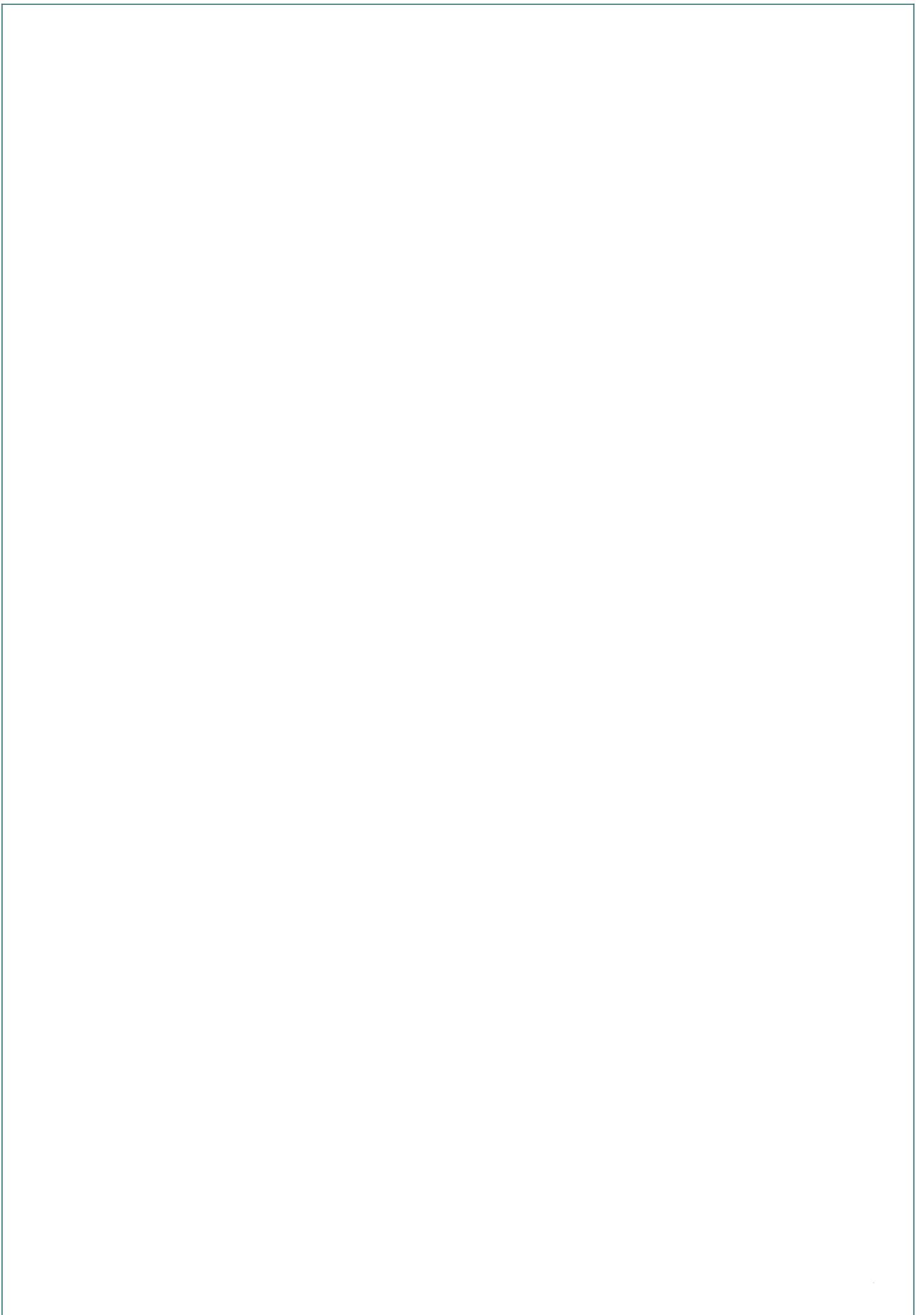


***II INFORME DE LA  
COMISIÓN ASESORA PARA  
EL ANÁLISIS DEL SMI***

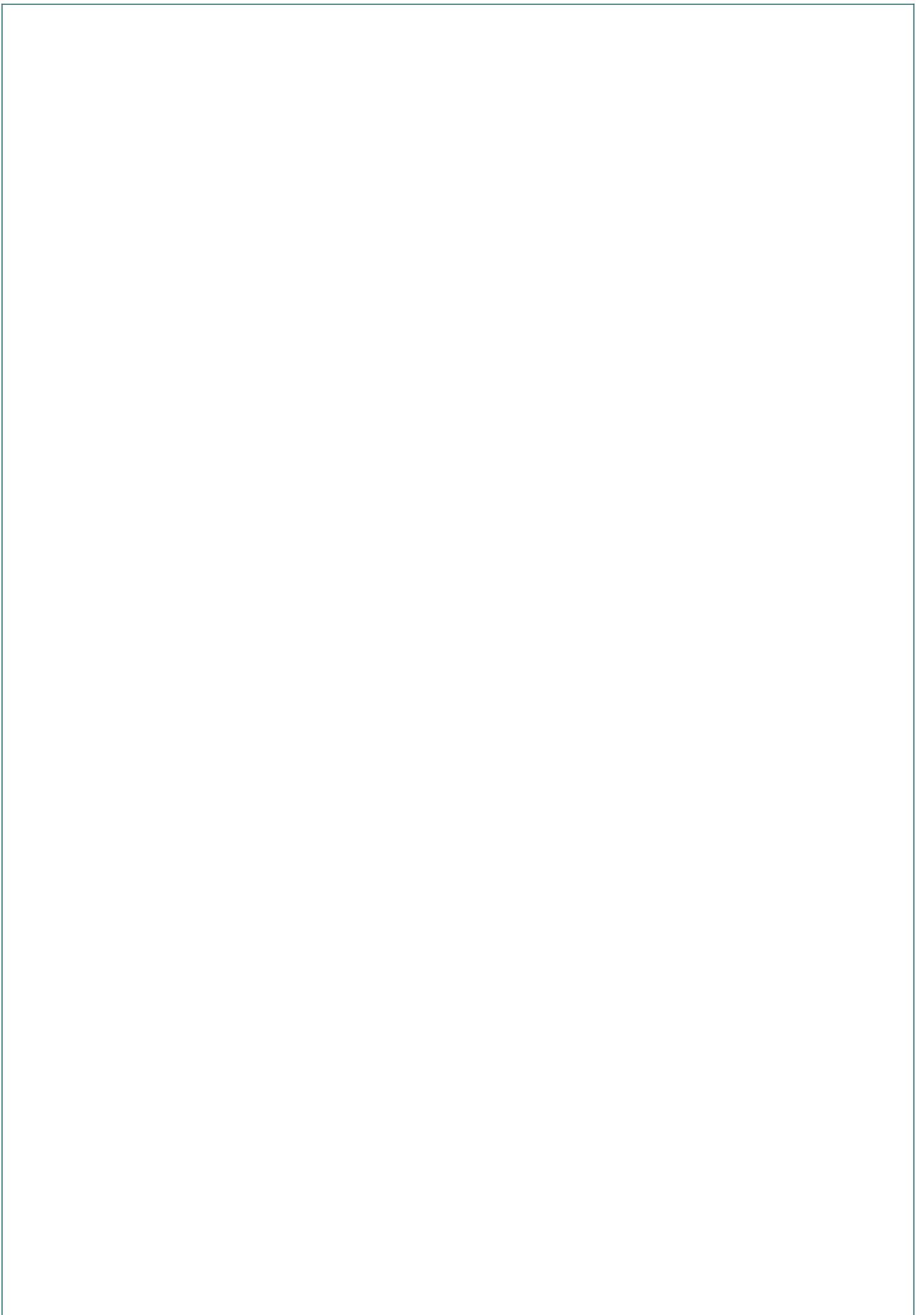




# **Cálculo del 60% del salario medio neto e incidencia del SMI sobre los hogares pobres**

Comisión Asesora para el Análisis del SMI

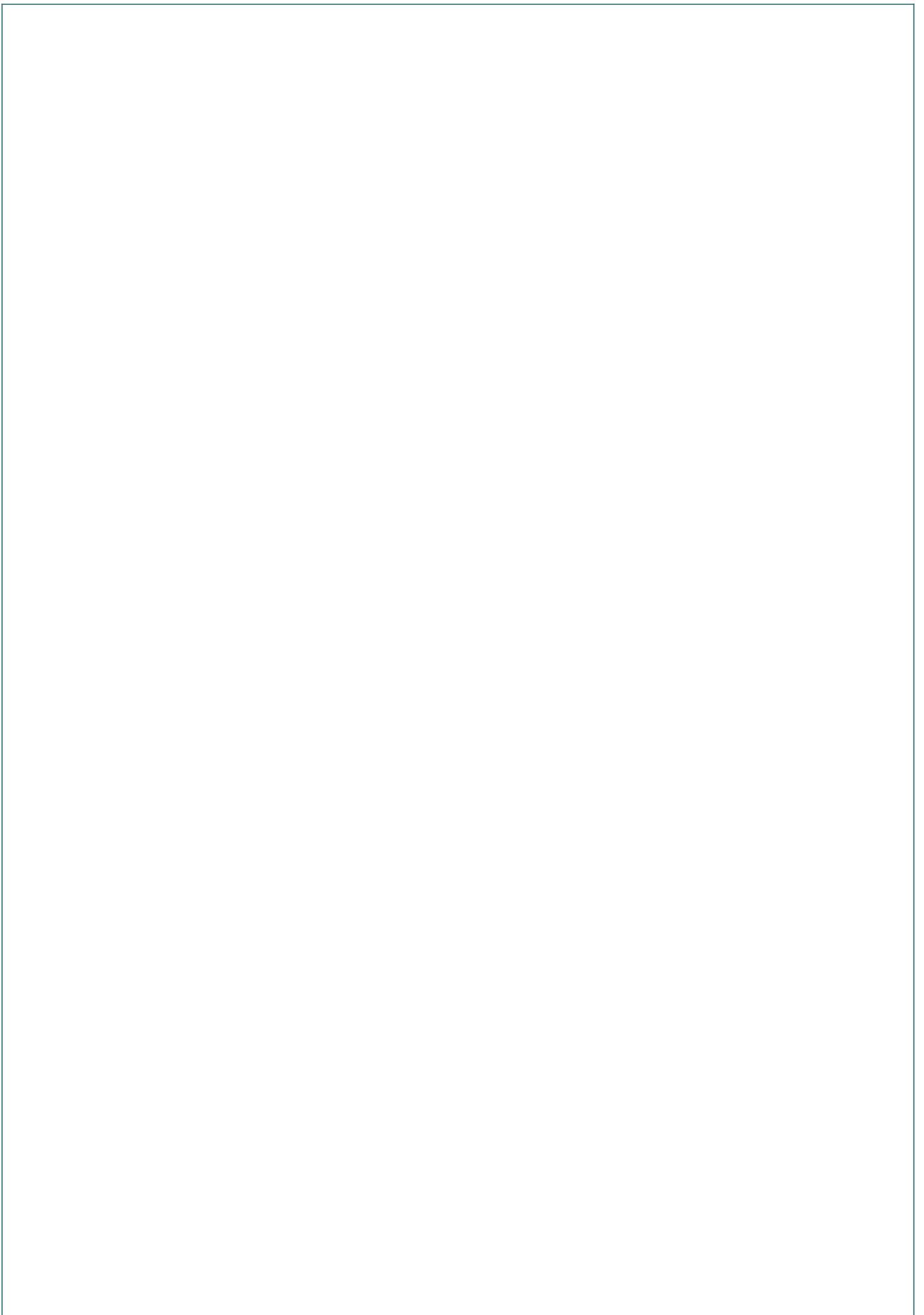
7 de diciembre de 2022



## Comisión Asesora en materia de Salario Mínimo Interprofesional

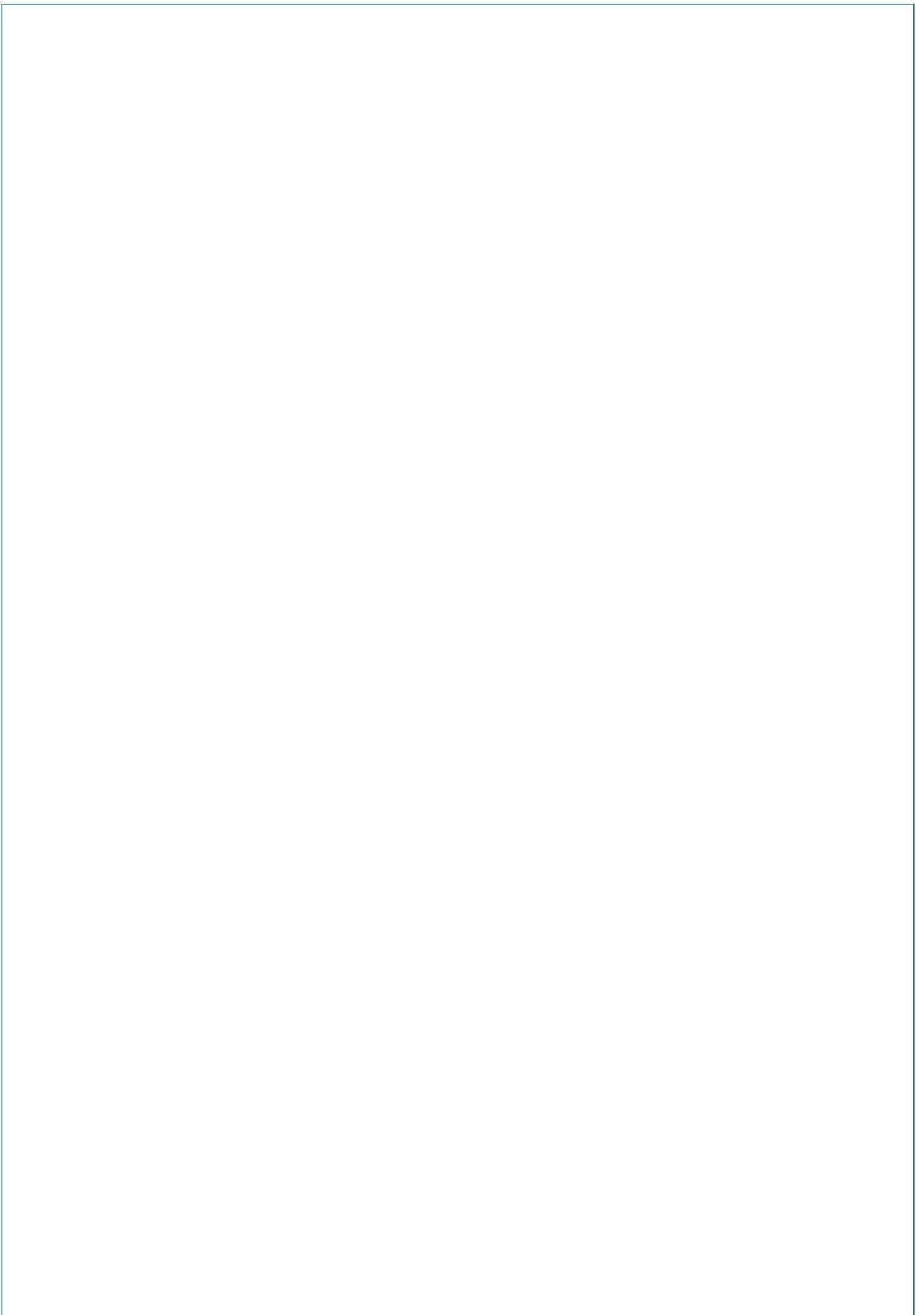
---

1. Dña. Inmaculada Cebrián López – Relatora
2. D. Víctor Ausín Rodríguez
3. Dña. Olga Cantó Sánchez
4. Dña María Jesús Cedrún Gutierrez  
\*sustituida el 15 de noviembre por Alberto del Pozo Sen
5. Dña. Gemma Galdón Clavell
6. Dña. Libertad González Luna
7. D. Manuel Lago Peñas
8. D. Carlos Martín Urriza
9. D. Rafael Muñoz de Bustillo
10. D. José Ignacio Pérez Infante
11. D. César Veloso Palma
12. Dña. Alba Catalán Piera – Asesoría Técnica de la Comisión



## ÍNDICE

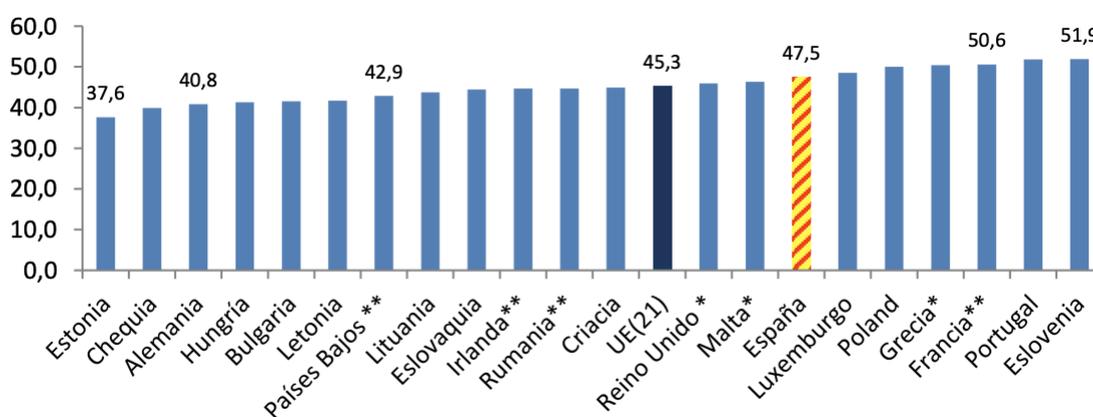
1.- Introducción	7
2.- Antecedentes	9
3.- El mandato de la comisión en su segunda convocatoria	13
4.- Consideraciones sobre el impacto de la subida del SMI sobre el crecimiento del empleo	21
5.- El impacto del salario mínimo en la desigualdad de ingresos y la pobreza monetaria en España	21
6.- Conclusiones y propuestas	31
7.- Referencias	34
Anexo 1. Problemas y lógicas de la aplicación de distintos supuestos/fuentes de elevación del salario medio procedente de la Encuesta de Estructura Salarial de 2020 a 2022	36
Anexo 2. Estimación DGAM-MATED del Salario Mínimo Interprofesional 2023: aproximación a la Encuesta de Estructura Salarial 2021-2022 a partir de los datos de la ETCL	39



## 1. INTRODUCCIÓN

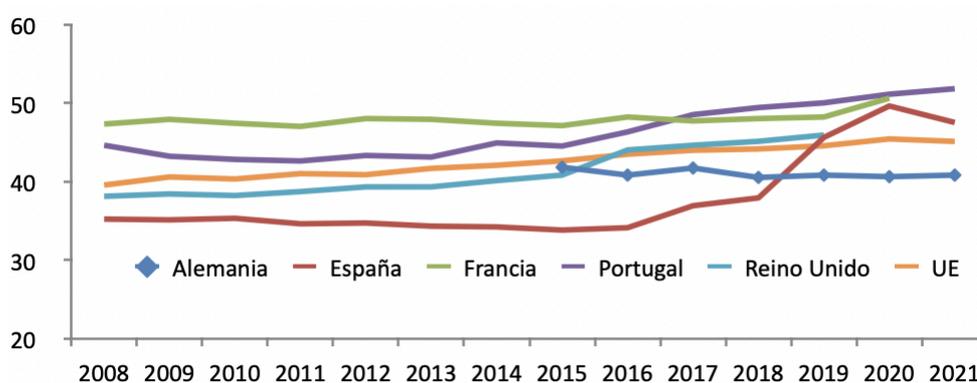
Como resultado de las decisiones políticas tomadas en España en los últimos años relativas a la cuantía que debería tener el SMI, la relación de este con el resto de los salarios ha cambiado de forma radical. De este modo, España ha pasado de tener uno de los salarios mínimos en relación con los salarios medios brutos más bajos de la UE, a situarse por encima de la media simple de los países de la UE con salario mínimo (SM) e información estadística disponible al respecto (Gráfico 1). No obstante, este ranking podría variar si los salarios se expresaran netos de cotizaciones sociales e impuesto sobre la renta<sup>1</sup>.

Gráfico 1. SMI/Salario medio bruto (%) 2021



Nota: \*2019, \*\*2020

Gráfico 2. SMI/Salario medio bruto (%) 2008-2021



Fuente: Eurostat, Monthly minimum wage as a proportion of average monthly earnings (%) - NACE Rev. 2 (from 2008 onwards) [EARN\_MW\_AVGR2\_custom\_3611952].

<sup>1</sup>Calculado en términos netos esta relación (Salario mínimo/Salario medio a TC) aumentará/disminuirá siempre que el SM esté sujeto a una menor/mayor retención de impuesto sobre la renta y cotizaciones sociales a cargo del empleado que el salario medio, dependiendo la intensidad del tamaño de la diferencia entre los descuentos aplicados en uno y otro caso.

Desde una perspectiva temporal (Gráfico 2), la brecha del SMI con el salario medio empieza a reducirse en 2016, aunque el proceso de convergencia más intenso se produce a partir de 2019.

Esta dinámica, fruto de un compromiso político con la recuperación del peso perdido por el SMI en relación con el salario medio, se ha visto acompañada y respaldada por la reciente aprobación, el 4 de octubre de 2022, de la Directiva europea sobre la adecuación de los salarios mínimos legales, según la cual:

“Los Estados miembros con salarios mínimos legales adoptarán las medidas necesarias para garantizar que la fijación y actualización de los salarios mínimos legales se guíen por criterios establecidos para promover la adecuación con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas, la cohesión social y la convergencia al alza” (Bruselas, 28.10.2020, COM(2020) 682 final, art. 5.1, p. 26)

La Directiva no entra a especificar qué se entiende por “unas condiciones de vida y de trabajo dignas”. Por otra parte, el objetivo de la Comisión Europea de alcanzar un salario mínimo suficiente contaría con un amplio respaldo de la ciudadanía en el caso español, tal y como refleja el Barómetro del CIS de febrero 2019, en donde se preguntaba por la valoración de la subida del SMI a 900€. El 71% de los entrevistados responden con una nota de 6 o superior para una escala que va de 1 a 10, donde 1 es la peor valoración y el 10 la mejor (Gráfico 3).

**Gráfico 3. ¿Cómo valora de 1 a 10, siendo 1 lo peor y el 10 lo mejor el establecimiento de un salario mínimo de 900€**



Nota: Porcentaje entre los que dicen conocer la medida y contestan (el 79% del total encuestado)  
Fuente: Barómetro del CIS de febrero 2019, Estudio nº3240, p. 6

## 2. ANTECEDENTES

---

En 2021, la recién creada Comisión Asesora para el Análisis del SMI, CAASMI, fue mandatada para estudiar los pasos necesarios a dar para situar la cuantía del SMI en los términos establecidos por la Carta Social Europea y desarrollados por su Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), de acuerdo con los cuales el salario mínimo no debe quedar por debajo del 60 por ciento de salario medio de un trabajador a tiempo completo, considerados ambos en términos netos. Si el salario mínimo se sitúa entre el 50 por ciento y el 60 por ciento del salario medio neto, el gobierno en cuestión es invitado por el CEDS a proporcionar evidencias de que ese salario es suficiente para llevar una vida decente (alimentación, cuidados médicos, educación, transporte, vivienda, suministros básicos, etc.). En cambio, que el salario mínimo se sitúe por debajo del 50 por ciento del salario medio neto se considera un incumplimiento de la Carta Social Europea, que reconoce en su artículo 4 el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digno.

El primer mandato de la comisión fue estimar el 60% del salario medio neto para 2020 y con este fin la CAASMI realizó una profunda revisión de las estadísticas salariales disponibles detallando sus virtudes y limitaciones. La Comisión concluyó que la Encuesta de Estructura Salarial, EES, era -a pesar de no ofrecer una cobertura completa de todas las ramas de actividad- la operación estadística más adecuada para dicho fin, en tanto que permitía disponer de un salario a jornada completa y realizar los descuentos necesarios para estimar un salario neto (cotizaciones sociales, IRPF, pagos en especie y remuneración por horas extraordinarias). No obstante, la última EES disponible en el momento de llevar a cabo los trabajos de análisis era la correspondiente a 2018, siendo el objetivo entonces calcular el salario medio neto para 2020.

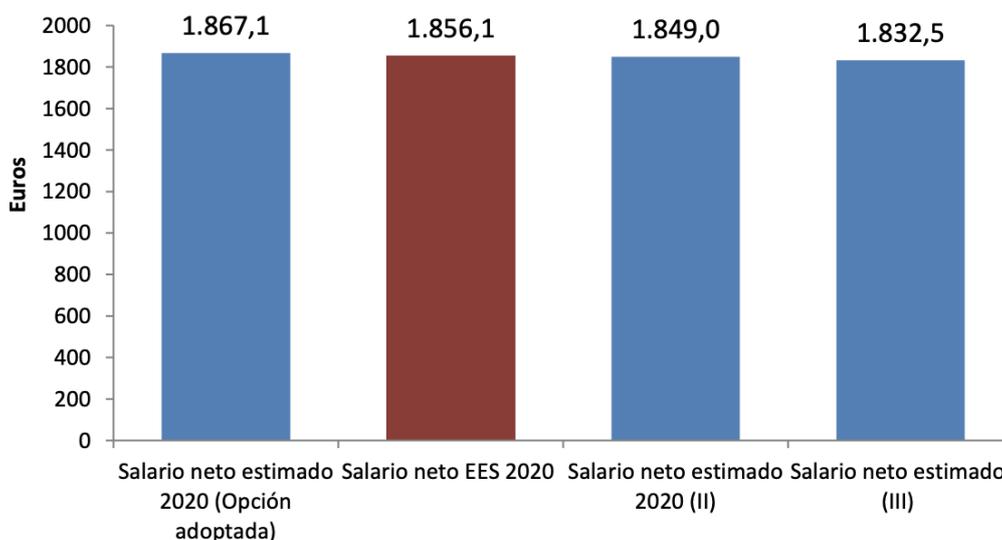
Los problemas derivados de la insuficiencia de las estadísticas salariales disponibles, así como los problemas fruto de la anormal situación del mercado de trabajo en 2020, como resultado de la Covid-19 y las distorsiones generadas en las estadísticas salariales por la puesta en marcha de la política de ERTE, se abordaron en profundidad con el fin de proyectar el salario medio neto al año 2020. Tras este análisis, se optó de forma razonada, por combinar la información salarial suministrada por la EES de 2018, que aportaba el punto de partida, con información de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, ETCL, de 2019 (en concreto el coste salarial total por trabajador a tiempo completo), para estimar los

salarios correspondientes a 2019, y los datos aportados por la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, en concreto, la variación salarial pactada, para estimar, finalmente, el salario medio neto correspondiente a 2020. Aunque se presentaron otras opciones con la finalidad de realizar un análisis lo más exhaustivo posible, tal y como se detallaba en la tabla II.8 del anterior informe de la Comisión, la opción finalmente elegida fue la arriba señalada.

Con ello se cubría el primer mandato, siendo plenamente conscientes, en todo caso, de que el salario tomado como referencia correspondía al año 2020, mientras que el objetivo de convergencia del SMI con el salario medio neto era el correspondiente al año 2023. Así y todo, se consideró que era en exceso arriesgado ofrecer una estimación para 2023, cuando la estimación a 2020 ya estaba sujeta a suficiente incertidumbre, y en un contexto de pandemia que hacía especialmente compleja la predicción económica a dos años vista.

El último dato disponible de la EES permite observar, como se recoge en el Gráfico 4, que los resultados de las estimaciones realizadas por la Comisión se acercaron de forma muy precisa a los datos arrojados por la EES anual correspondiente a 2020, publicada en junio de 2022, con una desviación al alza, en el caso de la estimación asumida por el gobierno de solo 0,59%, de -0,38% en el caso de la segunda estimación, y de -1,3% en la estimación que cerraba la horquilla propuesta por la Comisión.

**Gráfico 4. Estimación del salario medio neto (tres escenarios) y Salario medio neto ESS2020**

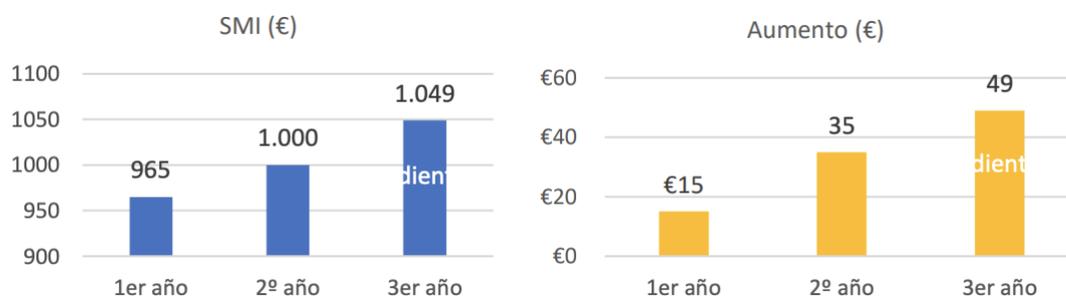


Fuente: ESS2020 (INE) y CAASMI, 2021, p.30.

La segunda tarea encomendada a la Comisión fue plantear una senda de aumento del SMI, desde el valor vigente en 2021, 950€, hasta los objetivos marcados dentro del rango de variación planteado. Dado que el objetivo elegido por el gobierno y agentes sociales en la mesa de negociación fue de 1.049€, cantidad correspondiente al 60% del salario medio neto estimado en 2022, 1867€, el SMI debía aumentar 99€, el 10,4%, en 3 años (2021, 2022 y 2023).

Tras analizar las estimaciones disponibles sobre el impacto de la subida del SMI en 2019, del 22,3% (de 735,9€ a 900€) sobre el empleo, que apuntaban un efecto relativamente menor en términos de la minoración del crecimiento como resultado del aumento del SMI<sup>2</sup>, y a partir de las estimaciones disponibles sobre el comportamiento del PIB en los años 2021-23, se propusieron tres sendas de convergencia, resaltando dos de ellas. La primera proponía acompasar el crecimiento del SMI al crecimiento esperado del PIB, lo que suponía que el crecimiento del SMI fuera de más a menos hasta alcanzar los 1.049€ en 2023. La segunda tenía en cuenta la fuerte incertidumbre existente por mor de la Covid-19 y sus efectos económicos, y proponía primar la prudencia, adoptando una senda de crecimiento del SMI que fuera de menos a más. Al final, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, tras consulta con los agentes sociales, optó por esta última senda, aprobando para el primer año, en septiembre de 2021, un aumento de 15€, (SMI = 965€) y un segundo aumento de 35€ para el segundo año, en enero de 2022 (SMI = 1.000€). Quedando, por lo tanto 49€ pendientes para la subida de 2023, con la finalidad de alcanzar el objetivo planteado del 60% del salario medio estimado por la comisión correspondiente para 2020 (Gráfico 5).

**Gráfico 5. Senda de convergencia del SMI elegido como objetivo.**



Fuente: CAASMI, 2021.

<sup>2</sup>Un resultado muy en línea con las estimaciones más completas y modernas del impacto del crecimiento del SM sobre el empleo en países de renta alta (Dube, 2019b) y confirmado en trabajos posteriores sobre el efecto de la subida del SMI de 2019 sobre el crecimiento del empleo en España, a los que nos referiremos más adelante.

Hay que destacar un hecho importante. La información reciente de la EES publicada por el INE nos permite afirmar que el salario medio neto de 2020 fue de 1856€, de manera que el SMI objetivo debería haber sido en 2020 igual a 1.035€ en términos brutos, es decir, 14€ inferior al propuesto en el rango superior y finalmente elegido (1.049€). Este dato es necesario tenerlo en cuenta para el siguiente cometido de la Comisión.

### 3. EL MANDATO DE LA COMISIÓN EN SU SEGUNDA CONVOCATORIA

---

En septiembre de 2022 la CASSMI recibe un segundo mandato con el objetivo de estimar cuál sería el salario medio correspondiente a 2022, y proceder a ajustar, ya sea al alza, en el caso de que el salario medio estimado por la comisión para 2020 fuera inferior al salario existente en 2022, o a la baja, en caso contrario, con el objetivo de igualar el SMI de 2023 al 60% del salario medio neto de 2022. Junto a ello, se le encomienda reflexionar sobre el impacto que la subida del SMI puede tener sobre los hogares pobres o en riesgo de pobreza.

Aunque la comisión, en su informe de 2021 señaló repetida e insistentemente en la necesidad de mejorar las fuentes estadísticas disponibles para poder hacer un seguimiento en tiempo real, o por lo menos con un menor retraso temporal, de la evolución salarial. Lo cierto es que, transcurrido un año la comisión se enfrenta a los mismos problemas de insuficiencia de información salarial para estimar el salario medio neto correspondiente a 2022. La ventaja con la que se cuenta en esta ocasión es que, al haber realizado en el informe 2021 una revisión de las fuentes salariales disponibles y sus ventajas e inconvenientes, la comisión puede partir en este caso de unas conclusiones y una metodología que aplicar al cálculo del salario medio neto de 2022. De este modo, como en el ejercicio anterior, el cálculo del SMI objetivo se basará en la información salarial suministrada por la EES de 2020, la última disponible, estimándose los aumentos salariales en 2021 y 2022 a partir de dos fuentes distintas: la ETCL y la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo<sup>3</sup>.

Como paso previo a la presentación de las simulaciones y estimaciones realizadas, es importante tener en cuenta que, de acuerdo con los datos publicados de la EES para 2020, el SMI objetivo para ese año tendría que haber sido de 1.035€.

A continuación, en el cuadro 1 se reproducen cuatro estimaciones diferentes del SMI para 2023, correspondientes a cuatro distintas simulaciones del salario medio neto a tiempo completo de 2022. Las estimaciones parten del salario medio neto de los asalariados a tiempo completo de la EES, recurriendo a la ETCL y la Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo como herramientas de actualización del salario medio de 2020 a sus valores estimados en 2021 y 2022.

---

<sup>3</sup>Una breve revisión de las fuentes alternativas y las razones de su descarte se puede encontrar en el Anexo 1.

- **Simulación 1:** partiendo del salario medio neto de las personas asalariadas a tiempo completo, SMeTC, de la EES en 2020 se actualiza con los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos de 2021 y 2022 para estimar el SMeTC de 2022.
- **Simulación 2a:** partiendo del SMeTC de la ESS en 2020 se actualiza con el incremento salarial pactado en los convenios colectivos de 2021 para estimar el SMeTC de 2021 y éste se actualiza a su vez con el crecimiento del coste salarial ordinario a tiempo completo de la ETCL (media del 1er semestre de 2021 sobre media del 1er semestre de 2022) para estimar el SMeTC de 2022.
- **Simulación 2b:** partiendo SMeTC de la ESS en 2020 se actualiza con el incremento salarial pactado en los convenios colectivos de 2021 para estimar el SMeTC de 2021 y éste se actualiza a su vez con el crecimiento del coste salarial ordinario a tiempo completo (media del 1er semestre de 2022 sobre media anual de 2021) de la ETCL para estimar el SMeTC de 2022.
- **Simulación 3:** en este caso se parte del salario medio neto a tiempo completo de la ESS 2019 y se actualiza con el coste salarial ordinario a tiempo completo de la ETCL (media del 1er semestre de 2022 sobre el 1er semestre de 2019) para estimar el SMeTC de 2022.

La culminación de este informe ha coincidido con la publicación de la actualización de la estimación que hace la EPA de los salarios medios brutos mensuales del empleo principal. Esta estimación arroja en el caso de trabajadores a jornada completa un crecimiento para 2021 del 2,4%. Este resultado está en línea, aunque sensiblemente por encima, del 1,72%, para 2021 incluida en las tres primeras simulaciones del cuadro 1a.

Junto al SMI derivado de aplicar el 60% sobre las cuatro estimaciones de salario medio para 2022, el cuadro recoge el SMI bruto resultante de añadir las cotizaciones sociales por parte del trabajador (6,45% del salario bruto en 2023) y la retención a cuenta del IRPF en función del tipo correspondiente a los distintos SMI estimados. En lo que a esto último respecta, se presentan dos grupos de estimaciones según se considere a la hora de calcular las retenciones de IRPF la situación correspondiente a 2023, con un mínimo exento de 15.000€ (Cuadro 1a), y la situación existente en 2022, con un mínimo exento de 14.000€ (Cuadro 1b).

Al aplicarse en 2023 un aumento de 1.000€ en el mínimo exento, se produce el fenómeno de que parte del incremento del SMI necesario para alcanzar el 60% del salario medio neto 2022 se conseguirá (exceptuando en una de las simulaciones) simplemente por la eliminación de las retenciones por IRPF. Esta rebaja supone un considerable ahorro para las empresas y un muy ligero recorte de las cotizaciones sociales en favor del trabajador. La adenda al cuadro 1 recoge, de esta forma, la parte del crecimiento del SMI que será, por decirlo de alguna manera, financiada por la Hacienda Pública, alrededor del 45%. En este sentido, merece la pena señalar que revisiones futuras del SMI por encima del mínimo exento de 15.000€ vigente a partir del año que viene, serán en parte absorbidas por la tributación al IRPF, por lo que la cuantía final del SMI bruto entonces deberá tener en cuenta que se producirá ese descuento para que su valor neto siga siendo el 60% del salario medio neto.

**Cuadro 1a. Simulaciones del SMI para 2023 correspondiente al 60% del salario medio en 2022**

- **Con la tarifa de IRPF aplicable en 2023 (mínimo exento de 15.000€)**

	2021	2022	60% SMe (12 pagas)	CCSS	IRPF	SMI bruto	
						12 pagas	14 pagas
Salario neto asalariado a tiempo completo en 2020 = 1.856 de partida*							
<b>Simulación 1:</b> NNCC para 2021 y 2022 a octubre 2022	1.887,9 (1,72%)	1.937,8 (2,64%)	1.162,7	80,2	0	1.242,8	1.065,3
<b>Simulación 2a:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2021	1.887,9 (1,72%)	1.961,0 (3,87%)	1.176,6	81,4	4,0 (0,32%)	1.262,1	1.081,8
<b>Simulación 2b:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 /media 2021	1.887,9 (1,72%)	1.939,0 (2,71%)	1.163,4	80,2	0	1.243,6	1.066,0
<b>Simulación 3:</b> SMeTC EES2019 actualizado con ETCL coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2019		1.918,0 (5,05%)	1.150,8	79,3	0	1.230,2	1.054,4

(\*) Excepto simulación 3 SMeTC EES 2019= 1.825,9€

Fuente: Estimación propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial (ESS)2020, Encuesta de Negociación Colectiva (NNCC), Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y calculadora de retenciones de IRPF de la AEAT.

**Cuadro 1b. Simulaciones del SMI para 2023 correspondiente al 60% del salario medio en 2022**

- Con la tarifa de IRPF aplicable en 2022 (mínimo exento de 14.000€)

	2021	2022	60% S Medio (12 pagas)	CCSS	IRPF	SMI bruto	
						12 pagas	14 pagas
Salario neto asalariado a tiempo completo en 2020 = 1.856 de partida*							
<b>Simulación 1:</b> NNCC para 2021 y 2022 a octubre 2022	1.887,9 (1,72%)	1.937,2 (2,61%)	1.162,3	84,3	60,2 (4,61%)	1.306,9	1.120,2
<b>Simulación 2a:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2021	1.887,9 (1,72%)	1.961,0€ (3,87%)	1.176,6	86,1	72,4 (5,42%)	1.335,1	1.144,4
<b>Simulación 2b:</b> NNCC para 2021 y ETCL para 2022, coste salarial ordinario 1er S 2022 /media 2021	1.887,9 (1,72%)	1.939,0 (2,71%)	1.163,4	84,34	61,1 (4,67%)	1.309,0	1.122,0
<b>Simulación 3:</b> SMeTC EES2019 actualizado con ETCL coste salarial ordinario 1er S 2022 / 1er S 2019		1.918,0 (5,05%)	1.150,8	82,8	50,5 (3,93%)	1.284,1	1.100,7

(\*) Excepto estimación 3 SMeTC EES 2019= 1.825,9€

Fuente: Estimación propia a partir de Encuesta de Estructura Salarial (EES) 2020, Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo (NNCC), Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) y calculadora de retenciones de IRPF de la AEAT.

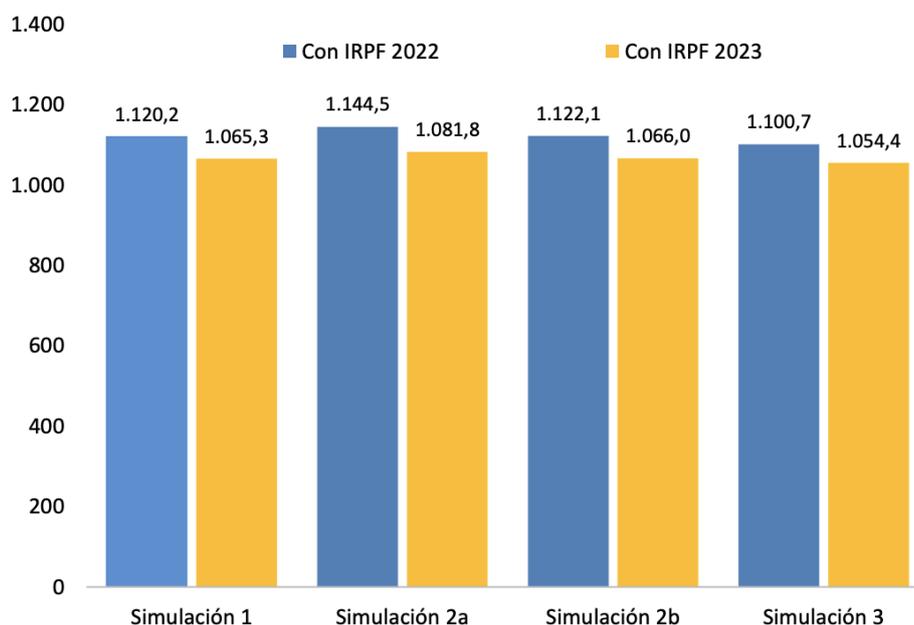
### Cuadro 1. Adenda

	<b>Simulación 1ª</b> <b>(NNCC)</b>	<b>Simulación 2ª</b> <b>(NNCC + ETCL)</b>	<b>Simulación 2ªb</b> <b>(NNCC + ETCL)</b>	<b>Simulación 3ª</b> <b>ETCL 2022-2019</b>
<b>SMI Bruto, IRPF &gt; 0 14 pagas</b> <b>(situación 2022)</b>	1.120,2	1.144,5	1.122,1	1.100,7
<b>Incremento SMI al mes (14 pagas)</b> <b>con IRPF (situación 2022)</b>	120,2	144,5	122,1	100,7
<b>SMI Bruto, IRPF = 0 14 pagas IRPF</b> <b>(situación 2023)</b>	1.065,3	1.081,9	1.066,0	1.054,4
<b>Incremento SMI al mes (14 pagas)</b> <b>(situación 2023)</b>	65,3	81,9	66,0	54,4
<b>% del aumento del SMI financiado</b> <b>por la rebaja de IRPF</b>	45,7	43,4	45,9	46,0

**(\*) Situación 2022: mínimo exento 14.000€; Situación 2023: mínimo exento 15.000€**

Como se puede observar en el gráfico 6, que recoge los resultados del SMI que correspondería a las distintas estimaciones, tanto con, como sin IRPF, en este caso las diferencias entre las estimaciones son mínimas, correspondiendo la simulación 2b con el valor medio de las cuatro simulaciones<sup>4</sup>.

**Gráfico 6. Estimaciones del SMI correspondientes al 60% del salario medio a TC de 2022, 14 pagas (€).**



Fuente: Cuadro 1

Las tres primeras simulaciones parten de la estimación más completa de salario neto, la suministrada por la Encuesta de Estructura Salarial de 2020, utilizando distintas formas de actualización del salario a 2022. En el primer caso, para obviar la distorsión producida por el efecto estadístico de los ERTE-Covid sobre el salario medio se actualiza el salario neto 2020 a 2021 y 2022 aplicando el aumento salarial pactado según la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Como información complementaria, la cantidad estimada por este procedimiento coincide con el resultado al que se llega si se aplica al salario medio a TC de 2020 según la EES 2020 los aumentos salariales de 2021 y 2022 de los empleados públicos (0,9% y 3,5% respectivamente), una de las alternativas de proyección de salarios utilizadas en el primer informe de la Comisión).

<sup>4</sup>Merece la pena señalar que el valor de las estimaciones es, en este caso, muy parecido al que resulta de la explotación de la estadística de ingresos laborales de la AEAT, que alcanzaba 1.070 € (en el supuesto de no retención por IRPF).

<sup>5</sup>En marzo 2020 los ERTE-Covid afectaron a más de 3,1 millones de asalariados. Aunque a finales de año el número de afectados se había reducido a una quinta parte, poco más de setecientos mil, para el conjunto del año la media de afectados superaba el millón y medio (Afiliados en ERTes vinculados al COVID-19 según tipo suspensión y tipo de ERTE, Seguridad Social).

La segunda y tercera simulación mantienen la actualización del salario a 2021 aplicando el aumento salarial pactado según la Estadística de Convenios Colectivos, recurriendo a la ETCS para su actualización a 2022, año en el que los ERTE se redujeron hasta poco más de treinta mil en el mes de junio. La única diferencia entre ambas simulaciones es la forma de cálculo del crecimiento medio, en un caso la media del primer semestre 2021 con el primer semestre 2022 y en el segundo la media anual 2021 con la media del primer semestre 2022.

La cuarta simulación adopta una estrategia más radical para evitar el ruido estadístico causado por los ERTE sobre las estimaciones de coste salarial de la ETCL aplicando el crecimiento del salario según la ETCL de 2019 a 2022 (primer semestre) sobre el salario neto estimado en la Encuesta de Estructura Salarial 2019. Este método, que evitaría la distorsión de los ERTE, sin embargo, no haría uso del dato más completo y reciente del salario neto que es el ofrecido por la EES 2020, con lo que se considera el menos adecuado de los cuatro métodos. En todo caso, el salario resultante, 1.054,4€, que es similar, aunque ligeramente superior, al objetivo para 2023 adoptado por el gobierno siguiendo una de las simulaciones realizadas por la Comisión en su primer informe (1.049€), podría tener el valor de servir como estimación suelo.

Complementariamente, la Dirección General de Análisis Macroeconómico del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (DGAM-MAETD) ha realizado una estimación de la variación del salario medio en 2021 y 2022 utilizando para ello la información de la ETCL. La metodología que aplica intenta estimar cuál habría sido la evolución del salario en ausencia de ERTE, cuyo detalle puede encontrarse en el Anexo 2 de este informe. El análisis realizado arroja un incremento salarial máximo estimado de 1,11% en el periodo 2021-2022, lo que conduce a una estimación del SMI para 2022 de 1.030€.

Ante la evidencia de que este valor es inferior a los 1.035€ del SMI en 2020, calculado con los datos de la ESS para ese año, la Comisión ha considerado una quinta opción que es el resultado de aplicar a ese salario mínimo el 1,11% de crecimiento -señalado anteriormente- obteniéndose un SMI de 1.046€ para 2022.

## 4. CONSIDERACIONES SOBRE EL IMPACTO DE LA SUBIDA DEL SMI SOBRE EL CRECIMIENTO DEL EMPLEO.

El informe de la CASSMI 2021 también abordó, utilizando la evidencia internacional, así como la información disponible en el momento, el efecto de la subida de 2019 sobre el empleo. La evidencia internacional más moderna apunta a la existencia de un impacto sobre la creación de empleo de una magnitud mucho menos significativa que la normalmente asumida por en las investigaciones más antiguas. En este sentido, A. Dube (2019), uno de los economistas con mayor prestigio en el estudio del impacto del salario mínimo y que, según Bloomberg, habría fraguado un nuevo consenso sobre sus efectos<sup>6</sup>, señalaba en un informe relativo a la evidencia internacional sobre el impacto del salario mínimo en el empleo, encargado por la Pay Commission del Reino Unido<sup>7</sup>:

“En términos generales, la mayoría de la investigación actual de Estados Unidos, el Reino Unido y otros países desarrollados apunta a la existencia de un efecto poco importante del salario mínimo sobre el empleo, al tiempo que este aumenta significativamente los ingresos de los trabajadores de bajos salarios. De forma importante, este es el caso en lo relativo a las políticas de mayor ambición llevadas a cabo recientemente” (p.2)

En el momento de la redacción del informe de la comisión de 2021 solo se disponía de dos estudios, los realizados por el Banco de España (Barceló, C. et al., 2021) y la AIREF (2019), dirigidos a estimar de qué manera el aumento del SMI a 900 € en 2019 habría afectado a la creación de empleo. El Banco de España estimó una elasticidad (entendida como sensibilidad) del crecimiento del empleo por cada punto de aumento del SMI relativamente baja, entre -0,03 por ciento y -0,05 por ciento sobre el empleo total<sup>8</sup>, lo que le sitúa apreciablemente por encima de la estimada por la AIREF entre -0,006 y -0,01 por ciento. Esto significaría una minoración del crecimiento del empleo entre 94.000 y 173.000 en el primer caso, y entre 19.000 y 33.000 puestos de trabajo en el segundo. De este modo, los resultados de dichos informes señalaban, con todas las cautelas debido a la dificultad de aislar la estimación del impacto de los numerosos acontecimientos que simultáneamente afectan a la creación de empleo, un efecto bajo en términos relativos y absolutos en comparación con el volumen de personas beneficiadas por la subida.

<sup>6</sup>Peter Coy, ["The Burger Flipper Who Became a World Expert on the Minimum Wage"](#). Bloomberg.com. 3/02/2021

<sup>7</sup>La [Low Pay Commission](#) es una organización independiente que asesora al gobierno del Reino Unido sobre el National Living Wage (salario nacional vital) y el Salario Mínimo Nacional.

<sup>8</sup>Lo que significa que, por cada punto porcentual de subida del SMI, se produce un menor crecimiento del empleo de los trabajadores directamente afectados de entre 0,3 y 0,5 puntos porcentuales.

En esa misma línea apuntan los resultados alcanzados por dos recientes trabajos que, desde distintas perspectivas abordan, entre otras cuestiones, el impacto de la subida del SMI en 2019 sobre el empleo. El primero de ellos, Cárdenas, Arriba, Herrero y Rial (2022), tiene la ventaja de incluir en el análisis a colectivos, como las personas adscritas al Sistema Especial para Empleadas de Hogar, las personas en pluriempleo o las personas que se incorporaron al mercado de trabajo después de la subida del SMI, colectivos frecuentemente excluidos de este tipo de análisis, junto con la utilización de una metodología novedosa (Social Sequence Analysis, SSA) que permite observar el comportamiento de una misma persona a lo largo de su vida laboral. Entre sus conclusiones destaca que “un análisis completo de las trayectorias laborales posteriores a diciembre de 2018 muestra que no se produjo un aumento de la inestabilidad ni de la pérdida de ingresos salariales como consecuencia de una menor intensidad en las horas cotizadas a lo largo del mes” (p. 2). El segundo de los trabajos, el de De la Rica, Gorjón, Martínez y Romero (2022), realizado en este caso con una metodología similar a la del Banco de España (Barceló, C. et al., 2021), concluye que la subida del SMI habría tenido “un impacto nulo en el empleo en los periodos inmediatamente posteriores a la subida (hasta 5 meses después de la subida), pero que a partir de ese momento se produce un impacto gradual negativo” (p. 58), que en todo caso habría sido de escasa intensidad (alrededor de 28.000 empleos)<sup>9</sup>. Lo novedoso de este trabajo es que evalúa el posible impacto del SMI sobre la jornada de trabajo, en el sentido de que la subida hubiera podido conducir a una reducción de la misma. El estudio, sin embargo, confirma que no se habría producido una reducción significativa de la intensidad del empleo de este colectivo.

En conjunto, los resultados disponibles no parecen indicar que el aumento del SMI de 2019 haya producido un efecto importante sobre el empleo, habiéndose producido, a lo más, una pequeña reducción de su crecimiento. Sin embargo, como se verá más adelante, el aumento del SMI habría tenido un efecto significativo en términos de reducción de la desigualdad salarial y de la renta al aumentar los ingresos de los trabajadores de bajos salarios que, de forma mayoritaria, se ubican en los deciles inferiores de renta.

---

<sup>9</sup>De acuerdo con las estimaciones de las autoras, transcurrido un año del aumento del SMI, el 73,7% de las personas beneficiadas por la subida del SMI permanecerían empleadas, una magnitud similar al porcentaje del grupo de personas trabajadoras no afectadas por la subida que se toma como grupo control, el 76,5 %. Este resultado, más que llamar la atención sobre el impacto negativo del SMI en el empleo, refleja, como oportunamente se señala en el estudio, la enorme inestabilidad del mercado de trabajo español en esa época. Las estimaciones de las autoras, transcurrido un año del aumento del SMI, el 73,7% de las personas beneficiadas por la subida del SMI permanecerían empleadas, una magnitud similar al porcentaje del grupo de personas trabajadoras no afectadas por la subida que se toma como grupo control, el 76,5 %. Este resultado, más que llamar la atención sobre el impacto negativo del SMI en el empleo, refleja, como oportunamente se señala en el estudio, la enorme inestabilidad del mercado de trabajo español en esa época.

## 5. EL IMPACTO DEL SALARIO MÍNIMO EN LA DESIGUALDAD DE INGRESOS Y LA POBREZA MONETARIA EN ESPAÑA.

---

Es un hecho ampliamente documentado que la desigualdad de ingresos ha aumentado en muchos países ricos en las últimas décadas (Atkinson, 2013; Atkinson et al., 2011; OCDE, 2015). Uno de los problemas sociales y económicos más importantes que tiene España es el alto nivel de desigualdad en su distribución de ingresos familiares, sensiblemente mayor que en la mayoría de los países de la zona euro e incluso de la Unión Europea de los 27. Si esta desigualdad persiste en el tiempo, nuestro país será más vulnerable ante posibles shocks económicos futuros. De hecho, la evolución de la desigualdad en España está muy marcada por las fases del ciclo económico: crece rápidamente cuando la economía está en recesión y se reduce poco cuando ésta se expande (Ayala y Cantó, 2022) y, a diferencia de otros países en los que la cola alta de la distribución es clave, la evolución de la desigualdad en España está muy ligada a la evolución de los ingresos de la mitad inferior de la distribución (OCDE, 2015).

La literatura económica deja claro que el incremento en la desigualdad de los ingresos es un fenómeno con múltiples causas (Atkinson, 2015; OCDE, 2015) y está ligado, sobre todo, a cambios estructurales en los factores que determinan la distribución de las rentas primarias, especialmente aquellos de tipo tecnológico, comercial e institucional y, en general, a la creciente internacionalización de la economía, que ha aumentado la relevancia que tiene para los países su capacidad de competir en los mercados globales. Estos cambios también han afectado a las características del ciclo económico y la capacidad distributiva de las políticas públicas. En todo caso, existe cierto consenso internacional respecto de que el persistente aumento de la desigualdad está ligado a la mayor dispersión de las rentas primarias (ingresos salariales y de capital) que se explicaría por diversidad de factores relacionados con el aumento de la concentración de la riqueza, con la creciente extensión de la temporalidad y la parcialidad de los contratos y también con la concentración del desempleo y de las situaciones laborales precarias en determinados hogares.

En España, la duración e intensidad de la crisis de 2008 provocó un importante aumento de la desigualdad de ingresos, sobre todo los procedentes del trabajo, y dio lugar a una importante caída del porcentaje de población receptora de rentas medias. El drástico crecimiento del desempleo, el incremento de las diferencias salariales cuando se derrumbó el sector de la construcción y la insuficiencia de las políticas públicas de protección de rentas que sostuvieran unos niveles mínimos de ingresos, hicieron que la desigualdad aumentara considerablemente y lo hiciera,

además, a un ritmo mayor que el de la mayoría de los países europeos. Durante la etapa de recuperación económica posterior el sistema se caracterizó por una moderada reducción de la desigualdad, esencialmente porque el crecimiento de los ingresos de la mitad más pobre de la población se mantuvo por debajo de la media. Eso hizo que, a pesar de la caída del desempleo hasta la llegada de la crisis de la COVID-19, la desigualdad se redujera muy lentamente, lo que explica que hoy sigamos ocupando las primeras posiciones en el ranking de países europeos con mayor desigualdad.

Hay una gran variedad de medidas que un gobierno que pretenda comprimir la desigualdad de ingresos puede adoptar (Barragué, 2017). En general las medidas redistributivas se clasifican en posdistributivas o ex post y predistributivas o ex ante, según sean de compensación tras la asignación de recursos por parte del mercado (las primeras) o pretendan atacar las raíces profundas de la desigualdad antes de la intervención del Estado (las segundas). La educación, y en especial la preescolar gratuita entre los 0 y 3 años, junto con la legislación sobre el salario mínimo y la regulación de la negociación colectiva son medidas predistributivas cuyo objetivo principal es igualar las oportunidades ex ante mientras que la regulación del sistema de prestaciones (por ejemplo por desempleo o de último recurso o rentas mínimas) junto con la regulación de la progresividad y los tipos medios efectivos en las distintas figuras del sistema impositivo son políticas posdistributivas cuyo objetivo es igualar resultados ex post. Cada una de esas medidas tiene ventajas e inconvenientes de distinta dimensión y cuya relevancia se puede manifestar tanto en el corto, como en el medio y largo plazo.

El 1 de enero de 2019 el gobierno español aumentó el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en un 22,3% en términos nominales con el objetivo de comprimir las desigualdades en la cola baja de la distribución de ingresos de las familias. En septiembre de 2022 la Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) recibió la petición de evaluar, en la medida de lo posible, el impacto que puede haber tenido ese incremento del SMI sobre la desigualdad de ingresos y la pobreza económica en España.

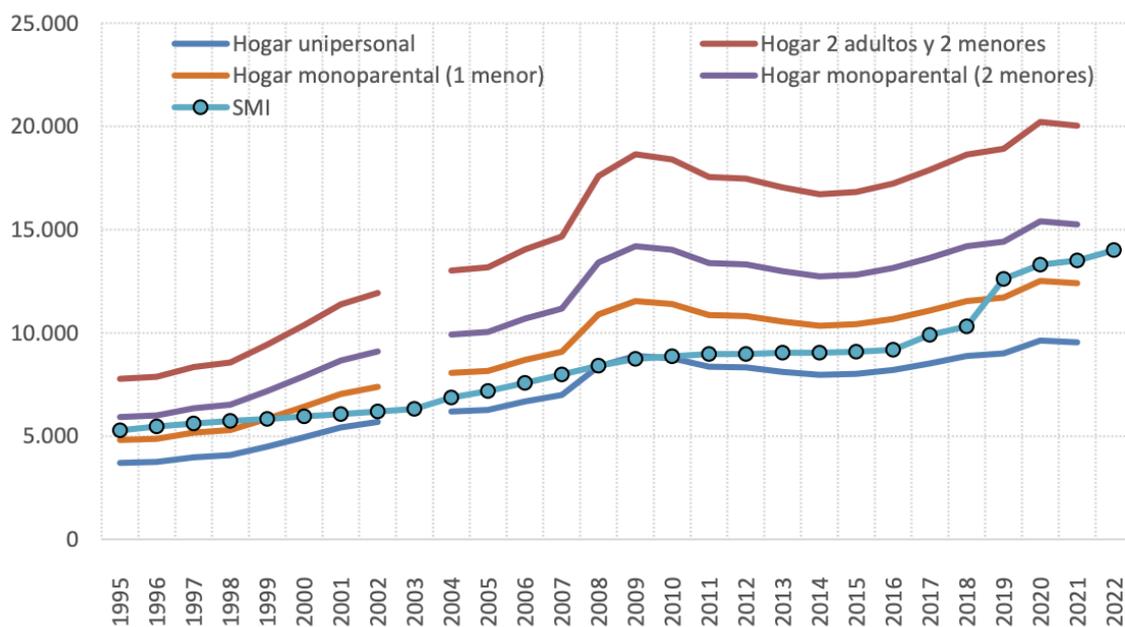
El aumento anual del salario mínimo, más allá de su actualización por inflación, es una de las medidas predistributivas a disposición del gobierno en su objetivo de compresión de una parte muy importante las rentas primarias (las salariales). Sus efectos potenciales en la economía a corto plazo incluyen cambios en la demanda de trabajo de las empresas y en el empleo, cambios en las condiciones laborales,

o incluso en la movilidad de los trabajadores entre empresas, y probablemente en muchos otros efectos que se pueden ir produciendo en el mercado de trabajo en el medio y largo plazo (Barceló et al., 2021).

Los cambios que el aumento del SMI pueda producir en la desigualdad salarial y en el empleo pueden ser estudiados a partir de la información disponible en las encuestas de salarios como la Encuesta de Estructura Salarial (EES) o la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), bases de datos de naturaleza individual. Sin embargo, cuando el interés del análisis es su impacto en el bienestar y su distribución en la población, hay que tener en cuenta que éste será distinto dependiendo de la estructura de convivencia y la composición de los hogares, de la distribución de otras fuentes de renta y de lo que el aumento implique en relación con el cobro de prestaciones y pago de impuestos. Así, para evaluar los efectos de la medida sobre la desigualdad y la pobreza es imprescindible apoyarse en la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), en la Encuesta Financiera de las Familias (EFF) o en los datos de registros de renta y patrimonio del Panel de Hogares del Instituto de Estudios Fiscales recientemente disponibles.

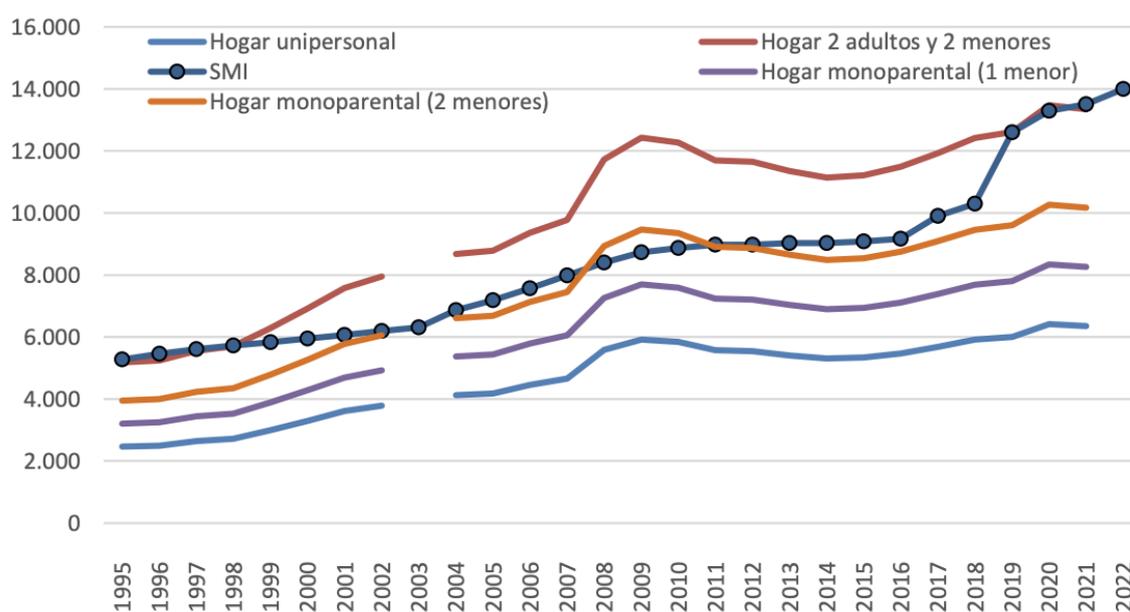
Como descripción previa de la situación presentamos la evolución del SMI en relación con el umbral de pobreza y de pobreza severa para distintos tipos de familias (un adulto solo, hogar monoparental con un menor, hogar monoparental con dos menores y hogar con dos adultos con dos menores) para un periodo de más de dos décadas (Gráficos 7 y 8). Estos gráficos nos informan de que el umbral de riesgo de pobreza para un hogar unipersonal está situado muy cerca del valor del SMI durante todo el periodo previo a 2019 y sólo supera el umbral de riesgo de pobreza a partir de la subida de 2019. En el caso de los hogares monoparentales que tengan como único ingreso el SMI podemos ver que éstos se sitúan persistentemente muy por debajo del umbral de riesgo de pobreza desde 1995 hasta la subida de 2019, lo que nos indica que, a pesar de que trabajan a tiempo completo, sólo a partir de 2019 ese empleo les permite cruzar el umbral de riesgo de pobreza y abandonar lo que se denomina “pobreza laboral”.

**Gráfico 7. Umbrales de pobreza (ingresos netos) para distintos tipos de hogares y SMI neto de cotizaciones sociales: 1995-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) y la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

**Gráfico 8. Umbrales de pobreza severa (ingresos netos) para distintos tipos de hogares y SMI neto de cotizaciones sociales: 1995-2022**



Fuente: elaboración propia a partir de los datos del Panel de Hogares de la Unión Europea (PHOGUE) y la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

En el caso del resto de estructuras familiares parece claro que, a pesar de las subidas de 2019 y 2020, el valor del SMI se sigue colocando significativamente por debajo de su umbral de riesgo de pobreza. Sin ir más lejos, para que una familia con dos adultos y dos menores alcance el umbral de pobreza en 2021 sería necesario que ambos adultos estuvieran empleados e ingresaran 1,6 salarios mínimos, lo que implicaría un contrato a tiempo parcial y otro a tiempo completo con ese salario.

Si tomamos como referencia el umbral que define la pobreza severa, que es muy cercano al que se ha fijado para identificar a los perceptores potenciales del Ingreso Mínimo Vital (IMV), vemos una clara mejoría desde 2000 hasta hoy en la capacidad del SMI para situar a las unidades familiares de distintos tipos por encima del umbral. Esto se puede generalizar para todos los tipos de hogar, incluso para los que tienen dos adultos y dos menores dependientes que tras las importantes subidas del SMI en 2019 y 2020, si sólo ingresan un SMI se sitúan justo en el umbral de riesgo de pobreza severa.

La evidencia empírica internacional concluye que, en general, los aumentos del salario mínimo incrementan las rentas de las familias en la cola baja de la distribución y reducen la desigualdad salarial y, en menor medida, la desigualdad y la pobreza. Como apuntan Arranz y García-Serrano (2022) son varios los estudios que encuentran efectos nulos o muy pequeños sobre la reducción de la pobreza, mientras que otros identifican reducciones moderadas sobre su incidencia y/o su intensidad. Recientemente Dube (2019), en un amplio estudio con datos de tres décadas para Estados Unidos, encuentra evidencia sólida de que los aumentos del salario mínimo incrementaron los ingresos antes de impuestos y transferencias en la parte inferior de la distribución de la renta, sobre todo para las familias que se situaban por debajo del percentil 15 (entre el primer y segundo decil de ingresos). Como consecuencia del aumento de sus ingresos brutos también se redujeron sus prestaciones y aumentaron sus pagos de impuestos personales al no poder aplicarse algunas desgravaciones fiscales. A través de especificaciones con supuestos alternativos sobre el contrafactual apropiado, sus resultados apuntaban a que los salarios mínimos reducen la proporción de personas con ingresos familiares hasta por debajo del 125% del umbral federal de pobreza. Las elasticidades de la tasa de pobreza a largo plazo oscilan entre  $-0,220$  y  $-0,459$ , y todas ellas son estadísticamente significativas. En el caso de Irlanda, Redmond et al. (2021) confirman que la desigualdad salarial medida como la ratio de percentiles en ese país cayó entre un 4 y un 8% con un aumento del SMI de un 6% y los aumentos salariales se extendieron hasta el percentil 30 de la distribución salarial.

El efecto de la subida del SMI sobre la pobreza es esencialmente el resultado de dos factores. Por un lado, como se vio en la sección anterior, el primero tiene que ver con los cambios que éste pueda producir en el ritmo de creación de empleo y, en la medida en que así sea, aumentar el riesgo de pobreza al reducir el número de personas empleadas. Por otro lado, el aumento del SMI aumentará los ingresos de los que reciban el salario mínimo y que mantengan su empleo, así como el de los nuevos empleados de este segmento que encuentren trabajo tras la subida. Ambos factores tienen efectos distributivos, dependiendo de la posición de cada una de estas personas en la distribución de ingresos equivalentes por hogar.

Los trabajos que han evaluado el impacto del aumento del salario mínimo en 2019 en España concluyen que la subida tuvo incidencia sobre entre un 9 y un 17% de asalariados, dependiendo de la metodología de identificación de perceptores de SMI que se utilice (De la Rica et al., 2021; Granell et al., 2022; Arranz y García-Serrano, 2022). Los dos primeros trabajos coinciden en que el aumento incide sobre el 7-9% de los asalariados dependiendo del año que se analice (2019 o 2020, ya que el SMI en estos dos años se habría incrementado un 29,1% como apuntan Granell et al, 2022) mientras que el último estudio estima que la incidencia alcanza una cifra algo mayor: el 17%.

La medida también tuvo un pequeño impacto negativo sobre el empleo que parece haberse producido con un cierto retraso, unos 5 meses después, y que habría supuesto un ligero aumento de la probabilidad de pérdida de empleo y también una reducción en la intensidad de empleo para algunos asalariados (De la Rica et al., 2021). Tanto en el estudio de Barceló et al. (2021) como el de Fernández-Baldor (2022) el aumento de esta probabilidad de pérdida de empleo para los trabajadores que estaban por debajo del nuevo SMI estaría entre un 7,8% y un 9% (elasticidad de -0.04), mientras que en el estudio de De la Rica et al. (2021) se estima una elasticidad algo mayor (-0.086).

Todos los trabajos indican que la medida tuvo efectos especialmente relevantes sobre las mujeres, las personas jóvenes e inmigrantes, con un nivel de estudios bajo, que trabajaban en establecimientos pequeños y con contratos temporales en el sector primario o en actividades del sector servicios relacionadas con el hogar, artísticas o recreativas y residían principalmente en Extremadura, Andalucía, Canarias o Murcia. Según Granell et al. (2022) los colectivos más beneficiados por la medida en términos salariales por sectores estaban empleados en la agricultura, la hostelería y el comercio y, por perfil demográfico, eran personas de nacionalidad extranjera, jóvenes y mujeres.

En relación con la desigualdad salarial todos los trabajos concluyen que el aumento del SMI la redujo como consecuencia de una reducción del número de personas asalariadas por debajo del nuevo SMI y un aumento de personas cuyos salarios se colocan en torno a éste (De la Rica et al., 2021, Granell et al., 2022). Por su parte, Arranz y García-Serrano (2022) comprueban que tras la subida del SMI en 2019 se registraron menos personas con salarios bajos en ese año en comparación con los tres anteriores y una fracción de las personas asalariadas que se encontraban en la parte baja de la distribución en años anteriores escaló hacia tramos salariales superiores.

El incremento de los salarios fue sustancial en las dos primeras decilas salariales y como resultado se produjo una reducción considerable de la desigualdad salarial medida con índices interdecílicos que se redujeron entre un 20,7% a un 25,4%. A partir de indicadores globales de desigualdad salarial las reducciones se acotan a una horquilla entre un 7 y un 10% (índices de Gini y Theil) aunque son mayores, entre un 12 y un 18%, si utilizamos índices de Atkinson que son especialmente sensibles a las mejoras de los salarios más bajos. El aumento del SMI habría reducido también las brechas salariales por género, país de origen o edad entre las personas empleadas según el estudio de Granell et al. (2022).

En relación con uno de los principales objetivos de la medida, reducir la desigualdad de renta disponible de los hogares residentes en España, beneficiando especialmente a las familias con ingresos en la mitad inferior de la distribución de renta, los trabajos de Granell et al. (2022) y Arranz y García-Serrano (2022) estiman que el nuevo SMI habría cumplido su objetivo, consiguiendo comprimir especialmente los ingresos de los primeros dos deciles de la distribución.

Utilizando medidas de ingresos que no focalizan en la cola baja de la distribución Granell et al. (2022) analizan las subidas del SMI en 2019 y 2020 y encuentran un impacto pequeño del aumento del SMI sobre la desigualdad de ingresos de los hogares con sustentador principal empleado en 2020 con una reducción del 0,9% del índice de Gini. Cuando focalizan en la cola baja y comparan los ingresos del 20 por ciento más rico con las del 20 por ciento más pobre esta reducción aumenta hasta el 1,9%.

Por su parte, Arranz y García-Serrano (2022) evalúan el impacto del aumento del SMI en 2019 y concluyen que contribuyó a elevar los ingresos de los hogares con personas entre 16 y 65 años de la parte baja de la distribución de rentas. El aumento de los ingresos de esos hogares situados en las dos primeras decilas fue

fue mayor que la media y superior al 10% en términos reales. El resultado fue una reducción significativa de la desigualdad de ingresos de esas familias a partir de varios índices de ratio de percentiles que registraron reducciones de entre un 7,7% y un 11,4%. Estos autores obtienen un resultado similar a partir de indicadores completos de desigualdad que focalizan en la cola baja de la distribución y que disminuyeron entre un 12% y un 18%, lo que confirma que la compresión de los ingresos es el resultado de la mejora de los hogares situados en la parte inferior de la cola baja de la distribución. Cuando estos autores consideran a toda la población, el impacto sobre la desigualdad se reduce, pero sigue siendo relevante y significativo: la desigualdad de ingresos medida con índices completos de desigualdad se habría reducido entre un 2% y un 3,8%, dependiendo del indicador utilizado. Los índices más sensibles a la cola baja de la distribución apuntan a una reducción más alta de la que registraría el índice de Gini y que estaría alrededor del 3,4%.

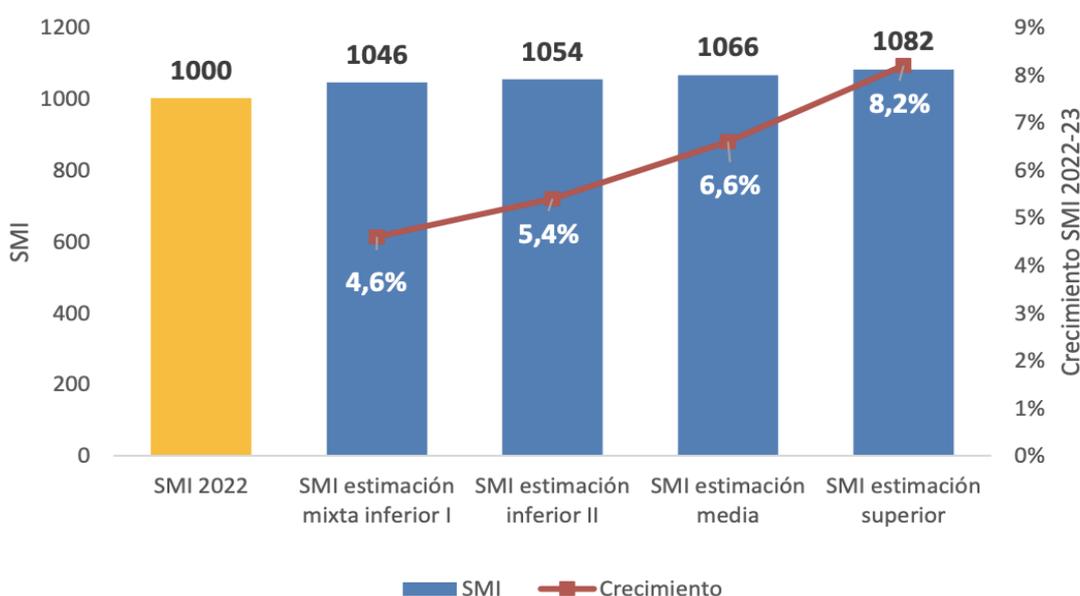
En relación con otro de los principales objetivos de la medida, la reducción de la pobreza económica de los hogares residentes en España, los resultados de los dos trabajos que abordan este análisis apuntan a que tanto la incidencia como la intensidad de la pobreza se habría reducido. Granell et al. (2022) calculan que la reducción de la incidencia de pobreza en toda la población habría sido de un 2,8% (más de 250.000 personas de las cuales 121.000 serían menores de 30 años, habrían salido de la pobreza entre 2018 y 2020 tras las dos subidas del SMI) mientras que Arranz y García-Serrano (2022) concluirían que la subida habría implicado una reducción de un 3,4% de la intensidad de la pobreza y no habría tenido un efecto significativo en la incidencia. De todos modos, en el caso de los individuos de entre 16 y 65 años, la intensidad de la pobreza se habría reducido significativamente más que en el resto, hasta un 9,7%, y la incidencia de la pobreza se habría reducido en un 24%.

## 6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, la comisión realiza las siguientes propuestas y reflexiones.

1) A partir del análisis realizado en los apartados anteriores, el gráfico 9 recoge lo que la Comisión plantea como horquilla de valores para el SMI de 2023, que correspondería con la estimación mixta construida a partir de la aportada por la Dirección General de Análisis Macroeconómico (MAETD) y las simulaciones 1 (equivalente a la 2b) 2a, y 3 recogidas en el cuadro 1a.:

**Gráfico 9. SMI 2022 Y OPCIONES SMI 2023**



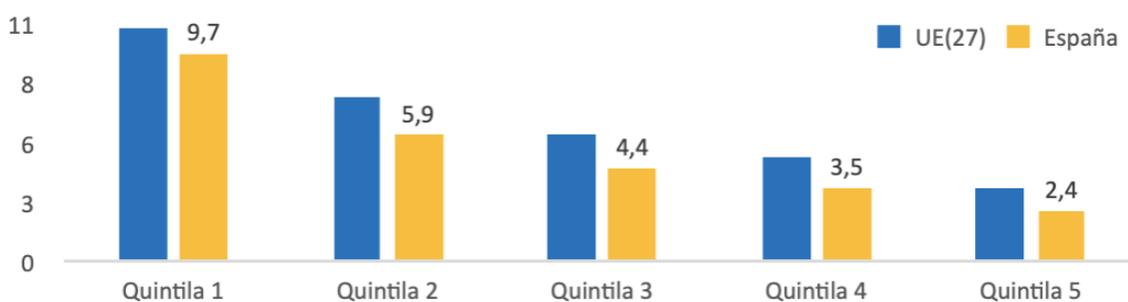
En todo caso, a la hora de elegir entre las opciones, la comisión considera que habría que tener en cuenta los siguientes elementos. El primero, que el cálculo de SMI para 2023 se ha realizado tomando como referencia la estimación del salario medio de 2022 y no el de 2023 que, razonablemente, cabe esperar que será superior. El segundo, el significativo incremento de precios experimentado a lo largo de 2022 que, como se argumenta más adelante, tiene un mayor impacto sobre los colectivos de ingresos más bajos, entre ellos, como se ha visto en la sección anterior, los perceptores del SMI.

2) Es importante recalcar que el aumento del mínimo exento en 2023 a 15.000€ permitirá que el incremento del SMI recogido en el punto anterior implique subidas menores (algo más de la mitad) del SMI bruto, que de haberse mantenido el mínimo exento actualmente existente. Ello significa una transferencia parcial del coste del aumento del SMI de las empresas a la Hacienda Pública.

3) Tanto la evaluación más actual del impacto de las subidas del salario mínimo sobre el empleo en el contexto internacional, como la información disponible, cada vez más amplia, sobre el impacto de la subida del SMI hasta los 900€ de 2019, permiten concluir que las subidas del SMI han tenido un impacto marginal sobre el crecimiento del empleo, minorando, en el peor de los casos, de forma muy poco intensa su aumento, al tiempo que han contribuido a reducir la pobreza y la desigualdad. De mantenerse esa tónica, la actual subida no tendría por qué afectar al comportamiento del empleo de forma significativa.

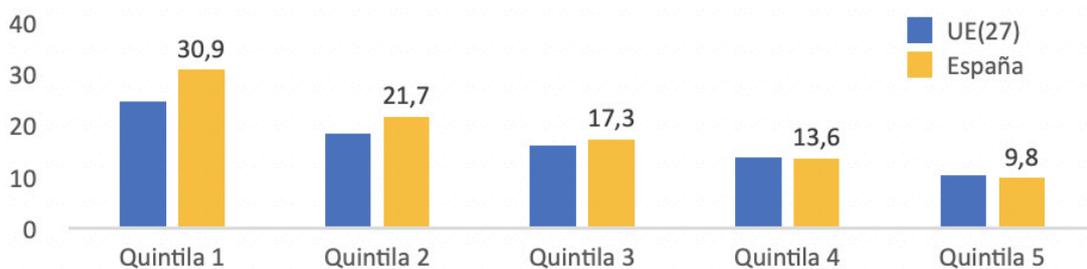
4) Dado el contexto de alta inflación existente en la actualidad y el impacto asimétrico que una inflación como la actual -que incide de forma especial en los alimentos y la energía- tiene sobre el poder adquisitivo de los estratos de renta más bajos, entre los que se encuentran los hogares perceptores de SMI (el 70% de los hogares con al menos un perceptor del SMI se localizan en los cuatro primeros deciles de distribución de la renta por hogares, Arranz, J.M., y García C., 2022), la Comisión considera oportuno proceder a revisar, como así permite el Estatuto de los Trabajadores, la evolución del SMI tras seis meses de su actualización, con la finalidad de evaluar su suficiencia en un contexto inflacionista (art. 27 del ET).

**Gráfico 10. Gasto en electricidad, gas y otros combustibles según renta familiar disponible (2015)**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

**Gráfico 11. Gasto en alimentación y bebidas no alcohólicas como % de la renta disponible familiar**



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

A modo de ejemplo del impacto asimétrico de la inflación, los Gráficos 10 y 11, que recogen el porcentaje de renta familiar dedicado a energía (electricidad, gas y otros combustibles) y alimentación por quintiles de renta, reflejan de forma clara como el aumento de precios, al producirse en estos ámbitos, afecta más intensamente a las familias de menor renta entre los que se encuentran los perceptores de SMI. En este sentido, el incremento anual de precios, a septiembre de 2020 en España ha sido del 14,4% y 28% en alimentación y energía respectivamente, frente al 8,9% del índice general.

## REFERENCIAS:

---

AIReF (2020): Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales. Julio.

Arranz, J.M., y García C., (2022): Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional de 2019 en España en los hogares pobres. Informe realizado para Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.

Atkinson, A.B. (2015:) *Inequality – What Can Be Done?* Harvard University Press.

Atkinson, A. B. (2013): “Reducing income inequality in Europe”, *IZA Journal of European Labor Studies* 2, 12.

Atkinson, A. B., Piketty, T., y Sáez, E. (2011): “Top Incomes in the Long Run of History”, *Journal of Economic Literature* 49(1), 3-71.

Autor, D., Manning, A., Smith, C.L (2016): “The Contribution of the Minimum Wage to US Wage Inequality over Three Decades: A Reassessment”, *American Economic Journal: Applied Economics* 2016, 8(1): 58–99.

Ayala, L. y Cantó, O. (2022): “Radiografía de cinco décadas de desigualdad”, Capítulo 1, *Desigualdad y Pacto Social*, Fundación La Caixa.

Barceló, C.; Izquierdo, M.; Lacuesta, A.; Puente, S; Regil, A. y Villanueva, E. (2021): Los efectos del Salario Mínimo Interprofesional en el empleo: nueva evidencia para España, *Documentos Ocasionales*, nº 2113, Banco de España.

Barragué, B. (2017): “El igualitarismo predistributivo: teoría y práctica”, *Repensar las políticas sociales: predistribución e inversión social*, Zalakain y Barragué (coord..), págs. 7-18.

Cárdenas, L., Arriba, J., Herrero, D. y Rial A. (2022): El efecto del aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en la distribución y desigualdad salarial. Informe realizado para Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.

Comisión Asesora para el Análisis del SMI, CAASMI (2021): Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.

De la Rica, S., Gorjón, L., Martínez de la Fuente, D. y Romero, G. (2021): El impacto de la subida del salario mínimo sobre la desigualdad y el empleo, ISEAK 2021/6.

Dube, A. (2019): “Minimum wages and the distribution of family incomes”, American Economic Journal: Applied Economics 2019, 11(4): 268–304.

Dube, A. (2019b): [“Impacts of Minimum Wages: Review of International Evidence”](#) – Report prepared for Her Majesty’s Treasury (UK), 2019.

Fernández-Baldor, P. (2022) The short-term impact of the minimum wage on employment: Evidence from Spain, Serie Documentos de Trabajo 10/2022, IAES, Universidad de Alcalá.

Granell, R., Fuenmayor, A. y Savall, T. (2022): El salario mínimo, una medida a favor del pacto social: los efectos del salario mínimo sobre el bienestar social, la pobreza y la desigualdad. Desigualdad y Pacto Social, Fundación La Caixa.

OCDE (2015): In It Together: Why Less Inequality Benefits All, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264235120-en>

Redmond, P., Doorley, K. y McGuinness, S. (2021): “The impact of a minimum wage change on the distribution of wages and household income”, Oxford Economic Papers, 73(3), 2021, 1034–1056.

## Anexo 1: Problemas y lógicas de la aplicación de distintos supuestos/ fuentes de elevación del salario medio procedente de la Encuesta de Estructura Salarial de 2020 a 2022.

1) La utilización de los datos de Contabilidad Nacional, mediante el cálculo del salario como el cociente entre la Masa Salarial y el empleo equivalente a tiempo completo se enfrenta al problema de que impide conocer la evolución de la remuneración ordinaria por asalariado a tiempo completo, ya que la referencia utilizada para el cálculo es el empleo equivalente a tiempo completo y considera por lo tanto todos los ingresos salariales, y no sólo los ordinarios de asalariados a tiempo completo, lo que sesga la estimación a la baja. Asimismo, la Contabilidad Nacional es diferente a la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en: el distinto ámbito sectorial de análisis, la inclusión de la economía informal, no incluir los gastos de viajes y dietas, y considerar como asalariados a los propietarios de sociedades que trabajan en la empresa.

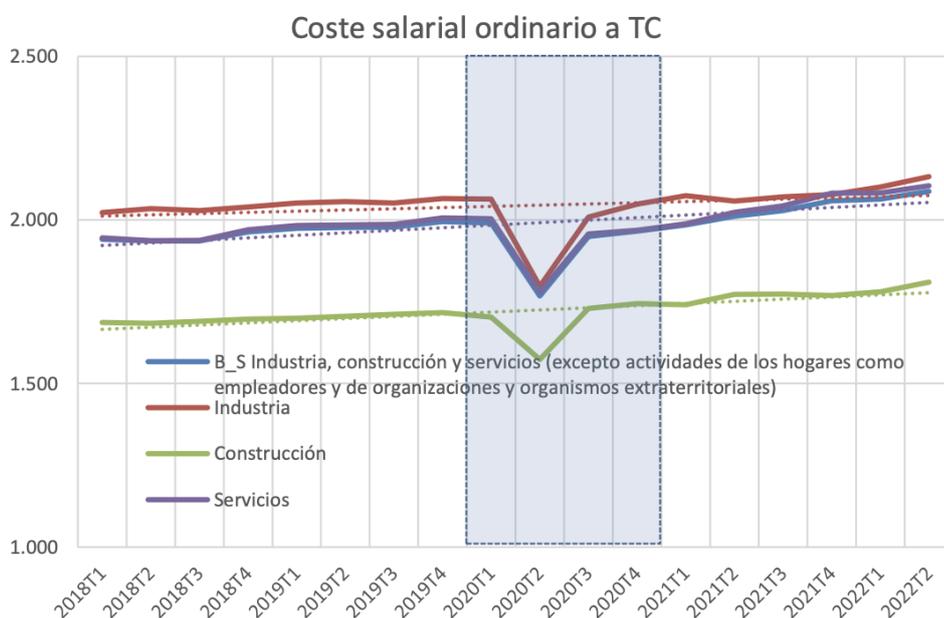


Fuente: ETCL y elaboración propia.

2) La referencia al coste laboral por hora, de nuevo, incumple el requisito previo de salario mensual, y no por hora, de trabajadores a tiempo completo, estando así mismo contaminado por las fuertes variaciones en las horas de trabajo asociadas a la COVID-19 y los ERTE. Como se refleja en los siguientes gráficos.

3) Los datos de la AEAT no serían adecuados ya que reflejan la remuneración salarial anual, y no salarios de asalariados a tiempo completo en un mismo empleo. A diferencia de la EES solo incluye a los asalariados de territorios en el régimen fiscal común, su cobertura sectorial es distinta y considera todas las relaciones laborales a lo largo de un año, incluidas las de pluriempleo. En todo caso, parece que esta extracción genera unos resultados similares a los alcanzados con otras fuentes<sup>10</sup>. Así mismo, tiene un ámbito sectorial diferente

4) La Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), y en concreto, los datos de coste salarial ordinario en jornada a tiempo completo, serían la fuente más adecuada para proyectar la EES debido a su mismo diseño y ámbito de análisis sectorial. Salvo durante el período donde el efecto temporal de la pandemia y los ERTE que generan alteraciones puntuales que no corresponden a la dinámica del mercado laboral, sino a la situación de emergencia sanitaria y políticas paliativas. En todo caso, las alteraciones parecen circunscribirse a 2020, con lo que podemos pensar que a partir de 2021 la ETCL estará recogiendo fielmente el comportamiento salarial.



Fuente: ETCL y elaboración propia.

<sup>10</sup>De acuerdo con la AEAT, la explotación estadística por ellos realizada permite obtener un salario medio anual definido como los rendimientos del trabajo declarados (Reales) divididos por el número de asalariados para un ámbito geográfico limitado al territorio de Régimen Fiscal Común y un ámbito temporal anual. Los asalariados contabilizados en la publicación son personas distintas perceptoras de uno o más salarios. La conexión entre los dos bloques se obtiene manteniendo el número de trabajadores y transformando la masa salarial (Salario Estimado) equivalente a jornada y año completo, de manera que si un trabajador ha tenido en el ejercicio más de una relación laboral se contabilizan todas ellas tanto en su masa salarial, como en los días trabajados en cada una de esas relaciones laborales. Esta perspectiva proporciona un salario medio comparable al suministrado en otras estadísticas del INE o de la Seguridad Social. ([Mercado de Trabajo y Pensiones en las Fuentes Tributarias](#))

5) Por último, estaría la Estadística de Convenios de Trabajo que al recoger dinámicas salariales para 2021 ajenas a la pandemia se podría utilizar para todo el periodo, o en sustitución de la ETCL en el periodo de volatilidad de ésta. La limitación de esta operación estadística es que no incluye a los funcionarios y sí a los asalariados del sector agrícola. No obstante, en el caso de los empleados públicos, el crecimiento del 3,5% aprobado por el gobierno para 2022 se sitúa por encima del recogido por la estadística de convenios hasta septiembre, 2,6%. Mientras que en lo que se refiere a los convenios pendientes de firma, dado la tasa de inflación actual, lo esperable sería que los convenios pendientes se firmaran con crecimiento salariales mayores que los actuales, con lo que el dato de convenios correspondiente a septiembre estaría infraestimando la subida.

## Anexo 2. Estimación DGAM-MAETD del Salario Mínimo Interprofesional 2023: aproximación a la Encuesta de Estructura Salarial 2021 – 2022 a partir de los datos de la ETCL

### 1. INTRODUCCIÓN:

Este anexo recoge el desarrollo de una metodología, realizada por la Dirección General de Análisis Macroeconómico del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (DGAM-MAETD), para construir un proxy de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) para el bienio 2021 – 2022, a partir, principalmente, de la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL) y los datos de afiliaciones a la Seguridad Social. El salario medio de un trabajador a tiempo completo ofrecido por la Encuesta de Estructura Salarial (EES) fue la referencia señalada como la más adecuada para actualizar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) por la Comisión de Expertos en su último informe, si bien el último dato disponible es de 2020. Sin embargo, este último dato publicado de la EES permite analizar el tratamiento metodológico que este indicador dedica a los ERTE y compararlo con el tratamiento de otros indicadores como la Encuesta Trimestral del Coste Laboral (ETCL), destacándose lo siguiente:

- En la EES de 2020, si un trabajador estuvo parte del año sin trabajar por estar sujeto a un ERTE, se “asalariza” al trabajador en ERTE, es decir, se asume que durante los meses en los que estuvo suspendido recibió el salario de los meses durante los que sí estuvo trabajando. En 2020, ningún trabajador estuvo todo el año en un ERTE, dado que el COVID estalló en marzo, por lo que la “asalarización” de los trabajadores en ERTE fue completa, y el salario medio de la EES se convierte en una buena referencia para los trabajadores en ERTE “asalarizados”.
- En cambio, la ETCL adopta un enfoque de coste para las empresas, por lo que imputa un salario nulo a los trabajadores en suspensión total y el salario correspondiente a la parte de la jornada trabajada a los trabajadores en suspensión parcial<sup>12</sup>. Por consiguiente, la información salarial de este indicador

---

<sup>11</sup>Este enfoque queda recogido en la metodología y en la [nota de prensa de la última EES](#): “Además, para una correcta comparación entre trabajadores se realiza un ajuste anual del salario en aquellos que no han trabajado todo el año en el mismo centro de trabajo, bien porque hayan comenzado o terminado contrato, o porque hayan estado de alta en la Seguridad Social pero sin percibir remuneración de la empresa como en el caso de los permisos de maternidad/paternidad, permiso sin sueldo, ERTE, etc. En estos casos se asigna el salario anual correspondiente al que hubieran percibido si hubieran estado trabajando todo el año en las mismas condiciones” (pie de página 2).

<sup>12</sup>Este enfoque queda recogido en la metodología y en [las notas de prensa de 2020 la ETCL](#): “Los trabajadores afectados por este cierre temporal acogidos a ERTE continúan perteneciendo a la plantilla de sus empresas, pero no son remunerados con salarios sino con prestaciones aportadas directamente por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y en algunos casos, complementadas por las propias empresas. Además, las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores de estos trabajadores están exoneradas en su mayor parte” (página 2).

tan solo recoge los salarios pagados por los empresarios mientras los empleados están trabajando.

En ambos casos, la población ocupada que se considera en los indicadores es el conjunto de asalariados afiliados a la Seguridad Social, por lo que el mejor indicador de empleo será el Régimen General de la Seguridad Social<sup>13</sup>.

**La elaboración de este proxy de la EES para 2021 y 2022 permitirá calcular el mínimo nivel que alcanzó el salario medio a tiempo completo en 2022, que es la referencia para alcanzar el objetivo del 60% del salario medio fijado al inicio de la legislatura.** A partir de los distintos indicadores analizados, este proxy establecerá límite inferior en la horquilla que proponga el Grupo de Expertos para el aumento del SMI en 2023. Por consiguiente, el documento se estructura de la siguiente forma. En el primer apartado, desarrolla la metodología del proxy EES 2021-2022, detallando todos los supuestos y principales fuentes de información y los principales pasos del desarrollo metodológico. En el segundo apartado se reporta la horquilla de evoluciones proyectadas de la EES y, finalmente, en el tercer apartado se señalan los incrementos del SMI que serían necesarios para que el SMI neto constituya el 60% del salario medio.

## 2. DESARROLLO METODOLÓGICO DEL PROXY DE LA EES 2021 – 2022

### **Principales supuestos y fuentes de información**

Para el desarrollo metodológico, se utilizan los **siguientes supuestos**:

- Se supone que el **“salario” de los trabajadores en ERTE** en 2020 es el reflejado por el salario medio a tiempo completo de la **EES 2020**, dado que este indicador “asalariza” a los trabajadores en ERTE como se indica en la introducción de esta nota. Por otro lado, recogiendo las últimas sugerencias del Grupo de Expertos, los “salarios” de los ERTE crecerían en 2021 y 2022 conforme al dato de **convenios**.
- A falta de mayor certidumbre sobre el **grado de suspensión** de la jornada en los **ERTE en suspensión parcial en 2021 y 2022**, se supone únicamente que este se encuentra dentro de la horquilla legal: entre un 10% (trabajan el 90% de la jornada) y un 70% (trabajan el 30% de la jornada).

---

<sup>13</sup> Ver el Ámbito Poblacional de la Nota metodológica de la [Nota de Prensa EES 2020](#) y [Nota de Prensa de ETCL](#).

En relación con las **fuentes de información**<sup>14</sup>, se utilizan las siguientes:

- Los datos disponibles en la **ETCL** sobre el salario medio por trabajador, el salario medio por trabajador a tiempo completo y el salario medio por trabajador a tiempo parcial.
- Los datos de **afiliación y ERTE de la Seguridad Social**, puesto que la referencia poblacional de la ETCL y la EES es el Régimen General (ver pie de página 3 de la presente nota).
- Los datos de **convenios** para la revalorización en 2021 y 2022 de los “salarios” ERTE.
- Los **microdatos de la EPA** para el cálculo de la tasa de parcialidad de trabajadores en ERTE, que ocupaban un puesto de trabajo a tiempo completo.

### DESARROLLO METODOLÓGICO:

La principal idea en la que se basa este desarrollo metodológico es en **incorporar el “salario” de los ERTEs a la masa salarial de la ETCL con tal de asemejarla a la EES**, por lo que es necesario estimar 3 masas salariales distintas para los trabajadores a tiempo completo: masa salarial de trabajadores “activos”, masa salarial de trabajadores en ERTE de suspensión parcial y masa salarial para trabajadores en ERTE de suspensión total. La suma de estas tres masas salariales se dividirá entre el conjunto de trabajadores a tiempo completo, para obtener un salario medio que mejor aproxime el salario medio de la EES. Para ello, será necesario acometer los siguientes pasos:

#### **Paso 1: estimación de los empleados a tiempo completo para la ETCL y la EES**

El peso de los trabajadores a tiempo completo ( $\alpha$ ) en la ETCL se obtiene a partir de los datos del salario medio total ( $\bar{W}$ ), del salario medio de los trabajadores a tiempo completo ( $\bar{W}_{TC}$ ) y del salario medio de los trabajadores a tiempo parcial ( $\bar{W}_{TP}$ ).

$$\bar{w} = \alpha * \bar{w}_{TC} + (1 - \alpha) * \bar{w}_{TP}$$
$$\alpha = \frac{\bar{w} - \bar{w}_{TP}}{\bar{w}_{TC} - \bar{w}_{TP}} \quad (1)$$

---

<sup>14</sup> La compatibilidad de estas fuentes estadísticas para la estimación de un *proxy* de la EES 2021 – 2022, ha sido consultada y validada con el INE.

Se aplica el peso calculado al dato de afiliación para obtener el número de trabajadores a tiempo completo de la ETCL ( $T_{TC}$ ). Cabe destacar que, al utilizar ambas estadísticas, EES y ETCL, la misma referencia poblacional, el Régimen General de la Seguridad Social, **el número de trabajadores a tiempo completo ( $T_{TC}$ ) sería el mismo para ambas estadísticas.**

$$T_{TC} = \alpha * Afil \quad (2)$$

### **Paso 2: estimación de la masa salarial de los trabajadores a tiempo completo “activos”**

Como se indicaba en la introducción de la presente nota, la ETCL incluye en el denominador del salario medio de los trabajadores a tiempo completo ( $W_{TC}$ ) a todos los trabajadores a tiempo completo estén “activos” o en un ERTE, si bien en el numerador se cuenta con toda la masa salarial que proviene del pago de salarios por parte de los empresarios (**Masa  $W_{TC}$** ). Por lo tanto, despejando se obtiene dicha masa salarial para los trabajadores a tiempo completo:

$$Masa w_{TC} = T_{TC} * \bar{w}_{TC} \quad (3)$$

### **Paso 3: estimación de la masa salarial de los trabajadores en ERTE de suspensión total**

Por un lado, se toman el conjunto de los ERTE de suspensión total, proporcionados por Seguridad Social, y se multiplican por  $1 - \beta$ , donde “ $\beta$ ” es la tasa de parcialidad en los trabajadores que se encuentran en ERTE de suspensión total. Esta tasa se ha calculado a partir de los microdatos de la EPA.

$$ERTE_{STTC} = ERTE_{ST} \cdot \beta$$

Una vez calculado el número de trabajadores a tiempo completo que se encuentran en un ERTE de suspensión total, este número se multiplica por el salario medio a tiempo completo de la EES 2020 ( $\bar{w}_{TC}^{ERTE}$ ), que se revaloriza en 2021 y 2022 conforme a la evolución de los convenios. Se toma como punto de referencia el salario de la EES porque este indicador “asalariza” a los trabajadores en ERTE, como se indicaba al inicio de esta nota. Finalmente, se obtiene la masa salarial relativa a los trabajadores a tiempo completo que se encuentran en ERTE de suspensión total.

$$Masa w_{TC,ERTE ST} = ERTE_{STTC} * \bar{w}_{TC}^{ERTE} \quad (5)$$

#### **Paso 4: estimación de la masa salarial de los trabajadores en ERTE de suspensión parcial**

Por un lado, se toman el conjunto de los ERTE de suspensión parcial, proporcionados por Seguridad Social, y se multiplican por  $1 - \mu$ , donde “ $\mu$ ” es la tasa de parcialidad en los trabajadores que se encuentran en ERTE de suspensión parcial. Esta tasa se ha calculado a partir de los microdatos de la EPA.

$$ERTE_{SPTC} = ERTE_{SP} \cdot \mu$$

Una vez calculado el número de trabajadores a tiempo completo en ERTE de suspensión parcial, este número se multiplica por el salario medio a tiempo completo de la EES 2020 ( $\bar{w}_{TC}^{ERTE}$ ), que se revaloriza en 2021 y 2022 conforme a la evolución de los convenios. Además, se añade el grado de parcialidad<sup>15</sup>, es decir, la proporción de la jornada laboral en la que se encuentra en ERTE el trabajador. De esta manera, la “asalarización” haría referencia al conjunto horas suspendidas. Finalmente, se calcula la masa salarial para este colectivo:

$$Masa w_{TC,ERTE SP} = ERTE_{SPTC} * \bar{w}_{TC}^{ERTE} * (1 - Grado\ parcial_{ERTE SP}) \quad (6)$$

#### **RESULTADO:**

Una vez estimadas, sumamos todas las masas salariales de los trabajadores en ERTE, tal que:

$$Masa w_{TC,ERTE} = Masa w_{TC,ERTE ST} + Masa w_{TC,ERTE SP} \quad (7)$$

Finalmente, el salario medio se calcula como el cociente de la suma de la masa salarial de los trabajadores a tiempo completo “activos” junto a los trabajadores a tiempo completo en ERTE a tiempo total o ERTE a tiempo parcial. El ajuste resultante refleja la evolución salarial de los trabajadores a tiempo completo, suponiendo la “asalarización” de aquellos sujetos a ERTE.

<sup>15</sup> La proporción de horas suspendidas (el grado de suspensión parcial) en 2020 se puede calcular a partir del dato de salario medio de un trabajador a tiempo completo de la EES. El grado de suspensión parcial implícito en la EES de 2020 se calcula como aquel en el que la metodología de la ETCL adaptada replica la EES de 2020, resultando un 46% (esto es, trabajaban en media un 64% de la jornada). Como no se conoce el dato en 2021 y 2022, se plantean dos escenarios límite: el grado de suspensión parcial es el mínimo legal posible (10%) y el grado de suspensión parcial es el máximo legal posible (70%).

## PROYECCIÓN DE LA EES:

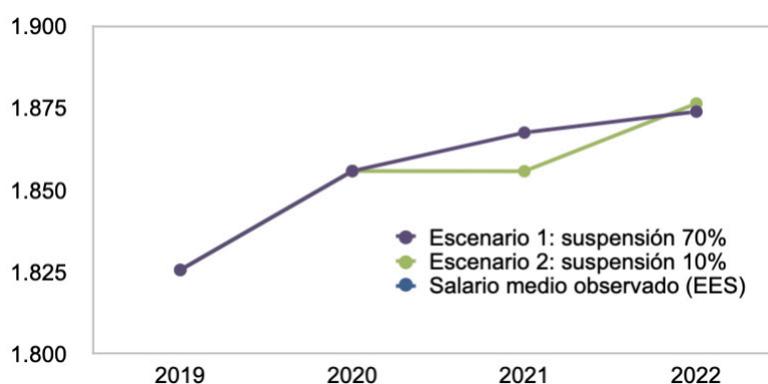
La réplica de la EES bajo los escenarios lleva a proyectar un salario medio neto en 2022 entre 1.874,2 y 1.876,6 euros, en función de si se supone que la suspensión parcial de la jornada es, en media, el límite legal superior (70%) o el límite legal inferior (10%).

CUADRO 1. PROYECCIÓN ESTIMADA DEL SALARIO MEDIO NETO:

	Salario medio observado (EES)	Escenario 1: suspensión 70%	Escenario 2: suspensión 10%
		<i>€/mes</i>	
2019	1.825,7	1.825,7	1.825,7
2020	1.855,9	1.855,9	1.855,9
2021		<b>1.867,8</b>	<b>1.856,0</b>
2022		<b>1.874,2</b>	<b>1.876,6</b>

Fuente: ETCL y elaboración propia.

PROYECCIÓN ESTIMADA DEL SALARIO MEDIO NETO €/MES



Fuente: EES, elaboración propia.

## INCREMENTO DEL SMI:

Las sendas de evolución salarial estimadas sugieren la necesidad de incrementar el SMI 30 euros en 2023 para cumplir con el objetivo del 60% del salario medio. El objetivo es que, en 2023, el salario mínimo interprofesional, neto de impuestos y cotizaciones sociales, alcance el 60% del salario medio neto. Conforme a la evolución estimada del salario medio desde 2020, última referencia disponible de la EES, sería necesaria una subida del SMI bruto –actualmente en 1.000 euros en 14 pagas– de entre el 2,92% y el 3,05% para cumplir dicho objetivo.

CUADRO 2. SUBIDA DEL SMI NECESARIA SEGÚN LA EVOLUCIÓN SALARIAL ESTIMADA:

	Máxima suspensión legal (70%)	Mínima suspensión legal (10%)
Crecimiento 21	0,64%	0,00%
Crecimiento 22 (T2)	0,34%	1,11%
<b>Crecimiento acumulado 21-22</b>	<b>0,98%</b>	<b>1,11%</b>
Salario medio neto 2020 (EES)	1.855,9	1.855,9
Salario medio neto 2022	1.874,2	1.876,6
60% Salario medio neto 2022	1.124,5	1.126,0
Impuestos	-	-
Cotizaciones SS	76,3	76,3
SMI objetivo 12 pagas	1.200,7	1.202,3
SMI objetivo 14 pagas	1.029,2	1.030,5
<b>Incremento necesario SMI</b>	<b>29,2 €</b>	<b>30,5 €</b>
<b>Tasa incremento</b>	<b>2,92%</b>	<b>3,05%</b>

Fuente: ETCL y elaboración propia.

### 3: TASA DE PARCIALIDAD DE LOS ERTE A PARTIR DE MICRODATOS EPA

A partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa provistos por el INE, se ha identificado qué porcentaje de las personas en ERTE con suspensión total de la jornada eran trabajadores a tiempo parcial y qué porcentaje lo era a tiempo completo.

Para ello, se ha filtrado la muestra para identificar a aquellos sujetos a una regulación de empleo (RZNOTB=11) y después se ha filtrado de nuevo, por un lado, para identificar a los trabajadores a tiempo parcial (PARCO1=6) y, por otro, a los trabajadores a tiempo completo (PARCO1=1). Se han sumado los factores de elevación de las observaciones restantes de cada uno de los dos filtrados por separado y se ha calculado su peso sobre la suma total de los factores de elevación de ambos filtrados. Este ejercicio, que permite identificar el peso de los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo en los ERTE con suspensión total, se ha realizado para cada trimestre desde 2020.

El cálculo equivalente para los ERTE con suspensión parcial de jornada se ha obtenido mediante reporte del INE, a partir del mismo ejercicio y con base en datos no publicados.

