

Criterios de fijación del salario mínimo en Euskal Herria

Implicaciones de un incremento del salario mínimo



www.ela.eus

ELA

EUSKAL SINDIKATUA

Un incremento sustancial del salario mínimo tiene numerosas implicaciones que pueden tener efectos positivos en una mejor distribución de la renta entre trabajo y capital. El objetivo de este informe es fijar un salario mínimo para HEH que permita, por un lado, ser suficiente, y por tanto realmente mínimo, mejorando las condiciones de vida de la clase trabajadora; por otro, una mejor redistribución de la plusvalía producida por ésta, impulsando así una mejor distribución de la renta.

La fijación de un salario mínimo con tendencia a su elevación persistente, tiene diferentes dimensiones y efectos:

- Fijar un salario en todas las actividades y sectores que no tengan una referencia a través de la negociación colectiva. Supone un nivel de suficiencia en la fijación de los salarios para la reproducción de la vida de la persona trabajadora, así como de al menos una persona dependiente de ella, aun cuando debiera de permitir también sostener a más personas dependientes.
- Mecanismo que desencadena efectos positivos en las condiciones laborales y sociales de las personas trabajadoras, reduciendo el número de personas por debajo del umbral de la pobreza, reduciendo la brecha salarial por género, edad u origen.
- Supone una herramienta para la redistribución de la plusvalía producida, e impulsa una mejor redistribución de la renta.
- En economías como la de EH, en cuya determinación de la actividad tienen peso importante la demanda y los salarios, permitiría un crecimiento más equilibrado con menor oscilación cíclica. La elevación del SMI incrementaría los ingresos públicos a través de las cotizaciones sociales y el IRPF, además de otros impuestos, debido a un posible aumento de la demanda agregada.
- Podría suponer un mecanismo que acompañe a medio plazo el cambio de modelo productivo e industrial, disciplinador del capital, al forzar a las empresas al cambio técnico e impulso de la I+D+I tanto en producto o servicio, como en procesos y gestión, para mejorar la eficiencia y productividad, dando centralidad a los costes laborales (incrementar salario/hora) y al trabajo (reducir jornada e incrementar empleo).
-

Criterios, vías de implementación, metodología y datos escogidos

La fijación del salario mínimo por ley es el principal mecanismo para establecer los salarios mínimos (el 90% de los países miembros de la OIT así lo establecen), mientras que el 10% lo hace a través de estructuras de Negociación Colectiva (por ejemplo, los países nórdicos). A pesar de la variedad de metodologías, en los últimos años se está dando una convergencia hacia el cálculo a través de la relación entre salario mínimo y salario medio o mediano de un país, estableciendo el primero como un porcentaje del segundo. La Carta Europea de Derechos Sociales recomienda que el salario mínimo fuera por lo menos el 60% del salario medio de cada país. Sin embargo, esto supone que el salario mínimo dependa únicamente de la masa salarial de un país, quedando fuera, por ejemplo, otros indicadores como los beneficios récord que están obteniendo las empresas en la coyuntura actual.

Un problema fundamental de cara a la fijación del SMI en Euskal Herria es la falta de competencias en ese ámbito sin un proceso de desarrollo de una república vasca independiente. A día de hoy, las principales vías posibles para implementar un SMI en HEH serían las siguientes:

- Modificación del Estatuto de los Trabajadores que permita un SMI autonómico, así como inclusión de fijación por ley autonómica de SMI en la contratación pública.
- Acuerdo interprofesional de materias concretas del 83.3 ET, con las patronales
- Mediante Negociación Colectiva en el centro de trabajo, empresas, sector (privado y público)

Sin embargo, a día de hoy depende del establecimiento del SMI por ley del Estado español. Este ha aumentado un 54% los últimos seis años, situándose en 1.134 euros brutos en 14 pagas. Sin embargo, se trata de una cuantía insuficiente para la realidad de nuestro territorio, más si cabe la pérdida de poder adquisitivo que está provocando la inflación durante los últimos años y la devaluación salarial. Esta insuficiencia la marca, entre otras, la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) que periódicamente publica el Gobierno Vasco. En su último informe de 2022, establecía que el umbral en el que una persona comenzaba a tener ausencia de bienestar se situaba en los 1.356 euros netos mensuales (aproximadamente 1.654 brutos).

| EPDS ingresos 12 pagas | 2004 | 2008 | 2012 | 2014 | 2016 | 2018 | 2020 | 2022 |
|---------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Media <64 | 1.036 | 1.210 | 1.182 | 1.134 | 1.174 | 1.273 | 1.360 | 1.356 |
| Bruto aprox | 1.263 | 1.476 | 1.442 | 1.383 | 1.433 | 1.553 | 1.659 | 1.654 |
| SMI Estado (bruto) | 573 | 700 | 748 | 753 | 764 | 858 | 1.108 | 1.166 |

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales del Gobierno Vasco (2004, 2008, 2012, 2014, 2016, 2018 , 2020 y 2022) e INE.

En nuestra opinión, puede haber indicadores que permitan una mejor distribución de la masa salarial y una mejor relación capital-trabajo, sin depender necesariamente del nivel de los salarios como único criterio de fijación. Por esta razón se plantea el PIB nominal per cápita (PIBnpc) como indicador de referencia para fijar el salario mínimo. Establecer el SMI como un porcentaje del PIBnpc supondría que toda persona trabajadora recibiría como mínimo ese porcentaje por el valor que se ha generado en la sociedad. De esta forma, indicadores como el aumento de la productividad o las ganancias o beneficios empresariales también repercutirán directamente en los salarios mínimos de forma positiva y por efecto inducido, en el conjunto de los salarios.

Se propone establecer el SMI en al 65% del PIB nominal per cápita. Eso supondría un SMI de unos 25.130 euros brutos a jornada completa en 2024, 1.795 euros al mes en 14 pagas, cumpliendo el criterio de suficiencia en relación a la EPDS, y según los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), tendría una afectación del 33,5% de la población asalariada a jornada completa en HEH de ese año, más una parte probablemente mayor de población asalariada a jornada parcial. Esto supone aproximadamente a una tercera parte de las personas trabajadoras vascas, unas 300.000 personas. Estaríamos hablando de un salario mínimo que se situaría entre el de Bélgica y Alemania.

| | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 | 2025 |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | HEH | HEH | HEH | HEH |
| 65,0% | 1.508 | 1.635 | 1.723 | 1.795 | 1.818 |

Teniendo en cuenta la disponibilidad de los datos de la contabilidad estatal y regional, proponemos fijar el SMI anualmente a marzo con efectos retroactivos a enero del mismo año tomando en cuenta las previsiones del último trimestre del año anterior. Sin embargo, y dado que no dispondríamos del dato cerrado hasta dos años más tarde, se deberán establecer mecanismos de compensación asociados a la actualización del dato del PIB.

Con los datos de 2023 disponibles en el Registro Mercantil, el SMI sería inferior al salario medio del 70,69% de empresas de Hego Euskal Herria. En 2024, teniendo en cuenta la estructura de gastos de las empresas del año 2023 (últimos datos disponibles en el momento de elaboración de este informe), el número de empresas a las que esta subida no le afectaría sería del 67,71%. Se trata de empresas concentradas en la industria metalúrgica, farmacéutica, química, automovilística, de papel y de minerales no metálicos, por lo que en estos sectores el aumento del SMI en los términos propuestos no supondría un aumento significativo del gasto de personal total anual. En consecuencia no afectaría, a corto plazo, a la viabilidad empresarial, la competitividad, ni a la capacidad de generar excedente para la inversión, tampoco al sector exportador.

En un sentido contrario, los sectores en los que se pagan salarios por debajo del SMI propuesto, la medida tendría un impacto en el gasto de personal anual. Estas empresas se concentran en el sector servicios, principalmente en el comercio, cuidados y servicios auxiliares a la industria, además de la agricultura y la industria de la alimentación. En estas empresas se concentra entre un 30 y un 40% de las personas asalariadas de Hego Euskal Herria.

Dado que el sector donde se concentran mayoritariamente las empresas con salarios inferiores al SMI es el sector servicios, un subida como la que se propone tendría un impacto positivo también desde una perspectiva de género, siendo conscientes que son las mujeres quienes concentran la mayoría de trabajos precarios en los sectores de servicios y cuidados. Así, una subida sustancial del SMI ayudaría a reducir de forma

notable la precariedad y discriminación que sufren las mujeres en el entorno laboral, así como a reducir la brecha laboral de género, que se sitúa entorno al 22%.

Lo mismo ocurre con las personas migrantes (y especialmente las mujeres). Mayoritariamente empleadas en el sector servicios y de cuidados, sus ingresos son muy inferiores a las personas no migrantes. Según datos de la Hacienda de Gipuzkoa, la media del salario de las personas migrantes fue de 16.328 euros (para todo tipo de jornadas laborales, un 44% menos que los 29.406 euros de media que cobró un persona no migrante). Es por ello que la subida del SMI propuesto tendría un impacto muy positivo en la reducción de las desigualdades por motivo de origen.



www.ela.eus

ELA
EUSKAL SINDIKATUA