

IKUSMIRAN

Avance del estudio

Necesidad de un
Salario Mínimo
Interprofesional (SMI)
propio

FEBRERO de 2026

Descripción del estudio

En un estudio realizado en colaboración con profesorado del departamento de Economía y Gestión de la UPV/EHU, la Fundación Ipar Hegoa ha analizado para el sindicato LAB las consecuencias que tiene para los trabajadores la no aplicación de un Salario Mínimo Interprofesional propio.

El sindicato LAB situó la reivindicación del Salario Mínimo Propio Interprofesional en un salario de 1.628 euros en 2024, tal y como lo definen la Carta Social Europea, el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo y la Directiva Europea 2022/2014 al señalar que debe representar el 60% del salario medio a tiempo completo del territorio de aplicación (Hego Euskal Herria).

Sin embargo, por encima de la reivindicación sindical propia, y recogiendo la posibilidad real y la propuesta de implantar un SMI propio en Hego Euskal Herria, LAB ha situado de acuerdo con el otros sindicatos la reivindicación conjunta en 1.500 euros para este año contrastando con los 1184 euros vigentes en el Estado español en 2025, y haciendo un llamamiento a la patronal para que lo negocie.

Autores del estudio	- Fundación Ipar Hegoa - Profesorado del Departamento de Economía y Gestión de la UPV/EHU
Datos analizados	- Muestra Continua de Vida Laboral de la Seguridad Social - Datos del régimen especial de empleados de hogar
Muestra	Muestra de 36579 trabajadores de la Seguridad Social
Límite establecido	Salario de 1500 en 14 pagas
Fecha de los datos del examen	diciembre 2024
Margen de error	-%5

Para el cálculo de estos datos se han tenido en cuenta únicamente las trabajadoras y trabajadores del Regime General de la Seguridad Social y del régimen especial de trabajadoras del hogar. En concreto lo hemos hecho, por un lado, porque con los datos de la Muestra Continuada de Vida Laboral podíamos extrapolar los salarios de los trabajadores del régimen general y, por otro, en el caso de las empleadas del hogar, hay una mayoría absoluta por debajo de los 1.500 euros salariales. No se ha tenido en cuenta a los trabajadores y trabajadoras adscritos a otros regímenes (autónomos/as, agricultura...), por lo que los datos aquí reflejados (en términos absolutos) representan el mínimo de trabajadores y trabajadoras afectadas. Es decir, los datos reales absolutos son mayores también porque en esos regímenes habrá trabajadores que estén por debajo del salario de 1.500 euros.

Es obvio que al ser la base de este estudio las afiliaciones en alta en la Seguridad Social, este estudio no pueda recoger, por falta de datos y encuestas, la realidad de los trabajadores y trabajadoras que trabajan en el mercado laboral encubierto o las horas extraordinarias no pagadas o las horas de trabajo que se pagan en de manera encubierta. Pero todos sabemos que existen, y también es una realidad que afecta a los sectores de trabajadores y trabajadoras especialmente vulnerables.

Este análisis se completa con otras informaciones y datos sobre datos económicos y estructura salarial por parte de la Fundación Ipar Hegoa. Este estudio se publicará en las próximas semanas, dentro de las publicaciones Ikusmiran, de forma completa y con más datos de interés y estará a disposición de todas las personas interesadas.

Principales conclusiones

1. La negativa a establecer un Salario Mínimo Interprofesional propio afecta directamente a miles y miles de trabajadores y trabajadoras de Hego Euskal Herria y a toda la clase trabajadora de forma indirecta.

1.1. 1 de cada 5 personas trabajadoras de Hego Euskal Herria cobra un sueldo por debajo del salario mínimo que nos corresponde.

En Hego Euskal Herria, en diciembre de 2024, había **al menos 239.535 personas** trabajando por menos de 1.500 euros de sueldo bruto. Dentro de esta cifra se sitúan los trabajadores y trabajadoras que se encuadran tanto en el régimen general como en el de empleadas de hogar y ganan menos de 1.500. **Es decir, el 21,55 % de los 1.111.272 trabajadores y trabajadoras.**

1.2. Ante la situación socioeconómica y el nivel de vida económico de Hego Euskal Herria, el hecho de que el suelo salarial en lugar de situarse en los 1.500 euros se sitúe en 1.184 (un 21,07% menos), afecta no solo a esos miles de trabajadores y trabajadoras, sino **al conjunto de la clase trabajadora, porque toda la estructura salarial se distorsiona y se devalúa**. Es evidente por la existencia de este 21,55% de trabajadores por debajo del salario de 1500 euros, por un lado, y por otro, en la pérdida de peso de los salarios sobre el PIB en Hego Euskal Herria (en contra de la orientación general del Estado), como veremos más adelante.

La fotografía de los/as trabajadores/as directamente afectados/as por la imposibilidad de establecer un SMI propio profundiza en la desigualdad laboral que se da en general y se puede observar en los siguientes datos y titulares.

1.3. Por un lado, la brecha entre hombres y mujeres es evidente: de las 239.535 personas trabajadoras que reciben menos de 1.500 euros, **160.292 son mujeres** y 79.243 son hombres. **Es decir, el 66,91% son mujeres, dos de cada tres.**

De todas las trabajadoras, el 28,69% recibe menos de 1.500 euros, casi uno de cada tres contratos femeninos. Entre los hombres, el porcentaje es del 14,34%.

1.4. Esta fotografía refleja también las precarias condiciones de trabajo que sufren los trabajadores migrantes. De los 239.535 trabajadores que perciben menos de 1.500 euros, **118.999 son nacidos fuera de Hego Euskal Herria, lo que supone un 49,67%, uno de cada dos.**

El 32% de los nacidos fuera del País Vasco recibe menos de 1.500 euros. En el caso de las mujeres, el 41,73% recibe menos de 1.500 euros y en el caso de los hombres, el 21,35%, siempre entre las personas nacidas fuera de Euskal Herria

1.5. Y la tercera mención la hacemos a los jóvenes. La referencia la hemos puesto en los menores de 30 años. De los 239.535 trabajadores que perciben menos de 1.500 euros trabajadores, **61.896 tienen menos de 30 años, lo que supone un 25,84%, una de cada cuatro personas.**

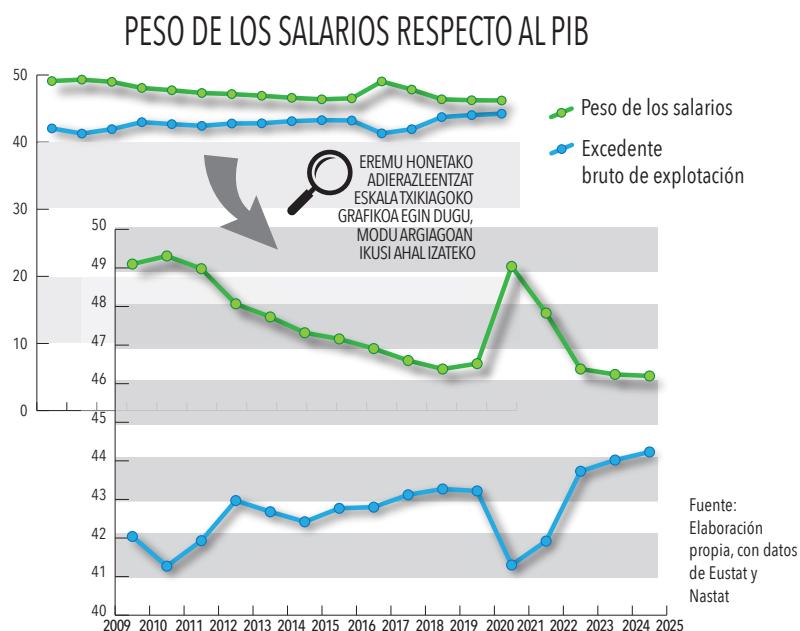
El 32,4% del total de personas de estas edades percibe menos de 1.500 euros, es decir, uno de cada tres. En el caso de las mujeres jóvenes es del 35,71% y en el caso de los hombres jóvenes del 28,6%.

1.6. La diferencia entre el salario que reciben estas 239.535 personas y el salario mínimo de 1.500 que recibirían con un SMI propio se la están embolsando sus empleadores (principalmente empresarios privados, pero también administraciones públicas). **Tomando como referencia los salarios de diciembre de 2024, sumaron 461 millones de euros correspondientes a estos trabajadores a sus beneficios.** Es decir, las empresas y administraciones han sacado una plusvalía añadida de 461 millones de euros a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables en Hego Euskal Herria. De ellos, 323 millones de euros corresponden a salarios de mujeres (138 millones de euros en hombres). Y 151,5 millones a trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (309 millones a trabajadores y trabajadoras a tiempo completo).

2. El SMI que se aplica en el Estado español no es eficaz en Hego Euskal Herria. De hecho, nuestra situación no es la misma en la estructura salarial y en productividad. Tampoco en lo que se refiere a los ingresos necesarios para vivir.

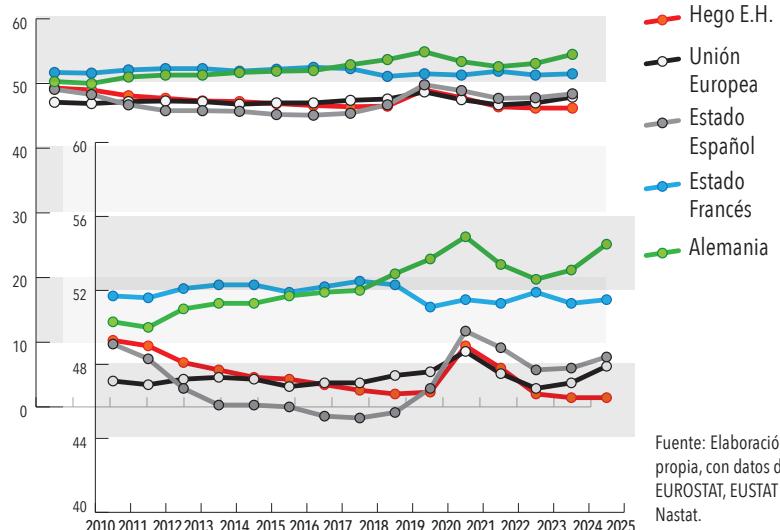
Esta ineficacia se ha puesto de manifiesto en los últimos años en los que el SMI del Estado Español ha experimentado mejoras. A pesar de este aumento, en Hego Euskal Herria los salarios han seguido perdiendo peso con respecto al PIB. Los trabajadores y trabajadoras seguimos perdiendo en el reparto de la riqueza porque la mejora del SMI en el Estado español no tiene impacto en nuestra propia situación socio-económica y porque, si no implantamos un SMI propio, no podemos poner un suelo propio en el ámbito salarial para la distribución de la riqueza entre las rentas del capital y del empleo.

En concreto, en 15 años el peso de los salarios ha caído en 3 puntos en relación al PIB. En el siguiente gráfico podemos ver la evolución. Solo el estancamiento de la economía traído por la pandemia del Covid19 de 2020 ha interrumpido (y recuperando rápidamente sus cantidades) esta tendencia.



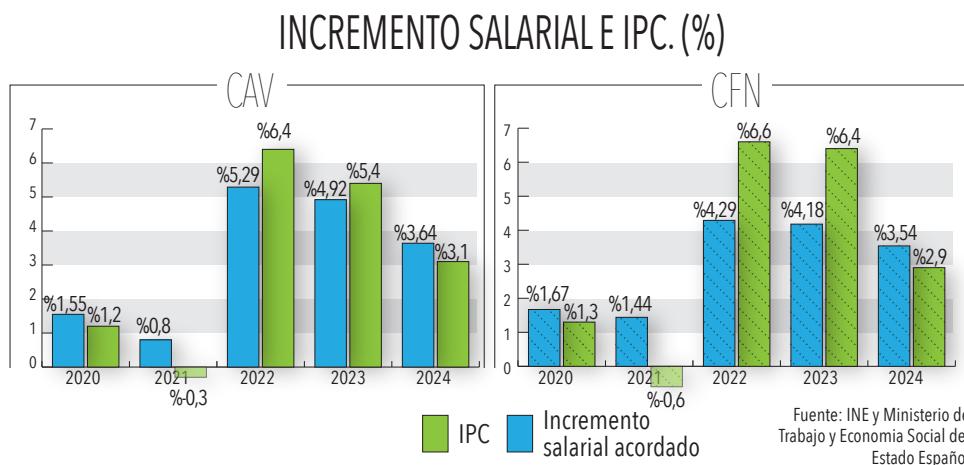
Esta tendencia es propia de Hego Euskal Herria. En la Unión Europea o en lugares con estructuras de Estado, como Alemania o los estados francés y español, podemos observar una tendencia al alza. La política de mejora del SMI en el Estado Español está muy relacionada con la tendencia que se está dando en su territorio. Pero, como decimos, esto no tiene un impacto positivo en Euskal Herria, porque no es una medida suficiente para dar respuesta a la situación específica que vivimos. La falta de estructura estatal o, al menos, la ausencia de esa competencia, provocan directamente la pérdida del peso de nuestros salarios.

PESO DE LOS SALARIOS RESPECTO AL PIB EN LA UE. EVOLUCIÓN (%)



3. Pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras de Hego Euskal Herria como consecuencia de las medidas contra los salarios.

La última crisis del sistema capitalista vigente trajo consigo un drástico aumento de la inflación. Sin embargo, el alza de los precios no tuvo paralelamente un incremento salarial general similar. Las subidas salariales pactadas estuvieron muy por debajo de la inflación, más acusadas en Navarra en comparación con la CAV, pero con diferencias importantes en todo nuestro territorios. Huelga decir que para los sectores de trabajadores y trabajadoras precarizadas que quedaban fuera de los incrementos salariales pactados, la situación fue aún peor.



6 Las consecuencias de no tener un SMI propio también se pueden ver en el ámbito del poder adquisitivo. De hecho, entre 2022-2023 la inflación recortó los salarios reales, y solo los más bajos recuperaron el poder adquisitivo. Sin embargo, la aparición de este efecto en Hego Euskal Herria (siendo su nivel de vida y sus condiciones más altas) ha hecho que, a falta de un SMI propio, no haya repercusiones positivas en todos los trabajadores y trabajadoras que lo necesitarían, ya que la tasa de quienes mejoraron fue muy baja.

4. Comparación entre las evoluciones de los salarios y los beneficios de los Empresarios: los beneficios empresariales aumentan mucho más por encima de la inflación, mientras que los salarios de los trabajadores y trabajadoras se han mantenido por debajo de la inflación.

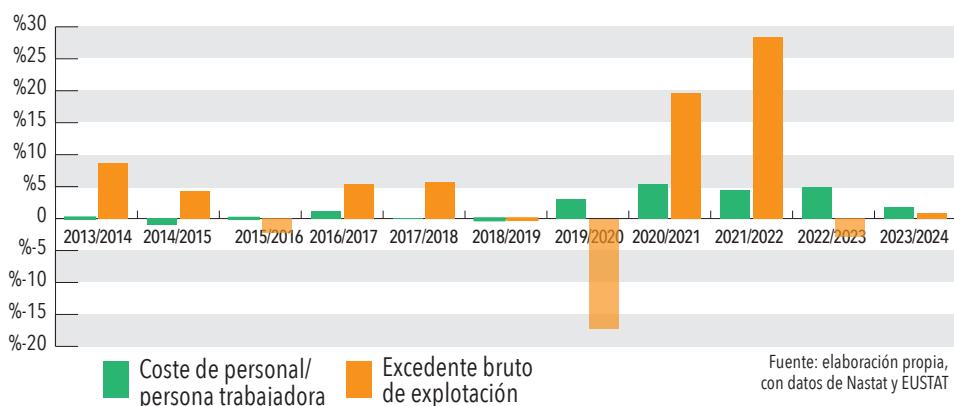
Ilustraremos con un ejemplo y un dato significativo y contundente esta afirmación: de 2014 a 2023, en la industria de Hego Euskal Herria, los beneficios de la patronal han aumentado un 46,47%, mientras que los salarios medios han aumentado un 16,66%. Las tasas medias anuales para este período de 9 años son:

- Los beneficios de los empresarios industriales en los últimos 9 años han aumentado de media un 5,3% cada año.
- Los salarios de los trabajadores industriales en los últimos 9 años solo han aumentado un 1,76% de media cada año.

La excepción fue el año de la pandemia, pero los problemas que generó una fuerte inflación en la crisis posterior no tuvieron una respuesta responsable por parte de las patronales y la tendencia a aumentar los beneficios se impuso contra los salarios.

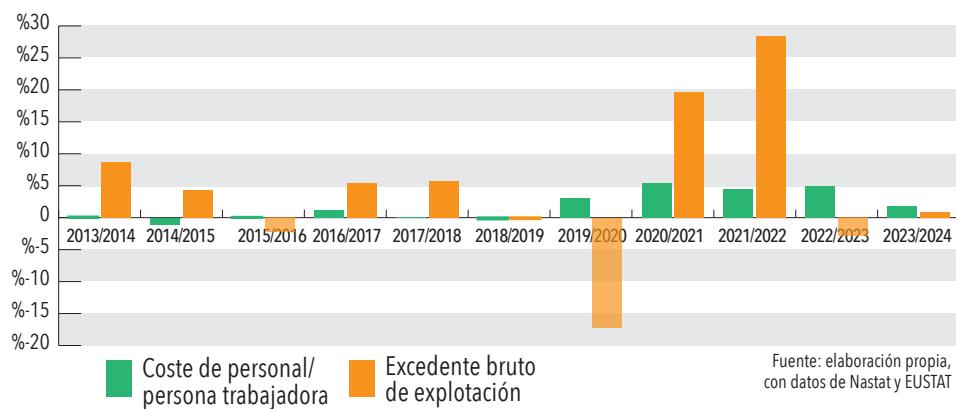
En la siguiente tabla se muestran las tasas de variación de los salarios de los trabajadores y trabajadoras y de los beneficios de las empresas en la industria vasca.

SECTOR INDUSTRIAL. TASA DE VARIACIÓN



Si tenemos en cuenta todos los sectores de Hego Euskal Herria estas son las tasas de variación:

SECTOR INDUSTRIAL. TASA DE VARIACIÓN



Las empresas incrementan sus beneficios y los empresarios acumulan riqueza a costa y en detrimento de los trabajadores y las trabajadoras. Cada vez hay más concentración en el ámbito de la riqueza, a favor de los empresarios. Como se ha señalado anteriormente, el peso de los salarios respecto al PIB ha disminuido en relación a los beneficios de las empresas.

Anexo: desglose de los datos principales del estudio con respecto a Navarra.

En Navarra, en diciembre de 2024, había **al menos 52.571 personas** trabajando que ganaban menos de 1.500 euros de sueldo bruto. Dentro de esta cifra se sitúan los trabajadores y trabajadoras que se encuadran tanto en el régimen general de la Seguridad Social como en el de empleadas de hogar y ganan menos de 1500. **Es decir, el 20,54% de los 255.933 trabajadores.**

La fotografía de los trabajadores y trabajadoras directamente afectadas por la imposibilidad de establecer un SMI propio profundiza en la desigualdad que se da en el mundo laboral en general.

- Por un lado, la brecha entre hombres y mujeres es evidente: de los 52.571 trabajadores y trabajadoras que reciben menos de 1.500, **35.611 son mujeres** y 16.960 hombres. **Es decir, el 67,74% son mujeres, dos de cada tres.**

El 28,02% de las trabajadoras recibe menos de 1.500 euros, casi uno de cada tres contratos de mujeres. Entre los hombres alcanza el 13,16%.

- En el caso de los jóvenes, la referencia la hemos puesto en los menores de 30 años. **de los 52.571 trabajadores que perciben más de 1.500, 13.722 tienen menos de 30 años, lo que supone el 28,23%, una de cada cuatro.**

Asimismo, esta fotografía es una muestra de las precarias condiciones laborales que sufren los trabajadores migrantes. de los 52.571 trabajadores que perciben menos de 1.500 euros, **28.950 son nacidos fuera de Hego Euskal Herria, lo que supone un 55,07%, más de la mitad.**

El 28,92% de los nacidos fuera del País Vasco recibe menos de 1.500 euros.

52.571 La diferencia entre el salario que reciben estas personas y el salario mínimo de 1.500 que recibirían con un SMI propio se lo están embolsando sus empleadores (principalmente empresarios privados, pero también administraciones públicas). **Tomando como referencia los salarios de diciembre de 2024, sumaron a sus beneficios 114,35 millones de euros correspondientes a estos trabajadores.** Es decir, las empresas y administraciones han sacado una plusvalía añadida de **114,35 millones de euros a los trabajadores y trabajadoras más vulnerables en Navarra.** De ellos, 73,85 millones de euros corresponden a salarios de mujeres (60,5 millones de euros en hombres). Y 24,28 millones a trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (90,07 millones a trabajadores y trabajadoras a tiempo completo).