



Estudio sobre un Salario Mínimo de Negociación Colectiva para la CAPV

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Definición de salario mínimo interprofesional vs salario mínimo de negociación colectiva	8
2.2. Criterios y referencias normativas asociadas a la estimación de un salario mínimo.....	12
CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CONTEXTO	20
3.1. Incidencia de la pobreza en la CAPV.....	20
3.2. Dinámicas en el mercado de trabajo	25
3.3. Evolución del salario en Euskadi.....	31
3.4. Contextualización del incremento del salario mínimo asociada al mayor coste de la vida en la CAPV....	40
3.5. Cobertura de la negociación colectiva en la CAPV.....	42
CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO DEL SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA	52
4.1. Enfoque metodológico	52
4.2. Enfoque operativo.....	54
CAPÍTULO 5. HIPÓTESIS PARA EL CÁLCULO ACTUALIZADO DE SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	58
CAPÍTULO 6. FACTORES Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	67
CAPÍTULO 7. PRIMERAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA UN SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	78

Índice de tablas y gráficos

Tabla 1: Evolución del SMI	11
Tabla 2: Evolución del riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar. Indicadores Eurostat. 1986-2022. Población en viviendas familiares (Datos absolutos)	20
Tabla 3: Indicadores EPDS de riesgo de pobreza y ausencia de bienestar en la dimensión de acumulación (aproximación 2012). 1996-2022. Población en viviendas familiares. Datos absolutos.....	21
Tabla 4: Composición de los ingresos de las personas situadas dentro de la categoría Ausencia de Bienestar	22
Tabla 5: Titulares (diferentes) de prestaciones de garantía de ingresos durante el año en la C.A. de Euskadi por características sociodemográficas, según modalidad y sexo. 2024.....	23
Tabla 6: Personas beneficiarias no titulares (diferentes) de prestaciones de garantía de ingresos de 16 y más años durante el año en la C.A. de Euskadi por su posición ante el empleo, según sexo. 2024.....	24
Tabla 7: Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo en la C.A de Euskadi. 2024	24
Tabla 8: Tasas de variación del número de empleos por sectores 2018-2024 de la C.A. de Euskadi	28
Tabla 9: Evolución de los contratos registrados 2018-2023	30
Tabla 10: Población ocupada de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por trimestre y situación profesional, según sexo y tipo de jornada (jornada habitual) (miles) (1). IV/2024. Asalariados sector privado y cooperativistas.....	31
Tabla 11: Incrementos salariales acordados para 2022 y 2023*	32
Tabla 12: Personas asalariadas de la CAPV por decil del salario estatal. 2023	38
Tabla 13: Personas asalariadas de la CAPV a jornada completa por decil del salario estatal. 2023	39
Tabla 14: Personas asalariadas de la CAPV a jornada parcial por decil del salario estatal. 2023.....	39
Tabla 15: Población asalariada sujeta a convenios decaídos y afectada por actividades no reguladas por convenio colectivo por ramas de actividad según género (2023)	44
Tabla 16: Población afectada por actividades no reguladas por convenio colectivo por ramas de actividad según género (2023)	44
Tabla 17: Evolución de la población asalariada según la estructura de la negociación colectiva 2018-2021-2023	46
Tabla 18: Total CAPV. Sector privado con convenio actualizado. Distribución según ámbitos de negociación 2023.....	47

Tabla 19: Salarios medios actualizados mediante ETCL.....	59
Tabla 20: Salarios medios actualizados mediante Incremento medio salarial de los convenios	60
Tabla 21: Salarios medios actualizados mediante ETCL estatal	61
Tabla 22: Descomposición del salario medio bruto y cálculo del porcentaje del salario medio neto en Euskadi. Datos estimados a partir de la composición del salario bruto estatal	64
Gráfico 1: Personas que se benefician de la subida del SMI de 2025 por CC.AA.....	11
Gráfico 2: Proporción de asalariados que se benefician de la subida de SMI de 2025 por CC.AA.....	12
Gráfico 3: Afiliación a la Seguridad Social en la CAPV. 2021-2024. Número de personas afiliadas a todos los regímenes	25
Gráfico 4: Tasas de actividad y ocupación de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024.....	26
Gráfico 5: Tasas de paro de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi. 2010-2024	26
Gráfico 6: Tasas de actividad y ocupación por sexo de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024	27
Gráfico 7: Tasas de paro por sexo de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024.....	27
Gráfico 8: Tasa de empleo temporal sobre el total de personas asalariadas 2010-2024 de la C.A. de Euskadi	29
Gráfico 9: Evolución de la población asalariada a tiempo parcial en Euskadi por sexo.....	31
Gráfico 10: Incrementos salariales acumulados acordados vs incremento del IPC acumulados. 2018-2023	32
Gráfico 11: Evolución del salario medio en Euskadi y el Estado. 2008-2022.....	33
Gráfico 12: Evolución del salario del percentil 10* en Euskadi y el Estado. 2008-2022	34
Gráfico 13: Salario medio bruto anual, percentil 10 y 25 del salario por tipo de jornada en la CAPV. 2022	34
Gráfico 14: Evolución del salario medio bruto por hora en Euskadi y el Estado. 2008-2022	35
Gráfico 15: Salario medio bruto anual por sexo en Euskadi EES.....	36
Gráfico 16: Salario bruto anual del percentil 10 por sexo en Euskadi EES	36
Gráfico 17: Salario medio bruto anual y percentil 10 del salario por tipo de jornada en la CAPV. 2023	37
Gráfico 18: Paridades de Poder Adquisitivo (PPA) de las comunidades autónomas. 2021	40

Gráfico 19: Gasto medio por hogar en las CCAA. 2023	41
Gráfico 20: Distribución según actividad de la población asalariada de la CAPV que trabaja en ocupaciones no reguladas por convenio 2024*	45
Gráfico 21: Negociación colectiva en el sector privado desarrollada en la CAPV según ámbito autonómico y estatal de negociación por sectores de actividad y asalariados afectados 2023.....	47
Gráfico 22: Incremento del coste salarial en Euskadi 2022-2024.....	59
Gráfico 23: Existe una relación inversa entre renta per cápita regional y alcance del SMI. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por comunidad autónoma. 2020	68
Gráfico 24: La disminución de la pobreza es mayor en los jóvenes.	69
Incidencia de la pobreza por edad, 2018 vs. 2020	69
Gráfico 25: Con el aumento del SMI, las brechas salariales disminuyen. Brecha salarial por género, país de origen y edad	70
Gráfico 26: Los sectores del comercio, la hostelería y la agricultura y pesca son los más beneficiados por el aumento del SMI. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por sectores económicos. 2020.....	75
Gráfico 27: Los beneficios por el aumento del SMI son desiguales. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por género, país de origen, edad y nivel de estudios. 2020	76
 Imagen 1: Mapa general: Gasto ejecutado neto anual en las prestaciones de garantía de ingresos de la C.A. de Euskadi por tipo de prestación, según Territorio Histórico (euros). 2024.....	25
Imagen 2: Mapa general de la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. 2023	43

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

Durante el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 23 de marzo de 2023, se aprobó la Moción 11/2023, en la que se hacía un llamamiento a los agentes sociales, desde el respeto a su autonomía, a alcanzar un acuerdo interprofesional sobre un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi.

Y en concreto:

1. Reconoce la importancia del incremento del salario mínimo interprofesional, que beneficia directamente a más de 50.000 trabajadores y trabajadoras de Euskadi.
2. En cualquier caso, habida cuenta de nuestra realidad socioeconómica y siempre desde el respeto a la negociación colectiva, manifiesta la conveniencia de que los sindicatos y la Patronal acuerden, en el marco del acuerdo interprofesional, un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi en base a la realidad socioeconómica del País Vasco.
3. Ratificando su compromiso por el empleo de calidad, insta al Gobierno Vasco a continuar adoptando una actitud proactiva para la adopción de las medidas necesarias para avanzar en este compromiso y, con ello, defender y fomentar en todos los marcos de empleo y diálogo social la mejora de los salarios y de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de Euskadi.
4. En este sentido, y en concreto, insta al Gobierno Vasco a impulsar, siempre desde el respeto a la autonomía de los agentes sociales, que el acuerdo interprofesional recoja un salario mínimo de negociación colectiva que se corresponda con la realidad socioeconómica del País Vasco.”

Por otra parte, el Compromiso 61 del Acuerdo de Gobierno PNV-PSE firmado el 19 de junio de 2024 señala en su Iniciativa 3^a

Iniciativa 3. Promover en la Mesa de Diálogo Social, desde el respeto a la autonomía de los agentes sociales, que el acuerdo interprofesional recoja un salario mínimo de negociación colectiva que se corresponda con la realidad socioeconómica del País Vasco.

Para dar cumplimiento al encargo del Parlamento y al Compromiso del Gobierno vasco en la XIII Legislatura (2024-2027), la Dirección de Economía asume y motiva un estudio que justifique y proponga un indicador de salario mínimo de negociación colectiva que refleje la realidad socioeconómica del País Vasco para que sea referente en la negociación colectiva entre los agentes sociales.

El objeto del contrato consiste en la realización del estudio mencionado, cuya ejecución se desarrollará de conformidad con las siguientes tareas que deberá realizar la empresa contratista:

1. Planificar los distintos trabajos encaminados a establecer un índice tentativo y planteamiento inicial del informe: antecedentes, contexto, objeto del estudio, metodología, indicador propuesto y efectos en el ámbito sociolaboral.
2. Propuesta final de índice del informe y su validación con la Dirección de Economía.

3. Entrega sucesiva de las diferentes versiones del informe que se irán conformando mediante un proceso iterativo y participativo de reflexión y propuestas entre la empresa adjudicataria y la Dirección de Economía.

El indicador propuesto y su metodología, que se recogerán en el informe, deberán ser adecuados en tanto en cuanto deberá reflejar la realidad socioeconómica de la CAPV y el poder adquisitivo de las personas trabajadoras.

Asimismo, el estudio debería incluir como mínimo el efecto en el ámbito laboral de establecer ese salario mínimo de negociación colectiva en el marco de un acuerdo interprofesional, esto es, a cuántas personas afectaría, hombres y mujeres, y a qué sectores. Finalmente, y tercero, se considera apropiado incluir un análisis del impacto total en la economía, alcanzando tanto la economía formal como la informal.

CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO

2.1. Definición de salario mínimo interprofesional vs salario mínimo de negociación colectiva

Como se ha indicado, el objeto del estudio proviene originalmente del mandato del Parlamento que insta al Gobierno a impulsar a que el acuerdo interprofesional que recoja un salario mínimo de negociación colectiva según la realidad socioeconómica de la CAPV.

Resulta fundamental distinguir entre el salario mínimo interprofesional (SMI) y el salario mínimo de negociación colectiva, ya que ambos cumplen funciones diferentes en el sistema de relaciones laborales.

Salario Mínimo de Negociación Colectiva

Como se ha indicado, el estudio se centra en establecer un salario de negociación colectiva que se puede concretar como salario mínimo de referencia; y que se define como el salario mínimo pactado a través de cualquier proceso de negociación colectiva (incluye convenios, pactos de empresa, acuerdos colectivos, etc.).

Este salario puede derivar de convenios colectivos, pero también de acuerdos no normativos alcanzados entre empresa y representantes de los trabajadores. Por tanto, el salario mínimo de negociación colectiva se vincula específicamente a los procesos de negociación colectiva, de forma que son los sindicatos y las asociaciones de empresarios las que acuerdan las condiciones de estos salarios, así como otros aspectos relevantes de las condiciones laborales que inciden en la retribución de las personas trabajadoras amparadas por estas negociaciones.

El diseño y actualización del salario mínimo de negociación colectiva se enmarca en un proceso de diálogo social participativo, en el que intervienen sindicatos, organizaciones empresariales y representantes institucionales. Este proceso no pretende sustituir ni condicionar la autonomía de la negociación colectiva, sino reforzarla mediante la presentación de una metodología y un mecanismo para establecer pisos salariales mínimos de referencia que actúe como punto de partida en los convenios negociados dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.

De este modo, este salario mínimo de negociación colectiva no constituye una alternativa a la negociación colectiva sectorial o territorial, sino un instrumento orientativo, pensado para ofrecer una referencia común en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, que contribuya a garantizar un instrumento de ayuda a la negociación colectiva, con unos estándares salariales mínimos compartidos entre los distintos sectores que negocian convenios.

Como decimos, su función es proporcionar un punto de partida que refuerce la coherencia interna del sistema de negociación colectiva vasco, donde el núcleo central y decisivo sigue siendo la capacidad de los agentes sociales preservando la capacidad de adaptación a las realidades específicas de cada actividad dentro de dicho marco.

Por ello, se considera esencial no solo el consenso inicial en torno al salario mínimo de negociación colectiva, sino también el compromiso continuado con el proceso de negociación colectiva. La metodología adoptada persigue fomentar que los diferentes grupos y sectores se incorporen, permanezcan y se fortalezcan dentro de este espacio de diálogo estructurado, contribuyendo así al fortalecimiento de un modelo propio de relaciones laborales en la CAPV.

De forma específica, a la hora de abordar el enfoque metodológico aplicado en este estudio, se realiza una propuesta que se centra en un salario mínimo de referencia que resulte “transversal” al conjunto de ámbitos de negociación y grupos de trabajadores. Realizar una propuesta más específica asociada a la estimación de salarios mínimos para cada convenio no resulta posible en la actualidad, dada la información estadística disponible a nivel de la CAPV.

Salario Mínimo Interprofesional

En cambio, el salario mínimo interprofesional es la cuantía retributiva mínima que percibe el trabajador, referida a la jornada legal de trabajo, en el marco de la legislación laboral actual. Es fijado por el Gobierno de España mediante decreto¹ previa consulta con las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas.

Hay que recordar que, el Estatuto de los Trabajadores, en su formulación vigente², establece que es el Gobierno de España el que dispone de la competencia única para fijar el SMI en el conjunto del Estado.

Estatuto de los Trabajadores

Artículo 27. Salario mínimo interprofesional.

1. *El Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional, teniendo en cuenta:*
 - a) *El índice de precios de consumo.*
 - b) *La productividad media nacional alcanzada.*
 - c) *El incremento de la participación del trabajo en la renta nacional.*
 - d) *La coyuntura económica general. Igualmente se fijará una revisión semestral para el caso de que no se cumplan las previsiones sobre el índice de precios citado. La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel.*

¹ <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia?folder=/SEPE/2025/Febrero/&detail=boe-publica-smi-2025-se-establece-1184-euros>

² https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2025-139

Por lo que respecta a la forma de cálculo y su fijación, en el salario mínimo interprofesional se computa únicamente la retribución en dinero. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad. Si se realizase una jornada inferior se prorrata.

De este modo, el BOE de 12-02-2025 ha publicado el Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025. Esta retribución básica se sitúa, con la subida publicada, en 1.184 euros mensuales en 14 pagas. Supone, por tanto, un incremento de 700 euros anuales más que la establecida en la cuantía anterior. El salario mínimo para cualesquiera actividades en la agricultura, en la industria y en los servicios, sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores, queda fijado en 39,47 euros/día o 1.184 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establece la retribución dineraria bruta mínima, diaria o mensual, que debe percibir una persona trabajadora por cuenta ajena, sin distinción de actividad, sexo o edad.

Asimismo, el Real Decreto especifica que las empleadas de hogar que trabajen por horas deberán percibir un mínimo de 9,26 euros por cada hora trabajada. En el caso de las personas trabajadoras eventuales, así como de las temporeras y temporeros, cuyos servicios a una misma empresa no excedan de 120 días, la cuantía del salario no podrá ser inferior, en ningún caso, a 56,08 euros por jornada.

En el salario mínimo se computa únicamente la retribución en dinero, sin que el salario en especie pueda, en ningún caso, dar lugar a la minoración de la cuantía íntegra en dinero de aquél. Este salario se entiende referido a la jornada legal de trabajo en cada actividad, sin incluir en el caso del salario diario la parte proporcional de los domingos y festivos. Si se realizase jornada inferior se percibirá a prorrata.

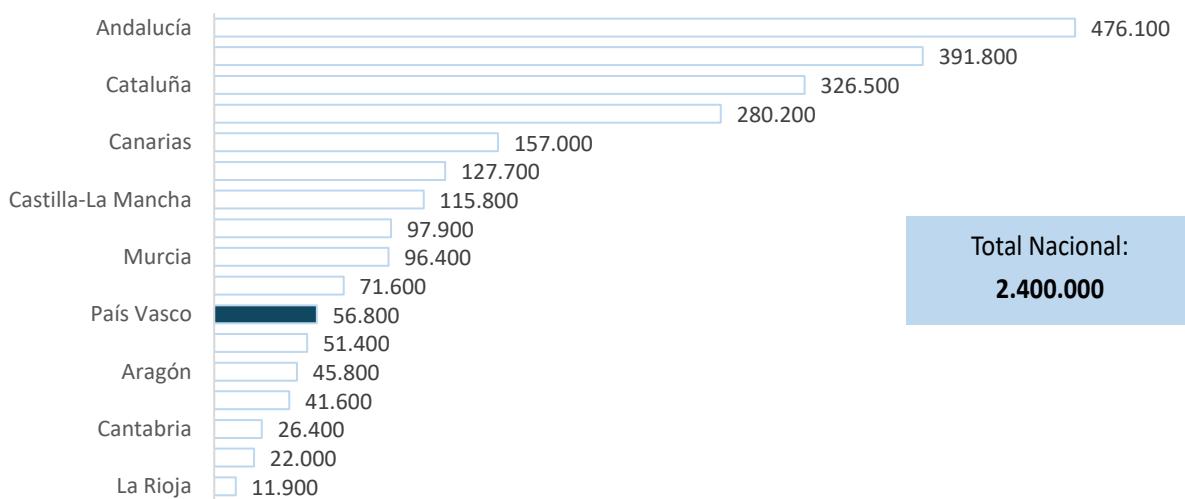
Respecto a la evolución de la cuantía, se debe indicar que ha experimentado un notable crecimiento en los últimos años. El crecimiento en el período 2007-2023 ha sido del 107%, es decir se ha duplicado desde 2007. En cambio, el IPC en Euskadi ha crecido un 46,2% en este período. De este modo, la ganancia en términos de capacidad adquisitiva supera el 60% en este período.

En España 2,4 millones de personas trabajadoras son perceptoras del SMI, siendo mayoría las mujeres (65% del total) y teniendo también un peso relevante las personas jóvenes, de entre 16 y 24 años. (26% del total). Por sectores, el 31% de las personas beneficiarias pertenecen al sector agrícola, el 14,3% a los Servicios, un 5,9% a la Industria y el 3,4% a la Construcción.

Tabla 1: Evolución del SMI

	SMI (EUROS/MES, 14 PAGAS)	VARIACIÓN SMI (2007=100)
2007	570,6	100,0
2008	600,0	105,2
2009	624,0	109,4
2010	633,3	111,0
2011	641,4	112,4
2012	641,4	112,4
2013	645,3	113,1
2014	645,3	113,1
2015	648,6	113,7
2016	655,2	114,8
2017	707,7	124,0
2018	735,9	129,0
2019	900,0	157,7
2020	950,0	166,5
2021	965,0	169,1
2022	1.000,0	175,3
2023	1.080,0	189,3
2024	1.134,0	198,7
2025	1.184,0	207,5

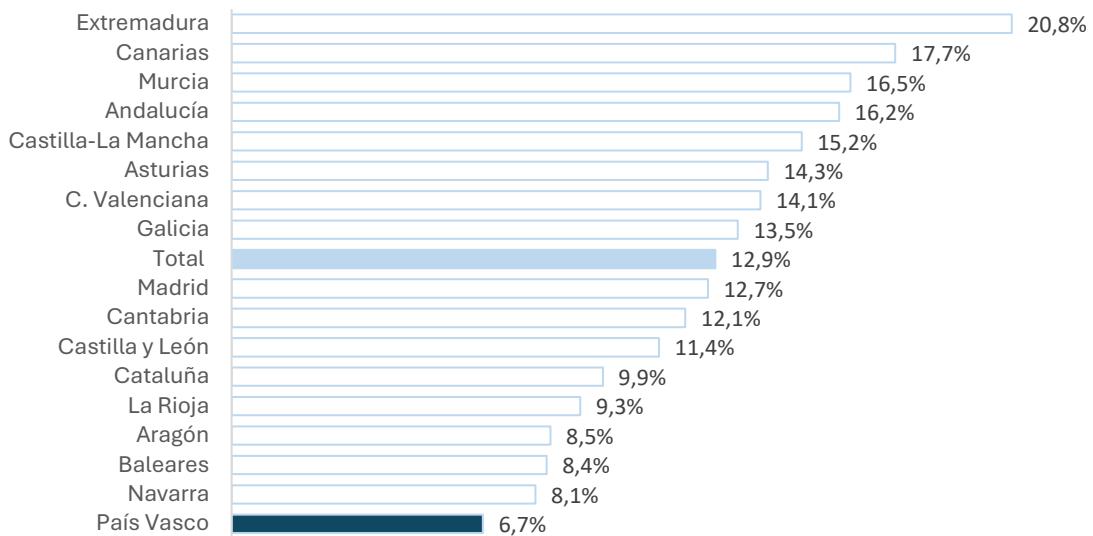
Según la información del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Euskadi ha sido la CA en la que, proporcionalmente a su población, menos personas se han visto beneficiadas por la última subida del SMI. Así, la subida del SMI de un 4,41% en 2025 beneficia a 2,4 millones de personas asalariadas en España, mientras que en Euskadi fueron 56.800 personas

Gráfico 1: Personas que se benefician de la subida del SMI de 2025 por CC.AA.

Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa con Salarios. Año 2023

De este modo, el aumento del SMI ha beneficiado, en promedio, al 12,9% de las personas asalariadas en España, frente al 6,7% en Euskadi.

Gráfico 2: Proporción de asalariados que se benefician de la subida de SMI de 2025 por CC.AA.



Fuente: Microdatos de la Encuesta de Población Activa con Salarios. Año 2023

2.2. Criterios y referencias normativas asociadas a la estimación de un salario mínimo

A continuación, se presentan las principales referencias internacionales que sirven de base para que los Estados puedan fijar una revisión de los salarios mínimos interprofesionales. Estas referencias se recogen como punto de referencia para la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva ante la ausencia de otros modelos o criterios específicos asociados a la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva.

2.2.1. Marco de partida: la UE como impulsora de una revisión de los salarios mínimos en los Estados miembros

La Carta Social Europea es el Tratado del Consejo de Europa que garantiza los derechos económicos y sociales fundamentales. En su última versión revisada³ reconoce en el artículo 4 el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida digna.

³ <https://rm.coe.int/168047e013>

La Carta Social Europa también reconoce el papel de los convenios colectivos, libremente celebrados, así como de los mecanismos legales para fijar los salarios mínimos y garantizar:

- El ejercicio efectivo de este derecho,
- El derecho de todos los trabajadores y empleadores a la libertad de asociación dentro de organizaciones locales, nacionales e internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales
- El derecho a la negociación colectiva.

En concreto, el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) ha establecido que el salario mínimo no debería quedar por debajo del 60 % del salario medio de un trabajador a tiempo completo, considerados ambos en términos netos⁴.

El empleo del salario neto pretende captar cuál es el dinero líquido disponible para hacer frente al coste de la vida. Si el salario mínimo se sitúa entre el 50 % y el 60 % 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 % del salario medio neto se considera un incumplimiento de la Carta.

En esta misma línea, en febrero de 2015 el Parlamento Europeo planteaba ya la necesidad de que los Estados miembros respondieran de forma efectiva a lo indicado en este artículo 4 de la Carta Social Europea.

Para ello, el Parlamento Europeo planteó una propuesta de Resolución sobre el salario mínimo, en la que solicitaba a los Estados miembros adoptar la definición que plantea el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa, es decir, que establezcan el salario mínimo de acuerdo con la definición según la cual un salario «decoroso» supone, al menos, el 60% del salario medio neto.

2.2.2. La Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados⁵

Más recientemente, la UE ha dictado una directiva sobre salarios mínimos adecuados que ha sido adoptada por el Consejo el 4 de octubre de 2022. La directiva se aplica a los trabajadores de la Unión que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral. Esta directiva se sustenta en la referida Carta Social Europea que se basa en el reconocimiento al derecho a unas condiciones laborales justas de todos/as los y las trabajadoras de la UE.

El objetivo fundamental de esta norma consiste en fomentar que los Estados miembros adopten unos salarios mínimos legales adecuados que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de las y los trabajadores en Europa.

De este modo, considera que en algunos Estados miembros ciertos colectivos de trabajadores/as reciben una remuneración inferior al salario mínimo legal debido al incumplimiento de las normas vigentes en dichos Estados.

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020AE0358>

⁵ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2022-81556>

Este incumplimiento afecta, en particular, a las mujeres, a las y los trabajadores jóvenes, a las personas trabajadoras con escasa cualificación, a las y los trabajadores migrantes, a las familias monoparentales, a las personas con discapacidad, a las personas trabajadoras con formas atípicas de empleo (trabajadores temporales y los trabajadores a tiempo parcial), así como a las personas empleadas en determinados sectores como el agrícola y hotelero.

Ante esta situación, la directiva establece que los Estados miembros en los que existan salarios mínimos legales establecerán los procedimientos necesarios para la fijación y actualización de dichos salarios. Estos procedimientos de fijación y actualización se basan en criterios diseñados para contribuir a alcanzar un nivel de vida digno, reducir la pobreza, así como promover la cohesión y la convergencia social y reducir la brecha salarial entre mujeres y hombres.

En concreto, establece que los trabajadores deben tener derecho a salarios justos que proporcionen un nivel de vida digno, según queda establecido en el principio 6 del pilar europeo de derechos sociales, incluido en el capítulo 2 referido a las condiciones de trabajo justas. Para ello, se establecen nuevas normas de la UE en relación con:

- los procedimientos para establecer y actualizar la adecuación de los salarios mínimos legales,
- fomentar de la negociación colectiva sobre la fijación de salarios,
- el acceso efectivo a la protección del salario mínimo de los trabajadores que tengan derecho a un salario mínimo con arreglo a la legislación nacional.

De este modo, la directiva solicita a los Estados miembros con salarios mínimos legales que establezcan un marco para fijarlos y actualizarlos de acuerdo con un conjunto de criterios claros. Las actualizaciones del salario mínimo legal se efectuarán al menos cada dos años (o, como máximo, cada cuatro años en el caso de los países que utilicen un mecanismo de indexación automática).

En todo caso, la directiva no prescribe una cuantía concreta en concepto de salario mínimo que deban alcanzar los Estados miembros, aunque sí fija orientaciones a la hora de evaluar la adecuación de los salarios mínimos legales. En este sentido, plantea algunas orientaciones al respecto. Una referencia que plantea puede ser la estimación de una cesta de bienes y servicios a precios reales establecidos a nivel nacional que permita determinar el coste de vida con el objetivo de alcanzar un nivel de vida digno.

Se debe considerar la posibilidad de establecer y actualizar los salarios mínimos legales por separado de los mecanismos de apoyo a los ingresos. Para guiar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales, los Estados miembros deberían utilizar indicadores y valores de referencia asociados. Los Estados miembros podrán elegir entre indicadores comúnmente utilizados a nivel internacional y/o entre indicadores comúnmente utilizados a nivel nacional.

En este sentido, se cita como referencia indicadores similares a los indicados por el Comité de Derechos Sociales. De este modo, la norma establece que los Estados miembros deberían utilizar indicadores y valores de referencia asociados a:

- Valores de referencia comúnmente utilizados a nivel internacional, como la relación entre el salario mínimo bruto y el 60% de la mediana salarial bruta, y la relación entre el salario mínimo bruto y el 50% del salario medio bruto, que no son alcanzados actualmente por todos los Estados miembros, o la relación entre el salario mínimo neto y el 50 o 60% del salario medio neto.
- Valores de referencia asociados a indicadores utilizados a nivel nacional, como la comparación del salario mínimo neto con la línea de pobreza y el poder adquisitivo de los salarios mínimos.

Artículo 5: Procedimiento de fijación de salarios mínimos legales adecuados

1. Los Estados miembros con salarios mínimos legales establecerán los procedimientos necesarios para la fijación y actualización de los salarios mínimos legales. Dichas fijación y actualización se guiarán por criterios establecidos para contribuir a su adecuación, con el objetivo de lograr un nivel de vida digno, reducir la pobreza de los ocupados, fomentar la cohesión y la convergencia social al alza, y reducir la brecha salarial de género. Los Estados miembros determinarán dichos criterios de conformidad con los usos nacionales en el Derecho nacional pertinente, las decisiones de sus organismos competentes o acuerdos tripartitos. Los criterios se establecerán de forma clara. Los Estados miembros podrán decidir la ponderación relativa de dichos criterios, incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2, teniendo en cuenta sus condiciones socioeconómicas nacionales.

2. Los criterios nacionales contemplados en el apartado 1 incluirán al menos los elementos siguientes:

- a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida;
- b) la cuantía general de los salarios y su distribución;
- c) la tasa de crecimiento de los salarios;
- d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo.

3. Sin perjuicio de las obligaciones establecidas en el presente artículo, los Estados miembros podrán utilizar además un mecanismo automático de ajuste de indexación de los salarios mínimos legales, basado en criterios apropiados y de conformidad con el Derecho y usos nacionales, siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal.

4. Los Estados miembros utilizarán valores de referencia indicativos para orientar su evaluación de la adecuación de los salarios mínimos legales. A tal fin, podrán 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, y/o valores de referencia indicativos utilizados a escala nacional.

Recogida y comunicación de datos

Uno de los elementos más relevantes de la directiva es la mención a la relevancia de disponer de información contrastada y consistente para poder establecer el salario mínimo y actualizarlo, mediante un seguimiento sistemático del mismo en cada Estado miembro.

En este sentido, se indica que los Estados miembros han de hacer un seguimiento de la cobertura y la adecuación de los salarios mínimos. Además, se les pedirá que cada dos años comuniquen a la Comisión:

- la tasa de cobertura de la negociación colectiva,
- la cuantía del salario mínimo legal,
- el porcentaje de trabajadores cubiertos por el salario mínimo legal.

Así, se establece la necesidad de que los Estados miembros realicen un seguimiento y una recopilación de datos fiables. A efectos de recopilación de datos, los Estados miembros pueden basarse en encuestas por muestreo suficientemente representativas, bases de datos nacionales, datos armonizados de Eurostat y otras fuentes disponibles.

La necesidad de reforzar las estadísticas sobre salarios

En el caso de la CAPV, no se dispone de una estadística propia y específica para el seguimiento y análisis periódico de la evaluación de los niveles salariales de la población ocupada. En el capítulo destinado a aproximar la estimación de un salario mínimo en la CAPV se explica de forma detallada las fuentes estadísticas de ámbito estatal (del INE) a las que se ha tenido que recurrir a falta de una información más consistente.

Por ello, sería de interés que en el caso de que se plantee elaborar una operación estadística propia en Euskadi, se le dote de un nivel de detalle y desagregación sectorial y por rama de actividad adecuado a las necesidades del seguimiento de los niveles salariales más reducidos y, especialmente, del número de trabajadores/as que disponen de ingresos fronterizos con el salario mínimo.

Fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios

Asimismo, la directiva constata que existe una situación desigual entre los Estados respecto al grado de cobertura de la negociación colectiva, como garante de una mayor protección de los derechos sociales y, en concreto, de los niveles salariales mínimos.

Al respecto, un elemento central de esta directiva se asocia a que insta a los Estados miembros a fomentar y reforzar la negociación colectiva como garantía de una mayor calidad del empleo y de salarios más elevados.

De este modo, se fija como uno de sus objetivos estratégicos aumentar el número de trabajadores a los que da cobertura la negociación colectiva. En este sentido, los Estados miembros con una tasa de cobertura de la negociación colectiva inferior al 80% deben establecer un plan de acción para promoverla. El plan de acción debe fijar un calendario claro y medidas específicas para ir aumentando progresivamente la tasa de cobertura de la negociación colectiva.

Efectos e impactos

Finalmente, la directiva establece también que es necesario que esta revisión de los salarios mínimos preserve al mismo tiempo los empleos existentes y cree nuevas oportunidades de empleo, preservando la igualdad de condiciones y la competitividad de las empresas, incluidas las micro y las pequeñas y medianas empresas (PYME).

Contratación pública

La directiva también subraya la necesidad de que los Estados adopten medidas adecuadas para garantizar que, en la adjudicación y ejecución de contratos públicos o de concesión, los operadores económicos y sus subcontratistas respeten las obligaciones aplicables en materia de salarios, el derecho de sindicación y de celebración de negociaciones colectivas para la fijación de salarios, en el ámbito del Derecho social y laboral derivados del derecho sindical, nacional, convenios colectivos o disposiciones del derecho social y del derecho laboral internacional.

2.2.3. La iniciativa del Parlamento Vasco

En este contexto, el Pleno del Parlamento Vasco, en la sesión celebrada el día 23 de marzo de 2023, aprobó la Moción 11/2023, en el que se instaba a los agentes sociales, desde el respeto a su autonomía, a alcanzar un acuerdo de negociación colectiva en el que se fijara un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi.

Esta moción, que motiva la realización del presente documento, establece los siguientes principios básicos a la hora de abordar un proceso de revisión del salario mínimo en la CAPV:

- *“1. Reconoce la importancia del incremento del salario mínimo interprofesional, que beneficia directamente a más de 50.000 trabajadores y trabajadoras de Euskadi.*
- *2. En cualquier caso, habida cuenta de nuestra realidad socioeconómica y siempre desde el respeto a la negociación colectiva, manifiesta la conveniencia de que los sindicatos y la Patronal acuerden, en el marco del acuerdo interprofesional, un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi en base a la realidad socioeconómica del País Vasco.*
- *3. Ratificando su compromiso por el empleo de calidad, insta al Gobierno Vasco a continuar adoptando una actitud proactiva para la adopción de las medidas necesarias para avanzar en este compromiso y, con ello, defender y fomentar en todos los marcos de empleo y diálogo social la mejora de los salarios y de las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras de Euskadi.*
- *4. En este sentido, y en concreto, insta al Gobierno Vasco a impulsar, siempre desde el respeto a la autonomía de los agentes sociales, que el acuerdo interprofesional recoja un salario mínimo de negociación colectiva que se corresponda con la realidad”*



Resumen capítulo

- El objeto del estudio proviene originalmente del mandato del Parlamento que insta al Gobierno a impulsar a que el acuerdo interprofesional recoja un salario mínimo de negociación colectiva que se corresponda con la realidad socioeconómica de la CAPV. Este tipo de salario se puede definir como un salario mínimo pactado a través de cualquier proceso de negociación colectiva (incluye convenios, pactos de empresa, acuerdos colectivos, etc.).
- Este salario puede derivar de convenios colectivos, pero también de acuerdos no normativos alcanzados entre empresa y representantes de los trabajadores. Por tanto, el salario mínimo de negociación colectiva se vincula específicamente a los procesos de negociación colectiva, de forma que son los sindicatos y las asociaciones de empresarios las que acuerdan las condiciones de estos salarios, así como otros aspectos relevantes de las condiciones laborales que inciden en la retribución de las personas trabajadoras amparadas por estas negociaciones. Este proceso no pretende sustituir ni condicionar la autonomía de la negociación colectiva, sino reforzarla mediante la presentación de una metodología y un mecanismo para establecer pisos salariales mínimos de referencia que actúe como punto de partida en los convenios negociados dentro del ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.
- El enfoque metodológico de este estudio se centra en estimar un salario mínimo de referencia que resulte “transversal” al conjunto de ámbitos de negociación y grupos de trabajadores. Realizar una propuesta más específica asociada a la estimación de salarios mínimos para cada convenio no resulta posible en la actualidad, dada la información estadística disponible a nivel de la CAPV.
- En todo caso, ante la ausencia de otros modelos o criterios específicos asociados a la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva, el estudio incluye, como punto de referencia para la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva, las referencias que marca la Carta Social Europea, así como la Directiva (UE) 2022/2041 sobre salarios mínimos adecuados.
- En el caso de esta directiva uno de los elementos más importantes es la mención a la relevancia de disponer de información contrastada y consistente para poder establecer el salario mínimo y actualizarlo, mediante un seguimiento sistemático en cada estado miembro. Sin embargo, en la CAPV no se dispone de una estadística propia y específica para el seguimiento y análisis periódico de la evaluación de los niveles salariales de la población ocupada por lo que resulta de interés elaborar una operación estadística propia que disponga de un nivel de detalle y desagregación sectorial y por rama de actividad adecuado a las necesidades del seguimiento de los niveles salariales más reducidos.

CAPÍTULO 3. ANÁLISIS DE CONTEXTO

3.1. Incidencia de la pobreza en la CAPV

La moción del Parlamento, de marzo de 2023, sobre la conveniencia de que los agentes sociales convengan un salario mínimo de negociación colectiva y el Compromiso expresado por el Gobierno en su Acuerdo de Legislatura, de junio de 2024, de promoverlo y llevarlo a la Mesa de Diálogo Social se apoyan en la incidencia de la pobreza en la CAPV y su reflejo en la realidad socioeconómica.

Por un lado, esta incidencia constata una insuficiencia de los ingresos de trabajadores con sueldos muy bajos que no alcanzan a cubrir el coste de la vida básico (vivienda, alimentación, transporte), lo que puede situarlos por debajo del umbral de pobreza, incluso si tienen empleo (fenómeno de la pobreza laboral). Fenómeno que se agudiza cuando los salarios bajos se concentran en determinados colectivos (jóvenes, mujeres, migrantes), y se amplía la desigualdad, lo que perpetúa la pobreza estructural.

En el caso de Euskadi la incidencia de la pobreza alcanza al 4,9% de la población en 2022 según la Encuesta de Pobreza del Departamento de Igualdad, Políticas Sociales y Justicia del Gobierno Vasco. Se trata de algo más de 106.000 personas que disponen de un nivel de ingresos inferior al 40% de la mediana de ingresos. La situación en la que se encuentran se denomina riesgo de pobreza grave.

Sin embargo, existe otro umbral de pobreza, denominado *Bajos Ingresos/Riesgo de pobreza relativa* que agrupa a las personas que disponen de un ingreso por debajo del 60% de la mediana de ingresos de Euskadi. Este grupo de personas adquiere una mayor magnitud, de forma que se contabilizan 357.000 personas en 2022 que representan algo más del 16,5% de la población vasca, es decir, una de cada seis personas que residen en Euskadi en 2022.

Tabla 2: Evolución del riesgo de pobreza y de ausencia de bienestar. Indicadores Eurostat. 1986-2022.
Población en viviendas familiares (Datos absolutos)

Indicadores	2018	2020	2022	Evolución 2020/2022	Evolución 2008/2022
Bajos ingresos/riesgo de pobreza relativa (< 60% de la mediana)	382.316	385.560	357.360	-7,3	12,3
Riesgo de pobreza grave (< 40% de la mediana)	109.735	132.173	106.273	-19,6	59,7
(Incidencia en %)					
Bajos ingresos/riesgo de pobreza relativa (< 60% de la mediana)	17,7	17,8	16,5	-1,3	1,7
Riesgo de pobreza grave (< 40% de la mediana)	5,1	6,1	4,9	-1,2	1,8

Fuente: Encuesta de Necesidades Sociales. Modulo Pobreza 2022. Gobierno Vasco

Otra fórmula de estimar la incidencia de la pobreza en esta operación estadística se asocia a la denominada *Ausencia de Bienestar*. Según esta misma encuesta, en la dimensión de acumulación, un total de 218.763 personas en Euskadi en 2022 se encuentran en esta situación. Representaban en 2022 el 10,1% de la población tras haber reducido su incidencia de forma muy significativa en los últimos años.

La pobreza de acumulación implica una situación, no específica sino global, de precariedad diferencial en el acceso a los bienes de consumo duradero necesarios para mantener, en el medio y largo plazo, un nivel de vida suficientemente adecuado, entendido sobre todo en términos de capacidad de acceso a una vivienda en condiciones y suficientemente equipada, que satisfaga las normas mínimas de habitabilidad. En tanto que escenario de precariedad a medio y largo plazo, la pobreza de acumulación también se relaciona con la dificultad de los hogares para acumular los recursos patrimoniales mínimos necesarios para mantener, en situaciones especiales de crisis de ingresos o emergencia, la continuidad de una vida normalizada, ofreciendo con ello un mínimo de seguridad económica.

Tabla 3: Indicadores EPDS de riesgo de pobreza y ausencia de bienestar en la dimensión de acumulación (aproximación 2012). 1996-2022. Población en viviendas familiares. Datos absolutos

Situación	2018	2020	2022	Evolución 2020/2022	Evolución 2008/2022
Pobreza	19.479	7.506	3.977	-47,0	-87,9
Otra Ausencia de Bienestar	416.116	294.597	214.786	-27,1	-41,6
Ausencia de Bienestar	435.595	302.102	218.763	-27,6	-45,4
Bienestar mínimo	765.328	706.090	716.930	1,5	-29,3
Pleno bienestar	958.065	1.161.285	1.233.297	6,2	67,4
Total	2.158.988	2.169.477	2.168.991	0,0	0,8
Incidencia en %					
Pobreza	0,9	0,3	0,2	-0,7	-1,3
Otra Ausencia de Bienestar	19,3	13,6	9,9	-9,4	-7,2
Ausencia de bienestar	20,2	13,9	10,1	-10,1	-8,5
Bienestar mínimo	35,4	32,5	33,1	-2,3	-14,0
Pleno bienestar	44,4	53,5	56,9	12,5	22,7
Total	100	100	100		

Fuente: Encuesta de Necesidades Sociales. Modulo Pobreza 2022. Gobierno Vasco

Disponer de un empleo no garantiza estar al margen de las situaciones de pobreza o ausencia de bienestar

Pues bien, hay un componente considerable de personas que disponen de ingresos por trabajo asalariado y no obstante están dentro de los colectivos de Pobreza y Ausencia de Bienestar. Aunque no se dispone de la estimación en términos de personas, se estima que el 29,5% de los ingresos de las personas que se encuentran en situación de pobreza y el 51,2% de los ingresos de las que se encuentra en *otra ausencia de bienestar* proviene de los ingresos por trabajo asalariado.

Tabla 4: Composición de los ingresos de las personas situadas dentro de la categoría Ausencia de Bienestar

Tipo de ingresos	Pobreza	Otra Ausencia de Bienestar
Trabajo asalariado	29,5	51,2
Ingresos inmobiliarios	0,1	0,1
Ingresos mobiliarios, fondos de pensiones y similares	0,2	0,0
Indemnizaciones laborales	0,3	0,0
Autoconsumo	0,3	0,2
INGRESOS PROPIOS	30,4	51,5
Protección general: jubilación, invalidez y viudedad	14,2	16,3
Otra protección general: desempleo y otros	11,9	8,3
INGRESOS S. SOCIAL Y ASIMILADOS	26,0	24,7
Sistema RGI/PCV/AES	39,0	20,7
Otras ayudas sociales	2,6	1,5
INGRESOS AYUDAS SOCIALES	41,6	22,2
TRANSFERENCIAS ENTRE LA SOCIEDAD	1,9	1,6
TOTAL INGRESOS	100,0	100,0

Fuente: Encuesta de Necesidades Sociales. Modulo Pobreza 2022. Gobierno Vasco

Otra perspectiva para la aproximación a los grupos de personas que se encuentran en situaciones de Ausencia de Bienestar consiste en analizar la información que proporciona Lanbide sobre la RGI respecto al colectivo de personas beneficiarias de esta prestación. Entre los mismos destacan las personas titulares de la RGI que reciben esta prestación como complemento a los Ingresos de Trabajo.

17.879 personas son titulares de la RGI para complementar sus ingresos y 11.344 personas más disponen también de un empleo y forman parte de unidades de convivencia que cobran la RGI

Este grupo de personas beneficiarias que en 2024 han tenido ingresos de trabajo es considerable. Son un total de 17.879 personas titulares de esta prestación en 2024, siendo predominante la presencia de mujeres, y de personas que solamente disponen de la formación reglada obligatoria. Según la edad se pone de manifiesto que estas personas se sitúan en mayor medida en los estratos de 35 a 54 años, de forma que las personas jóvenes no son las predominantes.

Tabla 5: Titulares (diferentes) de prestaciones de garantía de ingresos durante el año en la C.A. de Euskadi por características sociodemográficas, según modalidad y sexo. 2024

	Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo		
	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	17.879	6.636	11.243
Territorio Histórico			
Araba	3.287	1.306	1.981
Bizkaia	9.905	3.634	6.271
Gipuzkoa	4.687	1.696	2.991
Grupos de edad			
16-34 años	3.620	1.455	2.165
35-44 años	5.748	2.016	3.732
45-54 años	5.302	1.916	3.386
55-64 años	2.769	1.086	1.683
65 y más años	440	163	277
Nacionalidad			
Española	10.292	3.120	7.172
Extranjera	7.587	3.516	4.071
Nivel formativo			
Hasta obligatorios	9.631	3.947	5.684
Bachiller	1.531	543	988
Formación Profesional	4.987	1.531	3.456
Estudios Universitarios	1.144	383	761
Sin clasificar	586	232	354
Menores a cargo			
Sin menores	9.781	4.591	5.190
Con menores	8.098	2.045	6.053
Complemento PCV*			
No	11.796	4.232	7.564
Si	6.083	2.404	3.679

*PCV: Prestación Complementaria de Vivienda.

Fuente: Lanbide

Adicionalmente se contabilizan un total de 11.343 personas que disponen de un empleo en 2024 y que, aunque no son personas titulares de la RGI, son beneficiarias de dicha prestación al formar parte de las unidades de convivencia junto con las personas titulares.

Tabla 6: Personas beneficiarias no titulares (diferentes) de prestaciones de garantía de ingresos de 16 y más años durante el año en la C.A. de Euskadi por su posición ante el empleo, según sexo. 2024

	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	26.114	12.737	13.377
Parado/a	8.556	4.195	4.361
Pensionista (contributiva y no contributiva)	3.549	1.659	1.890
Ocupado/a	11.343	5.534	5.809
Exento/a de intermediación laboral	2.666	1.349	1.317

Fuente: Lanbide

La situación de estas personas que reciben la RGI como complemento a sus ingresos por trabajo se puede calificar, en muchos casos, de “estructural” a pesar de disponer de un empleo, de forma que cerca de la mitad de este colectivo es beneficiaria de la RGI desde hace más de 2 años, y en 4.000 casos llevan más de 5 años recibiendo la RGI.

Tabla 7: Renta Complementaria de Ingresos de Trabajo en la C.A de Euskadi. 2024

	Total	Hombre	Mujer
TOTAL	17.879	6.636	11.243
<1 año	2.805	999	1.806
1-2 años	6.428	2.418	4.010
3-5 años	4.460	1.622	2.838
6-10 años	2.580	1.006	1.574
≥11 años	1.606	591	1.015

Fuente: Lanbide. Estadística de personas beneficiarias de prestaciones de garantía de ingresos en Euskadi 2024.

Una importante magnitud del gasto social en la CAPV se destina a complementar los ingresos de los empleos más precarios a través de la RGI

Finalmente, el gasto que realiza el Gobierno Vasco correspondiente a la RGI destinada a esta modalidad de renta complementaria de trabajo supera los 70 millones de euros anuales, a lo que habría que añadir el gasto asociado a otras prestaciones complementarias, como, por ejemplo, la Prestación Complementaria de Vivienda (PCV) destinada al pago del alquiler cuando estas personas residen en este tipo de régimen de acceso a la vivienda. Esta magnitud pone de relieve que el sistema de prestaciones en la CAPV destina una parte importante de su presupuesto a complementar la insuficiencia de los ingresos del trabajo para los grupos de población con empleos más precarios.

Imagen 1: Mapa general: Gasto ejecutado neto anual en las prestaciones de garantía de ingresos de la C.A. de Euskadi por tipo de prestación, según Territorio Histórico (euros). 2024

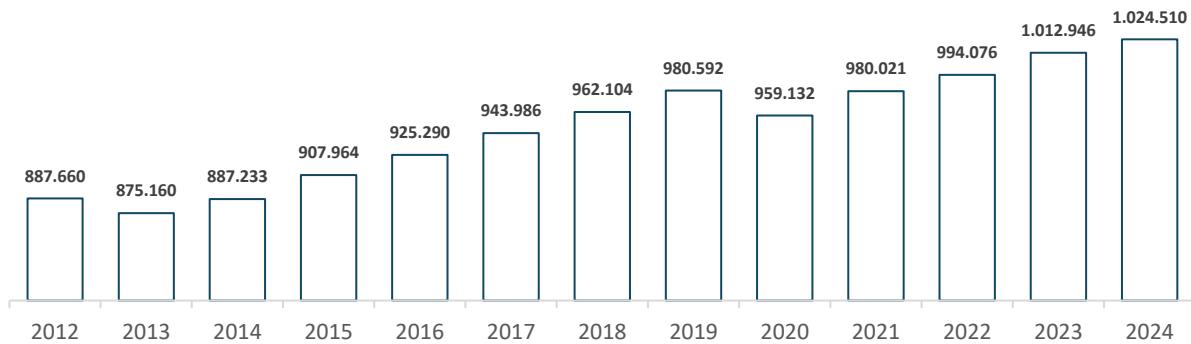
Total		
	470.941.019	
RGI- Modalidad Básica		PCV
	324.035.532	
	RGI- Modalidad Complementaria de Trabajo	
	70.475.923	
		76.429.564

Fuente: Lanbide

3.2. Dinámicas en el mercado de trabajo

El mercado de trabajo en Euskadi ha experimentado una mejoría considerable en los últimos años. Tal y como se indica en el informe anual de la economía vasca del Departamento del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, en 2024 se alcanzan los niveles más elevados de población ocupada desde 2008. Unos datos corroborados por la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social que en 2024 logra un récord histórico alcanzando un total de 1.024.510 personas.

Gráfico 3: Afiliación a la Seguridad Social en la CAPV. 2021-2024. Número de personas afiliadas a todos los regímenes



Fuente: TGSS afiados mediados a diciembre

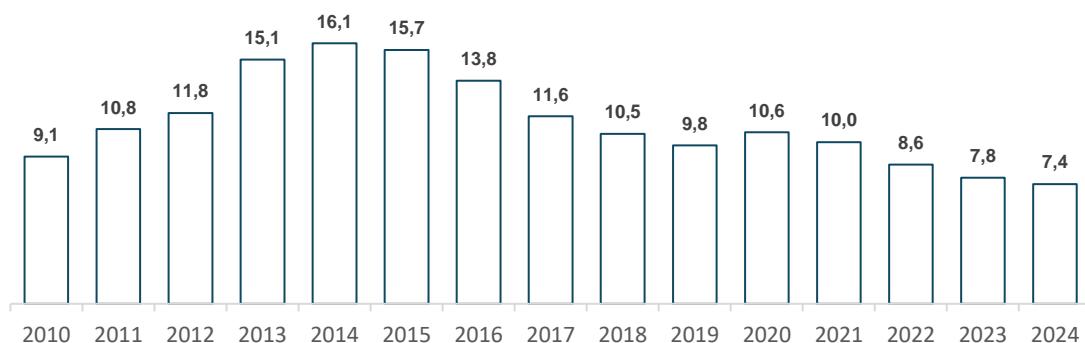
La tasa de paro ha decrecido considerablemente en los últimos años, mientras que la tasa de actividad y la de ocupación han crecido moderadamente

En todo caso, aunque la situación del mercado de trabajo ha mejorado considerablemente en los últimos años, el impacto resulta más limitado en términos de una mejora en la calidad del empleo (temporalidad y empleo a tiempo parcial) y de los niveles salariales. De hecho, como se analizará más adelante, los niveles salariales reducidos están ligados en buena medida con las situaciones de empleo a tiempo parcial, e inciden especialmente en las mujeres trabajadoras.

Gráfico 4: Tasas de actividad y ocupación de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024



Gráfico 5: Tasas de paro de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi. 2010-2024

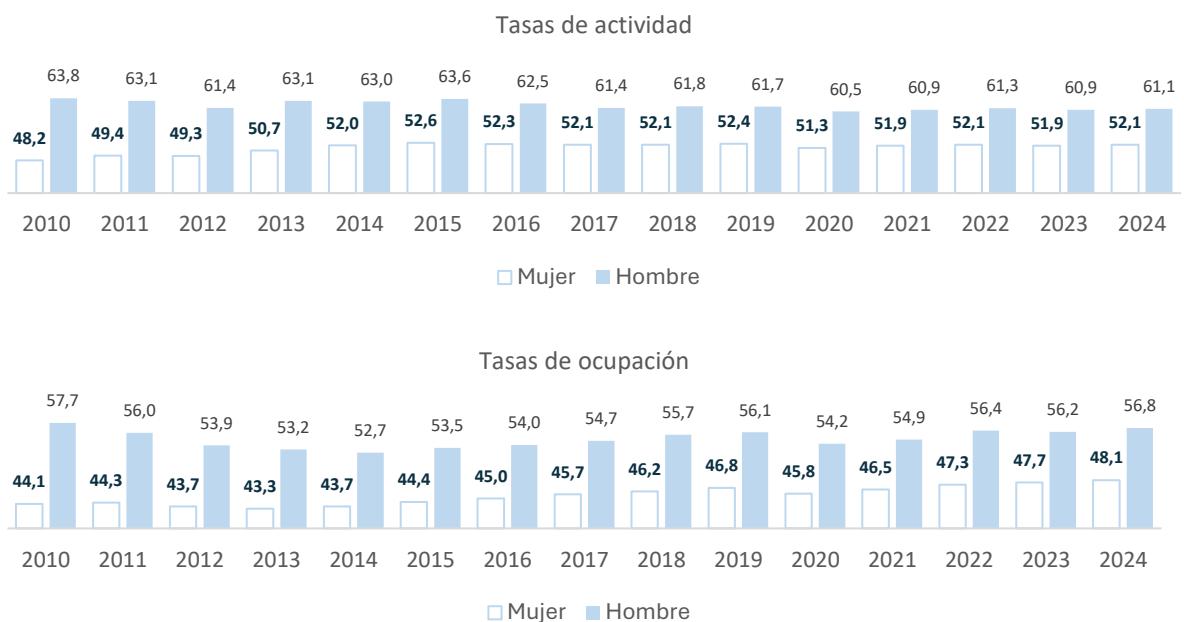


Fuente: Eustat

En todo caso, la brecha por sexo en el acceso al mercado de trabajo en Euskadi resulta todavía muy considerable, asociada a la menor incorporación de la mujer al mercado laboral. En cualquier caso, se apreciaba una tendencia estructural positiva que refleja una reducción de esta brecha en ambos indicadores.

Sin embargo, en el caso de la tasa de actividad, esta mejora parece haber perdido intensidad en los últimos años, de forma que apenas se ha incrementado la tasa de actividad de las mujeres desde 2021. En 2024, la tasa de actividad de los hombres se situaba en el 61,1%, nueve puntos porcentuales por encima de la tasa de actividad de las mujeres vascas.

Gráfico 6: Tasas de actividad y ocupación por sexo de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024



Fuente: Eustat

En el caso de la tasa de paro, en cambio, apenas se registran diferencias entre hombres y mujeres, habiéndose beneficiado ambos grupos de población por igual de la tendencia estructural registrada desde 2016, que ha supuesto una mejora considerable de las tasas de desempleo en Euskadi.

Gráfico 7: Tasas de paro por sexo de la población de 16 y más años de la C.A. de Euskadi 2010-2024



Fuente: Eustat

En términos absolutos, según el informe anual de la economía vasca del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, la economía vasca continuó generando empleo en 2023 y registró el mayor número de personas ocupadas desde el año 2008, alcanzando la cifra de 975.000 personas ocupadas. En este mismo sentido positivo, la afiliación a la Seguridad Social, que superó las 1.024.000 personas cotizantes en 2024, el mayor valor alcanzado en toda la serie histórica.

El referido informe del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo sitúa a ramas de actividad del sector servicios como los motores principales de la creación de empleo. En este sentido, partiendo de los datos que proporciona la afiliación al régimen general de asalariados por secciones de actividad en 2023, dentro del sector privado destacaron el crecimiento de la rama de información y comunicación, la hostelería, y el turismo. Según datos a diciembre de 2024, la industria manufacturera, el comercio y las actividades sanitarias y sociales son las predominantes, aunque los mayores crecimientos se siguen dando en 2024 en los servicios.

La creciente importancia del empleo terciario reduce paulatinamente el salario medio en la CAPV

Esta dinámica de mayor crecimiento del empleo en el sector servicios incide directamente sobre la evolución de los indicadores salariales. De este modo, el incremento del salario medio en Euskadi se ve condicionado por la menor remuneración media que habitualmente registran algunas ramas de actividad terciarias que están siendo especialmente dinámicas en la generación de empleo. Se trata del resultado del efecto composición, de forma que el creciente peso del empleo de ciertas ramas terciarias en comparación con las ramas industriales (que presentan, en general, un mayor salario medio) sobre el conjunto de la población asalariada vasca genera un menor crecimiento del salario medio.

De este modo, en 2023 y 2024 se constata una cierta desaceleración del ritmo de creación de empleo que, si bien sigue creciendo a buen ritmo, había crecido con una mayor intensidad desde la crisis de la COVID en 2020. El análisis sectorial confirma el mayor dinamismo y protagonismo del empleo terciario, mientras que el sector industrial y el de la construcción no parecen recuperar los niveles de empleo previos a la pandemia.

Tabla 8: Tasas de variación del número de empleos por sectores 2018-2024 de la C.A. de Euskadi

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Empleo Total	2,3	1,5	-6,3	3,0	2,9	1,8	1,8
Empleo del sector primario	2,1	-2,8	-2,5	-1,6	4,0	-4,1	-1,8
Empleo en la industria	1,7	0,8	-8,5	3,0	1,8	1,2	0,9
Empleo en la construcción	3,7	4,1	-8,7	1,6	4,5	0,5	0,2
Empleo en los servicios	2,3	1,6	-5,5	3,2	3,0	2,2	2,2

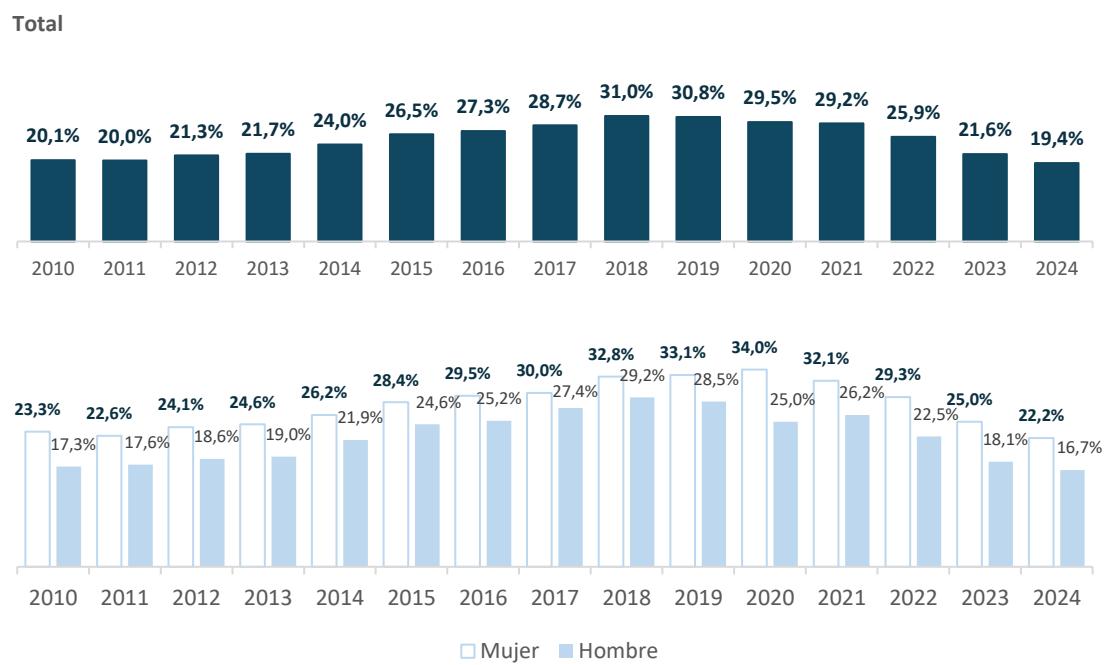
Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

Una de cada cinco personas empleadas en la CAPV tiene un empleo temporal

Una de las variables clave a la hora de analizar la calidad del empleo y que también incide sobre el salario efectivo que ingresan las y los trabajadores se asocia a la incidencia del empleo temporal. Según los últimos datos de la PRA de Eustat en 2022, el 19% de la población asalariada en Euskadi disponía de un empleo temporal, observándose una mejora considerable desde 2020, cuando esta tasa resultaba diez puntos porcentuales superior (29%), de forma que se alcanzan los niveles similares a los registrados al comienzo de la década de 2010.

En este aspecto, aunque se aprecia una mejora en la tasa de temporalidad de las mujeres en los últimos años, la brecha en este indicador resulta todavía considerable en perjuicio de las mujeres asalariadas ya que en 2024 presentan una tasa de temporalidad del 22%, seis puntos porcentuales superior a la de los hombres.

Gráfico 8: Tasa de empleo temporal sobre el total de personas asalariadas 2010-2024 de la C.A. de Euskadi



Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

Las dinámicas en la contratación reflejan la relevancia de la contratación temporal y de la realizada a tiempo parcial. En todo caso, se constata una considerable mejora de la contratación a tiempo indefinido a partir de 2021, en el contexto de la reforma laboral de ese año, que ha supuesto una creciente importancia de este tipo de contratos superando el número de contratos registrados en 2023 la cota de los 75.000.

Tabla 9: Evolución de los contratos registrados 2018-2023

	Contratos	Variación interanual (%)					
		2023	2018	2019	2020	2021	2023
Total	706.271	3,9	0,7	-30,3	21,7	-6,9	-8,4
Indefinidos a tiempo completo	75.753	18,2	-10,8	-29,5	31,3	155,3	9,9
Obra o servicio	0	3,4	-2,4	-28,9	12,0	-81,9	-
Eventuales	227.627	7,2	4,5	-29,8	22,7	3,5	-7,6
Tiempo parcial	257.703	3,1	2,6	-34,2	26,0	-3,5	-18,6
Formativos (*)	6.391	6,9	-17,2	-35,7	50,9	-5,0	-10,0
Resto	138.797	-3,7	-5,9	-18,5	15,3	10,6	27,4

(*) En los contratos formativos se incluyen los contratos en prácticas a tiempo parcial.

Fuente: Departamento de Economía, Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco

A partir de la información que proporciona la PRA de Eustat se puede analizar el peso relativo de la población asalariada con empleo a tiempo parcial y las notables diferencias que se registran en función del sexo.

140.000 personas en la C.A de Euskadi tienen un contrato a tiempo parcial, la mayoría son mujeres.

En 2024, 140.000 personas asalariadas en el sector privado y cooperativistas disponían de un empleo a tiempo parcial en Euskadi. Suponen el 20% del total de personas asalariadas y cooperativistas. Pues bien, 103.000 personas que disponen de este tipo de empleo son mujeres (73,6%) frente a solo 37.000 que son hombres (26,4% del total).

Este carácter parcial del empleo tiene, como no podría ser de otra forma, un impacto notable sobre el salario medio de estas trabajadoras y trabajadores tal y como se puede comprobar con detalle en el capítulo 4 de este estudio.

Esto supone que el peso relativo o la incidencia de este tipo de empleo a tiempo parcial entre las mujeres triplica la incidencia observada entre la población asalariada masculina. De este modo, una de cada tres mujeres asalariadas del sector privado y cooperativistas dispone de este tipo de empleo (32%), frente al 10% en el caso de los hombres.

Asimismo, al analizar la calidad del empleo generado, se continúa poniendo de manifiesto la situación más negativa que deben asumir las mujeres trabajadoras, muchas veces de forma involuntaria, asociada a su mayor asunción de la carga de trabajo en el hogar y las dificultades de conciliación. Como se ha indicado, en este aspecto destaca la notable mayor incidencia del empleo a tiempo parcial entre las mujeres trabajadoras, que tiene un efecto directo sobre el menor salario medio efectivo de las mujeres trabajadoras en Euskadi. Adicionalmente, la

incidencia del empleo a tiempo parcial resulta superior en ramas de actividad como el trabajo doméstico, la limpieza, la hostelería, el comercio, las actividades administrativas y las recreativas

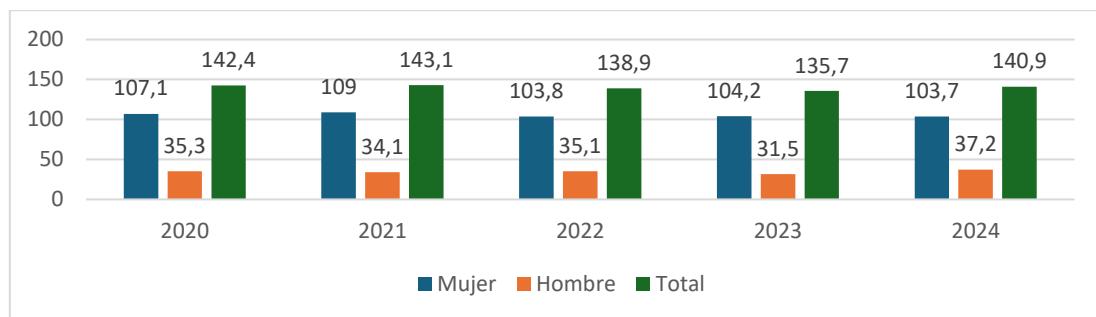
Tabla 10: Población ocupada de 16 y más años de la C.A. de Euskadi, por trimestre y situación profesional, según sexo y tipo de jornada (jornada habitual) (miles) (1). IV/2024. Asalariados sector privado y cooperativistas

	Total		Hombres		Mujeres	
	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial	Tiempo completo	Tiempo parcial
2020	500,2	142,4	305,7	35,3	194,5	107,1
2021	507,2	143,1	313,3	34,1	193,9	109
2022	533,6	138,9	328,8	35,1	204,8	103,8
2023	547,8	135,7	334,8	31,5	213	104,2
2024	554,5	140,9	335,8	37,2	218,8	103,7

Fuente: P.R.A Eustat

Evidentemente, el impacto de este tipo de empleo sobre el salario efectivo es muy considerable. De este modo, desde 2020 apenas ha variado el número de empleos a tiempo parcial en Euskadi que se sitúa en el entorno de los 140 mil. Según el sexo, se registra una ligera reducción en el caso de las mujeres asalariadas desde 107.000 en 2020 a 103.000 en 2024.

Gráfico 9: Evolución de la población asalariada a tiempo parcial en Euskadi por sexo



Fuente: P.R.A Eustat

3.3. Evolución del salario en Euskadi

3.3.1. Análisis a partir de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) del INE

A partir de los datos de la ESS, el informe anual del Consejo de Relaciones Laborales para 2023 analiza de forma específica los incrementos salariales asociados a los convenios colectivos registrados en la Autoridad Laboral en Euskadi en 2022 y 2023. Según indica este informe, el incremento medio salarial pactado para la CAPV en 2023 fue del 4,22%.

Tabla 11: Incrementos salariales acordados para 2022 y 2023*

	2022	2023
Total CAPV	4,08%	4,22%
Negociados en la CAPV	4,80%	4,59
Álava	4,78%	2,96%
Bizkaia	4,29%	4,48%
Gipuzkoa	5,76%	5,62%
Interterritoriales	2,39%	3,03%
Ámbito estatal**	2,89%	3,51%

* Datos a 31 de diciembre de cada año.

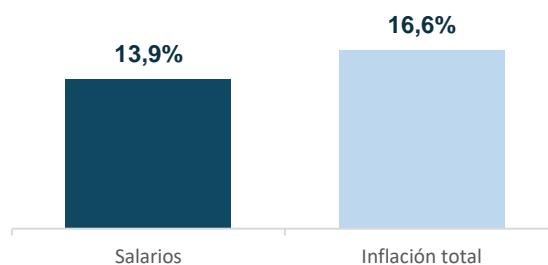
**Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV

Fuente: CRL

Según indica el propio informe, la contribución que sobre el incremento salarial medio han tenido las cláusulas de revisión o de garantía salarial en función de la evolución del IPC ha sido prácticamente nula y desde hace varios años se viene observando una proliferación cada vez mayor de cláusulas de revisión condicionadas al cumplimiento de objetivos empresariales, cuyos efectos no es posible conocer para el propio CRL, junto a la disminución de cláusulas convencionales de garantía salarial con referencia exclusiva a la evolución del IPC.

Desde 2018 el salario medio en la CAPV crece por debajo de la inflación

En este sentido, la comparación de la evolución del IPC y de los incrementos salariales pactados en convenio muestra una pérdida de la capacidad adquisitiva media de las y los trabajadores sujetos a convenio, tras la crisis del COVID, es decir, en 2021 y, sobre todo, en 2022. En cambio, en 2023 se habría producido un incremento de cerca de un punto porcentual superior en la tasa de incremento anual de los convenios pactados respecto al IPC medio de 2023. En términos acumulados, desde diciembre de 2018 el IPC ha crecido un 16,6%, frente al 13,9% de los incrementos acordados en los convenios en Euskadi.

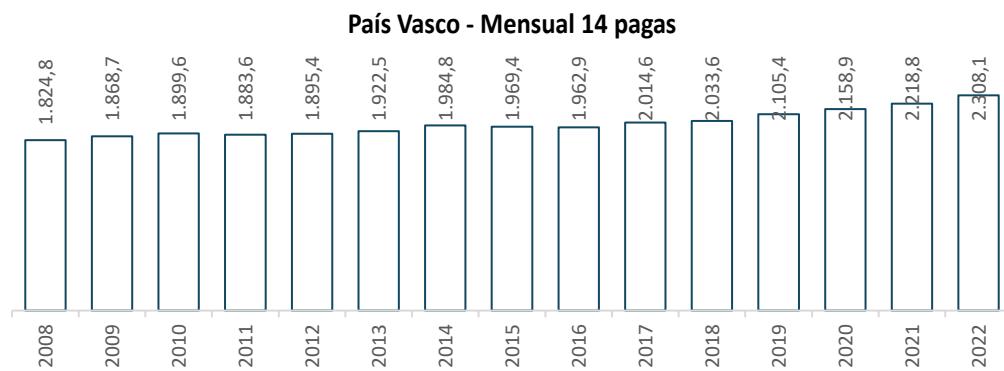
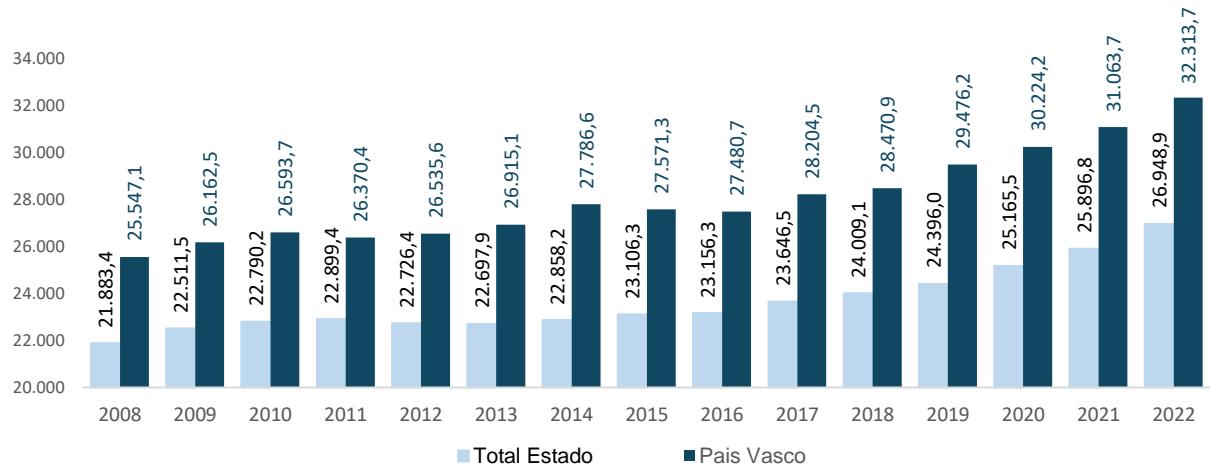
Gráfico 10: Incrementos salariales acumulados acordados vs incremento del IPC acumulados. 2018-2023

Fuente: CRL

En todo caso, hay que subrayar que los datos disponibles sobre salarios suelen publicarse con un notable retraso debido a la complejidad de su recopilación. En el caso de la Estadística de Estructura Salarial del INE, los datos más recientes corresponden a 2022, permitiendo un análisis retrospectivo desde 2008.

En comparación con la media de España, el salario medio en la CAPV ha crecido a un ritmo superior. En 2022, el diferencial salarial superaba los 5.300 euros (5.364 euros), mientras que en 2008 era de 3.663 euros.

Gráfico 11: Evolución del salario medio en Euskadi y el Estado. 2008-2022



Fuente: EES

Si nos centramos en los salarios más bajos, la EES proporciona información sobre el percentil 10, que representa el salario por debajo del cual se encuentra el 10% de los trabajadores. En la CAPV, este salario fue de 12.609 euros en 2022, con un crecimiento del 26,1% desde 2008. No obstante, este incremento sigue por debajo del aumento del IPC, lo que indica una pérdida de poder adquisitivo en términos reales.

El informe anual de 2023 del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo señala que el salario del percentil 10 apenas experimentó un crecimiento significativo entre 2008 y 2018, manteniéndose en niveles similares a los de una década antes. Sin embargo, a partir de 2018, comenzó a aumentar significativamente, en gran parte debido a las fuertes subidas del salario mínimo interprofesional (SMI).

Gráfico 12: Evolución del salario del percentil 10* en Euskadi y el Estado. 2008-2022



País Vasco - Mensual 14 pagas



*La cifra indica el salario por el que quedan debajo del mismo el 10% de la población asalariada. Hay que tener en cuenta que se incluyen trabajadores a jornada parcial- En el caso de los temporales se prorratea a los anuales.

Fuente: EES

En 2022, el análisis del percentil 10 puede desglosarse por tipo de jornada, permitiendo centrarse en los salarios de jornada completa. Este enfoque ofrece una comparación más homogénea entre trabajadores con una carga horaria similar, reflejando mejor la distribución salarial.

Gráfico 13: Salario medio bruto anual, percentil 10 y 25 del salario por tipo de jornada en la CAPV. 2022

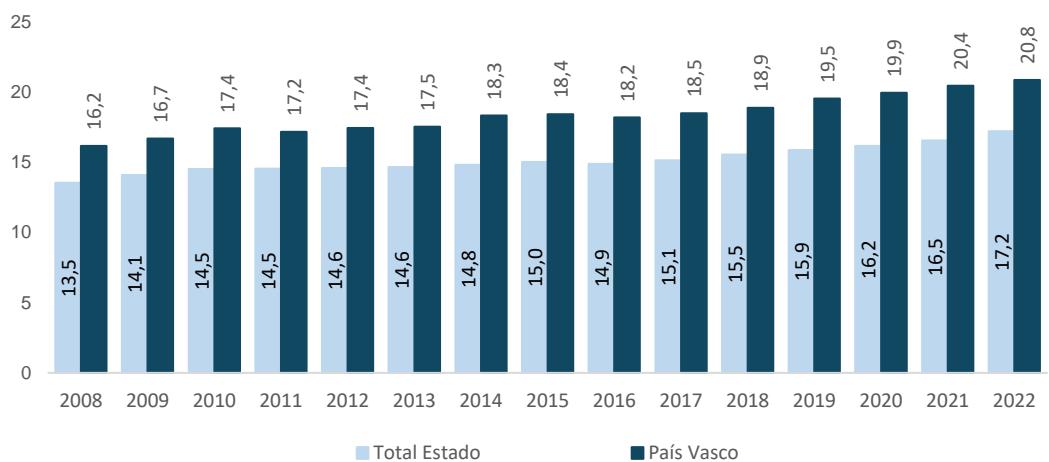


Fuente: EES

Comparar salarios anuales sin distinguir entre jornadas completas y parciales puede llevar a interpretaciones erróneas, ya que el número de horas trabajadas influye significativamente en los ingresos totales. No obstante, tampoco se deben excluir los salarios de jornada parcial, ya que suelen tener una tarifa por hora más baja que los de jornada completa, lo que también puede distorsionar el análisis si solo se consideran estos últimos.

En todo caso, los datos que proporciona esta estadística ponen de manifiesto que buena parte de las situaciones asociadas a salarios reducidos se corresponden con contratos a tiempo parcial. Para una evaluación más precisa, es esencial analizar el salario por hora, ya que ofrece una visión más representativa de la distribución de ingresos. Centrándonos en este último indicador, del año 2021 al 2022 el salario medio por hora en la CAPV creció un 2%, alcanzando un aumento acumulado del 29% desde 2008.

Gráfico 14: Evolución del salario medio bruto por hora en Euskadi y el Estado. 2008-2022

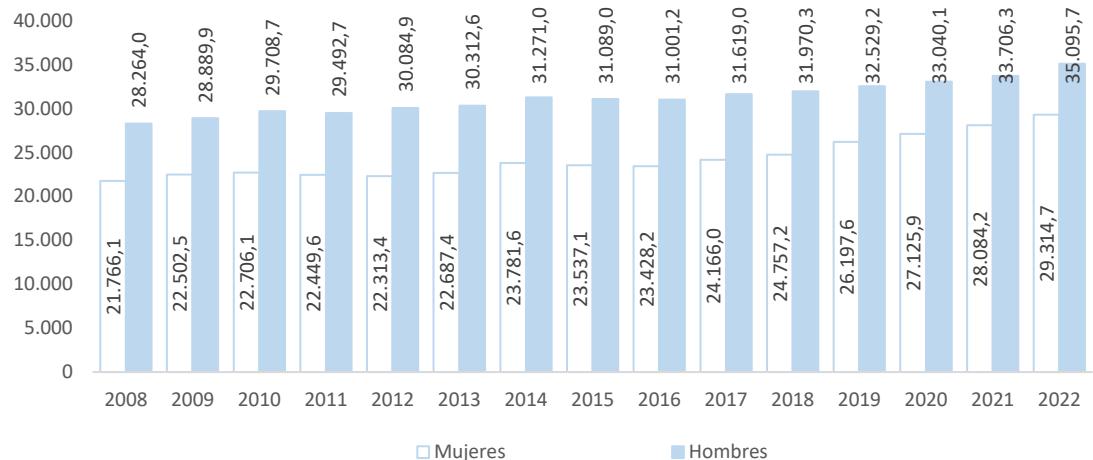


Fuente: EES

Actualmente, la información disponible en la EES solo contempla la media salarial, pero sería útil, en investigaciones futuras, desglosar este dato en función de los percentiles para proporcionar una visión más completa de la distribución salarial. Esto permitiría representar mejor las diferencias en los ingresos entre los distintos tipos de empleo y ofrecer una comparación más justa, considerando la variabilidad salarial dentro de cada grupo. La EES dispone de un módulo de salarios medios por hora, pero no dispone del dato desglosado por percentiles, lo que sería relevante para futuros estudios.

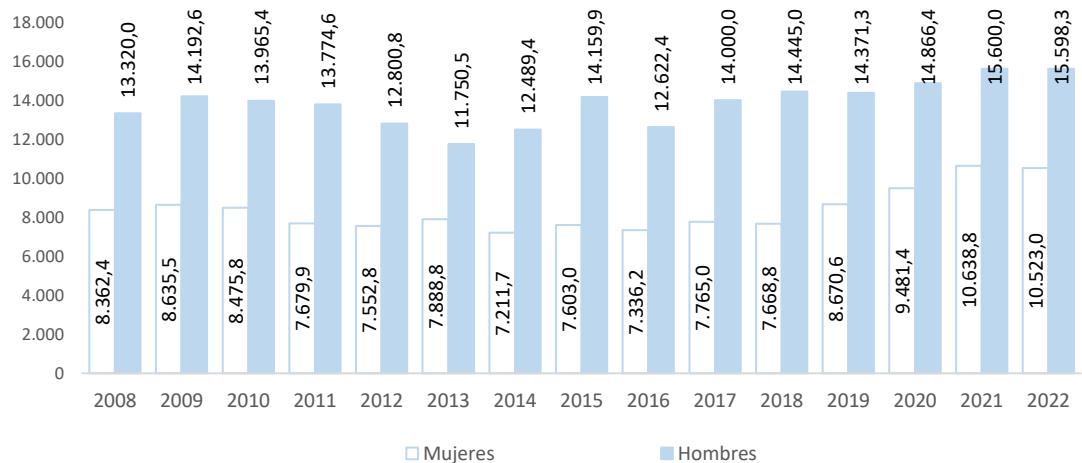
Finalmente, el análisis de las diferencias según el sexo evidencia la brecha salarial existente en la CAPV. Esta diferencia se sitúa en más de 5.600 euros en el caso del salario medio en 2023.

Gráfico 15: Salario medio bruto anual por sexo en Euskadi EES



El análisis del salario del percentil 10 por sexo también permite constatar la brecha salarial en estos grupos de población con menor ingreso.

Gráfico 16: Salario bruto anual del percentil 10 por sexo en Euskadi EES



3.3.2. Análisis a partir de la EPA

Aunque la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), no tiene como objetivo principal medir los salarios, en los últimos años se han incorporado módulos que permiten estimaciones salariales, ofreciendo una perspectiva complementaria a otras estadísticas salariales oficiales como la Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES).

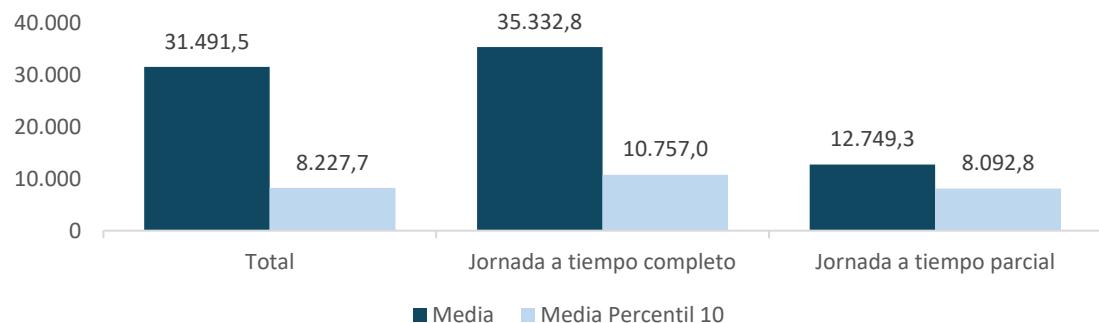
Una de las principales ventajas de la EPA en este ámbito es su amplitud de cobertura sectorial. A diferencia de la EES, la EPA incluye a todos los sectores de actividad, entre ellos los servicios domésticos y los pequeños empleadores, que suelen quedar excluidos en otras encuestas.

Esta característica convierte a la EPA en una herramienta especialmente útil para el análisis de los salarios más bajos del mercado, ya que los trabajos en el ámbito doméstico suelen estar entre los peor remunerados. Además, la mayor frecuencia de publicación de la EPA (trimestral) frente a la EES (anual, con datos con un año de retraso), permite un seguimiento más actualizado de la evolución de los salarios. Nos facilita diferentes estimaciones referentes a los salarios más bajos.

En cualquier caso, como se ha indicado, la muestra de la EES está específicamente diseñada para analizar la estructura salarial, por lo que sus datos suelen considerarse de mayor calidad estadística y menor margen de error en el análisis de desigualdades y brechas salariales.

En todo caso, ambas operaciones presentan niveles de error elevados para la CAPV, por lo que deben tomarse los datos que se presentan a continuación con prudencia, lo que vuelve a subrayar la relevancia de disponer de operaciones propias a nivel de Euskadi.

Gráfico 17: Salario medio bruto anual y percentil 10 del salario por tipo de jornada en la CAPV. 2023



Fuente: EPA 2023⁶

Analizando los datos del gráfico anterior, se constata que las magnitudes salariales que ofrece la EPA y la EES resultan muy similares, lo que da consistencia a los análisis realizados a continuación.

Una de las ventajas que ofrecen los datos publicados en la Encuesta de Población Activa (EPA) es la posibilidad de conocer la distribución del número de asalariados (en miles) por comunidad autónoma dentro de los deciles salariales definidos a nivel estatal. Esto permite estimar qué proporción de los asalariados de una comunidad se sitúa en los tramos salariales correspondientes al conjunto del Estado.

⁶Percentiles EPA: Para el percentil 10 de salario, los cálculos se realizaron sobre el conjunto total de la muestra. Específicamente, se calcularon los percentiles dentro de la muestra total, y posteriormente se obtuvo la media de los salarios de los trabajadores a jornada completa y los de jornada parcial dentro de este percentil.

Así, por ejemplo, en la tabla siguiente se observa que el 15,2% de los asalariados de la comunidad percibían un salario inferior a 1.144 euros en 2023 (los dos primeros deciles), lo que equivale a un nivel salarial próximo al salario mínimo interprofesional (SMI) del 2023 (1.080 euros en 14 pagas).

Tabla 12: Personas asalariadas de la CAPV por decil del salario estatal. 2023

Decil Nacional	Asalariados (miles)	% sobre asalariados Total	Salario bruto anual	Salario bruto mensual medio (14 pagas)	Límite inferior del decil 14 pagas
Total	876,8	100,0%	31.491,48	2.249,39	
1	76,7	8,7%	7.739,88	552,85	...
2	57,4	6,5%	14.515,68	1.036,83	857,14
3	55,4	6,3%	17.209,56	1.229,25	1.144,66
4	52,4	6,0%	19.578,84	1.398,49	1.315,43
5	72	8,2%	22.007,64	1.571,97	1.484,41
6	81,2	9,3%	24.714,48	1.765,32	1.659,03
7	96,5	11,0%	28.280,28	2.020,02	1.878,85
8	114,6	13,1%	33.381,48	2.384,39	2.184,21
9	127,5	14,5%	40.687,32	2.906,24	2.602,70
10	143,3	16,3%	64.640,28	4.617,16	3.307,05

Nota: Los salarios corresponden a la división de la población asalariada del Estado en 10 deciles, dentro de los cuales se clasifica la población asalariada de la CAPV.

Fuente: EPA 2023

Focalizando en el colectivo de personas asalariadas a jornada completa, se obtiene un grupo más homogéneo para el análisis salarial, ya que se evita la distorsión que puede generar la jornada parcial (en la que algunos trabajadores pueden complementar ingresos con un segundo empleo). En este segmento, en 2023 **un 2,6% de la población asalariada total (3,1% de las personas asalariadas a tiempo completo)**, lo que representa aproximadamente **23.000 personas**, perciben un salario **inferior a 1.144,66 euros brutos mensuales y un 7,6% (9,1% sobre asalariados totales)** se encontraría por debajo de los **1.315 euros mensuales**, algo más de **66.000 personas**.

En 2023 un 3,1% del total de personas asalariadas a jornada completa estaría percibiendo un salario inferior a 1.144 euros mensuales y un 9,1% inferior a 1.315 euros.

A continuación, se desglosan estos indicadores a jornada completa y jornada parcial.

Tabla 13: Personas asalariadas de la CAPV a jornada completa por decil del salario estatal. 2023

Decil Nacional	Asalariados(mil es) Jornada a tiempo completo	% sobre asalariados A tiempo completo	% sobre asalariados Total	Salario bruto anual	Salario bruto mensual medio (14 pagas)	Límite inferior del decil 14 pagas
Total	727,60	100,0%	83,0%	31.491,48	2.249,39	
1	3,90	0,5%	0,4%	7.739,88	552,85	...
2	19,10	2,6%	2,2%	14.515,68	1.036,83	857,14
3	43,60	6,0%	5,0%	17.209,56	1.229,25	1.144,66
4	38,50	5,3%	4,4%	19.578,84	1.398,49	1.315,43
5	68,00	9,3%	7,8%	22.007,64	1.571,97	1.484,41
6	75,80	10,4%	8,6%	24.714,48	1.765,32	1.659,03
7	94,10	12,9%	10,7%	28.280,28	2.020,02	1.878,85
8	113,90	15,7%	13,0%	33.381,48	2.384,39	2.184,21
9	127,50	17,5%	14,5%	40.687,32	2.906,24	2.602,70
10	143,30	19,7%	16,3%	64.640,28	4.617,16	3.307,05

Nota: Los salarios corresponden a la división de la población asalariada del Estado en 10 deciles, dentro de los cuales se clasifica la población asalariada de la CAPV.

Fuente: EPA 2023

En el caso de las personas asalariadas a jornada parcial, se constata que 111 mil personas un 12,7% de la población asalariada total (74,4% de la población asalariada a tiempo parcial) en la CAPV cobran menos de 1.144 euros brutos mensuales (en 14 pagas) en su empleo principal, si bien se desconoce el alcance de la parcialidad y de si dispone de otro empleo no principal.

Tabla 14: Personas asalariadas de la CAPV a jornada parcial por decil del salario estatal. 2023

Decil Nacional	Asalariados(mil es) Jornada a tiempo parcial	% sobre asalariados A tiempo parcial	% sobre asalariados Total	Salario bruto anual	Salario bruto mensual (14 pagas)	Límite inferior del decil 14 pagas
Total	149,1	100,0%	17,0%	31.491,48	2.249,39	
1	72,8	48,8%	8,3%	7.739,88	552,85	...
2	38,2	25,6%	4,4%	14.515,68	1.036,83	857,14
3	11,8	7,9%	1,3%	17.209,56	1.229,25	1.144,66
4	13,9	9,3%	1,6%	19.578,84	1.398,49	1.315,43
5	3,9	2,6%	0,4%	22.007,64	1.571,97	1.484,41
6	5,4	3,6%	0,6%	24.714,48	1.765,32	1.659,03
7	2,4	1,6%	0,3%	28.280,28	2.020,02	1.878,85
8	0,6	0,4%	0,1%	33.381,48	2.384,39	2.184,21
9	40.687,32	2.906,24	2.602,70
10	64.640,28	4.617,16	3.307,05

Nota: Los salarios corresponden a la división de la población asalariada del Estado en 10 deciles, dentro de los cuales se clasifica la población asalariada de la CAPV.

Fuente: EPA 2023

3.4. Contextualización del incremento del salario mínimo asociada al mayor coste de la vida en la CAPV

Afín a la Directiva de la UE, se procederá a recoger diversas consideraciones asociadas a argumentos sobre los importes del salario mínimo negociado. En un principio, esta aproximación presentará el resultado de algunos estudios que se han realizado en los últimos años en los que se analiza el diferente coste de la vida de la CAPV respecto a la media estatal.

Para ello, el indicador que se suele utilizar es el correspondiente la paridad de poder adquisitivo (PPA) que es la medida habitual de los precios en diferentes países que utiliza los precios de bienes específicos o para comparar el poder adquisitivo.

La CAPV dispone de un PPA que supera en un 7% la media estatal

Precisamente, el estudio *Estimació de les Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per a les Comunitats autònomes espanyoles* incluye una aproximación realizada con datos de 2021, en la que otorga a la CAPV un valor de 107 en el PPA respecto al valor 100 de promedio en España. Este diferencial supone un porcentaje del 7% que permitiría justificar que el salario mínimo de negociación colectiva superara el salario mínimo profesional del Estado.

Gráfico 18: Paridades de Poder Adquisitivo (PPA) de las comunidades autónomas. 2021



Fuente. Informe estudio Estimació de les Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per a les Comunitats autònomes espanyoles

En todo caso, el análisis de la PPA no puede tomarse con el mismo nivel de consistencia que un indicador estadístico proporcionado por un órgano oficial como Eustat o el INE. No deja de ser un indicador que supone una aproximación al diferente coste de la vida y que permite expresar matemáticamente el conocido mayor coste de la vida en la CAPV que presenta diversas características:

- El cálculo del tipo de cambio de la PPA en diferentes ámbitos territoriales puede responder a diferentes cestas o patrones de compra, de forma que en un ámbito puede tener un mayor peso, por ejemplo, la compra o el alquiler de la vivienda, o la alimentación.
- Este tipo de indicadores reflejan un valor promedio que no se corresponde específicamente con una persona o unidad de convivencia que cobra el salario mínimo o un salario reducido. En la CAPV, por ejemplo, entre estos colectivos o grupos de población, el peso del coste de la vivienda, o en régimen de alquiler, resulta habitualmente superior al promedio. Para hacer un seguimiento de este reto, desde el propio Gobierno Vasco el Observatorio Vasco de la Vivienda viene realizando un estudio permanente del creciente coste del alquiler en Euskadi y el notable esfuerzo económico para su pago por parte de la población de menores ingresos⁷.

Otra fuente complementaria para aproximar esta dimensión de análisis se asocia al gasto medio de los hogares por CCAA que proporciona el INE a través de la estadística denominada Encuesta de Presupuestos Familiares.

Euskadi se sitúa en la tercera posición de las CCAA en cuanto al gasto medio por hogar en 36.331 euros, notablemente superior al promedio estatal 32.616,6 euros, en concreto, un 11,3% por encima de la media estatal.

Gráfico 19: Gasto medio por hogar en las CCAA. 2023



Fuente: Encuesta de presupuestos familiares. INE

⁷ https://observatoriovivienda.euskadi.eus/x39-ovpe02/es/contenidos/informacion/ovv_nuevas_sol/es_ovv_ana/index.shtml

3.5. Cobertura de la negociación colectiva en la CAPV

Al hilo de la iniciativa del Parlamento Vasco, resulta de interés dedicar un apartado de este informe a analizar la situación de la negociación colectiva en la CAPV. Como se ha analizado en el capítulo anterior, desde la UE se subraya la necesidad de fomentar la negociación colectiva sobre la fijación de salarios y de forma más general, la importancia de fomentar y reforzar la negociación colectiva como garantía de una mayor calidad del empleo y de salarios más elevados.

Como se ha indicado, esta directiva establece como uno de sus objetivos estratégicos aumentar el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, situando en el 80% de la población asalariada. En el caso de la CAPV, la cobertura de la negociación colectiva supera ampliamente este porcentaje, como se detalla a continuación.

En esta norma se indica que, habitualmente, los Estados miembros con una alta cobertura de negociación colectiva generalmente presentan una proporción reducida de personas trabajadoras con salarios bajos

El 87% de la población asalariada del sector privado disponía de un convenio actualizado, superando las 400.000 personas las que se encuadraban en convenios de ámbito autonómico

Así, de acuerdo con los datos del último estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva con datos de 2023, la cobertura de la negociación colectiva resulta muy notable en la CAPV, donde el 87,8% de las 662.969 personas asalariadas que trabajan en empresas del sector privado de la CAPV disponía de un convenio actualizado; en concreto, son un total de 582.189 personas. Según los datos obtenidos del registro de convenios colectivos del País Vasco que actualiza el CRL para 2024, la evolución ha sido positiva en 2024, de forma que serían un total de 586.090 el número de personas trabajadoras que disponen de convenio actualizado y el nivel de cobertura habría crecido hasta el 88%.

Lo más relevante para la potencial aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva en el ámbito de la CAPV, es que la mayor parte de estas personas se encuadraban en convenios actualizados negociados dentro del ámbito autonómico. Eran cerca de 400.000 personas asalariadas en 2023 y 402.768 personas asalariadas según los datos del CRL actualizados a 2024.

Imagen 2: Mapa general de la estructura de la negociación colectiva de la CAPV. 2023



Fuente: CRL-LHK. Datos extraídos del Análisis de la Estructura de la Negociación Colectiva 2023 elaborado con información facilitada por la Seguridad Social a fecha 31/03/2023

Dentro de la población trabajadora susceptible de suscribir acuerdos de negociación colectiva no está incluido el personal funcionario, dado que sus condiciones de trabajo no se fijan mediante convenio colectivo, sino en base a acuerdos colectivos aprobados por Decreto. No obstante, sí que se incluye dentro de la población afectada por acuerdos de negociación colectiva a los empleados públicos con contrato laboral que trabajan en sociedades públicas y que, en algún momento, han suscrito un convenio de empresa, y el personal laboral de las administraciones públicas

Un 4,9% de la población asalariada se encontraba con un convenio decaído y el 7,3% sin convenio (actividades no reguladas)

Sin embargo, tal y como se indica en el referido informe del Consejo de Relaciones Laborales, únicamente una parte ha estado amparada en algún momento por este tipo de acuerdos, existiendo actividades en las que sus condiciones de trabajo nunca han estado reguladas mediante un convenio colectivo. Son un total de 48.302 personas, el 7,3% de la población asalariada de la CAPV en 2023.

Tabla 15: Población asalariada sujeta a convenios decaídos y afectada por actividades no reguladas por convenio colectivo por ramas de actividad según género (2023)

En actividades no reguladas	Con Convenios decaídos
48.302 personas trabajadoras	32.478 personas trabajadoras
7,3% del total asalariados/as	4,9% del total asalariados/as

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

27.000 personas están empleadas en el servicio del hogar, actividad no regulada

La mayoría de estas personas que trabajan en actividades no reguladas son mujeres (79,5%), siendo el colectivo mayoritario el de las personas trabajadoras al servicio del hogar (unas 27.000 personas), aunque también se encuentran en otras ocupaciones dentro del sector sanitario (por ejemplo, las de las consultas médicas), en muchos casos en empresas de reducido tamaño. Como se ha indicado, las trabajadoras son las más afectadas por situarse en ramas de actividad sin convenio regulador, tal y como se detalla en la siguiente tabla resumen.

Tabla 16: Población afectada por actividades no reguladas por convenio colectivo por ramas de actividad según género (2023)

	Total	% h.	Varones	% h.	Mujeres	% h.
01. Agricultura	1.533	3,2%	1.292	84,3	241	15,7
02. Pesca	1.383	2,9%	1.312	94,9	71	5,1
03. Energía y agua	889	1,8%	544	61,2	345	38,8
07. Industrias de la alimentación	299	0,6%	149	49,8	150	50,2
08. Industria textil, cuero y calzado	4	0,0%	0	0,0	4	100,0
11. Comercio	672	1,4%	301	44,8	371	55,2
13. Transportes	920	1,9%	738	80,2	182	19,8
14. Comunicaciones	444	0,9%	365	82,2	79	17,8
16. Servicios administrativos	2.890	6,0%	1.115	38,6	1.775	61,4
20. Sanidad y asistencia social	7.509	15,5%	1.192	15,9	6.317	84,1
21. Cultura, deportes y otras actividades	1.829	3,8%	812	44,4	1017	55,6
22. Servicios personales	29.930	62,0%	2.087	7,0	27.843	93,0
TOTAL	48.302	100%	9.907	20,5	38.395	79,5

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

Los datos más actualizados asociados a 2024 ofrecen una mirada similar de la distribución de las personas asalariadas que trabajan en actividades no reguladas, y en términos cuantitativos, según el CRL, en 2024 el número de personas asalariadas adscritas a actividades no reguladas apenas ha sufrido variación. Serían 48.000 personas aproximadamente.

Gráfico 20: Distribución según actividad de la población asalariada de la CAPV que trabaja en ocupaciones no reguladas por convenio 2024*



* Excluido el personal laboral y funcionario de las administraciones públicas

Fuente: Porcentajes obtenidos en base al estudio de la Estructura de la Negociación Colectiva de 2023

Adicionalmente, como se indica en el referido Informe del CRL, la reforma laboral de 2012 modificó la denominada ultraactividad de los convenios, y estableció que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado uno nuevo, aquel perderá, salvo pacto en contrario, su vigencia, pasando a considerarse decaído, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Dado que estas personas se encontraban amparadas por un convenio antes de la entrada en vigor de la mencionada reforma laboral, el CRL ha considerado oportuno continuar incluyéndolas dentro de su análisis, entre otras razones, por el elevado número de personas que se encuentran actualmente sin la cobertura de un convenio, así como por la posibilidad que existe de que estos convenios se renueven en un futuro. En 2023, se encontraban en esta situación un total de 32.478 personas trabajadoras, lo que supone el 4,9% del total de las y los asalariados. La estimación para 2024 es que se ha reducido moderadamente el número de personas asalariadas vinculadas a convenios decaídos hasta situarse en 29.520 personas.

La cobertura de los convenios colectivos en la CAPV ha crecido significativamente entre 2021 y 2023

La negociación colectiva ha avanzado considerablemente en los últimos años, según la información que proporciona el CRL de forma bienal. En 2023, último año para el que se dispone de información oficial (para 2024 son estimaciones) sobre la estructura de la negociación colectiva, se detecta una mejora considerable de la cobertura de la negociación colectiva en la CAPV respecto a 2021. El número de personas asalariadas con convenio actualizado ha crecido un 13,2%, desde 514.450 personas en 2021 a 582.189 personas en 2023.

En una perspectiva también positiva, las personas asalariadas en actividades no reguladas por convenio se han reducido en un 3,5%, desde 50.048 personas en 2021 a 48.302 personas en 2023. Asimismo, el número de personas trabajadoras que estaban sujetas a convenios decaídos ha decrecido sensiblemente (-44%), con cerca de 26.000 personas trabajadoras menos que han dejado de depender de un convenio decaído.

Tabla 17: Evolución de la población asalariada según la estructura de la negociación colectiva 2018-2021-2023

	2018	2021	2023	% 2023/2021
POBLACIÓN ASALARIADA TOTAL	772.563	775.141	819.975	
Sector privado	633.331	622.835	662.969	6,4%
Asalariados del sector privado en actividades no reguladas por convenio	55.039	50.048	48.302	-3,5%
Asalariados del sector privado con convenio identificado y actualizado	486.034	514.450	582.189	13,2%
Asalariados del sector privado con convenios sectoriales decaídos	92.258	58.337	32.478	-44,3%
Sector público	139.232	152.306	157.006	3,1%
Funcionarios	102.193	113.768	117.507	3,3%
Laborales	37.039	38.538	39.499	2,5%
Con convenio	26.361	27.582	28.664	3,9%
Sin convenio	10.523	10.910	10.783	-1,2%
Con convenios decaídos	155	46	52	13,0%

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

Las personas sujetas a convenios actualizados dependen tanto de convenios colectivos negociados y registrados en la CAPV, como de convenios sectoriales de ámbito estatal que inciden en sectores sin convenio específico en nuestra Comunidad.

Pues bien, la preeminencia del ámbito autonómico como ámbito de negociación es considerable. De este modo, un total de 398.295 trabajadores están sujetos a convenios de ámbito autonómico, habitualmente de carácter sectorial. Suponen el 68% del total de personas asalariadas que están sujetas a algún convenio actualizado en 2023.

En algunos casos, las personas trabajadoras están sujetas a convenios de empresa. Habitualmente, estos pactos de empresa mejoran las condiciones del convenio sectorial, aunque en la mayoría de los casos no existe información pública de sus condiciones, ni siquiera se depositan ante la autoridad laboral.

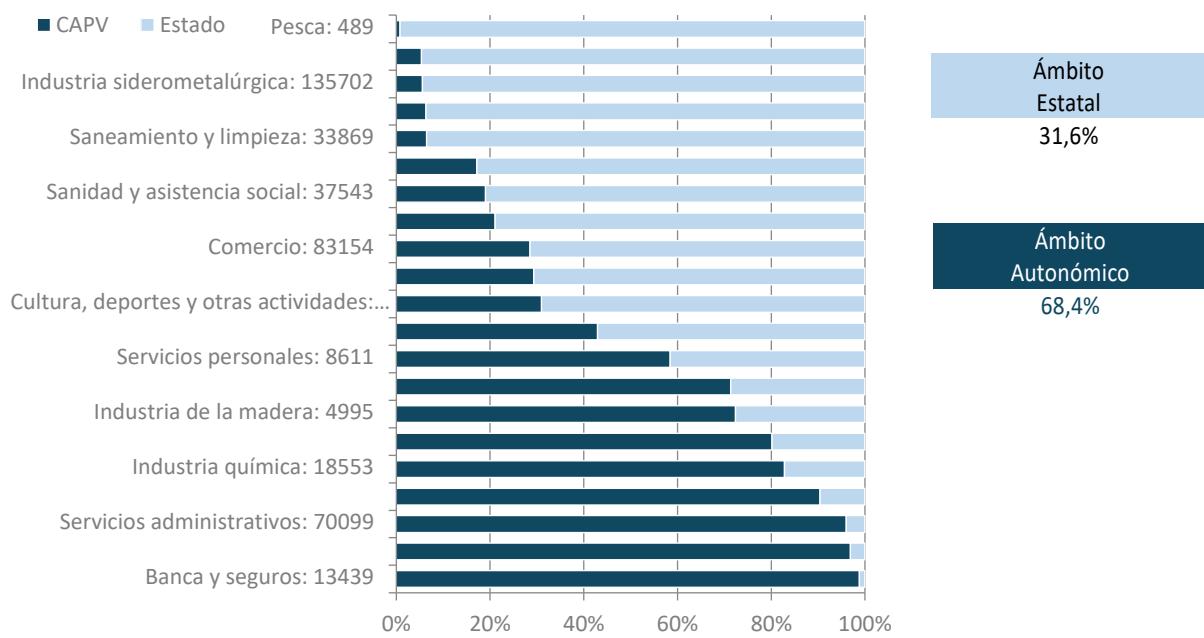
Tabla 18: Total CAPV. Sector privado con convenio actualizado. Distribución según ámbitos de negociación 2023

Asalariados del sector privado con convenio Actualizado	Ámbito estatal 31,6%	Empresa 19.4% Sector 80.6%
582.189	Ámbito de la CAPV 68,4%	Empresa 22,8% Sector 77,2%

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

La importancia relativa de la negociación de ámbito autonómico supera en muchas ramas de actividad a la de ámbito estatal. En el siguiente gráfico proporcionado por el CRL se aprecia el ranking de ramas de actividad según el peso relativo de ambos ámbitos de negociación, indicando también el número total de personas trabajadoras por rama.

Gráfico 21: Negociación colectiva en el sector privado desarrollada en la CAPV según ámbito autonómico y estatal de negociación por sectores de actividad y asalariados afectados 2023



Fuente: Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

La importancia de la información que proporciona el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi

Los informes y estudios que publica periódicamente el Consejo de Relaciones Laborales de Euskadi permiten ofrecer un retrato consistente y actualizado del alcance de la negociación colectiva en la CAPV y de su evolución detallada a nivel sectorial, así como respecto a otras variables de especial interés como es el sexo.

En todo caso, la información de que dispone este Consejo no permite alcanzar a cuantificar la población asalariada que potencialmente se podría ver afectada por la aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva y, por tanto, el impacto de posibles incrementos de este salario mínimo en cada ámbito sectorial.

Para ello, se debería asumir la realización de un trabajo de notable calado consistente en estudiar en las tablas salariales en cada convenio (actualizándolas a euros de 2025 mediante la aplicación de las cláusulas revisión salarial que figuren en cada convenio), analizar las categorías laborales con menor remuneración, y realizar hipótesis sobre la magnitud del número de personas trabajadoras potencialmente beneficiarias de estos incrementos, así como el posible efecto indirecto sobre los niveles salariales de las categorías inmediatamente superiores.

Sería importante disponer de un Observatorio de la Negociación Colectiva que permitiera conocer con mayor precisión la situación de la negociación colectiva en Euskadi.



Resumen capítulo

Incidencia de la pobreza en la CAPV

- Según la Encuesta de Pobreza del Departamento de Igualdad, Políticas Sociales y Justicia del Gobierno Vasco, en el caso de Euskadi la incidencia de la pobreza alcanza al 4,9% de la población en 2022. Se trata de algo más de 106 mil personas que disponen de un nivel de ingresos inferior al 40% de la mediana de ingresos. La situación en la que se encuentran se denomina riesgo de pobreza grave.
- Otra perspectiva para la aproximación a los grupos de personas que se encuentran en situaciones de Ausencia de Bienestar consiste en analizar la información que proporciona Lanbide sobre la RGI sobre el colectivo de personas beneficiarias de esta prestación. Entre ellas, destacan las personas titulares de la RGI que reciben esta prestación como complemento a los Ingresos de Trabajo.
- Son un total de 17.879 personas titulares de esta prestación en 2024, siendo predominante la presencia de mujeres y de personas que solamente disponen de la formación reglada obligatoria. Adicionalmente se contabilizan un total de 11.343 personas que disponen de un empleo en 2024 y que, aunque no son personas titulares de la RGI, son beneficiarias de dicha prestación al formar parte de las unidades de convivencia junto con las personas titulares.

Dinámicas en el mercado de trabajo

- El mercado de trabajo en Euskadi ha experimentado una mejoría considerable en los últimos años. Unos datos corroborados por la afiliación de trabajadores a la Seguridad Social, que en 2024 logró un récord histórico al alcanzar un total de 1.024.510 personas. Sin embargo, el impacto en términos de mejora de calidad del empleo resulta más limitado.
- Según los últimos datos de la PRA de Eustat, en 2022 el 19% de la población asalariada en Euskadi disponía de un empleo temporal, observándose una mejora considerable desde 2020, cuando esta tasa resultaba diez puntos porcentuales superior (29%). Asimismo 140 mil personas asalariadas en el sector privado y cooperativistas disponían de un empleo a tiempo parcial en Euskadi. Este carácter parcial del empleo tiene, como no podría ser de otra forma, un impacto notable sobre el salario medio de estas trabajadoras y trabajadores.

Evolución del salario en Euskadi

- El estudio realizado concluye que las dos fuentes estadísticas oficiales de carácter estatal que publica el INE que ofrecen datos sobre salarios con mayor consistencia a nivel de la CAPV son la Encuesta de Estructural Salarial (EES) y la Encuesta de la Población Activa (EPA). Asimismo, el salario medio para la CAPV que ofrecen estas dos estadísticas resultan similares, lo que viene a dotar de consistencia a las estimaciones sobre un salario mínimo de negociación colectiva realizados en este informe.

- Desde 2018 el salario medio en la CAPV crece por debajo de la inflación. En términos acumulados, desde diciembre de 2018 el IPC ha crecido un 16,6%, frente al 13,9% los incrementos acordados en los convenios en Euskadi.
- Si nos centramos en los salarios más bajos, la EES proporciona información sobre el percentil 10, que representa el salario por debajo del cual se encuentra el 10% de los trabajadores. En la CAPV, este salario fue de 12.609 euros en 2022, con un crecimiento del 26,1% desde 2008.
- A partir de los datos de la EPA se deduce que el salario medio en 2023 de las personas con empleo a tiempo completo se situaba en 35.332 euros, frente a 12.749 euros en el caso de las personas empleadas a tiempo parcial. Las personas trabajadoras con ingresos en el percentil 10 ingresan 10.757 euros y 8.092 euros, respectivamente.
- Asimismo, el 15,2% de los asalariados de la comunidad percibían un salario inferior a 1.144 euros en 2023 (los dos primeros deciles), lo que equivale a un nivel salarial próximo al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) del 2023 (1.080 euros en 14 pagas).
- En el caso del colectivo de personas asalariadas a jornada completa, se obtiene un grupo más homogéneo para el análisis salarial, ya que se evita la distorsión que puede generar la jornada parcial (en la que algunos trabajadores pueden complementar ingresos con un segundo empleo). En este segmento, en 2023 el 3,1% de las personas asalariadas a tiempo completo (aproximadamente 23.000 personas), perciben un salario inferior a 1.144,66 euros brutos mensuales y un 9,1% (7,6% sobre asalariados totales) se encontraría por debajo de los 1.315 euros mensuales, algo más de 66.000 personas.

Análisis del coste de la vida

- El estudio Estimació de les Paritats de Poder Adquisitiu (PPA) per a les Comunitats autònomes espanyoles incluye una aproximación realizada con datos de 2021, en la que otorga a la CAPV un valor de 107 en el PPA respecto al valor 100 de promedio en España. Este diferencial supone un porcentaje del 7% que permitiría argumentar que el salario mínimo de negociación colectiva superara el salario mínimo profesional del Estado.
- Otra fuente complementaria para aproximar esta dimensión de análisis se asocia al gasto medio de los hogares por CCAA que proporciona el INE a través de la estadística denominada Encuesta de Presupuestos Familiares. Euskadi se sitúa en la segunda posición de las CCAA en cuanto al gasto medio por hogar, que se encuentra en 36.331 euros y es notablemente superior al promedio estatal (32.616,6 euros), en concreto, un 11,3% por encima de la media estatal. Y este sería un segundo argumento a favor de disponer de un diferente salario mínimo de negociación colectiva.

Cobertura de la negociación colectiva en la CAPV

- Como indica la directiva de la UE, uno de los objetivos estratégicos de las orientaciones que se plantean en esta normativa consiste en aumentar el número de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva sobre la fijación de salarios, situando en el 80% de la población asalariada. En el caso de la CAPV, la cobertura de la negociación colectiva supera ampliamente este porcentaje: el 87,8% de las 662.969 personas asalariadas que trabajan en empresas del sector privado de la CAPV disponía de un convenio actualizado; en concreto, son un total de 582.189 personas. Adicionalmente, la negociación colectiva ha avanzado considerablemente en los últimos años según la información que proporciona el CRL de forma bienal
- La mayor parte de estas personas se encuadraban en convenios actualizados negociados dentro del ámbito autonómico. Eran cerca de 400.000 personas asalariadas en 2023 y 431.000 según los datos del CRL actualizados a 2024.
- Sin embargo, continúan existiendo actividades en las que sus condiciones de trabajo nunca han estado reguladas mediante un convenio colectivo. Son un total de 48.302 personas, el 7,3% de la población asalariada de la CAPV en 2023.
- La mayoría de estas personas que trabajan en actividades no reguladas son mujeres (79,5%), siendo el colectivo mayoritario el de las personas trabajadoras al servicio del hogar (unas 27.000 personas), aunque también se encuentran en otras ocupaciones dentro del sector sanitario (por ejemplo, las de las consultas médicas), en muchos casos en empresas de reducido tamaño. Adicionalmente, un total de 32.478 personas trabajadoras se encuentran trabajando en ramas de actividad con convenio decaído, lo que supone el 4,9% del total de asalariados/as.

CAPÍTULO 4. METODOLOGÍA DEL ESTUDIO DEL SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VASCA

4.1. Enfoque metodológico

La definición del salario mínimo de negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca busca establecer una base salarial inicial para las negociaciones colectivas, con el propósito de proteger a las y los trabajadores y mejorar las condiciones laborales. Como ya se ha indicado, hay que subrayar que esta metodología no afecta ni sustituye el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido por el Estado, que sigue siendo la referencia mínima legal obligatoria en todo el territorio español.

4.1.1. Análisis del contexto económico y social

Para establecer un salario mínimo de negociación colectiva adecuado y sostenible en la Comunidad Autónoma Vasca, es imprescindible realizar un análisis de los principales indicadores económicos y sociales que afectan directamente a la calidad de vida de las y los trabajadores. Este análisis se centra en los siguientes aspectos fundamentales que se han desarrollado de forma sintética en el Capítulo 3 de análisis de contexto. Entre las distintas dimensiones objeto de estudio previo se pueden destacar las siguientes:

a. Umbral de pobreza

Se debe tomar también en consideración la incidencia de las tasas de pobreza y del umbral de pobreza vigente en la Comunidad Autónoma Vasca, definido como el nivel de renta por debajo del cual se considera que una persona o familia no puede cubrir sus necesidades básicas. El salario mínimo de negociación colectiva debe situarse por encima de este umbral para contribuir a la reducción de la pobreza laboral y favorecer la inclusión social.

b. Tendencias del mercado de trabajo y condiciones salariales

Se deben tener en cuenta las características del mercado laboral vasco, incluyendo las tasas de empleo y desempleo, su evolución reciente y la naturaleza de los empleos predominantes (temporales, a tiempo parcial, sectoriales). Estas dinámicas permiten comprender mejor las condiciones de acceso al empleo y la estabilidad laboral, factores que condicionan la capacidad de los trabajadores para negociar mejoras salariales.

Asimismo, se debe enmarcar la fijación del salario mínimo de negociación colectiva respecto a la distribución salarial mediante estimaciones de percentiles del salario, que permitirán conocer la variabilidad y los niveles salariales predominantes. Este análisis facilitará dimensionar la población laboral que percibe distintos tramos de sueldo, proporcionando una visión precisa de la realidad salarial en el ámbito vasco.

Esta aproximación metodológica garantizará que el salario mínimo de negociación colectiva se construya sobre una base sólida, ajustada a las características del mercado laboral y orientada a promover un suelo salarial que proteja a la mayoría de los trabajadores en las negociaciones colectivas.

c. Importancia de los empleos a tiempo parcial

En el caso del mercado laboral vasco, en los últimos años se han identificado ciertos fenómenos que merecen atención: un incremento de la temporalidad en algunos sectores, una creciente segmentación del mercado laboral y una participación elevada del empleo a tiempo parcial, especialmente entre jóvenes y mujeres.

Estas características inciden directamente en la estabilidad del empleo y, por tanto, en las condiciones de vida de la población trabajadora. Por ejemplo, una alta tasa de temporalidad o rotación en el empleo dificulta la posibilidad de establecer proyectos vitales a largo plazo, reduce el acceso al crédito y debilita la capacidad de negociación colectiva. Además, los sectores que concentran empleo más precario, como el comercio, la hostelería o determinados servicios personales, tienden a estar peor remunerados y a ofrecer menores garantías laborales, lo que profundiza las desigualdades.

d. Coste de la vida e inflación

Se debe tener en cuenta la evolución del coste de vida en un ámbito territorial (país, región, ...) considerando el impacto de la inflación en los bienes y servicios básicos, incluyendo vivienda, alimentación, transporte, educación y salud. Este análisis permite ajustar el salario mínimo de convenio para que garantice poder adquisitivo real y evite la pérdida de poder de compra ante subidas generalizadas de precios.

Asimismo, se debe tener en cuenta la paridad del poder adquisitivo (PPA), que permite comparar de manera homogénea el nivel de vida y la capacidad de compra real de los salarios en la Comunidad Autónoma Vasca respecto a otras regiones o territorios, ajustando así el salario mínimo para reflejar no solo la inflación local sino también diferencias estructurales en los precios relativos y condiciones económicas.

e. Cobertura de la negociación colectiva

Finalmente, resulta de especial relevancia tener en cuenta la cobertura efectiva de trabajadores protegidos por convenios colectivos, identificando el alcance real de estos acuerdos en la población activa.

4.1.2. Consideraciones previas ante la falta de información salarial a nivel de convenio

Dada la complejidad y la falta de información estadística consistente ya señaladas anteriormente, para realizar un estudio exhaustivo de los salarios específicos por convenio, la metodología propuesta se inspira en los principios y criterios recogidos en la Carta Social Europea y en la normativa europea relacionada con la fijación de salarios mínimos interprofesionales. Estos marcos de referencia aportan directrices valiosas para estructurar un salario mínimo de negociación colectiva coherente y socialmente responsable.

No obstante, la construcción de este salario mínimo de negociación colectiva responde a una lógica y objetivos propios del ámbito de la negociación colectiva autonómica, con características y finalidades distintas a las que rigen el salario mínimo.

4.1.3. Adaptación sectorial y territorial

Aunque el diseño del salario mínimo de negociación colectiva tiene en cuenta la diversidad productiva y socioeconómica de los sectores y territorios dentro de la Comunidad Autónoma Vasca, no es posible realizar un ejercicio de cuantificación directa de diferencias salariales por comarcas o ramas de actividad, dada la limitada disponibilidad de datos desagregados, lo que dificulta establecer comparaciones robustas y representativas a ese nivel de detalles.

En su lugar, esta dimensión será abordada a partir de principios teóricos sobre los impactos de la fijación de diferentes suelos salariales a partir de la literatura disponible sobre los efectos de incrementos en los salarios mínimos en otros ámbitos, y especialmente, en relación con las recientes subidas del SMI en España.

4.1.4. Elaboración de una propuesta basada en hipótesis y fuentes múltiples

Como resultado del proceso metodológico descrito, se procederá a la elaboración de una propuesta de salario mínimo de negociación colectiva a partir de un conjunto de hipótesis razonadas y fundamentadas, partiendo de los principios recogidos en la normativa vigente, en la Carta Social Europea y en otras referencias relevantes.

Este ejercicio incluirá distintos escenarios de referencia para la determinación del umbral salarial, considerando criterios como el del salario medio o mediano, estimaciones derivadas de estudios de pobreza relativa, así como orientaciones provenientes de diferentes estadísticas nacionales. A su vez, se contemplarán hipótesis para la actualización periódica de este salario mínimo de negociación colectiva, basadas en diferentes variables.

4.2. Enfoque operativo

Este apartado resulta de especial relevancia para el objetivo del informe. En el mismo se ha procedido a analizar las diferentes fuentes estadísticas que permitirían aproximar la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi.

Uno de los principales obstáculos en este proceso es la ausencia de una estadística específica y consolidada sobre salarios elaborada en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Actualmente, Eustat no cuenta con una operación estadística propia y periódica centrada en los salarios, que permita observar su evolución, distribución y relación con las estructuras de la negociación colectiva vigentes en Euskadi. Asimismo, el Gobierno Vasco no dispone de estudios sistemáticos o de series temporales propias que aborden con suficiente profundidad la realidad salarial vasca.

Esta carencia limita la posibilidad de realizar un análisis ajustado a las particularidades socioeconómicas del territorio, obligando a recurrir a fuentes estadísticas externas que, si bien son oficiales y reconocidas, no responden plenamente a las necesidades específicas del ámbito autonómico.

En consecuencia, y ante la falta de información propia, se han tenido que considerar fuentes estatales que, aunque metodológicamente rigurosas, presentan limitaciones importantes para una aproximación precisa y contextualizada al salario en Euskadi.

Tras realizar un análisis del conjunto de estadísticas publicadas, se han seleccionado dos estadísticas oficiales, ambas publicadas por el INE, como son la **Encuesta de Estructural Salarial (EES)** y la **Encuesta de la Población Activa (EPA)** en su módulo específico dedicado al análisis de los salarios.

Los argumentos y criterios que justifican esta opción son los siguientes:

1. Se opta por una estadística de ámbito estatal que proporcione datos a nivel de Euskadi, dado que no existe actualmente una estadística propia en Euskadi que permite analizar la evolución de los salarios.
2. Se han estudiado las diversas estadísticas que se centran directamente en el análisis de los salarios, aunque existen otras estadísticas estatales que proporcionan otro tipo de indicadores y variables cercanos a los salarios, pero que se centran en mayor medida en los costes laborales (que como es sabido incluyen otro tipo de costes empresariales, seguridad social, etc.), de forma que no resultan especialmente útiles para analizar el importe efectivo destinado a los salarios.
3. En cualquier caso, ninguna de las dos estadísticas de referencia (EPA y EES) permite analizar los salarios asociados específicamente a ramas de actividad y, en menor medida, a los ámbitos de negociación propios de la estructura de la negociación colectiva de Euskadi que han sido analizados en el capítulo anterior.

En el siguiente cuadro se resumen las características de las dos operaciones estadísticas que se utilizan como referencia para el análisis del salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi.

Característica	EPA	EES
Finalidad	Obtención de resultados sobre los ocupados, los parados y los inactivos.	Conocimiento de la distribución de los salarios en función de las características individuales y
Fuente de datos	Entrevista personal y telefónica + Registros administrativos (en explotaciones	cuestionario cumplimentado establecimiento + Registros administrativos.
Tamaño muestral	55.000 viviendas y 130.000 personas En CAPV 3.346 viviendas en 239 secciones	28.500 establecimientos y 220.000 trabajadores aproximadamente.
Cobertura de ocupaciones	Todas las ocupaciones de la CNO-11 (incluye Grupo 0)	Excluye Fuerzas Armadas y empleo doméstico
Sectores	Se cubren todas las categorías de la CNAE	Casi todos (excepto agricultura y empleo doméstico)
Tipo de trabajadores	Asalariados y autónomos	Solo asalariados

Aunque ambas estadísticas son de utilidad y ofrecen miradas complementarias, uno de los aspectos más relevantes que determina la Encuesta de Estructura Salarial (EES) es su finalidad. Esta encuesta está orientada a estudiar específicamente la distribución de los salarios.

En todo caso, a nivel de fuentes de información, ambas encuestas (EES y EPA) complementan los datos salariales mediante registros administrativos y estimaciones, por lo que, a priori, en este aspecto no debería ser una más consistente que la otra para su uso en el objeto de este informe.

Las fuentes utilizadas en ambas operaciones estadísticas son las siguientes:

- Los registros de las declaraciones anuales de retenciones e ingresos a cuenta del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (IRPF)
- Los registros del fichero general de afiliaciones y altas y el fichero de bases de cotización de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

En cuanto al tamaño muestral, la EES en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) ofrece un mayor tamaño, y está específicamente orientada a la finalidad de la encuesta, que se centra en los salarios.

Por otro lado, en el caso de la Encuesta de Población Activa (EPA), aunque el tamaño muestral es significativo, la muestra incluye cuotas dirigidas a población no asalariada y autónomos, lo que reduce el tamaño muestral en relación con los datos salariales comparados con los de la EES. En cualquier caso, la muestra disponible presenta limitaciones a nivel autonómico, lo que dificulta un análisis suficientemente desagregado por ramas de actividad o ámbitos de negociación específicos en Euskadi.

Ninguna de las encuestas mencionadas, la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES), aborda específicamente los datos sobre jornadas parciales y completas de manera equiparable, ya que los salarios brutos de las jornadas parciales no son comparables al salario que supondrían a jornada completa. Aunque la EES proporciona el salario por hora, lo que permite una comparación más equitativa entre trabajadores con diferentes tipos de jornada, los datos disponibles son más limitados, ya que no incluyen deciles ni el mismo nivel de desagregación.



Resumen capítulo

- La definición del salario mínimo de negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca busca establecer una base salarial inicial para las negociaciones colectivas, con el propósito de proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones laborales. Esta metodología no afecta ni sustituye el salario mínimo Interprofesional (SMI) establecido por el Estado, que sigue siendo la referencia mínima legal obligatoria en todo el territorio español.
- La metodología propuesta se inspira en los principios y criterios recogidos en la Carta Social Europea y en la normativa europea relacionada con la fijación de salarios mínimos interprofesionales. Estos marcos de referencia aportan directrices valiosas para estructurar un salario mínimo de negociación colectiva coherente y socialmente responsable. No obstante, la construcción de este salario mínimo de negociación colectiva debería responder a una lógica y objetivos propios del ámbito de la negociación colectiva autonómica, con características y finalidades distintas a las que rigen el salario mínimo.
- Asimismo, uno de los principales obstáculos en este proceso es la ausencia de una estadística específica y consolidada sobre salarios elaborada en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco. Ante la falta de información propia, se han tenido que considerar fuentes estatales que, aunque metodológicamente rigurosas, presentan limitaciones importantes para una aproximación precisa y contextualizada al salario en Euskadi.
- Tras realizar un análisis del conjunto de estadísticas publicadas, se han seleccionado dos estadísticas oficiales, ambas publicadas por el INE, como son la Encuesta de Estructural Salarial (EES) y la Encuesta de la Población Activa (EPA) en su módulo específico dedicado al análisis de los salarios. Los motivos de esta elección se detallan en este capítulo 4 y se sintetizan en la siguiente tabla.

Característica	EPA	EES
Finalidad	Obtención de resultados sobre los ocupados, los parados y los inactivos.	Conocimiento de la distribución de los salarios en función de las características
Fuente de datos	Entrevista personal y telefónica + Registros administrativos (en explotaciones	cuestionario cumplimentado establecimiento + Registros
Tamaño muestral	55.000 viviendas y 130.000 personas En CAPV 3.346 viviendas en 239 secciones	28.500 establecimientos y 220.000 trabajadores aproximadamente.
Cobertura de ocupaciones	Todas las ocupaciones de la CNO-11 (incluye Grupo 0)	Excluye Fuerzas Armadas y empleo doméstico
Sectores	Se cubren todas las categorías de la CNAE	Casi todos (excepto agricultura y empleo doméstico)
Tipo de trabajadores	Asalariados y autónomos	Solo asalariados

CAPÍTULO 5. HIPÓTESIS PARA EL CÁLCULO ACTUALIZADO DE SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Este capítulo recoge las distintas propuestas de estimación cuantitativa del salario mínimo de negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca, desarrolladas a partir de diferentes metodologías y fuentes estadísticas. El objetivo es ofrecer un marco comparativo de umbrales salariales que, aunque provisionales y orientativos, sirvan de referencia para el debate técnico y social en torno al establecimiento de un suelo salarial negociado. Las metodologías seleccionadas parten de indicadores salariales medios o medianos obtenidos de fuentes estadísticas oficiales que ya han sido analizadas en los anteriores apartados.

Antes de proceder a aplicar esta y otras metodologías para la estimación del salario mínimo de negociación colectiva, se procederá a actualizar los salarios medios al año 2024 mediante diferentes hipótesis construidas a partir de datos complementarios procedentes de fuentes oficiales.

Conviene ofrecer unas breves indicaciones técnicas sobre los criterios de actualización considerados. Cada propuesta de salario mínimo de negociación colectiva será actualizada tomando como base indicadores específicos disponibles a nivel estatal o autonómico, priorizando aquellos que reflejen de la manera más adecuada posible la evolución de los salarios reales. En todos los casos, se procurará emplear datos consolidados y comparables, siendo conscientes de las limitaciones derivadas de la falta de estadísticas específicas.

A1.- Actualización de los salarios medios a 2024

Opción 1: Incremento de los costes salariales de la CAPV según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL)

La actualización se realiza a partir de la variación interanual del coste salarial medio, calculada como el promedio del coste salarial en los cuatro trimestres del año y su correspondiente incremento anual, de forma que se refleje con mayor precisión la tendencia anual. Este indicador se utiliza como una aproximación al crecimiento real de los salarios.

Gráfico 22: Incremento del coste salarial en Euskadi 2022-2024



Fuente. ETCL

Asumiendo estos crecimientos del coste salarial, la actualización de los salarios brutos a valores de 2024 a partir de los últimos datos disponibles —provenientes de la Encuesta de Población Activa (EPA) de 2023 y de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2022— se ha realizado aplicando la variación acumulada del coste salarial medio según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL).

De este modo, se ha estimado el incremento salarial interanual entre el año base de cada estadística y 2025, lo que permite aproximar razonablemente los valores actualizados. Aunque esta actualización no puede equipararse a una medición directa del salario bruto en 2024, ofrece una base suficientemente orientativa para avanzar en los análisis comparativos y en las propuestas de umbral salarial que se desarrollarán en los siguientes apartados.

Tabla 19: Salarios medios actualizados mediante ETCL

Fuente	Bruto Anual 2022	Bruto Anual 2023	Bruto Anual 2024
EPA 2023	N/P	35.333,00	36.145,66
EES 2022	36.561	37.913,76	38.785,77

Opción 2: Incremento de los convenios de ámbito estatal con incidencia en Euskadi para el 2023 aplicado tanto para 2023 como para 2024

Esta alternativa toma como referencia el dato más reciente disponible (año 2023) sobre la subida media de los salarios acordada en convenios colectivos de ámbito estatal con efectos Euskadi.

El valor registrado, **un incremento medio del 4,22%**, se aplica **para los años 2023 y 2024**, ante la ausencia del dato publicado para el año 2024 y bajo la hipótesis de continuidad en las dinámicas de negociación y aplicación de dichos convenios. Este enfoque no pretende reproducir con exactitud la evolución real de todos los salarios negociados, pero ofrece una aproximación razonable

Tabla 20: Salarios medios actualizados mediante Incremento medio salarial de los convenios

Fuente	Bruto Anual 2022	Bruto Anual 2023	Bruto Anual 2024
EPA 2023	N/P	35.333,00	36.824,05
EES 2022	36.561	38.103,87	39.711,86

Debilidad de esta opción 2: Esta hipótesis solo tiene en cuenta a los convenios de ámbito estatal, dejando de lado los de ámbito autonómico y solo se dispone el de 2023.

Opción 3: Estimación aplicada en la elaboración del SMI a partir de los datos estatales de la ETCL

Esta opción toma como punto de partida la metodología utilizada por la Comisión Asesora para el Análisis del SMI (Informe 3 CAASMI), en la que se aplica como indicador de referencia el crecimiento salarial medio anual recogido en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL). Siguiendo este enfoque, se proyecta la evolución salarial estimada a partir de dicho indicador como base para actualizar los salarios procedentes de otras fuentes estadísticas, como la EPA o la EES.

El valor de crecimiento considerado que guarda coherencia con el utilizado en la elaboración del SMI estatal se traslada de forma homogénea para estimar los salarios brutos en 2025, partiendo de los datos más recientes disponibles.

Aunque este método no reproduce necesariamente con exactitud los cambios reales en el territorio, **ofrece una pauta reconocida institucionalmente** y basada en una fuente oficial periódica, por lo que se considera un criterio **técnicamente coherente y operativamente viable** para actualizar los valores salariales de referencia.

Debilidad de esta opción: Se tiene en cuenta el crecimiento salarial estatal.

Tabla 21: Salarios medios actualizados mediante ETCL estatal

Fuente	Bruto Anual 2022	Bruto Anual 2023	Bruto Anual 2024
EPA 2023	N/P	35.333,00	36.728,65
EES 2022	36.561,00	38.410,99	39.928,22

Entre las tres alternativas consideradas, la opción 1 se revela como la más adecuada por su alineación con la evolución real de los costes salariales en la CAPV y por ofrecer una mayor coherencia estadística. No obstante, aunque las opciones restantes parten de bases distintas, sus resultados finales no difieren sustancialmente, lo que avala la solidez de la estimación seleccionada.

A2.- Análisis de alternativas para establecer un salario mínimo de negociación colectiva

Como se viene indicando, ante la ausencia de una metodología estadística contrastada para la estimación de un salario mínimo de negociación colectiva para la CAPV se ha procedido a tomar en consideración las recomendaciones establecidas por la Carta Social Europea y las directrices recogidas en diversas iniciativas normativas europeas relativas a salarios mínimos adecuados, se plantea una estimación del salario mínimo de negociación colectiva tomando como referencia dos umbrales internacionalmente reconocidos: el **50% del salario medio bruto**, el **60% del salario medio neto**. Estos umbrales han sido señalados en distintos informes de organismos europeos e internacionales como referencias útiles para garantizar una remuneración mínima adecuada que contribuya a prevenir la pobreza laboral y asegurar unas condiciones de vida dignas.

A2.1. 50% del salario Bruto

Siguiendo con la opción planteada en la normativa se ha elaborado un SMC partiendo de los últimos datos publicados por el INE en la encuesta de población activa EPA y la Encuesta cuatrienal de la estructura salarial EES. Asimismo, se utilizarán las diferentes hipótesis planteadas para la estimación de la evolución de los salarios.

Dadas las complicaciones y limitaciones para encontrar indicadores relacionados con el salario en la comunidad autónoma vasca o la falta de estos, esta opción se presenta como una opción más cualitativa (con menos estimaciones en el proceso), aunque siguen siendo necesaria una operación para una aproximación al salario vasco como se ha venido subrayando en este informe.

Estimación a partir de la subida del coste salarial total autonómico en ETCL

Fuente	Bruto Anual 2024	50% del Bruto anual	50% del Bruto Mensual 14 Pagas
EPA	36.145,66	18.072,83	1.290,92
EES	38.786,00	19.392,89	1.385,21

A2.2. 60% del salario neto

Una de las referencias más utilizadas a nivel europeo para definir un umbral salarial digno es el **60% del salario medio neto**. Su aplicación práctica exige convertir los datos disponibles, expresados generalmente en términos brutos, en salarios netos, lo que introduce cierta complejidad metodológica. Para abordar este proceso, se plantean **dos enfoques complementarios**:

Enfoque 1: Aplicación de retenciones medias y estimación efectiva post deducciones

Este segundo planteamiento reconoce que los sistemas fiscales, en la práctica, incorporan elementos redistributivos que afectan de manera desigual según los tramos de renta. En este caso, se utilizan:

- **Retenciones medias efectivas** estimadas a partir de la composición salarial media en el estado en la EES.
- Una tasa de conversión neto/bruto ajustada tras considerar las **deducciones fiscales más comunes** (mínimo personal, deducciones familiares, etc.), especialmente relevantes en tramos bajos), esta

conversión de salario neto a bruto se ha implementado aplicando las tablas de retención del trabajo propuestas para Bizkaia para el 2026 y una cotización a la seguridad social del 6,38%.

Enfoque 2: Aplicación directa de la retención correspondiente al salario medio bruto

Este planteamiento parte del supuesto de que el salario medio bruto disponible (por ejemplo, a partir de la Encuesta de Estructura Salarial) se corresponde con un trabajador tipo al que se le aplican las **retenciones fiscales estándar (IRPF + cotizaciones sociales)** según los tramos de ingresos. Se calcula así el salario medio neto individualizado, considerando:

- Retención por IRPF estándar en función del salario medio bruto.
- Cotización a la Seguridad Social del trabajador.
- Ausencia de deducciones personalizadas o elementos adicionales (hijos, hipoteca, etc.).

Posteriormente, se calcula el **60% de ese salario neto estimado** y se revierte la operación (es decir, se "brutaliza" el resultado) aplicando la **retención estándar** correspondiente.

Para ofrecer una representación en términos porcentuales respecto al salario bruto según ambos enfoques, en las siguientes tablas resumen se presenta una comparativa del proceso aplicado en cada caso. Se detalla el recorrido desde el salario medio bruto hasta el cálculo del salario neto y, posteriormente, la estimación del 60% neto y su conversión de nuevo a valores brutos, atendiendo a las diferencias de retención aplicadas en función del nivel de ingresos.

Enfoque 1	
% sobre Bruto	Equivalencia
77,43%	Salario neto
46,46%	60% Neto
49,62%	60% Neto + CSS
49,62%	60% Neto + CSS +IRPF

Enfoque 2	
% sobre Bruto	Equivalencia
76,62%	Salario neto
45,97%	60% Neto
49,10%	60% Neto + CSS
49,10%	60% Neto + CSS +IRPF

A pesar de partir de criterios distintos —el 60% del salario medio neto frente al 50% del salario bruto—, estos dos últimos enfoques del 60% del salario medio neto, una vez ajustados mediante conversiones neto/bruto según las estructuras fiscales, conducen a valores prácticamente equivalentes al primer enfoque en términos brutos.

A2.2.1. 60% del salario neto con retenciones medias sobre el salario

Para la elaboración de esta tabla se ha seguido una metodología análoga a la empleada en el *III Informe de la Comisión Asesora para el Análisis del SMI* a partir de los datos de salario bruto anual para personas asalariadas a jornada completa procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la EPA.

Se ha estimado el salario neto aplicando retención por IRPF media y cotizaciones a la Seguridad Social. Asimismo, se han detraído los importes correspondientes a pagos por horas extraordinarias y retribuciones en especie

medios, con el fin de aproximar el salario neto real. La relación entre salario neto y salario bruto se expresa en forma de porcentaje. Los valores utilizados provienen de los apartados de composición salarial recogidos en la EES para el Estado en ausencia de los datos publicados para la Comunidad autónoma Vasca.

Tabla 22: Descomposición del salario medio bruto y cálculo del porcentaje del salario medio neto en Euskadi.

Datos estimados a partir de la composición del salario bruto estatal

Salario medio Bruto Anual a jornada completa	% s/salario medio bruto
- Valoración media en especie 2	0,55%
- Pago medio por horas extraordinarias anual 2	0,42%
- Retención media IRPF 3	15,22%
- Contribución media a la seguridad social	6,38%
(suma Cotización e IRPF)	
Salario medio neto anual	77,43%

Fuente. EES. Elaboración propia

1. Porcentajes de la composición salarial del estado
2. Valoraciones sobre la media estatal de pagos en especie y horas extraordinarias anuales
3. Uso de la retención media del IRPF en lugar del tipo efectivo tras deducciones, debido a la imposibilidad de obtener este último dato.

Una vez obtenido el salario anual en términos netos, se calcula el 60% de dicho importe y se convierte nuevamente a términos brutos. Para ello, se aplica una retención del 0% en el IRPF, de acuerdo con los tramos establecidos en las tablas de retenciones del trabajo en Bizkaia para el año 2025⁸, así como una cotización del 6,38% a la Seguridad Social. El resultado de esta operación proporciona la cifra estimada como salario mínimo de negociación colectiva según este primer enfoque. Finalmente, este valor bruto anual se adapta a una distribución de 14 pagas anuales, a fin de facilitar la comparación con otros indicadores y referencias salariales.

Estimación a partir de la subida del coste salarial total autonómico en ETCL

Fuente	Bruto Anual 2024	Neto Anual (77,43%)	60% del Neto (46,46%)	SMC Bruto anual (49,62%)	SMC Bruto 14 pagas
EPA	36.146	27.988	16.793	17.937	1.281
EES	38.786	30.032	18.019	19.247	1.375

* Los porcentajes de los enunciados corresponden al porcentaje que representa sobre el salario medio bruto anual actualizado

⁸ Decreto Foral (DF 59/2025, de 12 de junio) que fija nuevas tablas con efectos desde el 1 de julio de 2025, donde la retención es de 0 % para salarios hasta 20 000 € brutos anuales. En la práctica, esas tablas aprobadas en julio 2025 seguirán en vigor durante el año fiscal 2026, salvo que la Hacienda Foral publique una modificación posterior.

A2.2.2. 60% del Salario Neto aplicando la retención correspondiente sobre el Salario Medio

Se ha estimado el salario neto aplicando el tipo de retención por IRPF correspondiente, según las tablas de retenciones del trabajo propuestas en Bizkaia para el año 2026, así como las cotizaciones sociales vigentes. En el caso de un salario anual bruto comprendido entre 35.470,01 y 40.060,01 euros, se ha considerado una retención del 17% en el IRPF para una persona sin descendientes, junto con una cotización del 6,38% a la Seguridad Social. Bajo estas condiciones, la relación entre salario neto y salario bruto se estima en un 76,62%, es decir, el salario neto representa ese porcentaje del salario bruto.

Una vez estimado el salario neto, se calcula el 60% de dicho importe. Esta nueva cantidad se convierte nuevamente a términos brutos, aplicando en este caso una retención del 0% en el IRPF (según el tramo de ingresos inferior a 20.000 euros anuales establecido en las tablas de Bizkaia para 2026), y manteniendo la cotización del 6,38% a la Seguridad Social. El resultado ofrece una estimación del salario mínimo de negociación colectiva según este segundo enfoque.

Finalmente, esta cifra bruta anual se adapta a una distribución en 14 pagas anuales, para facilitar su comparación con otros indicadores salariales y referencias utilizadas habitualmente en la negociación colectiva.

Estimación a partir de la subida del coste salarial total autonómico en ETCL

Fuente	Bruto Anual 2024	Neto Anual (76,62%)	60% del Neto (45,97%)	SMC Bruto anual (49,10%)	SMC Bruto 14 pagas
EPA	36.146	27.695	16.617	17.749	1.268
EES	38.786	29.718	17.831	19.046	1.360

Los porcentajes de los enunciados corresponden al porcentaje que representa sobre el salario medio bruto anual actualizado.



Resumen capítulo

- Este capítulo presenta las distintas propuestas de estimación cuantitativa del salario mínimo de negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca, desarrolladas a partir de diferentes metodologías y fuentes estadísticas.
- Su objetivo ha sido ofrecer un marco comparativo de umbrales salariales que, aunque provisionales y orientativos, sirvan de referencia para el debate técnico y social en torno al establecimiento de un suelo salarial negociado. Las metodologías seleccionadas parten de indicadores salariales medios obtenidos de fuentes estadísticas oficiales que ya han sido analizadas en los anteriores apartados.
- Como punto de partida, se ha procedido a actualizar los salarios medios al año 2024 mediante diferentes hipótesis construidas a partir de datos complementarios procedentes de fuentes oficiales.
- A partir de este proceso de actualización se ha planteado una estimación del salario mínimo de negociación colectiva tomando como referencia dos umbrales internacionalmente reconocidos: el **50% del salario medio bruto**, el **60% del salario medio neto** bajo dos posibles enfoques de aplicación. Estos umbrales han sido señalados en distintos informes de organismos europeos e internacionales como referencias útiles para garantizar una remuneración mínima adecuada que contribuya a prevenir la pobreza laboral y asegurar unas condiciones de vida dignas.
- Como resultado del análisis, se propone una horquilla estimativa que oscila entre 1.268 y 1.385 euros brutos en 14 pagas en un año, según los distintos enfoques y fuentes estadísticas consideradas.
- Bajo la hipótesis de una jornada anual de 1.800 horas laborales, se ha estimado el salario bruto por hora. Aplicando una división directa entre el salario anual y las horas trabajadas, se obtiene un salario bruto por hora que oscila entre aproximadamente 9,86 euros y 10,77 euros

CAPÍTULO 6. FACTORES Y EFECTOS DE LA APLICACIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A continuación, se realiza un recorrido por algunos de estos factores que resultan más relevantes y los efectos o impactos potenciales de un incremento en un salario mínimo de referencia para un ámbito territorial específico. Los efectos analizados parten de algunos de los estudios realizados en los últimos años que tienen como referencia diversas experiencias asociadas a la subida del salario mínimo interprofesional y a salarios de referencia para un ámbito territorial determinado. Por ello, hay que tomar con prudencia su transferibilidad a los efectos que generaría la aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva tal y como se especifica en el capítulo final de conclusiones.

1.- La mejora en la situación económica y social del conjunto de trabajadoras y trabajadores afectados y de su contribución al crecimiento del consumo y la demanda

El impacto más inmediato y evidente del incremento en un salario mínimo de referencia es la mejora en la situación económica y, por ende, social, del colectivo de trabajadoras y trabajadores a los que les afecta positivamente esta medida.

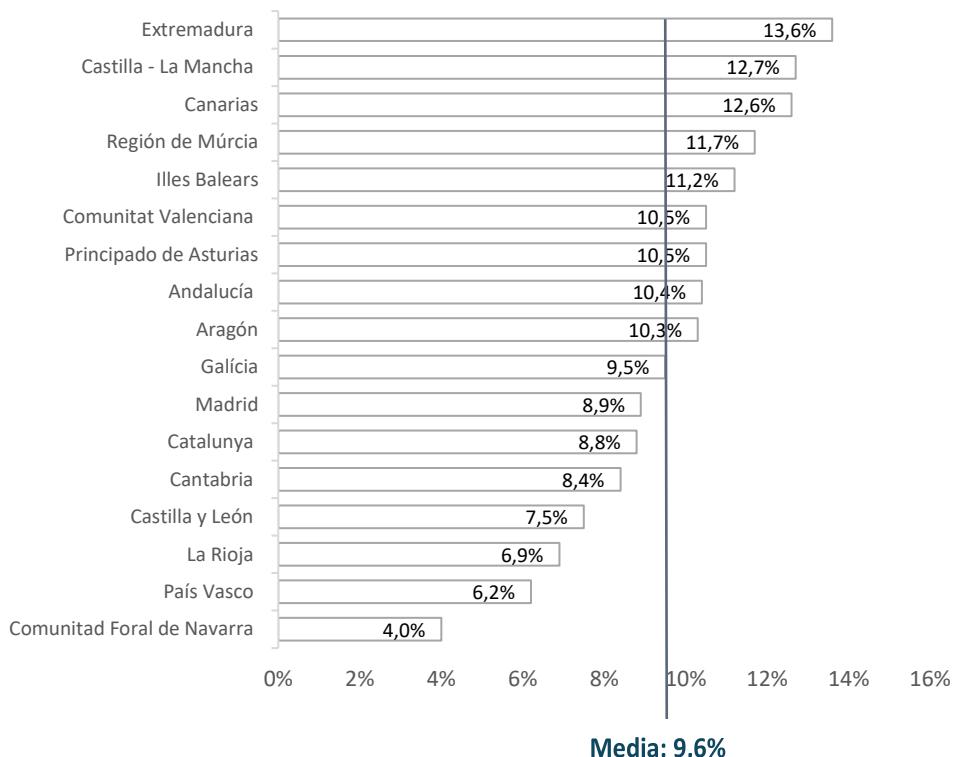
Según se desprende del estudio *El salario mínimo, una medida a favor del pacto social de la Fundación La Caixa. 2022*⁹, en 2019, el aumento del SMI desde 735,90 hasta 900 euros mensuales mejoró la situación de 1.192.482 trabajadores en España que tenían un salario a tiempo completo situado entre estos dos importes y representaban el 7% de los trabajadores por cuenta ajena. Estos trabajadores vieron aumentado su salario en 67,54 euros mensuales de media.

En 2020, el número de personas beneficiadas por el incremento del SMI a 950 euros mensuales fue aún mayor. Todos los trabajadores que mejoraron su salario en 2019 volvieron a hacerlo en 2020, a los que hay que añadir a 438.572 empleados que tenían un salario situado entre 900 y 950 euros, lo que suma un total de 1.631.054 personas. Representan el 9,6% de todos los trabajadores por cuenta ajena, con un aumento salarial mensual medio de 39,56 euros.

El análisis no profundiza excesivamente a nivel territorial. En todo caso, constata que existe una relación negativa entre la renta per cápita regional y el porcentaje de beneficiados por el aumento del SMI. Euskadi junto a Navarra son las CCAA que menos trabajadores tenían por debajo de 950 euros. Asimismo, el impacto de esta subida del SMI afecta en mayor medida a CCAA donde la hostelería y el comercio tienen mayor importancia, como Baleares o Canarias.

⁹ [El salario mínimo, una medida a favor del pacto social](#)

Gráfico 23: Existe una relación inversa entre renta per cápita regional y alcance del SMI. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por comunidad autónoma. 2020



Fuente: elaboración propia con EUROMOD

Por tanto, el importe total de la mejora salarial repercute directamente sobre la capacidad adquisitiva del colectivo de trabajadoras y trabajadores beneficiados, mejorando su situación socioeconómica y, en términos generales, supone una mejora agregada en términos de bienestar social para la sociedad.

Además del impacto social claramente positivo, se derivan una serie de efectos adicionales favorables en términos económicos o monetarios en el ámbito territorial o región en la que residen las personas trabajadoras beneficiarias, como son:

- El incremento del consumo y de la demanda derivado de la mejora salarial. Hay que tener en cuenta que, dado lo reducido de los ingresos de estos grupos de población, la propensión al consumo suele ser más elevada respecto a otras personas de mayor ingreso, esto es, el incremento salarial se destina mayoritariamente al consumo y no al ahorro¹⁰. Por ello, gran parte del incremento agregado de los salarios repercute en un aumento del consumo de los hogares que, además, resulta notablemente superior debido al denominado efecto multiplicador keynesiano de la demanda. Esto supone una mejora de la situación económica de la ciudad o región en la que residen estas personas. Asimismo, existe un efecto positivo en la reducción de la necesidad de recurrir al endeudamiento y al crédito.

¹⁰ OECD (2020). Tax Policy Reforms 2020. *Chapter on Tax and Inequality*. IMF Fiscal Monitor (October 2020). *Policies for the Recovery*.

- Las mejoras salariales de la población ocupada con menores ingresos suponen también un ahorro en términos de gasto social. Hay que tener en cuenta que el sistema de prestaciones sociales de Euskadi es el más desarrollado del Estado. De este modo, como se ha analizado anteriormente, se producirá un ahorro del complemento al ingreso del trabajo de la RGI (que complementa también los ingresos de las personas trabajadoras con menores ingresos) y en otra serie de prestaciones que ayudan al pago de diversos conceptos, especialmente, al pago de la vivienda.

2.- Uno de los impactos más relevantes se asocia a la reducción de los niveles de pobreza

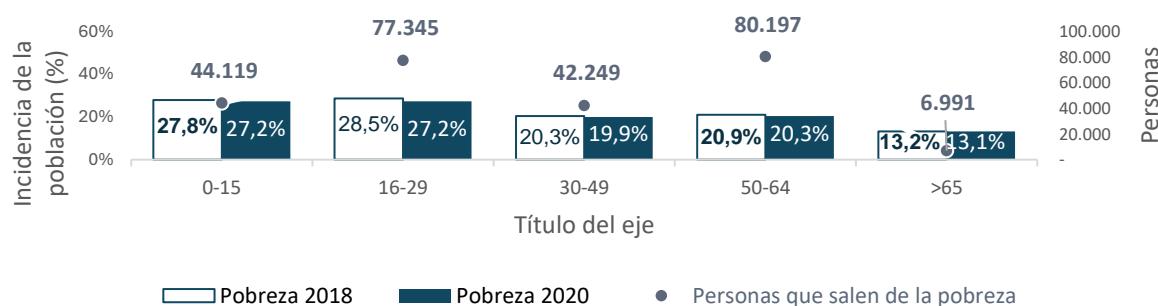
Los estudios realizados sobre el impacto de la subida del SMI en España en 2019 confirman un indudable impacto positivo en los grupos de población y colectivos que se encuentran en una situación más desfavorecida.

De este modo, según se desprende del estudio *El salario mínimo, una medida a favor del pacto social de la Fundación La Caixa. 2022¹¹*, el aumento del SMI logró reducir los niveles de pobreza en España. El porcentaje de personas consideradas pobres descende en España desde el 21,5% hasta el 20,9%, un valor que equivale a más de 250.000 personas.

El efecto de la subida del salario mínimo muestra un efecto más significativo en la reducción de la pobreza según el origen de las personas (fue mayor entre las personas que han nacido fuera de España) y entre las personas más jóvenes (entre aquellos que tienen entre 16 y 29 años) aunque *las más beneficiadas en términos absolutos fueron las personas de entre 50 y 64 años, ya que el número de trabajadores activos es mucho mayor en este tramo de edad. Gracias al nuevo SMI, 80.197 personas de este grupo han conseguido salir de la pobreza.*

Gráfico 24: La disminución de la pobreza es mayor en los jóvenes. Incidencia de la pobreza por edad, 2018 vs.

2020



Fuente: elaboración propia con EUROMOD

¹¹ <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/el-salario-minimo-una-medida-a-favor-del-pacto-social>

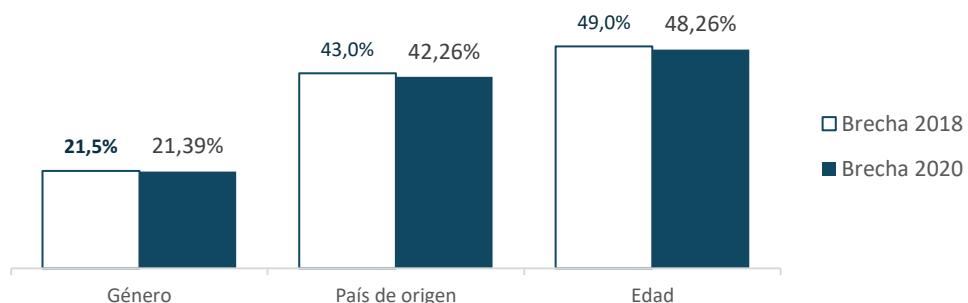
3.- Reducción de la brecha salarial

La subida de los salarios mínimos también repercute favorablemente en la reducción de las desigualdades salariales. Según el citado estudio de La Caixa, *el aumento del SMI llevado a cabo en 2019 y 2020 ha mejorado el salario de los trabajadores peor retribuidos, y por lo tanto ha beneficiado en mayor medida a los colectivos con mayor presencia en esa categoría: las mujeres, las personas nacidas en otro país y la juventud, aunque de forma muy moderada.*

Tras el fuerte incremento del SMI en España en 2019, se produjo una reducción de la brecha de género salarial de un 21,51% en 2018 a un 21,39% en 2020, al país de origen, de un 43,04% a un 42,26%, y a la edad, de un 49,01% a un 48,26%.

Esta moderada reducción en las desigualdades salariales se asocia también al denominado “efecto onda”. Este efecto consiste en que las personas trabajadoras con ingresos algo superiores al salario mínimo también ven aumentadas sus ganancias. Este efecto “onda” se observa mayoritariamente en las escalas más bajas de la distribución salarial y va reduciendo su impacto conforme mayor son los salarios percibidos.

Gráfico 25: Con el aumento del SMI, las brechas salariales disminuyen. Brecha salarial por género, país de origen y edad



Fuente: elaboración propia con EUROMOD

4.- No se detecta un impacto negativo significativo sobre el empleo

Una de las conclusiones más relevantes al analizar la literatura asociada a los impactos en el incremento de los salarios mínimos es la gran diversidad de variables y factores que inciden en los posibles resultados del impacto de este tipo de medidas sobre el empleo agregado o la población ocupada en una región o un país.

A este respecto, los diversos estudios están también condicionados; por un lado, por el ámbito territorial en el que se implementaron las subidas salariales, y por otro, por el momento en el que se encontraba esta economía

cuando se aplicaron (no es lo mismo medir estos efectos en un ciclo expansivo que en un depresivo), así como por la intensidad de este crecimiento.

Por tanto, las valoraciones sobre el posible impacto en el empleo deben realizarse con prudencia y no pueden extrapolarse directamente a la potencial aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi.

De hecho, las previsiones iniciales en 2019 antes de las grandes subidas del SMI estatal eran en general pesimistas ante esta medida. La Autoridad Independiente de Reforma Fiscal (AIReF)¹² estimaba que se perderían entre 40.000 y 125.000 empleos con la primera subida del SMI en 2020. Hay que recordar que la subida del SMI de 2019 supuso un aumento de más de un 22% en términos nominales respecto al vigente hasta el 31 de diciembre de 201, lo que supuso que algo más de un millón de trabajadores se beneficiase con la medida.

Sin embargo, al evaluar el impacto en el empleo una vez aplicada esta medida, la misma AIReF no detectó un efecto negativo significativo sobre el empleo. En la hipótesis más pesimista calculó que, *la subida del SMI en 2019, con los datos disponibles para el conjunto del año, tuvo un efecto negativo sobre la afiliación que supuso una reducción de entre 0,13 y 0,23 puntos porcentuales en su ritmo de crecimiento, lo que se traduce en una pérdida de entre 19.000 y 33.000 afiliados en 2019*. Por tanto, se trataba de un impacto negativo muy reducido para una economía como la española que supera ampliamente los 20 millones de empleos.

Esta evaluación estimó que el impacto sobre el empleo se habría distribuido desigualmente por colectivos, con los jóvenes y las regiones con salarios más bajos soportando los efectos más negativos en términos de pérdida de empleo. En todo caso, los autores de la evaluación admitían que este escenario de pérdida de empleo fue excesivamente pesimista ya que *no incorporaban posibles efectos indirectos asociados a que el incremento de los salarios de algunos trabajadores puede tener cierto impacto en su consumo que amortigüe en alguna medida la caída del empleo estimada*. Es decir, el análisis se centraba en los efectos negativos brutos, pero no en el impacto neto teniendo en cuenta el efecto positivo sobre la demanda agregada generado por el notable crecimiento de los salarios para un colectivo de más de un millón de personas.

5.- El impacto de la fijación de salarios mínimos a nivel local (ciudades) y regional: Oportunidades y Riesgos de su implantación.

Algunos autores (Adrian Todoli y Paula Lopez¹³) han centrado sus investigaciones sobre el impacto de la fijación de salarios mínimos en la escala local o regional. Se trataría de establecer un salario mínimo para todas las personas trabajadoras empleadas en las empresas de un ámbito territorial.

En todo caso, como criterio de prudencia previo a la hora de analizar sus resultados, estos autores ponen de manifiesto las dificultades para extraer los análisis que han realizado sobre la aplicación de un salario mínimo en

¹² <https://www.airef.es/wp-content/uploads/2020/07/Impacto-sobre-el-empleo-de-la-subida-del-Salario-M%C3%ADnimo-Interprofesional-a-900%E2%82%AC-mensuales.pdf>

¹³ [7salario mínimo local i regional.pdf](#)

determinados estados, regiones o ciudades, a otros ámbitos regionales, debido a la variedad y cantidad de factores relevantes para determinar la tendencia de los efectos que pueden generar un incremento de los salarios mínimos.

Los efectos de este tipo de salarios mínimos regionales o locales no llegan a una conclusión definitiva sobre si la implantación de un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) regional o local son más positivos que negativos en general. En lugar de eso, el informe presenta un análisis comparativo de los efectos, detallando tanto las oportunidades (efectos positivos) como los riesgos (efectos negativos) de la descentralización regulatoria del SMI, y enfatiza la complejidad y la naturaleza multifactorial de estos efectos.

De este modo, entre los efectos positivos indican que *las ciudades con salario mínimo propio generalmente tienen una mayor proporción de trabajadores con educación superior, una mayor proporción de la fuerza laboral en el sector de servicios profesionales y, por lo tanto, una base de consumidores con más ingresos*. Además, el incremento del salario mínimo aumenta el consumo de las viviendas y reduce la deuda de las personas. El aumento del SMI –tanto local como regional– también baja la diferencia salarial entre categorías profesionales, dentro de las empresas, es decir, entre quienes más ganan y quienes menos.

También pueden producirse impactos en la economía informal. En países o regiones desarrolladas como es la CAPV, y en aquellos casos en los que el aumento del salario mínimo no conlleve grandes dificultades adicionales en la búsqueda de empleo, el informe señala que las personas trabajadoras del sector informal estarán alentadas a incorporarse al sector formal con la promesa de unos salarios superiores. Por el contrario, el salario mínimo podría incrementar la economía sumergida en países en vías de desarrollo y en aquellos casos que suponga un incremento considerable de la tasa de desempleo, porque esto desalentará a las personas trabajadoras en su búsqueda de empleo y puede propiciar su salto a la economía informal.

Por su parte, los efectos sobre la movilidad de las empresas y de las y los trabajadores puede condicionar el impacto de este tipo de medidas, atenuando su impacto efectivo en una región o ciudad. Así, se pueden producir efectos negativos que consisten en incentivos para la movilidad de algunas empresas fuera de esas regiones y ciudades debido a los mayores costes y a la reducción de sus márgenes. Esto puede suceder en el caso de empresas industriales, en las que sus clientes no están en la propia ciudad y tienen que hacer frente a competidores con menores costes laborales que se localizan en otras ciudades o regiones cercanas.

También puede producirse un efecto en la movilidad de los consumidores de empresas de servicios, de forma que estos puedan desplazarse a otras ciudades o regiones con menores costes laborales si las empresas han repercutido a los precios estas subidas.

Asimismo, estos autores consideran que pueden producirse efectos sobre la movilidad de las y los trabajadores que tienen la posibilidad de buscar ocupación en empresas en otros municipios próximos. Sin embargo, no siempre se da este efecto, debido a que en ocasiones las empresas de los municipios vecinos también tienen que subir los salarios de sus trabajadores, aunque no se encuentren afectados por el crecimiento de su salario mínimo para retener a las personas en zonas con bajas tasas de desempleo.

Otros efectos negativos del aumento del salario mínimo son; por un lado, que induce un incremento de los precios de alquiler en el área donde se produce el aumento. Esto perjudica principalmente a los hogares con bajos ingresos porque son mayoritariamente inquilinos, mientras beneficia involuntariamente a las personas con mayores ingresos, que son propietarias. Y, por otro, que contextos con tasas de ocupación altas, el aumento del salario mínimo propicia que los adolescentes y los jóvenes se vean incentivados a incrementar su tiempo de trabajo y disminuir su compromiso educativo.

6.- Efectos negativos sobre los márgenes empresariales en función del perfil y las características del mercado donde compiten: mayor impacto en microempresas que compitan en mercados con elevada competencia

Como se ha indicado anteriormente, las características de cada economía regional condicionan los efectos de una subida del salario mínimo. También la propia intensidad del incremento y el período o plazo en el que se plantea este incremento de los salarios más reducidos resultan relevantes a la hora de que la economía regional pueda absorber este incremento.

Por ello, los estudios académicos reconocen que el impacto que generan estas medidas de incremento de los salarios mínimos no resulta extrapolable a otros contextos, ciudades, regiones o momentos del ciclo económico o sectores, así como de las características de los diversos mercados en los que compiten el conjunto de empresas que conforman el tejido empresarial regional.

No hay que olvidar que una economía regional, como la de la CAPV, se vertebraliza sobre un gran número de empresas que desarrollan su actividad en una amplia diversidad de ramas de actividad, que tienen dimensiones o tamaños diferentes (desde microempresas a grandes empresas y multinacionales) y que, además, compiten en mercados diferenciados en los que algunas pueden gozar de situaciones oligopolistas y otras desarrollan su actividad en mercados con elevados niveles de competencia.

Desde este punto de vista, las empresas de gran dimensión en una situación monopolística podrían repercutir con mayor facilidad un incremento salarial sobre los precios finales, sin que su margen se vea afectado.

En cambio, otras empresas de menor dimensión que compiten en mercados con una elevada competencia van a tener mayores dificultades para poder asumir el incremento de sus costes salariales sin reducir su beneficio, de forma, que pueden incluso ver peligrar su sostenibilidad.

Asimismo, algunos estudios identifican fórmulas mediante las cuales las empresas tratan de eludir la aplicación de estas mejoras salariales. Una de las más comunes es la reducción de horas o de las jornadas laborales, con el fin de limitar la subida salarial efectiva.

7.- El diferente efecto sobre las empresas según el sector y la rama de actividad en la que se encuadre

Esta dimensión es una de las más relevantes a la hora de calibrar cual sería el impacto potencial de un incremento en el salario mínimo de negociación colectiva. De este modo, según los ámbitos sectoriales en los que se pudiera aplicar este salario, la magnitud del impacto en términos de las y los trabajadores afectados sería mayor o menor.

De este modo, el propio sector o rama de actividad va a resultar también relevante a la hora de analizar el impacto de un incremento en los niveles salariales. Así, en los sectores con una mayor productividad media por trabajador, la incidencia del gasto salarial es menor sobre la competitividad de las empresas y, adicionalmente, pueden permitirse ofrecer salarios medios notablemente superiores respecto a otros sectores que son intensivos en mano de obra no cualificada y disponen de una menor productividad.

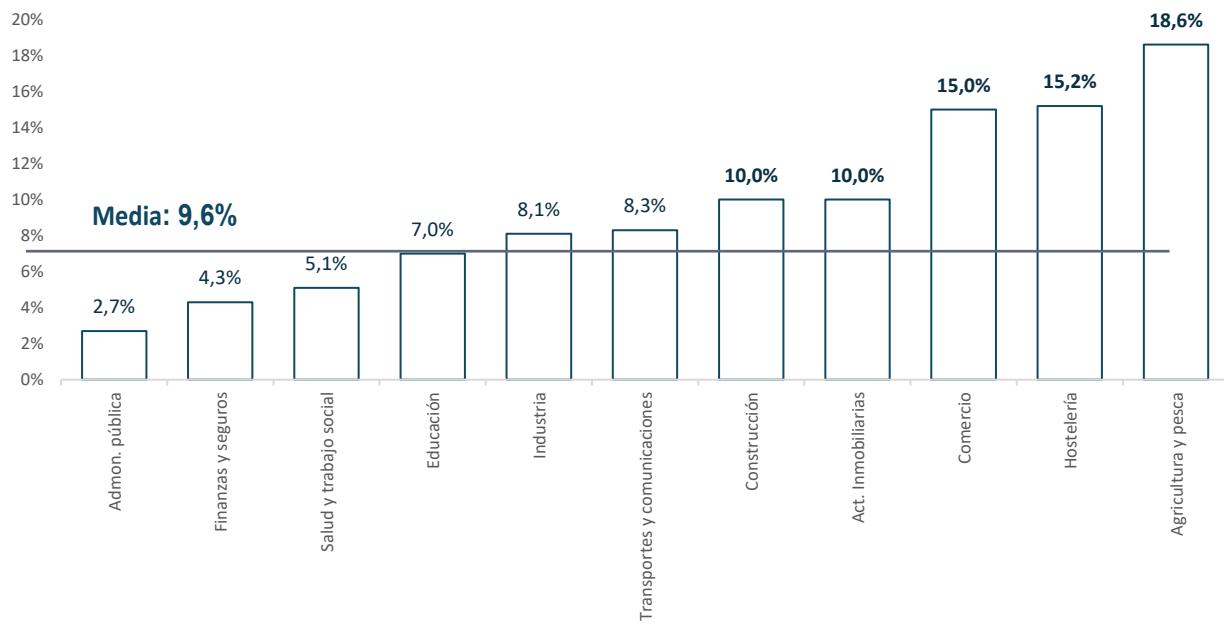
En estos otros sectores en los que el gasto salarial es un factor clave en la competitividad de la empresa, los niveles salariales suelen ser notablemente inferiores y un colectivo amplio de las y los trabajadores puede estar cobrando un salario reducido, cercano a los salarios mínimos de negociación colectiva, incluso, del salario mínimo establecido en cada Estado.

Según se desprende del estudio *El salario mínimo, una medida a favor del pacto social de la Fundación La Caixa. 2022¹⁴*, el incremento del SMI realizado en España tiene un impacto muy reducido en sectores dedicados a los servicios como el financiero, el de los seguros, el sanitario, el de trabajos sociales o el educativo. En cambio, *el sector industrial y el de los transportes y las comunicaciones tienen un mayor porcentaje de trabajadores beneficiados por la subida del SMI, pero también por debajo de la media. La situación es diferente para la construcción y las actividades inmobiliarias, que se encuentran ligeramente por encima de la media.*

Según este estudio, los sectores en los que más ha repercutido el nuevo SMI son fundamentalmente tres: el del comercio, el de la hostelería y el agrario y pesquero. *En los dos primeros, aproximadamente el 15% de los trabajadores tendrán unos ingresos superiores gracias al nuevo SMI, mientras que en el tercero se alcanza el 18,6%. En estos tres sectores se concentran trabajadores jóvenes, con menor formación y un elevado grado de temporalidad. Además, en el comercio y la hostelería existe una proporción de mujeres mucho mayor que en el resto del mercado laboral*

¹⁴ <https://elobservatoriosocial.fundacionlacaixa.org/es/-/el-salario-minimo-una-medida-a-favor-del-pacto-social>

Gráfico 26: Los sectores del comercio, la hostelería y la agricultura y pesca son los más beneficiados por el aumento del SMI. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por sectores económicos. 2020



Fuente: elaboración propia con EUROMOD

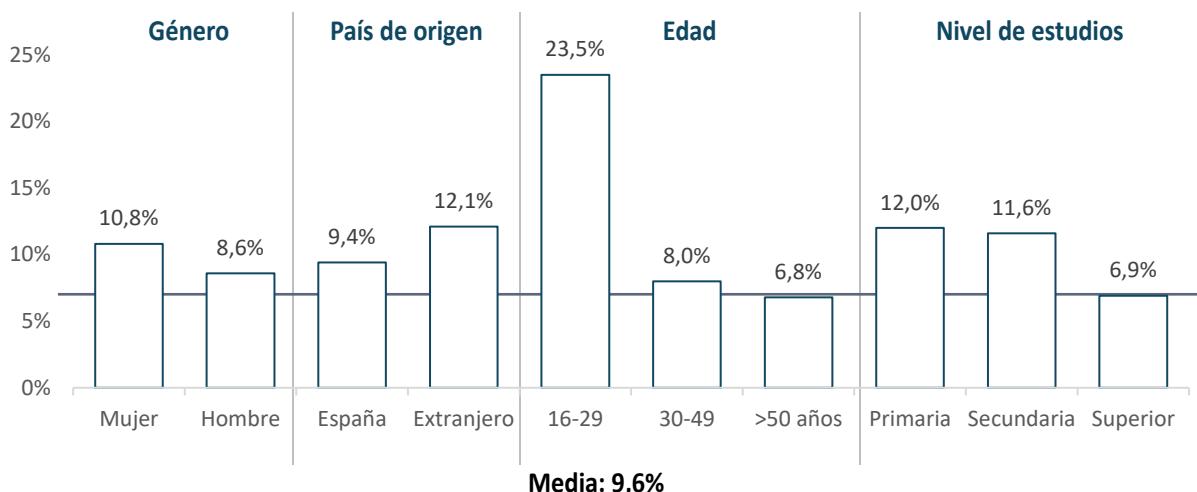
8.- Impacto positivo más significativo en los salarios de las personas jóvenes, las personas de origen extranjero, las personas con menor nivel formativo y, con carácter transversal, las mujeres.

Este estudio también pone de relieve los grupos profesionales y colectivos que, al contar con salarios más bajos, se han beneficiado más de los aumentos del SMI en España. Si distinguimos a las personas trabajadoras en función de su sexo, son las mujeres las que se han visto beneficiadas en mayor medida. El 10,8% han visto incrementado su salario, frente al 8,6% de los hombres.

El país de origen también es una variable importante, ya que con el aumento salarial ha mejorado un mayor porcentaje de trabajadores extranjeros (12,1%) que de trabajadores españoles (9,4%). La diferencia más importante se observa cuando dividimos a los trabajadores por tramos de edad. Los más jóvenes son los principales beneficiados por el incremento del SMI, ya que casi la cuarta parte de los trabajadores menores de 30 años (23,5%) pasan a obtener un salario superior gracias a esta medida.

En tramos de edad superiores, el efecto no es tan significativo y la proporción de beneficiados disminuye al 8% entre 30 y 49 años y al 6,8% por encima de los 50 años. Por último, el nivel de estudios también juega un papel importante. Los empleados sin estudios superiores disfrutan de un efecto positivo mayor, mientras que solo el 6,9% de los que disponen de ellos se ven beneficiados.

Gráfico 27: Los beneficios por el aumento del SMI son desiguales. Personas empleadas beneficiadas por el aumento del SMI, por género, país de origen, edad y nivel de estudios. 2020



Fuente: elaboración propia con EUROMOD

9.- El impacto en las personas trabajadoras que actualmente están fuera de convenio y en la parcialidad de los contratos.

Una de las principales conclusiones de este estudio se asocia a que buena parte de las personas trabajadoras con ingresos reducidos disponen de empleos precarios que no son a tiempo completo, tanto temporales como a tiempo parcial (con una especial presencia relativa de las mujeres)

Asimismo, la incidencia de los salarios más reducidos se produce en colectivos de personas trabajadoras que se encuentran en la actualidad al margen de la negociación colectiva, destacando en este caso, las actividades no reguladas en las que es mayoritaria la presencia de actividades como el servicio doméstico.

En este orden de cosas, y como se indica más adelante, de forma coherente con las orientaciones que plantea la referida directiva de la UE, la mejora en los salarios de la población que dispone de menos ingresos y, de forma específica, de aquellas personas trabajadoras que se encuentran empleadas en actividades no reguladas o con convenios decaídos, va a depender de si se extiende la cobertura de los procesos de negociación.

En este orden de cosas, sería de interés articular una estrategia destinada a tratar de buscar fórmulas, dentro de la normativa vigente, que permitieran extender el salario mínimo de negociación colectiva a las actividades no reguladas. De este modo, sería interesante establecer acuerdos que posibiliten los procesos de regularización y llegar a un acuerdo de estructura de la negociación colectiva que establezca la voluntad y un plan para abordar la revitalización de los convenios decaídos, la promoción de nuevas unidades de negociación o el impulso de convenios colectivos de ámbito autonómico, de forma que se vaya desarrollando la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales (artículo 84 ET en su última redacción).



Resumen capítulo

- En este capítulo se han identificado diversos factores y efectos que se deben tener en cuenta en un proceso de incremento de un salario mínimo de referencia para un ámbito territorial específico.
- Se trata de efectos analizados a partir de diversos estudios realizados en los últimos años, que tienen como referencia diversas experiencias asociadas a la subida del salario mínimo interprofesional y a salarios de referencia para un ámbito territorial determinada. Por ello, hay que tomar con prudencia su transferibilidad a los efectos que generaría la aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva, Entre estos factores y efectos se analizan los siguientes:
 - La mejora en la situación económica y social del conjunto de trabajadores y trabajadoras afectados y de su contribución al crecimiento del consumo y la demanda es el impacto más inmediato del incremento en un salario mínimo de referencia. De forma más específica este impacto positivo favorece en mayor medida a los grupos de trabajadores con menos ingresos entre los que predominan en mayor medida las personas jóvenes, las de origen extranjero, las personas con estudios de menor nivel y las mujeres, de forma que se reduce también la brecha salarial.
 - Algunos autores han estudiado de forma específica el impacto de la fijación de salarios mínimos a nivel local (ciudades) y regional. Sus estudios presentan un análisis comparativo de los efectos detallando algunos efectos positivos como la mejora de los ingresos y el aumento del consumo y la demanda, y la reducción de la brecha salarial y la reducción de la economía informal. En todo caso, constatan que los efectos sobre la movilidad de las empresas y de las y los trabajadores pueden condicionar el impacto de este tipo de medidas.
 - En cambio, no parece detectarse un efecto negativo muy significativo sobre la creación de empleo, aunque esto dependerá también del contexto y ámbito territorial en el que se implementen las subidas salariales, y del ciclo o momento en el que se encuentre la economía, así como por la intensidad del incremento salarial.
 - En la vertiente menos favorable, se analizan los efectos negativos sobre los márgenes empresariales, que dependerán del perfil de las empresas y las características del mercado donde compiten. De este modo, por ejemplo, los efectos serán más negativos en el caso de las microempresas que compitan en mercados con elevada competencia.
 - Uno de los factores o dimensiones más relevantes se asocia a la diversidad de los impactos en las empresas en función de la rama de actividad en la que se encuadren. En los sectores con menor nivel de productividad, en los que el gasto salarial es un factor clave en la competitividad de la empresa, el impacto de un incremento de los niveles salariales de menor retribución puede afectar en mayor medida a la sostenibilidad de estas empresas.
 - Finalmente, la mejora en los salarios de la población que dispone de menos ingresos y, de forma específica, de aquellas personas trabajadoras que se encuentran empleadas en actividades no reguladas o con convenios decaídos va a depender de se extienda la cobertura de los procesos de negociación.

CAPÍTULO 7. PRIMERAS CONCLUSIONES Y PROPUESTAS PARA UN SALARIO MÍNIMO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. La notable incidencia de la negociación colectiva en la CAPV que favorece el impacto de la fijación de un salario mínimo de negociación colectiva

La Directiva de la UE 2022/2041 otorga a los agentes sociales un papel protagonista en la fijación de los salarios, incluyendo los salarios mínimos, ya que a través de la negociación colectiva se permite un diálogo y una adaptación a las necesidades específicas de cada sector o empresa, lo que no siempre es posible con leyes generales y se equilibran los intereses económicos y sociales de las partes siempre que dicha negociación se realice de forma libre, voluntaria e independiente. En el contexto de la negociación colectiva, además, se pueden acordar otros aspectos relevantes de las condiciones laborales que inciden en el coste salarial, aunque no sean estrictamente salarios.

Como se ha indicado al comienzo de este informe, el estudio se centra en establecer un salario mínimo de negociación colectiva tal y como se acordó en el Parlamento Vasco, y que se trasladó al Programa de Gobierno de la XIII Legislatura.

De este modo, el diseño y actualización del salario mínimo de negociación colectiva se enmarca en un proceso de diálogo social participativo, en el que intervienen, desde el pleno respeto a la autonomía de la voluntad, los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas, si bien pueden las instituciones públicas tener algún tipo de participación. Así, el estudio no constituye una injerencia a la negociación colectiva sectorial o territorial, o a los acuerdos interprofesionales, sino un instrumento orientativo, pensado para ofrecer un análisis para la reflexión en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca.

En este orden de cosas, el nivel de cobertura de la negociación colectiva en Euskadi es considerable y supera la tasa del 80%, cobertura mínima que indica la directiva de la UE sobre salarios mínimos lo que favorece el impacto de la fijación de un salario mínimo de negociación colectiva.

2aunque quedan fuera de la negociación de ámbito autonómico colectivos de trabajadoras empleados en ramas de actividad que suelen disponer de salarios reducidos

No obstante, sigue habiendo personas trabajadoras que se encuentran en sectores no regulados por la negociación colectiva, o en ámbitos sectoriales asociados a convenios decaídos o aquellos convenios que incluyen categorías referenciadas al salario mínimo establecido por el estatuto de los trabajadores.

En cuanto a las personas que se encuentran en sectores no regulados por la negociación colectiva son aproximadamente 48.300, de las cuales las correspondientes del empleo doméstico en Euskadi conforman una parte considerable de este grupo y son algo más de 27.000 personas, en su mayoría mujeres.

De esta forma, la primera de las cuestiones a establecer, en el marco de la negociación de un acuerdo interprofesional a nivel de la comunidad autónoma, es la extensión de la medida, ya que el establecimiento de un salario mínimo de negociación colectiva ha de incluir un análisis sobre la forma y el alcance de dicha medida en el sentido de establecer la forma de aplicarla a personas trabajadoras en sectores no regulados por un convenio colectivo, sectores con convenios decaídos o sectores con convenios de ámbito estatal y economía sumergida e informal.

3 La pertinencia de articular estrategias complementarias para ampliar extender el SMNC a las actividades no cubiertas por la negociación colectiva

De acuerdo con lo indicado en el punto anterior, sería de interés articular un plan o estrategia para tratar de buscar fórmulas, dentro de la normativa vigente, que permitieran extender el salario mínimo de negociación colectiva a las actividades no reguladas. Esta estrategia requeriría de un proceso propio de análisis y diseño que supera a este estudio y que, en cualquier caso, debería estar consensuado entre los propios agentes sociales.

En este sentido, sería interesante establecer acuerdos que posibiliten los procesos de regularización y llegar a un acuerdo de estructura de la negociación colectiva que establezca la voluntad y un plan para abordar la revitalización de los convenios decaídos, la promoción de nuevas unidades de negociación o el impulso de convenios colectivos de ámbito autonómico, de forma que se vaya desarrollando la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos y provinciales (artículo 84 ET en su última redacción).

Además, podría resultar de interés revisar las condiciones de contratación de las Administraciones Públicas asociadas a las actividades y ramas de actividad en las que los salarios son menores, tanto aquellas que directa o indirectamente dependen de la contratación pública. Así, por ejemplo, se trataría de que los pliegos de bases de estas licitaciones tuvieran en cuenta las condiciones laborales y, especialmente, las condiciones salariales de las personas trabajadoras de las empresas licitantes.

4

Consideraciones en el proceso de estimación del salario mínimo de negociación colectiva: metodología propuesta ante la ausencia de enfoques e información estadística adecuada

Respecto al enfoque metodológico para la estimación de las propuestas presentadas en este informe se debe volver a subrayar que se han recogido las orientaciones desarrolladas en diversas aproximaciones vinculadas al cálculo de los salarios mínimos interprofesionales dada la ausencia de otro tipo de estudios específicos vinculados a un enfoque más ligado al cálculo de un salario mínimo de negociación colectiva.

De forma específica, a la hora de abordar el enfoque metodológico aplicado en este estudio, se realiza una propuesta que se centra en un salario mínimo de referencia que resulte “transversal” al conjunto de ámbitos de negociación y grupos de trabajadores. Realizar una propuesta más específica asociada a la estimación de salarios mínimos para cada convenio no resulta posible en la actualidad, dada la insuficiente información estadística disponible a nivel de la CAPV.

A partir del enfoque metodológico detallado en los capítulos anteriores, se ha podido realizar una primera estimación de una horquilla en la que se podría situar un salario mínimo de negociación colectiva. Como se detalla en estos apartados, los resultados de la estimación realizada sitúan los niveles de salario mínimo de negociación colectiva en una horquilla entre los 1.268 euros brutos mensuales y los 1.385 brutos euros mensuales, en 14 pagas anuales.

En caso de querer llevar este procedimiento a una lógica replicable para cada uno de los convenios, es conveniente que en cada convenio negociado se tenga en cuenta esta metodología de estimación u otra acordada y/o desarrollar una estadística oficial y sistematizada sobre los salarios en Euskadi, que proporcione datos desagregados y detallados por ramas de actividad, tamaño y tipología de empresa, así como por ámbito territorial y sectorial de negociación colectiva.

Esta base estadística permitiría estimar con mayor precisión no solo los salarios medios y medianos, sino también la distribución salarial y las brechas existentes en distintos sectores y categorías profesionales. A partir de las mismas, procedería realizar estimaciones específicas para cada sector, y en su caso, para cada convenio sectorial, o, en su caso, plantear herramientas y metodologías para su estimación por parte de los agentes sociales y su futura actualización, así como para evaluar el impacto de estas medidas.

La adaptación de una fórmula para establecer un salario mínimo por convenio debería basarse en datos estadísticos detallados y específicos para cada convenio. Esta fórmula debe considerar las particularidades sectoriales y territoriales, y también integrar criterios sociales como por ejemplo el umbral de pobreza relativo a la comunidad autónoma.

En todo caso, se debe subrayar que esta fórmula no debería regirse estrictamente por los mismos criterios establecidos en la Carta Social Europea, dado que su aplicación a posibles convenios en los que el rango salarial

entre los trabajadores con remuneraciones más bajas y las más altas sea reducido, y considerando que la mayoría de los asalariados de un convenio se concentran en la parte baja de la escala salarial, podría conducir a un indicador que sitúe el salario mínimo por convenio por debajo del Salario Mínimo Interprofesional (SMI).

5

El alcance potencial de la aplicación del salario mínimo de negociación colectiva: una primera aproximación

En el estudio realizado, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del INE, se ha podido estimar que el 21,5% de los empleos principales en Euskadi, aproximadamente 189.500 puestos de trabajo principales se sitúan por debajo del umbral salarial de 1.315 euros brutos mensuales.

De ese total, únicamente 66.600 personas asalariadas que trabajan a jornada completa se encuentran por debajo del umbral definido, y son estos casos en los que existe una mayor fiabilidad para asumir que se trata de situaciones comparables en términos de salario-hora, al no intervenir distorsiones derivadas de parcialidades horarias.

Sin embargo, como se viene reiterando, esta es solo una primera aproximación, dado que es importante recalcar que con las herramientas estadísticas disponibles actualmente resulta imposible determinar con precisión cuántas de estas personas asalariadas que se encuentran por debajo del umbral del salario mínimo de negociación colectiva propuesto están efectivamente incluidas en alguno de los convenios colectivos de ámbito autonómico en la CAPV.

Finalmente, el objetivo del estudio, dada la falta de información estadística, no permite tipificar el efecto en el ámbito laboral de establecer ese salario mínimo de negociación colectiva dentro de la negociación colectiva; esto es, no se puede determinar con precisión a cuántas personas afectaría, ni desglosar por género o sectores, ni realizar un análisis preciso del impacto total en la economía formal e informal. Por lo que se haría necesario la elaboración de un estudio de estructura salarial propio de la comunidad y que nos diera la posibilidad de conocer con mayor exactitud la configuración salarial por sectores.

Lo que sí puede afirmarse es que los salarios reducidos, situados por debajo incluso del actual SMI, se concentran, en gran medida, entre aquellas personas trabajadoras que no disponen de un contrato de trabajo a tiempo completo.

6 La estimación de los efectos e impactos potenciales de la implementación de un salario mínimo de negociación colectiva resulta compleja por la falta de referentes previos

En el capítulo sexto se han recogido diversas referencias y consideraciones respecto a medidas que suponen el incremento de un salario mínimo a escala local o regional, así como de los efectos concretos que se han estudiado recientemente en torno a los sucesivos incrementos del salario mínimo interprofesional en el Estado.

Como se ha reiterado, la transferibilidad de estos efectos al caso específico de la aplicación de un salario mínimo de negociación colectiva en la CAPV debe tomarse con prudencia. En todo caso, se pueden identificar algunas consideraciones que resultan de interés desde un enfoque de efectos ex ante (los impactos reales deberán evaluarse una vez aplicada esta medida y en función de sus características y amplitud). De este modo, algunos de los efectos potenciales más relevantes ya analizados en el anterior capítulo son:

1.- El efecto inmediato sobre el conjunto de trabajadoras y trabajadores afectados que dispone de un salario inferior al salario mínimo de negociación colectiva, y que experimenta de forma inmediata una mejora de sus condiciones económicas y sociales. Hay que tener en cuenta que este efecto directo se suele extender, mediante el denominado efecto onda, a las personas trabajadoras que disponen de un nivel salarial algo superior.

2.- El impacto macro es también positivo en términos económicos, al crecer el consumo impulsado por el incremento de los salarios. En todo caso, la magnitud de este efecto macro positivo depende del alcance y cobertura de la aplicación de este salario mínimo de negociación colectiva.

3.- Los efectos sociales son también claramente positivos, al repercutir las mejoras salariales en los grupos de población y colectivos con menores ingresos, reduciendo las tasas de pobreza y los niveles de ausencia de bienestar. De forma indirecta, este efecto supone también un ahorro en el gasto social destinado a estos grupos de población con menos ingresos.

4.- La reducción de las brechas salariales, tanto en lo que respecta a la diferencia entre los salarios máximos y mínimos a nivel agregado en la CAPV, como, muy probablemente, respecto a la brecha de género, dado que habitualmente, las mujeres presentan un mayor peso relativo entre la población asalariada con menos ingresos.

5.- El impacto efectivo de esta medida dependerá del número de empresas y trabajadores finalmente afectados por la misma. Por tanto, no es posible realizar una estimación hasta que no se concreten los ámbitos de negociación en los que se aplique el salario mínimo de negociación colectiva. Sin embargo, desde una perspectiva cualitativa, se pueden apuntar la tipología de colectivos y grupos de personas trabajadoras que, probablemente, se vean beneficiadas por esta mejora salarial que responderán a las siguientes características:

- Pertenecerán en mayor medida a microempresas y pymes
- Dispondrán, mayoritariamente, de un nivel formativo reducido
- Pertenecerán a diversos estratos de edad, de forma que no solo pertenecerán al colectivo de personas jóvenes

- Serán mayoritariamente mujeres, especialmente si se consigue que este salario mínimo alcance también a las actividades no reguladas.
- Estarán empleados/as en ramas de actividad de escasa productividad por trabajador y en, muchos casos, en ramas como la hostelería agricultura, limpieza o servicios del hogar, etc.

6.- Finalmente, los efectos negativos estarán condicionados por la magnitud del incremento salarial y los plazos en los que se implementa este salario mínimo de negociación colectiva.

- Efecto sobre el empleo: de los estudios recientes asociados a la subida del SMI en el Estado se desprende que el impacto negativo en términos de reducción de empleo ha sido muy limitado incluso aplicando las hipótesis más pesimistas que no toman en consideración el efecto indirecto positivo generado por el crecimiento del consumo y el consiguiente aumento de la demanda (que supondría la creación de empleo adicional).
- Efecto en la competitividad de las empresas: la posibilidad de absorber estas subidas salariales de forma sostenible sin afectar a la generación de empleo dependerá de las características de las empresas, de la rama de actividad en la que desempeñan su actividad, del tamaño de las empresas, así como de la productividad media por trabajador y de los mercados en los que se desempeñan.