

Luis Alejos

Controversia sobre el Salario Mínimo Interprofesional Vasco

Viento del Norte/elDario.es, 29 de julio de 2025.

La campaña impulsada por sindicatos nacionalistas, reclamando con una ILP atribuciones para lograr en Euskadi un SMI propio, rebasa el ámbito laboral, entrando en un espacio de decisión que va más allá de las competencias del Estatuto de Gernika. Esa ILP plantea un reto soberanista. El Gobierno Vasco lo intenta trasladar a la negociación colectiva, sin la conformidad patronal.

Una ILP para lograr un SMIV

El pasado mes de enero los sindicatos que integran la llamada mayoría sindical en Euskadi y Navarra (ELA, LAB, ESK, Steilas, Hiru y Etxalde) presentaron en los respectivos parlamentos una Iniciativa Legislativa Popular en demanda de competencias para que los gobiernos navarro y vasco puedan aprobar en ambas comunidades un SMI propio, es decir, exclusivo. Esa iniciativa busca que el SMI deje de ser una facultad estatal. Previendo que no se asumiese tramitar la ILP, utilizan dos vías complementarias: la institucional y la negociación interprofesional. Además impulsan una recogida de firmas para entregar en los parlamentos autonómicos y trasladar después al Congreso español.

Un dilema similar planteó la ILP promovida por el denominado Movimiento de Pensionistas de EH, vinculado al sindicalismo nacionalista. Como el Parlamento Vasco carece de competencias para equiparar pensiones mínimas con salario mínimo, se aceptaría un complemento equivalente a esa diferencia. Sorprende que el Gobierno haya encargado un informe sobre el encaje constitucional de la demanda, sabiendo que ni siquiera con la transferencia del régimen económico de la Seguridad Social tendrá la facultad de modificar las pensiones públicas.

Junto a las indudables ventajas que conlleva la mejora del SMI para la gente asalariada precarizada, sobre todo mujeres, e incluso para el conjunto de la clase obrera, se aspira a reformar hasta el Estatuto de los Trabajadores. Esta es la meta final: “un nuevo SMI que refleje la realidad socioeconómica y sindical de Hego Euskal Herria, sería también un avance hacia la soberanía, y hacia la configuración de un marco vasco de relaciones laborales...”

Informe del Gobierno Vasco sobre un SMIV

El “Estudio sobre un Salario Mínimo de Negociación Colectiva para la CAPV”, elaborado por la consultora Ikertalde y presentado por el Gobierno Vasco el 16 de julio, tiene un alcance preciso: la decisión la deben tomar conjuntamente patronal y sindicatos. Ese estudio aporta datos que ayudan a fijar la cuantía de un posible SMIV. La información se refiere a la población asalariada del sector privado (81%). En la administración pública (19%) no hay empleo precario.

El documento recuerda que en marzo de 2023 el Parlamento Vasco instó a los agentes sociales a “alcanzar un acuerdo interprofesional sobre un salario mínimo de negociación colectiva en Euskadi”. El cauce de la interlocución, sin intervención institucional, es una referencia constante en el texto, señalando que fortalecería “un modelo propio de relaciones laborales en la CAPV”. Pero según el Estatuto de los Trabajadores, “es el Gobierno de España el que dispone de la competencia única para fijar el SMI en el conjunto del Estado”.

El informe cita al Comité Europeo de Derechos Sociales, que establece dos cláusulas para fijar el SMI: la tasa de cobertura de la negociación colectiva no debe ser inferior al 80%, ni el importe económico estar por debajo del 60 % del salario medio neto. Euskadi cumple la primera condición: los convenios colectivos abarcan al 88% de la población asalariada del sector privado. Además, el 68% de los convenios han sido negociados en el País Vasco.

A fin de cuantificar un posible SMIV, el estudio encargado por el ejecutivo señala que en los últimos 15 años la mejora en capacidad adquisitiva del SMI supera en un 60% al IPC de Euskadi. A continuación se aportan datos sobre empleo temporal y trabajo a tiempo parcial; situaciones laborales que conviven con la pobreza. Es sabido que el SMI contribuye a reducir niveles de pobreza y mejorar el bienestar, si se tiene empleo fijo y retribuciones pactadas en la negociación colectiva. Sin embargo, el 20% de la población asalariada depende de un empleo temporal, que crece conforme aumenta el sector terciario. Otro 20%, la mayoría mujeres, trabajan a tiempo parcial. Unas 30.000 personas con trabajo necesitan la RGI y/o otras ayudas sociales para sobrevivir.

El estudio sigue analizando variables, poder adquisitivo, niveles salariales y de gasto, basando sus cálculos finales en el incremento de los costes salariales. A tal efecto toma como referencia la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). La diferencia entre esos dos índices da como resultado dos valores distintos para un posible SMIV: EPA 1.268 y EES 1.385 euros mensuales por 14 pagas anuales.

Un enigma sin aparente solución

En la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) hay 1.030.000 cotizantes a la Seguridad Social. 660.000 pertenecen al sector privado y tienen convenio negociado por la patronal Confebask con diversas representaciones sindicales. El SMI en vigor es de 14 pagas de 1.184 euros. En Euskadi la última subida ha beneficiado a 61.000 personas. La propuesta de SMIV asumida por el Gobierno oscila entre 1.268 y 1.385 euros mensuales brutos.

Todos los sindicatos quieren un SMIV, variando el modo de lograrlo. Mientras los nacionalistas reclaman la competencia para los parlamentos autónomos, UGT y CC.OO. plantean que se aplique en convenios sectoriales y se negocie en un marco tripartito: gobierno, empresas y sindicatos. Confebask, en línea con la CEOE (rechazó la última subida del SMI), dice que ese salario mínimo de

convenio afectaría a 23.000 personas y “no es un tema prioritario”. Y para acceder a negociar plantea condiciones que los sindicatos rechazan.

El debate sobre la viabilidad de un Salario Mínimo Interprofesional Vasco está rodeado de contrastes y pone en duda la existencia de un pretendido “oasis de bienestar”. Tanto gobierno como sindicatos apoyan la creación de un SMIV. Sin aplicarlo por decreto, es necesario el acuerdo del conjunto de las empresas. La vía institucional tiene un precedente desfavorable: el 5 de marzo el Parlamento navarro desestimó tramitar la ILP de los sindicatos nacionalistas.

La propuesta del Gobierno Vasco resulta escasa, tanto para ELA y LAB, que reclaman 1.500 euros mensuales, como para UGT y CC.OO. Hay diferencias incluso en la estimación de personas beneficiarias de ese SMIV. En opinión de ELA y LAB, de las 66.000 personas que según el ejecutivo tienen contrato de jornada completa y ganan por debajo de 1.385 euros al mes, menos de 10.000 cuentan con convenio actualizado en la CAPV y podrían cobrar la mejora.

Si el 88% del empleo privado tiene convenio colectivo, significa que el resto, el 12% de la población asalariada, el sector más precario y vulnerable, al que más favorecería un SMIV, queda fuera de un posible acuerdo. Si el 68% de los convenios han sido negociados en el País Vasco, un 32% son de fuera; no se podrían acoger al SMIV. Además, existe un sector laboral que nunca ha tenido convenio colectivo (7%), o que lleva años sin actualizarse (5%). Esas cifras excluyen a empleadas de hogar y colectivos empobrecidos. Ahí está el dilema: ¿existe una cláusula de aplicación general, sin intervención institucional?

El coste de vida en Euskadi es un 7% superior a la media estatal, el consumo familiar un 11,3%, el IPC figura entre los más elevados. Como contrapartida, el País Vasco destaca entre los salarios medios más altos con 33.505 euros anuales, el doble del actual SMI. Son datos que justifican la necesidad de un SMIV para quienes sufren esos perjuicios sin la ventaja de un salario decente. Tales constataciones llevan a la casilla inicial del relato: ¿Cómo conseguir un Salario Mínimo Interprofesional Vasco, si la administración autónoma no puede implantarlo, y aunque la patronal quisiera negociarlo, no abarcaría al sector asalariado más vulnerable, por estar fuera de la negociación colectiva?

Visto el celo mostrado por el Gobierno Vasco, haciendo propuestas concretas sobre un posible SMIV, la solución al complejo dilema podría ser, tanto para salarios como pensiones, complementar ambas retribuciones. No tratándose de derechos consolidados, tendrían que aplicarse igual que la RGI, como ayudas sociales. De no ser a través de un complemento asistencial, cuesta imaginar que se llegue a implantar una subida salarial general, sin exclusiones, salvo mediante una norma de obligado cumplimiento, un imperativo legal. Por tanto, toca esperar nuevos acontecimientos para conocer el desenlace de este relato.