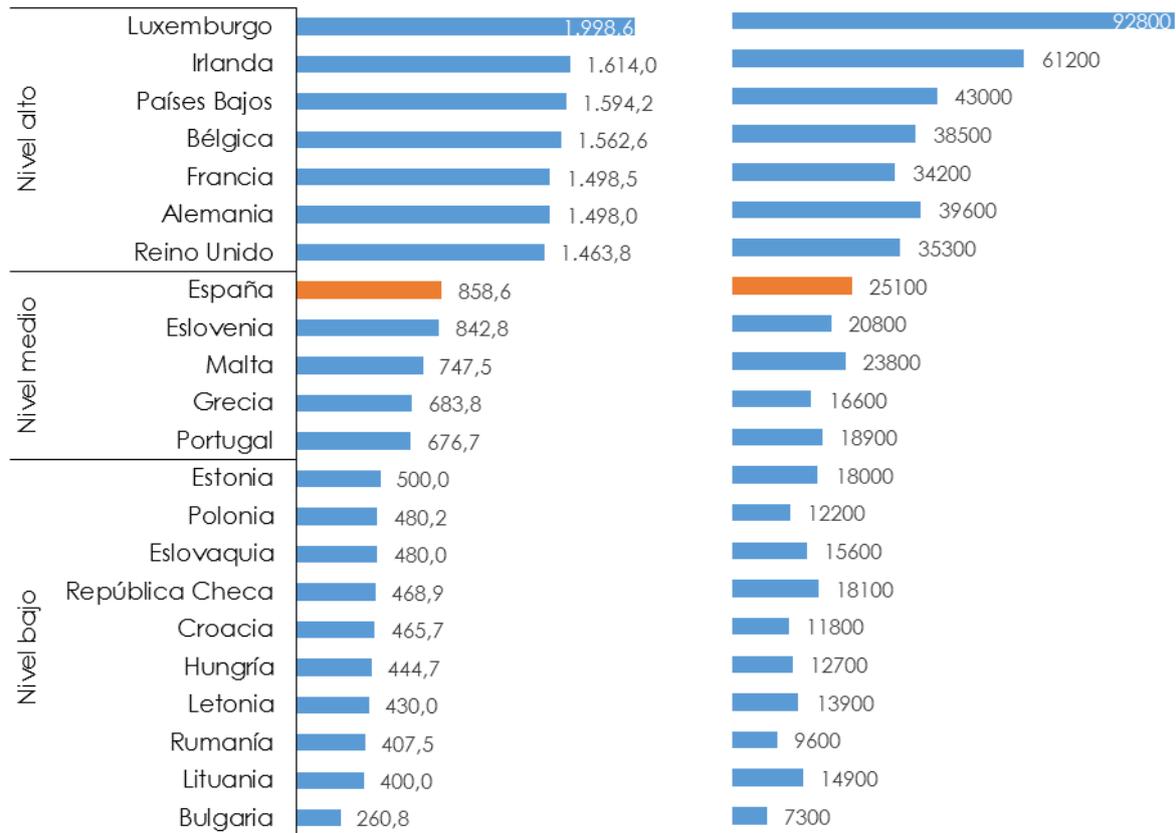
### Salarios mínimos y variación anual



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

## SMI mensual 2018

## PIB/per cápita 2017



Fuente: Eurostat

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

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

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

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

## 3. EFFECTOS EN LA COMPETENCIA EN EL MERCADO

No se aprecian efectos significativos en la competencia en el mercado habida cuenta que se trata de una regulación que afecta a todos los operadores económicos por igual, lo que

impide apreciar distorsiones como consecuencia del incremento experimentado en el salario mínimo.

#### 4. ANÁLISIS DE LAS CARGAS ADMINISTRATIVAS

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

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

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

##### 5.1. PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Es de referencia la petición efectuada por la Dirección General de Trabajo referente 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, concretamente en las que son inferiores a dicha cuantía, pero también en algunos casos en aquellas que siendo superiores están próxima a esta cuantía. Por lo que la valoración de 1 punto porcentual únicamente es representativo en un escenario de aumento del SMI similar al crecimiento medio salarial esperado.

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

- En el Régimen General las bases mínimas de los grupos de cotización de los grupos 4 (ayudantes no titulados) hasta el 10 (peones) y 11 (trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional) cuya base mínima coincide con la del SMI o están en un intervalo próximo al SMI.
- Las categorías de los grupos 1 (Ingenieros y licenciados) al 3 (Jefes administración y taller), cuya base mínima es superior al SMI pero aumenta por Ley en la misma proporción que el SMI.

- Los mismos grupos del Sistema especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Los que cotizan por salarios mensuales y los que cotizan por jornadas reales trabajadas.
- Las bases de cotización en el Sistema Especial para Empleados de Hogar.
- Las bases de cotización de los contratos de aprendizaje, formación y prácticas.
- Las bases mínimas por hora aplicables a los contratos de trabajo a tiempo parcial.
- Las cotizaciones de los perceptores de subsidio de desempleo y los perceptores de prestaciones contributivas de desempleo cuya base está relacionada con la base mínima de cotización a la Seguridad Social o esté en cuantías próximas.

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

- Régimen General sin sistemas especiales 27,80 millones €.
- Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Ajena afectados por la medida 8,9 millones €.
- Sistema Especial de Empleados de Hogar afectados por la medida 7,2 millones €.
- Los contratos de formación y aprendizaje y prácticas 0,96 millones €
- Perceptores de prestaciones de desempleo (subsidio y prestación contributiva) 9,19 millones €.

La repercusión en el gasto en prestaciones económicas de un punto del SMI en el año 2019 difiere según que se causen subsidios o pensiones, puesto que la base cotización interviene de manera muy diferente en las distintas prestaciones del sistema de la Seguridad Social, con una repercusión más directa en el caso de prestaciones por incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, en función o no de que estos trabajadores causen la prestación.

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

## **5.2. PRESUPUESTO DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL**

La previsión de la incidencia del incremento del 1% del SMI, para el año 2019, en ingresos y gastos.

	Trabajadores	Salarios	Salarios de trámite	Indemnizaciones	Total
Total 2018:	<b>60.573</b>	<b>128.193.651,60</b>	<b>19.915.969,74</b>	<b>242.927.490,64</b>	<b>391.037.111,98</b>
Topados al duplo del SMI:	<b>5.100</b>	<b>12.744.662,43</b>	<b>2.198.675,04</b>	<b>43.163.103,80</b>	<b>58.106.441,27</b>
Incremento 1%:	<b>5.100</b>	<b>12.872.109,05</b>	<b>2.220.661,79</b>	<b>43.594.734,84</b>	<b>58.687.505,68</b>
Diferencias:		<b>127.446,62</b>	<b>21.986,75</b>	<b>431.631,04</b>	<b>581.064,41</b>

### 5.3. PRESUPUESTO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

El incremento en un punto porcentual del salario mínimo interprofesional aumentará el gasto en prestaciones por desempleo porque, por un lado, podría significar un aumento en el número de beneficiarios del nivel asistencial y, por otro, un incremento del gasto en la cotización a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal.

El tope máximo de ingresos, tanto en lo que se refiere a las rentas personales como a las de la unidad familiar, para tener derecho a las prestaciones asistenciales que gestiona este organismo se fija a partir del SMI. El incremento en 5,52 euros mensuales sobre el tope de rentas para el acceso al subsidio por desempleo y a la renta activa de inserción y, 7,36 euros para el acceso al subsidio agrario y a la renta agraria, permitirán que un número reducido de personas puedan tener ahora acceso al nivel asistencial, estimado en base a los datos sobre denegaciones por superar rentas para altas iniciales así como para las prórrogas de subsidios. El cuadro de topes para las distintas prestaciones es:

TIPO DE SUBSIDIO DEL NIVEL ASISTENCIAL	TOPES PARA CÓMPUTO DE RENTAS *
SUBSIDIOS POR DESEMPLEO (Agotamiento de prestación contributiva, cotización inferior a 360 días, mayores de 55 años, fijos discontinuos, emigrantes retornados,...)	75% SMI Actualmente 551,93 € Con el incremento 557,44 €
SUBSIDIO PARA TRABAJADORES EVENTUALES DEL SISTEMA ESPECIAL AGRARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE ANDALUCÍA Y EXTREMADURA	100% SMI Actualmente 735,9 € Con el incremento 743,26 €
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 55 años y por los beneficiarios del subsidio para personas trabajadoras eventuales del Sistema Especial Agrario de Andalucía y Extremadura.

Paralelamente, se producirá un incremento en los ingresos afectados al Servicio Público de Empleo Estatal, debido al aumento de la cotización a la contingencia de desempleo de las personas trabajadoras que coticen por la base mínima, que se estiman en el 12% de cotizantes a tiempo completo, lo que implicará un aumento de 6 millones de euros de recaudación por cotizaciones por desempleo y formación profesional para el empleo por cada punto de aumento del SMI.

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 en el anteproyecto del Presupuesto para 2019.

#### **INCREMENTO DE GASTOS AÑO 2019**

<b>TIPO DE PRESTACIÓN</b>	<b>INCREMENTO GASTO PRESTACIÓN</b> (Millones de euros)	<b>INCREMENTO GASTO CUOTAS</b> (Millones de euros)	<b>TOTAL INCREMENTO DE GASTOS</b> (Millones de euros)
Contributiva	0,0	0,58	0,58
Subsidio	2,74	6,27	9,01
Renta Activa de Inserción	1,24	0,00	1,24
Subsidio Agrario	0,52	1,08	1,60
Renta Agraria	0,42	0,66	1,08
<b>TOTAL</b>	<b>4,92</b>	<b>8,59</b>	<b>13,51</b>

Asimismo, debe tenerse en cuenta que el citado incremento afecta al gasto en programas de empleo y formación y al gasto en bonificaciones de fomento del empleo de personas con discapacidad, dentro del ámbito de las políticas activas de empleo.

Atendiendo al gasto previsto en ambos programas en 2018, se estima que el punto de incremento del SMI se cuantifica en 3 millones de euros en el primer caso y en 6 millones de euros en el segundo.

## 6. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO

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

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

En este sentido, si bien tanto el artículo 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea como el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores establecen el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un trabajo de valor igual, la situación real es que la desigualdad retributiva es un hecho reiteradamente puesto de manifiesto en los numerosos estudios y en las estadísticas realizadas sobre la materia.<sup>3</sup>

Al propio tiempo, es comúnmente admitido que el salario mínimo constituye una valiosa herramienta legislativa para prevenir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, como demuestran los estudios realizados en la Unión Europea, que han resaltado que “la brecha salarial tiende a ser más estrecha en los países con una protección salarial fuerte, ya sea estatutaria o acordada colectivamente”.<sup>4</sup>

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

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

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, de modificación parcial del Código Civil y de la Ley de Enjuiciamiento Civil, en la redacción dada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, debe señalarse que, dado el incremento de la cuantía del SMI que recoge, el proyecto normativo tendrá un

---

<sup>3</sup> Como ejemplo, la Encuesta sobre la Estructura Salarial en Europa de 1995 mostraba que la media de los ingresos de las trabajadoras a tiempo completo en la UE era solamente del 75% de la equivalente a la de los hombres. Estudios más recientes confirman la persistencia de esas diferencias de retribución.

<sup>4</sup> “Gender pay equity in Europe” Christine Nergaard y Eva Soumeli, publicado en febrero de 2002 por el European Industrial Relations Observatory, de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

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 2018 y la nueva cuantía que ahora se establece y, en consecuencia, un aumento de la renta disponible que afectará positivamente a los niños y adolescentes que dependan de ellos.

#### 8. IMPACTO EN LA FAMILIA

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