



**III INFORME
DE LA
COMISIÓN
ASESORA
PARA EL
ANÁLISIS
DEL SMI.**

INTEGRANTES DE LA COMISIÓN 2024:

Víctor Ausín Rodríguez (Ministerio de Economía, Comercio y Empresa).

Luis Ayala Cañón (UNED)

Elena Bárcena Martín (Universidad de Málaga)

Begoña Cueto Iglesias (Universidad de Oviedo). Relatora.

Mariña Fernández Salgado ((Ministerio de Trabajo y Economía Social)

Antonio García Sanjuán (Ministerio de Trabajo y Economía Social). Asistencia técnica

Libertad González Luna (Universidad Pompeu Fabra)

Rafael Muñoz de Bustillo Llorente (Universidad de Salamanca)

José Ignacio Pérez Infante

Alberto del Pozo Sen (UGT)

César Veloso Palma (Ministerio de Hacienda)

Luis Zarapuz Puertas (CCOO)

**III INFORME
DE LA
COMISIÓN
ASESORA
PARA EL
ANÁLISIS
DEL SMI.**

Contenido

1	Introducción, antecedentes y contexto.....	5
2	Metodología y resultados.....	14
3	Reflexiones finales.....	21
	Apéndice A1.....	23
	Apéndice A2.....	24
	Apéndice A3.....	27
	Referencias.....	28

1 Introducción, antecedentes y contexto.

En 2021, el Ministerio de Trabajo y Economía Social puso en marcha la denominada Comisión Asesora para el Análisis del Salario Mínimo, CAASMI, formada por once personas expertas en el mercado de trabajo, seis de ellas procedentes del ámbito académico, dos representantes de los sindicatos más representativos (CCOO y UGT) y tres de los ministerios implicados (Trabajo y Economía Social, Economía, Comercio y Empresa, y Hacienda), junto con un enlace con el ministerio convocante,¹ con el mandato de estimar cuál era el salario medio neto, SMe neto, correspondiente a ese año y proponer una senda de crecimiento del salario mínimo interprofesional, SMI, que permitiera que este, también en términos netos, se igualara al 60% del SMe neto, como establece la Carta Social Europea, para el final de la legislatura.

La CAASMI elaboró un primer informe en junio de 2021 donde se recogía la metodología utilizada para estimar el SMe, así como el resultado obtenido bajo distintos supuestos y escenarios, junto a distintas alternativas de senda de convergencia del SMI con el SMe para 2022. El año siguiente la CAASMI fue convocada de nuevo con la finalidad de actualizar sus propuestas con vistas a la determinación del SMI para 2023. En ese año, el mandato de la CAASMI fue ampliado para abordar el estudio del impacto del SMI sobre el riesgo de pobreza y la desigualdad salarial. El resultado fue un informe, *II Informe de la Comisión Asesora para el SMI*, entregado en noviembre de 2022, en el que se abordaban estos temas junto con la propuesta de aumento del SMI. En 2023 la comisión no fue convocada. En 2024 la CAASMI volvió a ser convocada, con una composición similar, y tras la sustitución de algunas de las personas que forman la comisión a petición propia. El mandato de la CAASMI, como en ocasiones anteriores, ha sido estimar el salario medio neto a tiempo completo correspondiente a 2024 y sugerir la correspondiente subida del SMI que iguale a este con el 60% del salario medio neto.

Como recoge el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 27, el gobierno, previa consulta con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, tiene la competencia de fijación del SMI, de forma que la CAASMI, en ambas ocasiones anteriores, se limitó a asesorar al gobierno con relación al SMe y senda de convergencia con el objetivo programático adoptado por el gobierno de igualar el SMI al 60% del salario medio neto al término de la legislatura.

Este objetivo se enmarca en el artículo 4 de la *Carta Social Europea*, el tratado del *Consejo de Europa* que garantiza los derechos económicos y sociales fundamentales, ratificada por España en 2021 en su versión revisada, que reconoce el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione, a ellos y a sus familias, un nivel de vida digno. El *Comité Europeo de Derechos Sociales*, CEDS,² el encargado de verificar el cumplimiento de la Carta Social por parte de los países signatarios establece que el salario mínimo no debe quedar por debajo del 60 por ciento de salario medio de un

¹ Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME fueron invitadas a formar parte de la Comisión, pero declinaron hacerlo.

² El Comité está compuesto por 15 miembros independientes e imparciales elegidos por el Comité de Ministros del Consejo de Europa por un periodo de seis años, renovable una vez.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

trabajador a tiempo completo, considerados ambos en términos netos³. La relativamente reciente Directiva de la UE de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, también reconoce “el derecho de todos los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso”, estableciendo un marco para “ajustar los salarios mínimos legales con el objetivo de lograr unas condiciones de vida y de trabajo dignas” (art. 1), aunque sin llegar a fijar un valor concreto de éste. En todo caso, en su art. 5, la directiva señala la posibilidad de utilizar valores de referencia indicativos comúnmente utilizados a escala internacional, como el 60% de la mediana salarial bruta y el 50 % del salario medio bruto (Recuadro 1).

Como se puede observar en el gráfico 1, el año 2019, con un crecimiento del SMI del 22,3%, marca un cambio claro de tendencia con respecto a la dinámica previa de aumento del SMI. Este cambio se manifiesta en que en un periodo de tan solo cinco años de 2018 a 2023, el SMI aumentó un 54%. El proceso de convergencia con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio neto se vio frenado con la llegada de la pandemia y las dudas sobre el posible impacto que una subida del SMI podría tener sobre la recuperación económica y el comportamiento del empleo. Este temor se tradujo en una subida prudente del 3,6%. Una vez despejadas las dudas relativas a la fortaleza de la recuperación de la economía, en 2023 se retomaría el proceso de convergencia con el objetivo planteado del 60% del SMI neto, con una subida del 8% (y del 5% en 2024).

En todo momento, la CAASMI consideró fundamental hacer un seguimiento del impacto de las subidas del SMI sobre el empleo, tanto más cuanto más se acercaba el SMI al objetivo del 60% del SMI, un nivel relativamente alto con respecto a los valores que el salario mínimo, SM, suele tener en relación con el salario medio en los países de nuestro entorno. Los resultados de las estimaciones disponibles sobre el impacto en el empleo de la subida del SMI, especialmente la realizada en 2019 (un 22%), muestran, sin embargo, que tal subida no se habría traducido en una reducción significativa del crecimiento de aquel. Se trata de un resultado en línea con los estudios internacionales más recientes sobre el tema recogidos en los trabajos de Dube (2019), Dube y Lindner, 2024, o Cengiz, Dube, Lindner, y Zentler-Munro (2022), que habrían contribuido a construir un nuevo consenso en lo relativo a los efectos del salario mínimo sobre el empleo, según el cual el salario mínimo tendría un impacto claro sobre los ingresos de los trabajadores afectados sin impactar negativamente de forma significativa en el empleo, el desempleo, la tasa de actividad o las transiciones del mercado de trabajo. Obviamente estos resultados son contingentes a los valores existentes del salario mínimo, ya que, como señala el propio Dube, según vayan creciendo los salarios mínimos en relación con el salario medio será más fácil que se manifiesten esos efectos negativos sobre el empleo, aunque por el momento no se haya llegado a ese umbral ni sepamos dónde se sitúa.

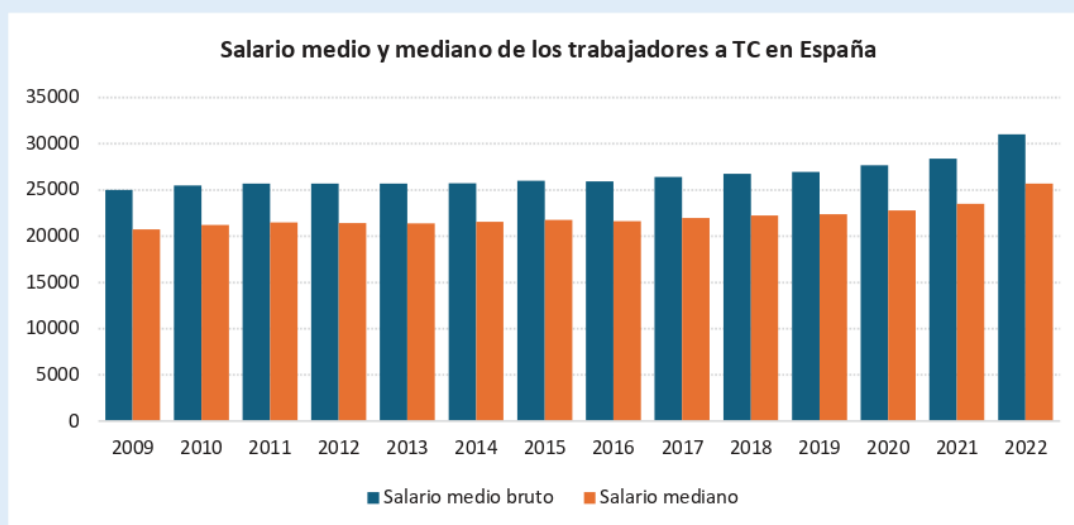
³ *Digest of the Case Law of the European Committee of Social Rights*, revised version of 3 May 1996, pp. 72-73

Recuadro 1. Implicaciones de tomar el salario medio o el salario mediano como referencia en la fijación del SMI.

La media y la mediana son dos formas habituales de estimar cuál es el salario representativo de las personas trabajadoras de un país. La media, de uso más cotidiano, es el resultado de dividir la suma de salarios de un país, en nuestro caso con jornada a tiempo completo, TC, por el número de personas trabajadoras. La mediana se define como el salario correspondiente al trabajador o trabajadora situado en el medio de la distribución salarial, de forma que la mitad de las personas trabajadoras tengan un salario inferior al suyo y la otra mitad un salario superior. Frecuentemente, esta mediana es preferida a la media por sus propiedades estadísticas, ya que suele tener una mayor estabilidad al no verse afectada por lo que ocurre en los extremos de la distribución salarial. Por otro lado, el salario medio capta mejor los cambios en los extremos de la distribución, algo que puede ser deseable si se quiere, por ejemplo, que el salario de referencia aumente si las personas asalariadas con mayores ingresos aumentan su participación en el reparto de la renta.

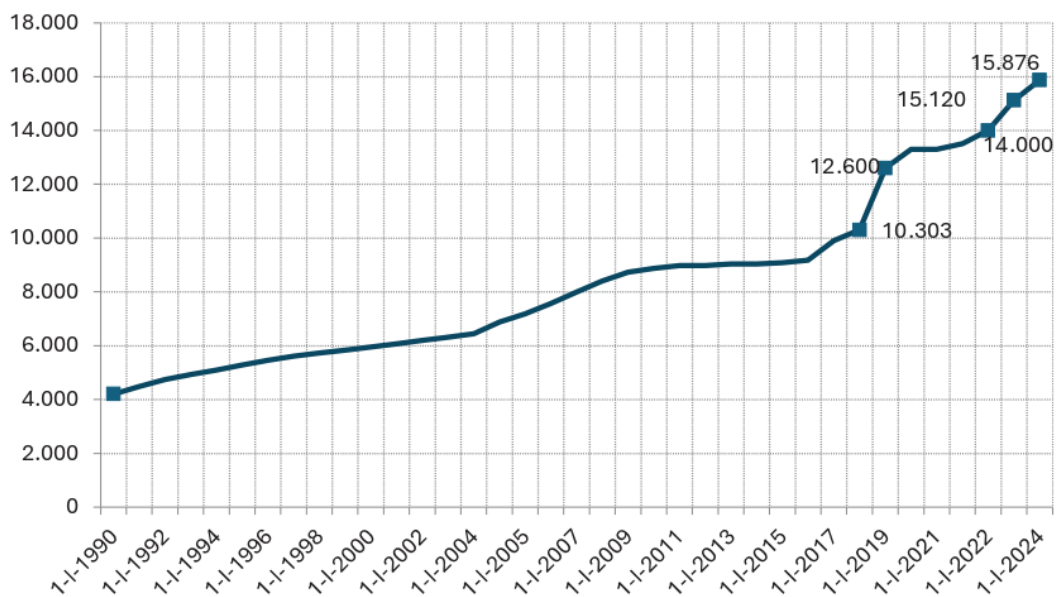
Si bien tanto la media como la mediana ofrecen información sobre la variable objeto de interés, en nuestro caso los salarios, sus valores, aunque relacionados, son distintos, con el valor medio siempre por encima del mediano.

A modo de ejemplo, en el gráfico adjunto se recoge el salario medio y mediano bruto de los asalariados a TC en España de 2009 a 2022, pudiéndose observar la diferencia existente entre ambos, siendo el salario mediano entre un 16,8% y un 17,3% inferior al salario medio. De ahí que las referencias a posibles valores objetivo del salario mínimo sugeridas a modo de ejemplo en la directiva comunitaria sobre salarios mínimos se refieran al 50% del salario medio bruto o el 60% del salario mediano bruto. De nuevo a modo de ejemplo, en 2022 el 50% del salario medio equivaldría a 15.499€ y el 60% del salario mediano a 15.412€, una diferencia que no llega a un punto porcentual.

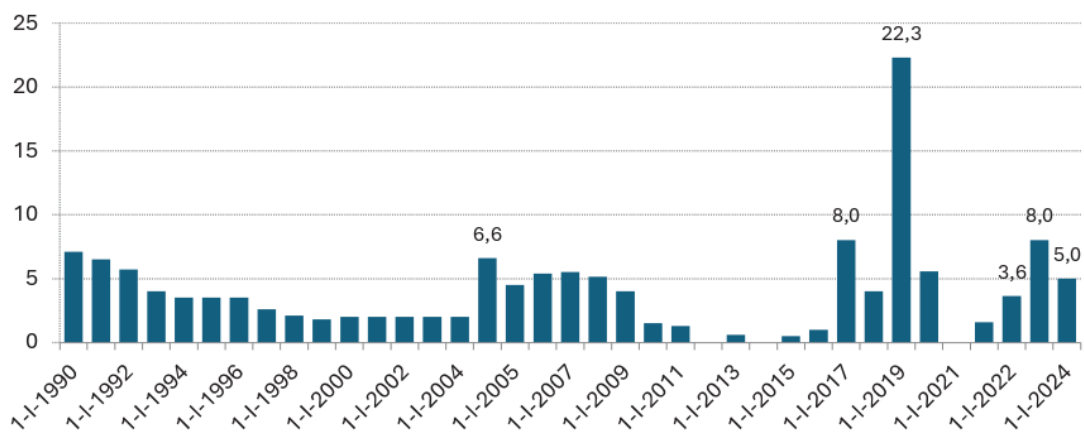


Fuente: 2009-2022: INE, Encuesta Anual de Estructura Salarial, *Mujeres y hombres en España*, 2022 elaboración propia a partir de los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial 2022.

Gráfico 1. Evolución del SMI 1990-2024 (Euros/año) y crecimiento anual porcentual.



Tasa de crecimiento del SMI (%)



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Empleo y Economía Social

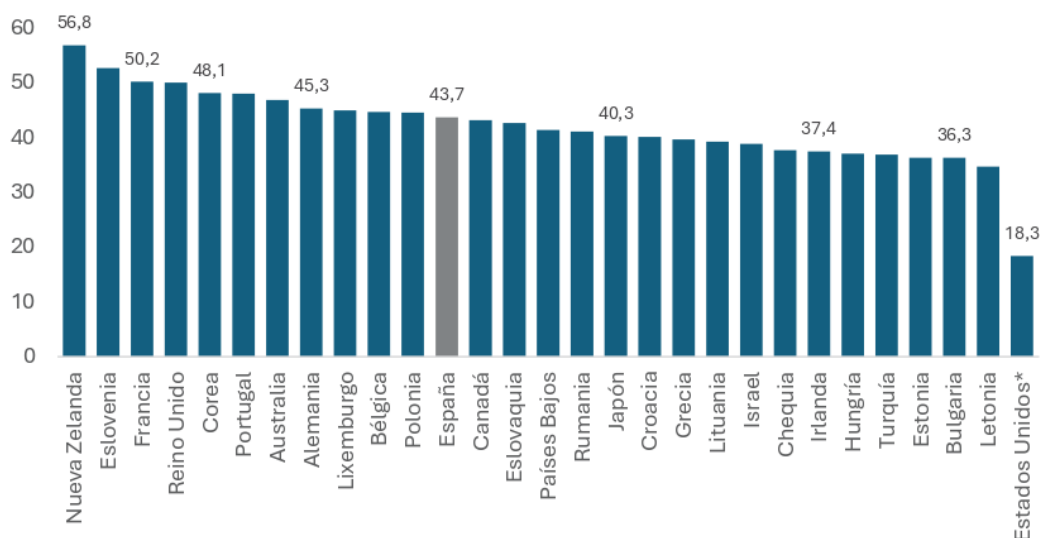
En el caso de España, contamos con estimaciones de instituciones como la Airef (2020) o el Banco de España (Barceló *et al.* 2021), y de investigaciones académicas como las realizadas por Cárdenas *et al.* (2022) o De la Rica *et al.* (2022), que apuntan en la misma dirección de un muy limitado efecto negativo del aumento del SMI sobre el crecimiento del empleo. En esa misma línea se manifiesta la OCDE (2023), en su estudio para España para la subida del SMI del año 2019, según la cual “entre los trabajadores directamente afectados, la subida del salario mínimo aumentó los ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo en un 5,8% de media, y redujo el empleo en un -0,6% (unos 7.400 puestos de trabajo),

lo que implica una elasticidad de la demanda de mano de obra con respecto al salario muy pequeña, del -0,1" (p.4).⁴

A la hora de situar la posición del SMI español en el contexto de los salarios mínimos de los países de renta alta que cuentan con este tipo de regulación, y dada la disparidad del salario medio existente en estos países (Apéndice 1, gráfico A1), la forma más adecuada de realizar esa comparación es recurriendo a la relación existente entre el salario mínimo y el SMe, expresada en porcentaje, un indicador que se conoce en la literatura como el Índice de Kaitz (Kaitz, 1970), y que permite poner el salario mínimo en el contexto de los salarios de un país. El gráfico 2 recoge este índice para una muestra de 29 países que incluyen a los Estados miembros de la UE junto con otros países extracomunitarios de renta alta. Hay que señalar que estos datos no son directamente comparables con los que se ofrecerán en este informe relativos a España, en la medida en que están calculados en términos brutos, esto es, sin descontar las retenciones del impuesto sobre la renta y la cotización del empleado a la Seguridad Social, y para el conjunto de trabajadores, y no con referencia a las personas con trabajo a tiempo completo. A modo de cautela, en la medida en que no en todos los países los salarios soportan la misma la carga fiscal (Apéndice 1, gráfico A2), ni su distribución a lo largo de la distribución salarial es igual, es necesario señalar que el índice en términos netos, así como la posición de los países, puede variar con respecto a la recogida en el gráfico en términos brutos. En el caso de España, aunque tanto la persona trabajadora media (la que tiene un salario igual al SMe), como el trabajador o trabajadora con SMI, soportan la misma cotización social en términos porcentuales, los primeros ven minorados sus ingresos netos también por la retención por IRPF, mientras que los segundos no, al estar el SMI en los últimos años en el umbral de tributación del IRPF (por decisión del Consejo de Ministros), por lo que el cociente entre ambos salarios, cuando se calcula en términos netos, será sensiblemente más elevado que el recogido en el gráfico (Recuadro 2). En todo caso, el gráfico nos aporta información que permite situar la posición de España en el contexto de los países de su entorno.

⁴ Es importante señalar que el análisis del impacto del SM sobre el empleo es, por la naturaleza y diversidad de los posibles canales de transmisión entre subida del SMI, empleo y otras variables del mercado laboral, muy complejo, especialmente en países como España, donde existe un único SMI que afecta a todo el territorio nacional y personas trabajadoras, y que dificulta contar con grupos de control. Una excelente revisión de las metodologías utilizadas en este tipo de estudios y sus problemas se puede encontrar en Dube y Lindner, (2024).

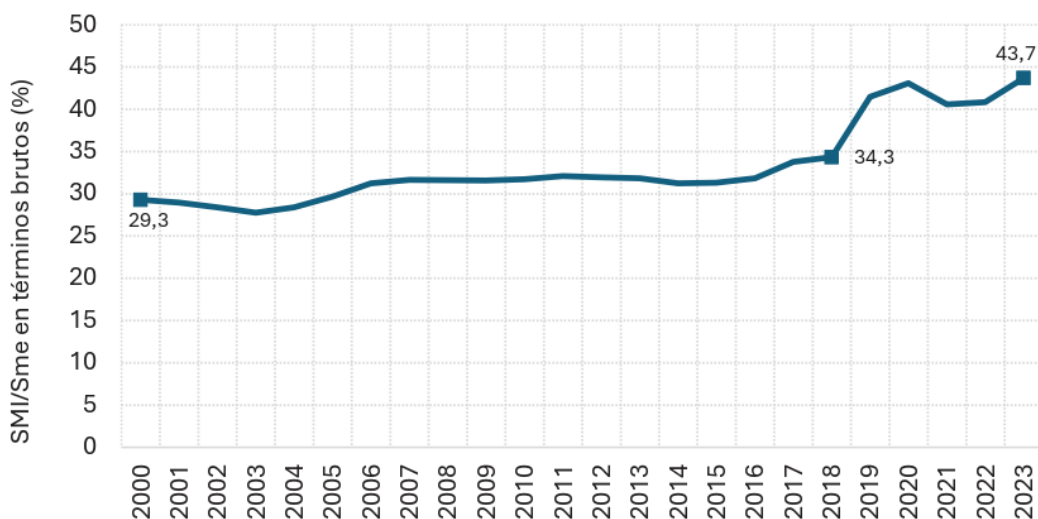
Gráfico 2. Salario Mínimo bruto respecto al salario medio bruto en países del Espacio Económico Europeo y otros países, 2023.



* Salario mínimo, SM, federal, todos los estados menos 12 tienen SM estatales superiores al federal (p. ej., el distrito de Columbia tiene un SM de 17,5\$/hora, el más elevado junto a California, 16\$, frente al SM federal de 7,25\$). Existen también SM municipales (p. ej., 18,7\$ en San Francisco o 17,27\$ en el condado de Los Ángeles). Fuente: OECD Data Explorer (Minimum relative to average wages of full-time workers) y elaboración propia.

De forma complementaria, el gráfico 3 recoge la evolución de este indicador para el caso de España, con la única finalidad de confirmar que la subida del SMI en los últimos años de la pasada década y los primeros años de la presente recogida en el gráfico 1 se habría traducido también en una subida del índice de Kaitz, lo que implica que el SMI habría crecido más que el salario medio, y que por lo tanto se habría recortado la brecha existente entre ambos. Recuérdese que el objetivo de tales subidas era aproximar el SMI al 60% del salario medio en términos netos.

Gráfico 3. Evolución del Índice de Kaitz (SMI/SMe %) en términos brutos en España.



Fuente: OECD Data Explorer (Minimum relative to average wages of full-time workers)

Recuadro 2. Salario medio bruto frente a salario medio neto como referencia del SMI.

El sentido de utilizar un porcentaje del salario medio neto para anclar el SMI, el 60% según el compromiso gubernamental, es aproximarse a un salario “digno” o suficiente que permita al trabajador o trabajadora cubrir mínimamente sus necesidades personales y sociales. Se trata de una regla aproximada de determinación de los ingresos necesarios para cubrir esas necesidades, similar a la que fija el umbral de riesgo de pobreza en la UE en el 60% de la renta mediana equivalente.

De hecho, en muchos países europeos y en Estados Unidos, el debate sobre la necesidad de que el salario cubra las necesidades básicas ha dado lugar al desarrollo de metodologías para calcular lo que en inglés se denomina *living wages*, o salarios que “permitan vivir”. Por ejemplo, en 2023 la calculadora de *living wages* del Instituto Tecnológico de Massachusetts (<https://livingwage.mit.edu/>) fijaba este salario, para un adulto sin hijos que viva solo, en el Estado de Nueva York, en 21,47 dólares/hora, muy por encima del actual SM estatal de 14,20 dólares.

Si el objetivo es alcanzar un salario que permita cubrir esas necesidades básicas, tiene sentido que el salario de referencia sea el salario neto, esto es, el disponible para la persona trabajadora, y no el salario bruto, ya que una parte de este, la retención a cuenta del IRPF (en el caso de España, alrededor del 17%, dependiendo de las circunstancias personales y familiares) y la contribución del empleado a la seguridad social (el 6,47% en 2024) nunca llega a estar disponible para la persona asalariada. Así lo entiende el Comité Europeo de Derechos Sociales, encargado de interpretar los criterios y valorar el cumplimiento de la Carta Social Europea, en esta materia (Art. 4.1. Derecho a una remuneración suficiente), como remarca en numerosos de sus textos aclaratorios sobre esta cuestión.

Teniendo esto en cuenta, en la medida en que la tarifa del IRPF sea progresiva (como así lo es en nuestro país para las rentas del trabajo), el SMI será objeto de una retención inferior, que puede llegar a ser nula, como ha sido el caso de España hasta 2024, mientras que los trabajadores con SMe sí verán reducido su salario disponible por la retención por IRPF. Esto significara que, si se realiza el cálculo del 60% con ambos salarios en términos brutos, el salario neto de una persona con SMI superaría el 60% del salario medio neto.

A modo de ejemplo, en el cuadro adjunto se recogen dos estimaciones del SMI según se tome como referencia el 60% del SMe neto o bruto.

En la primera estimación hipotética (Caso A), se calcula el SMI que correspondería a un SMe bruto de 34.000 €, en el supuesto de que la regla de cálculo del SMI fuera la actual, esto es, alcanzar un SMI neto igual al 60% del SMe neto, que estaría en nuestro ejemplo en 26.020€. El resultado es un SMI neto disponible de 15.626€, exactamente el 60% del SMe neto, lo que supone un SMI bruto de 17.410, que equivaldría al 51,2% del SMe bruto.

En el segundo de los cálculos (Caso B) cambia la referencia al aplicar como regla que el SMI sea igual al 60% del SMe bruto. En este caso el SMI bruto alcanzaría los 20.400€, que una vez descontada la retención por el IRPF (el tipo estimado que se aplicaría sería del 9,5%) y la cotización a la SS, el mismo tipo que en el caso anterior, arrojaría un SMI neto de 17.136€, que equivaldría al 65,9% del SMe neto.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

Caso A	SMe	Tipo	SMI	Tipo*	SMI como % del SMe
Bruto	34.000		17.410		51,2%
Retención IRPF	5.780	17%	658	3,8%	
CCSS	2.199,8	6,47%	1.126	6,47%	
Neto	26.020		15.626		60%

Caso B	SMe	Tipo	SMI		SMI como % del SMe
Bruto	34.000		20.400		60%
Retención IRPF	5.780	17%	1.994	9,5%	
CCSS	2.199,8	6,47%	1.312	6,47%	
Neto	26.020		17.136		65,9%

(*) Calculado con el simulador de la Agencia Tributaria para una persona soltera sin hijos, ([Cálculo de retenciones 2024 a partir del 28 de junio de 2024](#))

Los resultados de tomar una u otra referencia (bruta o neta) son, como se puede apreciar, notablemente distintos.

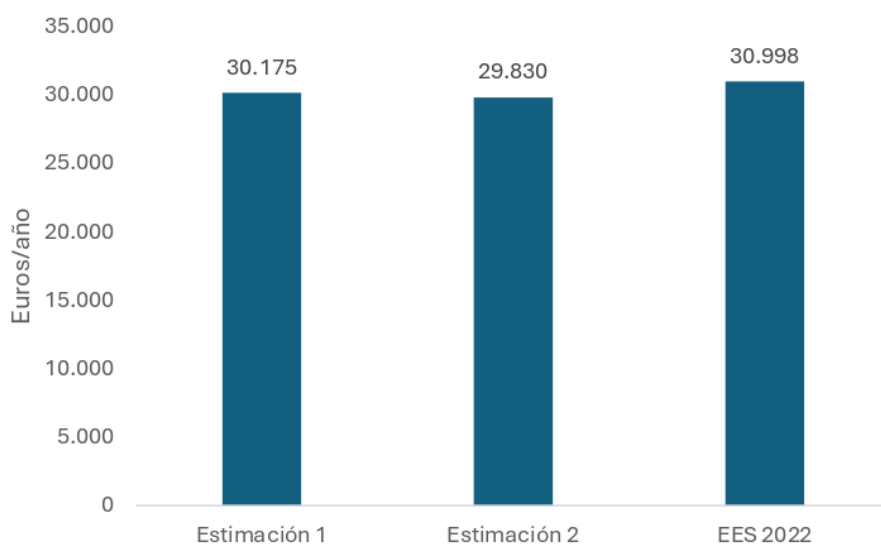
Para concluir cabe decir que, si bien es cierto que no existe una única concreción de cuál debe ser la cuantía del salario mínimo para que sea considerado digno o suficiente, parece evidente que la variable realmente relevante a la hora de conocer la disponibilidad real de ingresos de una persona trabajadora es el salario neto, y no el bruto, ya que una parte importante de este no llega a ser disponible al destinarse, antes de que este se ingrese en su cuenta corriente, al pago del IRPF y las cotizaciones sociales. A nuestro juicio, este es el argumento nuclear en favor de referenciar el salario mínimo a un porcentaje del salario medio, tal y como hace la Carta Social Europea.

Dicho esto, debe señalarse que esa no disponibilidad de las retenciones y las cotizaciones sociales va asociada, sin embargo, al acceso a servicios públicos (como la salud o la educación) de forma inmediata, y a prestaciones por jubilación, vinculadas a las cotizaciones a la Seguridad Social, a largo plazo, en lo que se puede entender como un salario diferido.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

Como se señaló reiteradamente en los informes previos de la CAASMI, junto a la incertidumbre sobre el impacto que el aumento del SMI pudiera tener sobre el comportamiento del empleo, la comisión se ha enfrentado a la insuficiencia de datos estadísticos salariales en tiempo real que facilitara la realización de su labor en lo que al mandato de estimar el salario medio objetivo se refiere. En esta ocasión, la publicación de la Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal, EES, correspondiente a 2022 supone una mejora sustancial, en la medida que es esta encuesta, con una muestra de empresas de alrededor de 28.500 establecimientos y 250.000 trabajadores, la que ofrece la información estadística más completa sobre la materia. En todo caso, como permite comprobar la publicación de los datos correspondientes a la EES de 2022, las estimaciones realizadas por la CAASMI, a pesar de los problemas de datos y la incertidumbre aportada por la pandemia, se pueden considerar muy razonables en términos de la discrepancia con los salarios estimados por la encuesta. Como se puede ver en el gráfico 4, frente a un salario medio bruto según la EES 2022 de 30.998 €, la estimación I, la más conservadora realizada por la CAASMI, situaba este en 29.830€, mientras que la estimación II lo situaba en 30.175€, esto es una discrepancia de -3,78% y -2,73% respectivamente. Esta desviación, se corrige cuando se calcula en términos de salarios netos (con los microdatos de la EES 2022) ya que el SMI, en términos netos que se igualaría al 60% del SME neto para ese año, arroja un SMI bruto mensual de 1077€, tres euros inferior al SMI de ese año, 1080€, tras la subida, con un error de 0,28%.

Gráfico 4. Estimaciones del SME bruto de 2022 de la CAASMI y SME bruto según la Encuesta de Estructura salarial cuatrienal de 2022.



Fuente: CAASMI 2022 y EES 2022 (INE)

2 Metodología y resultados.

En anteriores informes la CAASMI, tras evaluar detalladamente las distintas opciones metodológicas y estadísticas disponibles optó por un método transparente que tomaba como punto de partida el salario medio bruto, SMe, según la última encuesta salarial más completa disponible, la EES cuatrienal. En el caso de los dos informes de la comisión, la EES más reciente correspondía a 2018. El siguiente paso era calcular el peso que en ese salario tenían los pagos por horas extraordinarias y en especie, para obtener el SMe de partida o base. Este salario medio del año base, 2018, se debía elevar al año que corresponda utilizando dos estimaciones de crecimiento salarial, la ofrecida por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, ETCL, y la correspondiente al crecimiento de los salarios de convenio según la *Estadística de Convenios Colectivos*, ECC. A partir del SMe bruto estimado para el año de interés por este método, se aplican los descuentos correspondientes al pago por horas extraordinarias y en especie, utilizando el peso de estos pagos en el SMe según la EES cuatrienal de partida. El último paso fue calcular el SMe neto descontando las cotizaciones sociales del empleado y las retenciones por IRPF. Este SMe neto era la referencia sobre la que había que estimar el SMI objetivo (60% del SMe neto). Una vez estimado este, se calcula el SMI bruto sumando las cotizaciones sociales correspondientes. En las estimaciones correspondientes a 2022 y 2023 (al igual que en 2024), al no superar el SMI estimado el umbral de tributación del IRPF no fue necesario calcular este componente a la hora de determinar el SMI bruto correspondiente al SMI neto objetivo.

En esta ocasión, este proceso de estimación cuenta con la ventaja de disponer de la última Encuesta de Estructura Salarial, publicada el 23 de septiembre de 2024, con datos referidos a 2022. Ello facilita la estimación del SMI objetivo, aunque todavía sigue siendo necesario recurrir a fuentes con datos salariales más actualizados para realizar la estimación del crecimiento del SMI de 2025 (con el objetivo de mantener su igualdad con el 60% del SMe neto de 2024).

Como se ha señalado, entre las distintas fuentes salariales disponibles, hay dos especialmente adecuadas que aportan referencias más actuales (para el periodo 2022-2024) de la evolución salarial. La primera, la *Encuesta Trimestral de Coste Laboral* (ETCL), realizada por el INE. La segunda, derivada de los registros de los convenios colectivos vigentes para el año, es la *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo* (ECC), recopilada por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el primer informe de la Comisión Asesora para el análisis del SMI se optó por utilizar la ECC al existir toda una serie de factores que distorsionaban de forma relevante las estimaciones salariales de la ETCL, siendo el principal de ellos los efectos estadísticos sobre los salarios de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo, ERTes, vinculados al COVID-19, utilizados como mecanismo de protección del empleo para hacer frente al impacto sobre las empresas de las medidas de limitación de la movilidad relacionadas con la gestión de la pandemia y que afectó a muchas empresas y trabajadores (p. ej., 3,6 millones el 30 de abril de 2020). En la actualidad, estos efectos han dejado de influir en los datos y las estimaciones salariales de la ETCL, de forma que esta fuente puede ser utilizada sin los problemas de la época de la pandemia.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

A la hora de optar por una de las dos vías de estimación del SMe para 2024 es importante tener en cuenta las ventajas e inconvenientes de las estadísticas mencionadas. En primer lugar, hay que tener en cuenta su distinta naturaleza. La ETCL pertenece a la familia de la Encuesta de Estructura Salarial, cuyos datos se pretenden actualizar, compartiendo, por lo tanto, un colectivo destinatario similar y definiciones y conceptos también similares. Así mismo, la ETCL es una encuesta elaborada por el INE con los criterios de Eurostat y forma parte del sistema europeo de estadísticas salariales. Por su parte, la ECC es el resultado de un registro de los convenios colectivos.

Por otra parte, los conceptos salariales de la ECC y de la ETCL no son coincidentes. El crecimiento recogido en la ECC corresponde a los salarios pactados, y se refieren por lo tanto a un concepto *ex-ante*, lo que se ha pactado, que, por distintas circunstancias, personales, de la empresa y o del conjunto de la economía, no tiene que coincidir con lo realmente pagado por las empresas y ganado por los trabajadores. Por el contrario, los datos derivados de la ETCL, al tratarse de datos *ex-post*, se refieren a los salarios efectivamente pagados por las empresas y percibidos por los trabajadores. Algo que está en consonancia con la información de la Encuesta de Estructura Salarial y que no ocurre con los datos de convenios. La ETCL permite así mismo conocer el coste salarial ordinario, que excluye pagos atrasados, más adecuado para estimar el crecimiento salarial. Esta magnitud es la que se ha tomado de referencia en el cálculo de los incrementos salariales de 2023 y 2024.

Por último, hay que tener en cuenta el calendario de actualizaciones de las dos estadísticas. En el momento de elaboración de este informe, la ETCL está actualizada al tercer trimestre de 2024, disponiendo de los datos completos de 2023, tanto en cómputo trimestral como anual, en este caso disponibles mediante la Encuesta Anual de Coste Laboral que eleva al año los datos trimestrales, así como los correspondientes a los tres primeros trimestres de 2024. En ambos casos datos definitivos. En cambio, los datos de los salarios de convenios referidos a noviembre de 2024 tienen un mayor desfase por el retraso de la firma de convenios para el año y en su posterior registro, siendo datos provisionales. De hecho, no se dispondrá de los datos definitivos de 2023 hasta junio de 2025 y los de 2024 hasta junio de 2026. Un simple dato ilumina la provisionalidad de los datos de convenio más recientes: en octubre de 2024 había afectados por convenios colectivos 10.267.564 personas, cuando los datos definitivos para 2022 casi alcanzaba la cifra de trece millones.

Por las razones expuestas, y una vez superadas las consecuencias estadísticas de la pandemia sobre los datos salariales recabados por la ETCL, parece más adecuada, frente a la opción alternativa de la ECC, la utilización de esta fuente para la actualización del SMe requerida para el cálculo del SMI. En todo caso, y a modo de información complementaria, la comisión ha considerado oportuno incluir en el informe las tasas de crecimiento salarial de la Estadística de Convenios Colectivos para 2023 y 2024.

En esta ocasión, como ya se ha señalado, se dispone de los microdatos de la EES 2022, que ofrecen un valor cierto del SMe de partida, tanto bruto como neto, más próximo al año a estimar. Siguiendo la metodología señalada, y teniendo en cuenta las ventajas de la ETCL frente a la ECC, se han planteado distintas estimaciones del SMe 2024, y el correspondiente SMI para 2025 (calculado como el 60% del SMe neto de 2024, esto es, con un año de decalaje), que corresponden a los siguientes supuestos

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

(partiendo, en todos los casos de un SMe bruto a tiempo completo de 2022 según la EES cuatrienal de 30.998 €, y un neto de 23.499 €):

(A) Las distintas formas de estimar el crecimiento salarial a partir de los datos trimestrales aportados por la ETCL. Esta cuestión, aparentemente sencilla, tiene implicaciones en términos de los resultados alcanzados. Las dos opciones principales son: (a) calcular los crecimientos interanuales del 4º trimestre de 2023 con respecto al 4º trimestre de 2022, y los del 3er trimestre de 2024 (último dato disponible) sobre el 3er. trimestre de 2023. (b) calcular el crecimiento entre la media de los trimestres correspondientes a 2022 y 2023, y la correspondiente a 2023 y 2024, con la peculiaridad de que para este último año solo se dispone de los tres primeros trimestres, lo que hace recomendable la estimación de la media móvil para el periodo que transcurre desde el tercer trimestre de 2023 al tercer trimestre de 2024. Ambos métodos permiten, de distinta manera, eliminar la estacionalidad.

A modo de ejemplo de las implicaciones de las dos alternativas anteriores, el cuadro 1 reproduce el crecimiento salarial correspondiente a 2023 y 2024 según distintas opciones de método de cálculo de la tasa de crecimiento de los salarios de la ETCL, junto al crecimiento salarial estimado a partir de la Estadística de Negociación Colectiva, como información complementaria.

Cuadro 1. Crecimiento salarial según fuente salarial y método de cálculo.

	Crecimiento anual salarial		
	ETCL Variación interanual	ETCL Media anual #	ECC*
2023	4,60%	5,06%	3,74%**
2024	3,93%	3,95%	3,05%***
Crecimiento total 2022-24	8,7%	9,2%	6,9%

(#) Media móvil T3-T3 en 2024

(*) Datos provisionales

(**) Efectos económicos en 2023 registrados hasta noviembre 2024, revisado

(***) Noviembre

En el cuadro se aprecia claramente el menor crecimiento salarial recogido por ECC con respecto al reflejado por la ETCL. Para poner esa diferencia en contexto, el crecimiento salarial entre 2018 y 2022 según la EES cuatrienal correspondiente a ambos años alcanzó el 10,4%, mientras que el crecimiento resultante de aplicar los crecimientos anuales de los años 2018-22 recogidos en la Estadística de Negociación Colectiva se redujo al 6,9%, esto es, 3,5 puntos porcentuales menos, de lo que se podría deducir que esta última fuente tendría un sesgo a la baja en lo que se refiere al comportamiento salarial en comparación con la que se considera la mejor fuente de estadísticas salariales, la EES cuatrienal. Es interesante señalar que la comparación del crecimiento salarial estimado en el periodo 2018-22 a partir de la ETCL es también inferior al recogido en la EES cuatrienal, 9% en el caso de variación entre el 4º trimestre de 2022 y el 4º trimestre de 2018 (8,10% en el caso de media anual), frente al arriba mencionado de 10,4%.

(B) La segunda cuestión responde al cálculo de las deducciones incluidas en el salario bruto. En la actualidad, el umbral de tributación en el IRPF coincide con el SMI, esto es 15.876€5, por lo que el SMI no soporta retención por IRPF. Esta decisión no afecta al cálculo del SMI neto, pero sí al SMI bruto correspondiente, ya que en el año en curso la diferencia entre SMI bruto y neto responde exclusivamente al pago de la cotización del empleado a la seguridad social, sin verse afectado por la retención por IRPF.

El problema, en este caso, es que no conocemos exactamente cuál es la composición de los hogares con personas que reciben el SMI y por lo tanto es difícil estimar cuál es el tipo efectivo de IRPF que se tiene aplicar para pasar de neto a bruto. Como información aproximada, pero relevante, de acuerdo con las estimaciones de Arranz y García (2022), en 2019 los hogares sin hijos con algún trabajador con SMI suponían poco más de una cuarta parte del total. Ello implica que, de aplicarse el tipo de retención de IRPF correspondiente a este tipo de hogar se estaría sobreestimando el salario bruto correspondiente a un salario neto igual al 60% del SMI neto de la mayoría de las personas con SMI que, por sus circunstancias familiares, tendrían una menor retención por IRPF.

Para resolver esta cuestión, se ha procedido, con la colaboración del Ministerio de Hacienda, a la estimación del tipo medio efectivo de las personas con ingresos iguales al SMI a partir de las declaraciones de renta presentada en la campaña de 2024, correspondientes a 2023. El resultado es un tipo medio del 0,2% - 0,6 % (dependiendo del escenario) (véase Apéndice A2).

Resumiendo, las estimaciones de crecimiento del SMI bruto se realizan con la normativa tributaria vigente, en relación al umbral mínimo de tributación, en cuyo caso las deducciones aplicadas para elevar a bruto el SMI neto igual al 60% del SMI neto incluyen la cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador (un 6,48%, fruto de la subida para 2025 hasta el 0,13% del Mecanismo de Equidad Intergeneracional) y la retención media de las personas con SMI estimada por el procedimiento arriba señalado.

En el cuadro 2 se reproducen los resultados obtenidos en términos del valor del SMI, y su crecimiento en 2024-25, necesario para situar el SMI en el equivalente al 60% del SMI neto correspondiente a una persona con contrato a tiempo completo en 2024 (véase Apéndice A3). Como ya se ha señalado, el punto de partida es el SMI bruto de 2022 según la EES cuatrienal de 2022, a partir del cual se estima el SMI neto descontando las retenciones por IRPF, las contribuciones sociales a cargo del empleado, los pagos en especie y las horas extraordinarias. Los dos escenarios corresponden a los siguientes supuestos:

- (1) Utilización de la ETCL para calcular el SMI neto correspondiente a 2024, estimando las tasas de crecimiento anual 2022-23 y 2023-24 a partir del crecimiento interanual T4-T4 en 2022-23 y T3-T3 en 2023-24.

⁵ En 2023 el mínimo exento de tributación fue de 15.000€ y en 2022 de 14.000, en todos los casos umbrales que eximían de retención por IRPF a los trabajadores con ingresos iguales al SMI.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

- (2) Utilización de la ETCL para calcular el SMe neto correspondiente a 2024, estimando las tasas de crecimiento de la media anual 2022-23 y mediante las medias móviles para el periodo 2023T3-24T3

Como se ha señalado, las dos simulaciones se han realizado con la normativa vigente que fija el umbral de tributación aplicable a los rendimientos de trabajo del IRPF en 2024 en 15.876 euros.⁶ Ello implica que, tras el incremento correspondiente a 2025, el nuevo SMI sería objeto de retención. Si bien, como se señala en el Apéndice A2, se estima que el 80% de los perceptores del SMI en 2025 no sería objeto de retención por sus circunstancias personales. En todo caso, como se ha mencionado, ello afecta al SMe bruto pero no al SMe neto.

Cuadro 2. Resultados de la Estimación del SMe neto de 2024 y SMI correspondiente a 2025 según dos escenarios alternativos.

Salario medio, SMe				
	SMe bruto 2022	SMe neto		
		2022	2023	2024
Escenario 1	30.998	23.499	24.580	25.546
Crecimiento (%)			4,60%	3,93%
Escenario 2	30.988	23.499	24.689	25.665
Crecimiento (%)			5,06%	3,95%

SMI 2025			
	SMI neto	SMI bruto	
		Anual	Mensual
Escenario 1	15.328	16.422	1.173
Crecimiento (%)			3,44%
Crecimiento (€)		546€	39€
Escenario 2	15.399	16.576	1.184
Crecimiento (%)			4,41%
Crecimiento (€)		700€	50€

Nota: SMI 2024 = 15.876€; 1.134€ en 14 mensualidades. Fuente: EES, ETCL y Apéndice A2.

⁶ El umbral de tributación de los rendimientos del trabajo en el IRPF es la suma de todas las medidas legales que reducen la tributación de estos rendimientos, que son el mínimo personal y familiar, los gastos deducibles (como las cotizaciones a la Seguridad Social y otros gastos deducibles por importe de 2.000 euros) y la reducción por obtención de rendimientos del trabajo. Con efectos desde el 1 de enero de 2024, se incrementó esta reducción para que el umbral de tributación se fijase en 15.876 euros (artículo 20 de la Ley 35/2006, modificada por art. 3 del Real Decreto-ley 4/2024). De forma coherente, el límite excluyente de la obligación de declarar aplicable a los rendimientos del trabajo previstos en el artículo 96.3 de la LIRPF que proceden de más un pagador, salvo las excepciones señaladas, se elevó a 15.876 euros anuales (con anterioridad el límite era de 15.000 euros). Artículo 96 de la Ley 35 / 2006 (modif. por art. 3 del Real Decreto-Ley 4/2024).

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

Con los cálculos y ajustes anteriores, estaríamos hablando, por lo tanto, que situar el SMI de 2025 en el 60% del SMe neto de 2024 exigiría un aumento del SMI bruto en 2025 del 3,44% o del 4,41%, dependiendo de la forma específica (escenario 1 o escenario 2) de estimar el SMe neto.⁷

Las estimaciones recogidas en el cuadro 2 reflejan en ambos casos crecimientos moderados del SMI. Este resultado es el esperable como consecuencia del intenso crecimiento del SMI experimentado desde 2019 con el objetivo de alcanzar un valor equivalente al 60% del SMe neto.

Antes de finalizar esta sección, es conveniente señalar varias cuestiones a tener en cuenta a la hora de interpretar y valorar las propuestas de aumento del SMI señaladas más arriba.

La CAASMI también ha realizado los cálculos del SMI bruto para el supuesto de un contribuyente soltero y sin descendientes, que es como se había estimado en los dos informes anteriores. En este caso el mínimo personal y familiar sería de 5.550 euros y la retención a cuenta del IRPF sería mayor, con un tipo del 2,42% en el escenario 1 y de un 2,75% en el escenario 2.

Hay que tener en cuenta que los valores de SMI propuestos para 2025 se han estimado teniendo como referencia el SMe neto de 2024, de forma que se produce un retardo o retraso temporal de un año entre el SMI de 2025 y el SMe neto de referencia, que corresponde con el existente el año previo, en este caso a 2024. La comisión es consciente de este hecho, pero considera que la estimación del SMe de 2025, teniendo en cuenta las dificultades que ya tiene la estimación del SMe correspondiente a 2024, de las que se ha dado cuenta en estas páginas, resultaría poco robusta. Situar el SMI de 2025 en el 60% del hipotético SMe neto de 2025 supondría realizar en un único año la actualización del SMI de 2024 y 2025. Es por ello por lo que la comisión no ha considerado oportuno cambiar la metodología utilizada hasta el momento. No obstante, esta circunstancia es una información relevante cuyo conocimiento puede contribuir la toma de decisiones por parte de los responsables en última instancia de fijar el SMI de 2025, el gobierno de España. La comisión también considera conveniente abrir un debate sobre la posibilidad de eliminar este decalaje en propuestas futuras.

En este sentido, en el marco de la transposición de la directiva europea sobre el salario mínimo, cobra sentido la utilización como referencia la base de datos de EUROSTAT, que permite realizar análisis comparados entre los diferentes países miembros de la UE.

Igualmente, es importante señalar que, en las dos estimaciones presentadas, los crecimientos necesarios del SMI neto para mantener su relación con el SMe neto en el 60% son superiores a la inflación de diciembre de 2024, que se sitúa en el 2,8%. Con ello se cumpliría con la recomendación de tener en cuenta el IPC a la hora de fijar el SMI recogida en el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Otro elemento a tener en cuenta, en estos momentos en los que se debate la reducción de la jornada laboral a tiempo completo de las 40 horas actuales a 37,5 horas, es que, si bien esta reducción afectará

⁷ Este sería el aumento necesario en el caso de no actualizarse el umbral de tributación en el IRPF, manteniéndose, por tanto, el nivel actual de 15.876€. Si se aumentara dicho nivel sería necesario recalcular la retención correspondiente al nuevo mínimo, que, al ser mayor, se traduciría también en un menor crecimiento del SMI bruto, para un mismo SMI neto.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

a todas las personas con trabajo a tiempo completo⁸, no influirá en la relación SMI/SMe, ni a la cuantía mensual del SMI. Sin embargo, sí supondrá un aumento del salario por hora en aquellos sectores donde la jornada laboral a TC todavía sea de 40 horas, incrementándose en un 2,5% por cada hora de reducción. Si bien es de esperar que dicha reducción se traduzca también en un aumento de la productividad que compense parte del aumento del coste laboral (OECD, 2022, capítulo 5).

⁸ Dependiendo de la normativa finalmente aprobada, puede que también a las personas con trabajo a tiempo parcial. De hecho, este parece ser uno de los puntos de conflicto entre los agentes sociales y los ministerios implicados.

3 Reflexiones finales.

La comisión quiere aprovechar la ocasión que le ofrece este informe para llamar la atención sobre la necesidad de conocer el grado de cumplimiento con el SMI. Una preocupación compartida por el Parlamento Europeo, que en 2020 solicitó a la Comisión Europea la realización de un proyecto piloto para conocer la intensidad del problema. En 2024 Eurofound, la institución encargada de la realización de la investigación, publicó los resultados del proyecto (Eurofound, 2024). Lamentable, pero comprensiblemente, el trabajo no presenta estimaciones robustas sobre la importancia del problema dada la falta de estadísticas apropiadas, obteniéndose resultados muy dispares según la fuente utilizada. En el caso de España, para 2018, las estimaciones de incumplimiento van de menos del 2% según la EES a casi el 12% según la Encuesta de condiciones de vida (ECV), una encuesta que se enfrenta a serios problemas a la hora de identificar a los trabajadores con salarios inferiores al SMI. Obviamente la utilidad del SMI como herramienta de política laboral y lucha contra los bajos salarios estará supeditada a su cumplimiento.

Igualmente, como se ha puesto de manifiesto en la sección anterior, es necesario mejorar nuestro conocimiento de las características de las personas con SMI, probablemente haciendo uso de los datos administrativos de la Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social y datos de la Agencia Tributaria. Esta información, entre otras razones, contribuirá a mejorar la estimación del SMI bruto correspondiente al SMI neto objetivo.

La comisión también quiere manifestar su preocupación por el impacto que el aumento del SMI hasta los niveles actuales haya podido tener sobre los salarios mínimos de convenio y la posibilidad de que muchos de ellos dejen de ser relevantes al situarse por debajo de este. Aunque las estadísticas de convenios colectivos no ofrecen información sobre el salario mínimo o base en su ámbito de aplicación, un proyecto en marcha de Eurofound dedicado a recopilar información sobre los salarios mínimos negociados en convenios de sectores con salarios bajos (Eurofound, 2024b) estima que, en España, el 40% de los 67 convenios estudiados establecían salarios mínimos por debajo del SMI. Sin embargo, para esa misma fecha la diferencia media entre el salario mínimo de convenio y el SMI era positiva, alcanzando el 16%. En lo que a esto respecta, el SMI no es ni debe ser la única herramienta de mejora de las condiciones de trabajo, siendo fundamental, una vez cumplido el mandato de la Carta Social Europea, potenciar otras herramientas, como el diálogo social, la negociación colectiva, o la formación. Asimismo, la Comisión quiere señalar que el rápido aumento del SMI producido desde 2019 ha dado lugar al aumento de la concentración de personas trabajadoras en una estrecha banda salarial en torno al salario mínimo, lo que en la literatura se conoce como *bunching* o agrupamiento, con el peligro potencial de que personas trabajadoras experimentadas o con una cualificación media queden dentro de dicha banda, cuando el salario mínimo debería ser la referencia salarial para las personas trabajadoras sin cualificación o sin experiencia. Un hecho con potenciales implicaciones en materia de gestión de recursos humanos que merece la pena estudiar.

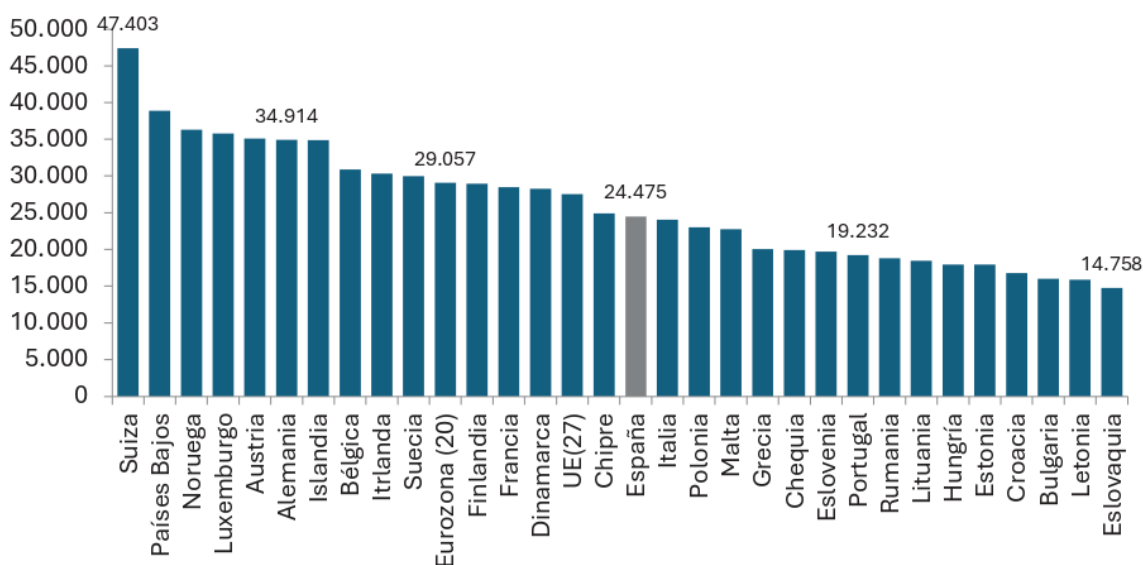
Por último, una vez más, la comisión vuelve a expresar la necesidad de mejorar las estadísticas salariales y el acceso a las mismas, incluyendo fuentes administrativas. Además, la Comisión plantea continuar su

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

trabajo con el análisis de aspectos clave que se han tratado en este informe y, en particular, la evolución de la cuantía del SMI en relación al 60% del SMe neto.

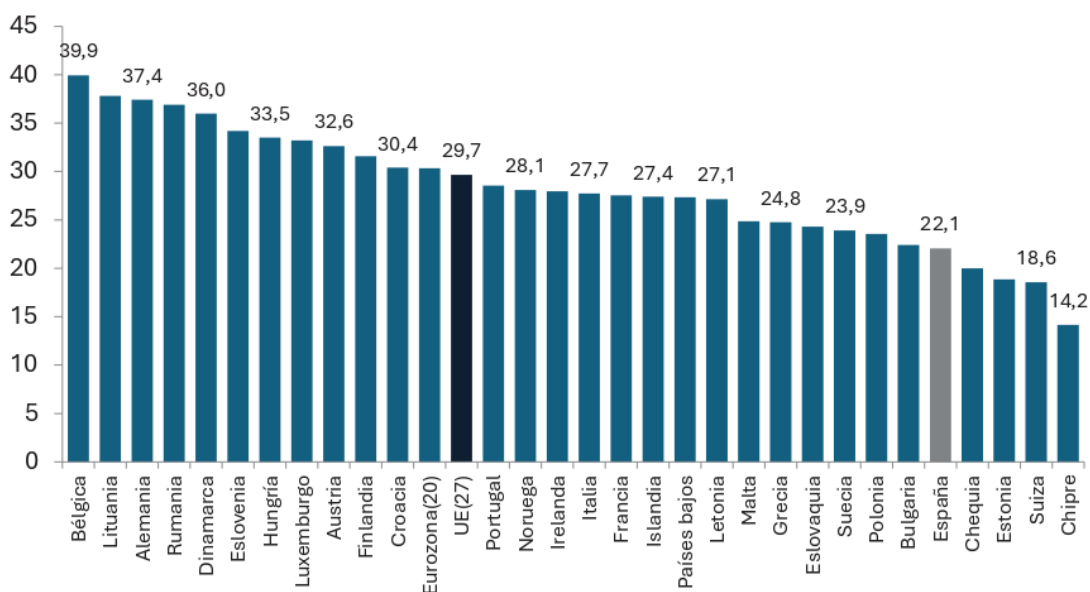
Apéndice A1.

Gráfico A1. Salario medio neto anual de personas sin hijos con ingresos iguales al salario medio, 2023 (PPS).



Fuente: Eurostat [earn_nt_netft_custom_13539942] y elaboración propia

Gráfico A2. Tipo impositivo medio* (%) aplicado a los ingresos de un trabajador o trabajadora con salario igual al salario medio y sin hijos.



(*) Definido como el impuesto sobre la renta sobre los ingresos brutos más la cotización a la seguridad social del empleado, menos las prestaciones monetarias universales como porcentaje de los ingresos brutos. Fuente: Eurostat [earn_nt_taxrate_custom_13540505]

Apéndice A2.

Cálculo de las retenciones por IRPF correspondientes al SMI⁹

Siguiendo las recomendaciones del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), el primer y segundo informe elaborado por la CAASMI realiza sus estimaciones del SMI en términos netos. Si bien también facilita la cifra equivalente en términos brutos, entendiendo como tal el salario percibido por el trabajador sin descontar el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social del trabajador ni la retención por IRPF aplicable, que en ocasiones ha sido nula.

El importe del SMI en términos brutos no solo permite la comparación a nivel internacional, como ha puesto de manifiesto la CAASMI, sino que, además, proporciona el SMI en términos equivalentes a la magnitud que aprueba el Gobierno en cumplimiento del mandato del artículo 27.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

No obstante, no existe un único salario bruto para un salario neto determinado, puesto que la tributación del trabajador en el IRPF depende de sus circunstancias personales y familiares. Mientras que las cotizaciones a la Seguridad Social por cuenta del trabajador son iguales para todos los perceptores del SMI, no ocurre lo mismo con la retención por IRPF que depende de la situación personal y familiar del trabajador. El uso de un determinado porcentaje de retención por IRPF supone adoptar un supuesto teórico de la configuración unidad familiar del trabajador a efectos del IRPF.

En las dos anteriores ocasiones la CAASMI ha tomado como referencia la tributación al IRPF de un contribuyente soltero y sin descendientes o ascendientes. Aproximación que determina el mínimo personal y familiar aplicable más reducido, 5.550 euros, y, en consecuencia, la máxima retención posible. Ello supone, optar por maximizar la diferencia entre la cifra calculada para el SMI neto y su equivalente bruto, hecho con una importante repercusión en el coste salarial total. En todo caso, en ocasiones anteriores la elevación del umbral de tributación por IRPF hasta un valor coincidente con el SMI dejó sin efecto la aplicación de este supuesto.

La normativa reguladora del IRPF configura el mínimo personal y familiar como la parte de la retribución destinada a cubrir las necesidades básicas personales y familiares del contribuyente, y que, por tanto, no se somete a tributación. De forma breve, se puede afirmar que la edad, número de descendientes y/o ascendientes económicamente dependientes y la condición de persona con discapacidad o no del contribuyente o de sus descendientes y/o ascendientes determinan el mínimo personal y familiar, aunque el finalmente aplicable dependerá del importe de la base liquidable.

Este mínimo personal y familiar puede tomar valores muy diferentes. Como ejemplo, un contribuyente soltero y sin descendientes que perciba el SMI tendría un mínimo personal y familiar teórico de 5.550

⁹ Apéndice elaborado con información proporcionada por la AEAT.

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

euros. Para otro contribuyente con el mismo SMI pero con tres descendientes menores, uno de ellos menor a tres años, se incrementaría más del triple, hasta los 17.450 euros (5.550 euros de mínimo personal y 11.900 euros de mínimo por descendientes, considerando que el otro progenitor no tiene derecho al mínimo por descendientes).

Todo ello, nos da idea de la importancia de tratar de determinar con mayor exactitud cuál sería el mínimo personal y familiar más adecuado para calcular el SMI bruto dado un SMI neto.

Con los datos tributarios no se puede saber con exactitud si una persona es retribuida con el SMI, ya que solo se conoce la cuantía percibida anualmente y no se tiene el desglose de conceptos salariales, algunos de los cuales no entran en el cómputo del SMI.

No obstante, con el fin de mejorar la aproximación realizada en años anteriores, haciendo uso de la información para el ejercicio 2023 del Modelo 190, Resumen Anual de Retenciones e Ingresos a Cuenta, se identifican 2.711.900 personas con rentas salariales por un importe inferior a 15.120 euros, importe del SMI en 2023 sin retenciones, de los cuales 513.746 presentaron declaración anual del IRPF. De las circunstancias personales y familiares declaradas se deduce un mínimo personal y familiar medio para el conjunto de estos contribuyentes de 6.644 euros. Además, para el 74,1% de estos contribuyentes, este mínimo estaría entre 5.550 y 6.750 euros.

Entre los contribuyentes anteriores hay un número significativo para los cuales el mínimo resulta indiferente porque su base imponible es inferior a 5.550 euros. Por ello, con el fin de ajustar el resultado, si se selecciona el conjunto de contribuyentes con un salario bruto, sin retenciones, entre 14.500 euros y 15.120 euros, colectivo que sin duda puede recoger mejor a los perceptores del SMI, el mínimo personal y familiar medio es de 6.776 euros. Estos datos también aportan como resultados que en torno al 80% de los contribuyentes seleccionados tienen unos mínimos personales y familiares que se sitúan entre los 5.550 euros y el mínimo asociado a dos descendientes contados por mitad, que el 69,6% tendría un mínimo de 6.750 euros o superior, y que para el 21,8% el importe del mínimo sería de 8.100 euros, lo que resulta significativo.

De lo anterior se puede concluir, siempre con la salvedad mencionada de la limitación de la información tributaria para identificar con exactitud a los perceptores reales del SMI, que el mínimo personal y familiar aplicable más aproximado a la situación declarada por los contribuyentes se correspondería con 6.750 euros. Esto supondría asimilarlo a una unidad familiar de un contribuyente con un descendiente, que computa a la mitad, por corresponder la otra mitad del mínimo por descendientes al otro progenitor.

Hay que añadir, además, que la aplicación del mínimo de 6.750 euros para obtener el SMI en términos brutos equivalente a la estimación realizada por la CAASMI mejora el tratamiento tributario para un mayor número de personas. De fijarse el salario bruto con un mínimo de 5.550 euros, los que están por encima de esa cifra tendrían una retención superior a su cuota y deberían presentar la declaración para recuperar esta diferencia. Si se fija con 6.750 euros, a los que están en ese mínimo no se les retendrá y no pagarán impuesto, mientras que los que tienen un mínimo de 5.550 euros tendrán una retención

III INFORME DE LA COMISIÓN ASESORA PARA EL ANÁLISIS DEL SMI.

inferior a la situación anterior y seguirán estando, como antes, por debajo de su cuota. Los que están por encima de los 6.750 euros estarán en ambas situaciones igual, sin retenciones ni cuota.

En base a todo lo anterior, los porcentajes de retención de IRPF utilizados para obtener el SMI bruto equivalente de los escenarios 1 y 2 propuestos por la CAASMI en este informe serían del 0,2% y del 0,6% respectivamente.

Apéndice A3

	2023	2024
Salario neto	24.580	25.546

Cálculo del salario medio neto

A partir de los microdatos de la EES-2022 se ha estimado el salario medio neto de la siguiente forma:

SALARIO ANUAL (datos EES)	2022
Salario bruto anual no derivado de IT	29.980
Salario bruto anual derivado de IT	840
Valoración en especie no derivada de IT	177
Valoración en especie derivada de IT	1
Salario Bruto Anual	30.998
- Valoración en especie (0,57%)	178
- Pagos por horas extraordinarias anual (0,38%)	117
- Retenciones IRPF en el mes de octubre (16,81%)	5.211
- Contribuciones a la seguridad social (6,43%)	1.993
(suma Cotización e IRPF)	7.204
Salario Neto anual	23.499

Fuente: microdatos de la EES 2022

Se plantean dos escenarios para las estimaciones del salario neto para 2023 y 2024:

- a) Variación interanual del coste salarial ordinario neto de acuerdo con los datos de la ETCL.
El crecimiento en 2023 sería de un 4,6% y en 2024, con los últimos datos disponibles hasta el tercer trimestre de 2024, de un 3,93%.

Con estas cifras, el salario neto de referencia para 2024 y para 2025 serían los que siguen:

- b) Variación del salario medio en 2023 y media móvil de los últimos 4T en 2024, también con los datos de la ETCL.

El crecimiento del salario medio en 2023 respecto a 2022 fue de un 5,06%. La variación para 2024 se calcula a partir de la media móvil de los últimos cuatro trimestres para los que se dispone de datos, con la misma referencia para 2023, resultando en un crecimiento del 3,95%.

	2023	2024
Salario neto	24.689	25.665

El SMI bruto se estima teniendo en cuenta que el SMI neto (estimado en el 60% del salario medio neto), las contribuciones a la Seguridad Social (6,48% para 2025) y las retenciones de IRPF, las cuales dependen de determinadas características del trabajador, según se recoge en el Apéndice A2.

Referencias

- AIReF (2020): [*Impacto sobre el empleo de la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 900€ mensuales*](#). Julio.
- Arranz Muñoz, J. M., y García Serrano, 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
- 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
- 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.
- Cengiz, D., Dube, A., Lindner, A., y Zentler-Munro, D. (2022): [*Seeing beyond the Trees: Using Machine Learning to Estimate the Impact of Minimum Wages on Labor Market Outcomes*](#), *Journal of Labor Economics* 40:S1, S203-S247
- 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. y Lindner, A. S. (2024): [*Minimum Wages in the 21st. Century*](#), Working Paper 32878, NBER, Cambridge, MA.
- Dube, A (2019): [*“Impacts of Minimum Wages: Review of International Evidence”*](#) – Report prepared for Her Majesty’s Treasury (UK), 2019.
- Eurofound (2024), [*Minimum wages: Non-compliance and enforcement across EU Member States – Comparative report*](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound (2024b): [*Minimum wages for low-paid workers in collective agreements, Minimum wages in the EU series*](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg
- Kaitz, H. B. (1970): [*«Experience of the Past: The National Minimum»*](#). *Youth Unemployment and Minimum Wages: Bulletin of the United States Bureau of Labor Statistics* No 1657.
- OECD (2023): [*Minimum wages in a dual labour market: Evidence from the 2019 minimum-wage hike in Spain*](#), OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 298.
- OECD (2022): [*OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*](#), OECD Publishing, Paris,