



ESTUDIOS | 57

Marzo de 2026

Crecimiento económico y estancamiento salarial en Hego Euskal Herria

Radiografía de los salarios
y análisis del reparto de la
renta

Índice

1. Introducción	1
2. Impacto de las políticas laborales y salariales recientes.....	1
2.1. Reformas laborales de 2010, 2012 y 2022	1
2.2. Aumento del salario mínimo reciente	3
3. Reparto del valor añadido y dinámica distributiva	4
3.1. PIB y distribución funcional de la renta.....	4
3.2. Mecanismos de ajuste y reparto del valor entre trabajo y capital	6
4. Beneficios y márgenes empresariales	8
4.1. Estado español	8
4.2. Hego Euskal Herria	9
5. Renta, salarios y clases	10
6. Salario nominal	12
6.1. Evolución del salario medio	12
6.2. Distribución del salario nominal	15
6.3. Factores esttructurales de desigualdad	17
7. Salario real y poder adquisitivo.....	26
7.1. Evolución del salario real	26
7.2. Diferencias de poder adquisitivo por deciles (cestas de consumo diferenciadas por niveles)	27
7.3. Inflación y vivienda: el papel central del régimen de tenencia	28
8. Conclusiones	31
ANEXO	34
1. Fuentes estadísticas y criterios de elección	34
2. Análisis econométrico de los determinantes del salario	34



1. INTRODUCCIÓN

Este informe tiene como objetivo analizar la evolución de los salarios en Hego Euskal Herria durante el periodo desde 2008-2024, en un contexto marcado por profundas transformaciones económicas, crisis sucesivas y cambios normativos de gran alcance. La crisis financiera, las reformas laborales de 2010 y 2012, la recuperación posterior, la pandemia y el reciente episodio inflacionario han configurado un escenario especialmente complicado para las rentas del trabajo. En este periodo, se han producido cambios sustanciales tanto en la intensidad del crecimiento salarial como en su distribución interna, así como en la capacidad real de compra de los hogares.

El debate público reciente se ha centrado en cuestiones como la pérdida de poder adquisitivo, la evolución de los márgenes empresariales o el impacto del salario mínimo, pero con frecuencia estas cuestiones se abordan de forma fragmentada. Este informe parte de la idea de que la evolución salarial solo puede comprenderse plenamente si se analiza de manera integrada: atendiendo al contexto macroeconómico, a la distribución del valor añadido, a la estructura del empleo y a las políticas laborales implementadas.

A partir de este planteamiento, el informe se estructura en varios bloques complementarios. En primer lugar, se examina el marco normativo de las principales reformas laborales y del incremento del salario mínimo sobre la dinámica salarial. En segundo lugar, el informe pone el acento en el análisis de los salarios desde distintas dimensiones complementarias, se examina el contexto macroeconómico en el que evolucionan las rentas salariales (distribución funcional y precios) para entender el margen real existente para su crecimiento. Posteriormente, se analizan los beneficios y márgenes empresariales, en la medida en que condicionan el reparto del crecimiento económico y el margen para la mejora salarial. A continuación, se analizan los salarios desde distintas dimensiones: su evolución nominal, su distribución por percentiles y los factores estructurales de desigualdad (temporalidad, sector de actividad, brecha de género y origen). Asimismo, se estudia el salario real y su capacidad efectiva de compra, incorporando el efecto de la inflación y la vivienda.

El trabajo concluye con una síntesis de los principales resultados y una reflexión sobre la trayectoria salarial observada en las distintas fases del ciclo económico. En conjunto, el informe pretende aportar una base empírica sólida para el debate sobre salarios, desigualdad y modelo de crecimiento en Hego Euskal Herria, contribuyendo a una discusión fundamentada en datos sobre las condiciones de trabajo y el reparto de la riqueza en el periodo reciente.

2. IMPACTO DE LAS POLÍTICAS LABORALES Y SALARIALES RECIENTES

La crisis financiera de 2008 tambaleó el sistema de arriba abajo y afectó a todo el planeta teniendo efectos devastadores económicos y sociales a lo largo de más de una década. Europa, y en particular, los países del sur del continente, sufrieron de forma drástica las consecuencias de las políticas de recortes. La salida a esta crisis se realizó siguiendo la ortodoxia neoclásica: la imposición de la austeridad y la devaluación de las condiciones de trabajo.

2.1. Reformas laborales de 2010, 2012 y 2022

Entre 2010 y 2012 se aprobaron una serie de reformas laborales que transformaron de manera profunda el sistema de negociación colectiva, debilitando el papel de los convenios sectoriales y provinciales, y reforzando la capacidad unilateral de las empresas. Las reformas tenían los siguientes objetivos:

- Modificar las reglas de concurrencia de convenios: quitar la prevalencia del convenio sectorial y provincial o autonómico.
- Facilitar los despidos para reducir la capacidad de respuesta sindical.
- La devaluación de los salarios para reforzar la competitividad de las empresas.
- Cambiar la correlación de fuerzas existente entre el empresariado y la clase trabajadora, fortaleciendo el poder empresarial para regular unilateralmente las condiciones laborales.

La Ley 35/2010 supuso un primer giro en esta dirección al facilitar el descuelgue de las condiciones pactadas en los convenios sectoriales, permitiendo a las empresas apartarse de lo acordado sin respetar necesariamente lo establecido por la negociación colectiva superior. Este cambio introdujo una lógica de flexibilización que priorizaba los intereses empresariales frente a los marcos colectivos de protección, sentando las bases para un desplazamiento progresivo del poder negociador hacia el ámbito empresarial.

El Real Decreto-ley 7/2011, aprobado por el Gobierno del PSOE, profundizó esta dinámica al modificar la estructura territorial de la negociación colectiva. La reforma reforzó la prevalencia de los acuerdos de ámbito estatal y eliminó al convenio provincial o autonómico como referencia preferente, vaciando de contenido a los niveles intermedios de negociación. Además, mediante la reserva de materias, se consolidó la sustracción a los convenios provinciales y autonómicos cuestiones clave como la jornada máxima anual, lo que supuso un proceso de “estatalización” de la negociación colectiva y una pérdida de capacidad reguladora en los ámbitos más próximos a la realidad productiva y laboral.

La reforma laboral de 2012 (RDL 3/2012), impuesta por el Partido Popular sin participación sindical, culminó este proceso con un cambio estructural aún más profundo. En primer lugar, amplió de forma decisiva las posibilidades de descuelgue, permitiendo la inaplicación de convenios (incluidos los de empresa) con la mera alegación de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas definidas de forma muy laxa. En segundo lugar, otorgó prioridad absoluta al convenio de empresa frente a los niveles superiores en materias centrales como salarios, jornada o conciliación, consolidando una negociación fragmentada y a la baja, teniendo en mente un modelo sindical español en el que la empresa no se toparía con plantillas sindicalmente organizadas que hicieran frente a devaluación salarial que pretendían con esa medida (en Euskal Herria no pudieron utilizar esta prioridad aplicativa para reducir salarios por la realidad sindical diferenciada a la española con que las empresas se toparon). Por último, limitó la ultraactividad de los convenios a un año, rompiendo la garantía de continuidad de las condiciones laborales y dejando a las personas trabajadoras expuestas a la pérdida de derechos si no se alcanzaba un nuevo acuerdo. Con esta reforma se abarataron y facilitaron los despidos, tanto individuales como colectivos, como medida disciplinaria para las personas trabajadoras y para reducir las respuestas sindicales (estos elementos se mantienen en la actualidad).

En conjunto, estas reformas reforzaron el poder empresarial en la fijación de las condiciones de trabajo y debilitaron de forma sistemática la capacidad de la negociación colectiva para actuar como contrapeso frente al poder empresarial.

Todas estas medidas fueron consolidadas con la reforma laboral de 2022 (Real Decreto-ley 32/2021), a pesar de que PSOE y Podemos pactaran al principio de la legislatura que derogarían la reforma laboral anterior. Únicamente se introdujeron unas mínimas mejoras, mientras que el grueso de las medidas previamente descritas continuaron igual: abaratamiento y facilitación de los despidos, permisividad a las empresas la modificación unilateral de lo acordado con la representación sindical, priorizar los convenios estatales,... Solo mediante la presión sindical y social se consiguió revertir algunas de estas cuestiones, como, por ejemplo, la prevalencia de los convenios autonómicos.

Las reformas laborales sucesivas a la crisis de 2008 han tenido un impacto directo en la evolución salarial de las personas trabajadoras de Hego Euskal Herria, tal y como veremos a lo largo de este informe.

2.2. Aumento del salario mínimo reciente

El ciclo reciente de aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) en el Estado español se inicia en 2019, con la negociación de los presupuestos del Estado español y con la entrada de un gobierno de coalición entre el PSOE y Unidas Podemos y una subida sin precedentes del 22,3%, hasta los 900 euros mensuales. Esta decisión, adoptada sin acuerdo con la patronal pero con el apoyo de UGT y CCOO, situó el salario mínimo en el centro de la política económica y social. Desde entonces, el SMI ha continuado aumentando de manera sostenida pese a la pandemia, la crisis energética y el reciente episodio inflacionario hasta alcanzar los 1.221 euros mensuales en 2026. En términos acumulados, el incremento supera el 60% en seis años, convirtiéndose en una de las principales medidas redistributivas del periodo reciente en el Estado español (con menos impacto en Hego Euskal Herria) y en un elemento recurrente de confrontación política entre el gobierno, la patronal y las fuerzas conservadoras (Fernández Romero, 2026¹; ELA-MRA, 2025²).

La evidencia acumulada muestra que el impacto de los aumentos del SMI ha sido muy distinto a lo anticipado por las críticas de la derecha económica, que advertían de una destrucción masiva de empleo. Un elemento central de este contraste es el canal de la demanda, a menudo ausente en los análisis centrados exclusivamente en los costes empresariales. Un estudio reciente basado en microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares y la MCVL muestra que las personas trabajadoras afectadas por la subida del SMI presentan una propensión marginal al consumo muy elevada, situada entre el 74% y el 86% (Fernández Romero, 2026). Esto implica que la mayor parte del aumento salarial se transforma de manera inmediata en gasto, especialmente en bienes y servicios esenciales como alimentación, transporte u hostelería. Este impulso de la demanda habría generado un efecto compensador sobre el empleo, especialmente en sectores intensivos en trabajo, hasta el punto de que el impacto neto sobre el conjunto de los puestos de trabajo aparece como cercano a cero cuando se tienen en cuenta tanto los efectos de costes como los de demanda. Además, el salario mínimo ha contribuido a elevar los salarios más bajos y a comprimir la estructura salarial por la parte inferior, arrastrando también al alza salarios ligeramente superiores al umbral mínimo y reduciendo la desigualdad salarial (Arribas, Cárdenas y Rial, 20241).

Aunque el salario mínimo presenta ciertos desafíos estructurales señalados por la literatura académica, estos ponen de relieve la importancia de integrarlo en un marco más amplio de políticas públicas. Su alcance en el empleo asalariado formal subraya la necesidad de avanzar en la formalización del trabajo, mientras que su relación con la negociación colectiva muestra su potencial como base garantista sobre la que construir mejoras salariales. Del mismo modo, aunque no resuelve por sí solo problemas como la segmentación del mercado laboral, la parcialidad involuntaria o los modelos productivos de bajo valor añadido, sí constituye una herramienta relevante dentro de estrategias más amplias de mejora del empleo y transformación productiva. En este sentido, su eficacia redistributiva se refuerza cuando se articula con políticas laborales, industriales y fiscales complementarias (Arribas et al., 2024; Fernández Romero, 2026).

En el caso de Hego Euskal Herria, estas limitaciones adquieren una forma particular. Por un lado, el salario mínimo estatal resulta relativamente bajo en comparación con el nivel de vida, el coste de la vivienda y los salarios medios de la CAPV y Navarra, lo que reduce su capacidad real para garantizar condiciones materiales dignas. Por otro lado, el impacto del SMI es muy desigual según el sector: mientras que tiene una incidencia limitada en la industria o en los servicios avanzados, es clave en sectores precarizados como los servicios, donde se concentran mujeres y personas migrantes. En este contexto, el salario mínimo estatal no corrige las desigualdades territoriales ni sectoriales, ni permite aprovechar plenamente el potencial del salario como herramienta de política económica de redistribución, arraigo productivo y transformación del modelo económico (ELA-MRA, 2025).

¹ Fernández Romero, D. et al. (2026). "Consumption Responses to the Minimum Wage".

² ELA Arterketa Bulegoa – Manu Robles Arangiz Fundazioa (2025). Gutxieneko Soldataren proposamen integrala Hego Euskal Herriarentzat. Azterketak

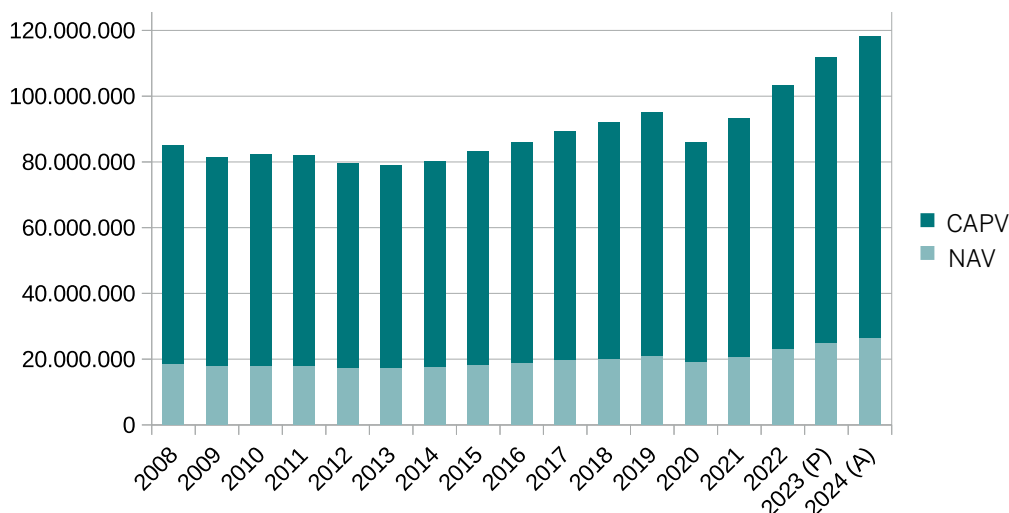
3. REPARTO DEL VALOR AÑADIDO Y DINÁMICA DISTRIBUTIVA

Antes de analizar los salarios, vemos la necesidad de ofrecer una lectura integral del reparto de la riqueza y los mecanismos que ha utilizado el capital para mantener y aumentar sus beneficios.

3.1. PIB y distribución funcional de la renta

El PIB en Hego Euskal Herria alcanzó 118.231.521 millones de euros en 2024 según la Contabilidad Regional del INE, lo que supone un incremento del 39% respecto al año 2008, cuando se situaba en 85.002.684 millones. Entre 2008 y 2013 el PIB experimentó una contracción asociada a la crisis financiera, con una caída acumulada significativa que refleja el impacto de la recesión sobre la actividad productiva. A partir de 2014, se inició una fase de recuperación progresiva que se prolongó hasta 2019, permitiendo superar los niveles previos a la crisis. La irrupción de la pandemia en 2020 provocó una nueva caída abrupta, aunque de carácter más transitorio. Desde 2021, se observa una recuperación intensa, reforzada por el impulso de la demanda y el contexto inflacionario, que elevó el PIB nominal hasta máximos históricos en 2024.

Gráfico 1. Evolución del PIB por territorio



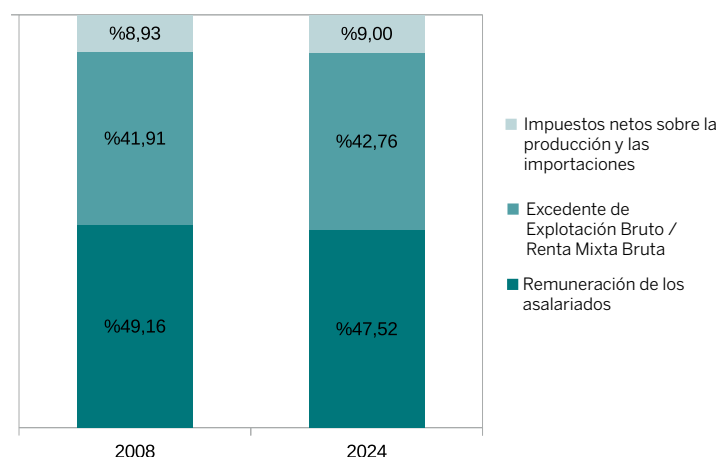
Fuente: Elaboración propia con datos de la Contabilidad Regional (CR) del INE

La distribución funcional de la renta muestra que, en el último año disponible, la remuneración de las personas asalariadas representó el 47,5% del PIB, mientras que el excedente bruto de explotación (EBE) alcanzó el 42,8%. Por su parte, los impuestos sobre la producción e importaciones netos de subvenciones supusieron el 9,7% restante.

La comparación histórica evidencia un desplazamiento en el reparto del valor generado desde el inicio de la crisis financiera. En 2008, la participación de las rentas del trabajo alcanzaba el 49,2% del PIB. Desde entonces, su peso se ha reducido en 1,7 puntos porcentuales, lo que equivale aproximadamente a 1.940 millones de euros menos en términos de participación sobre la riqueza generada.

En sentido contrario, el EBE ha aumentado su peso relativo, pasando del 41,9% al 42,8% del PIB, es decir, 0,9 puntos porcentuales más que en 2008. Este desplazamiento confirma que, a lo largo del periodo analizado, el reparto funcional de la renta ha evolucionado en favor del excedente empresarial y en detrimento de la participación de las rentas salariales en el conjunto de la economía.

Gráfico 2. Distribución funcional de la renta en HEH



Fuente: Elaboración propia con datos de la Contabilidad Regional

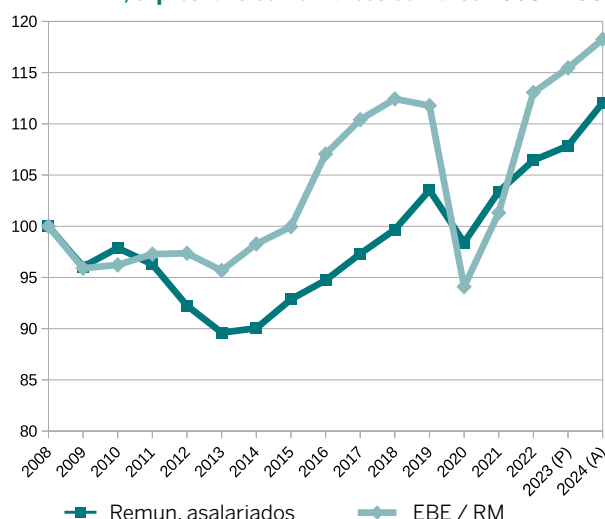
El análisis de la evolución de estos dos indicadores revela un patrón continuo de desequilibrio en el reparto del crecimiento económico entre trabajo y capital. Tras la crisis financiera, entre 2008 y 2013, la remuneración de las personas asalariadas experimentó un descenso significativo, reflejo de los procesos de devaluación salarial (en parte por las reformas laborales aplicadas), destrucción de empleo y precarización en el ámbito del trabajo. En ese mismo periodo, el excedente empresarial se redujo en menor medida y comenzó a recuperarse antes, evidenciando que el ajuste económico se trasladó de forma desproporcionada sobre el trabajo.

Durante la fase de crecimiento posterior (2014-2018), ambas variables crecieron, pero lo hicieron a ritmos claramente diferentes. El EBE aumentó con mayor intensidad, mientras que la remuneración asalariada avanzó de forma más moderada, sin recuperar plenamente el terreno perdido. Esta evolución confirma que la expansión económica no se tradujo en un reparto equilibrado de la renta, consolidando una distribución favorable al capital.

El año 2020 supuso un punto de inflexión debido al impacto de la pandemia. En este contexto excepcional, el EBE registró una caída más brusca que la remuneración asalariada, como resultado de las medidas de protección del empleo (ERTEs) y de la intervención pública para sostener rentas laborales. No obstante, esta dinámica responde a un marco institucional extraordinario y no altera la tendencia de fondo.

Desde 2021, en un contexto de recuperación económica marcado por fuertes tensiones inflacionistas, el excedente empresarial se recuperó con gran rapidez y superó ampliamente el nivel de 2020, alcanzando en 2024 valores significativamente superiores. Por el contrario, la remuneración asalariada real creció de forma más lenta y limitada (teniendo en cuenta el récord de cotizantes).

Gráfico 3 Evolución de la remuneración de las personas asalariadas y del excedente bruto de explotación (EBE) en HEH, expresadas como índices con base 2008 = 100.



Fuente: Elaboración propia con datos del CR del INE

Esta divergencia pone de manifiesto que, incluso en un escenario de recuperación, los beneficios empresariales aumentan en mayor medida que la remuneración total real, agravando el desequilibrio distributivo.

3.2 Mecanismos de ajuste y reparto del valor entre trabajo y capital

El análisis de la distribución funcional de la renta ha mostrado cómo se reparte el valor generado entre rentas del trabajo y excedente empresarial. Sin embargo, para comprender plenamente esa evolución es necesario profundizar en los mecanismos que la han hecho posible. En particular, resulta imprescindible analizar el comportamiento de los precios, distinguiendo entre los precios de consumo (IPC) y los precios vinculados al proceso productivo (deflatores del PIB y del VAB). Esta comparación permite identificar si los shocks económicos se han absorbido mediante una reducción de márgenes, a través de un ajuste salarial o mediante el traslado de precios.

Dividir el periodo en dos etapas, 2008-2018 y 2019-2024, permite observar dinámicas claramente diferenciadas. Mientras la primera fase estuvo marcada por la crisis financiera y un ajuste prolongado, la segunda se caracteriza por un intenso repunte inflacionario tras la pandemia y la crisis energética. Analizar conjuntamente la evolución de los deflatores, el excedente empresarial y la remuneración de asalariados en cada etapa permite identificar quién ha asumido el coste de los distintos shocks económicos y cómo se ha configurado el reparto efectivo del nuevo valor generado.

3.2.1. Periodo 2008–2018: ajuste vía salarios y contención de precios productivos

Durante el periodo 2008–2018, marcado por la crisis financiera y la posterior recuperación, la evolución de los precios mostró una clara divergencia entre los precios de consumo (IPC) y los precios asociados al proceso productivo (deflactor PIB y VAB). El análisis de los deflatores del PIB y del Valor Añadido Bruto permite intuir que las presiones inflacionarias no tuvieron su origen principal en la producción interna, sino que respondieron a factores exógenos al proceso productivo, lo que apunta a un contexto de inflación de carácter mayoritariamente importado.

En este periodo, el Índice de Precios de Consumo (IPC) acumuló un crecimiento del 11,9%, muy superior al registrado por los deflatores del PIB (2,6%) y del Valor Añadido Bruto (0,9%). Esta divergencia indica que el encarecimiento de los precios de consumo no se trasladó de forma significativa a los precios de producción ni al valor generado por las empresas.

En paralelo, el excedente bruto de explotación creció un 13,8% en el conjunto del periodo en Hego Euskal Herria, a pesar del reducido crecimiento de los precios productivos³. Esta evolución evidencia que las empresas lograron mantener y ampliar su excedente sin necesidad de recurrir a aumentos generalizados de precios, apoyándose en otros mecanismos de ajuste.

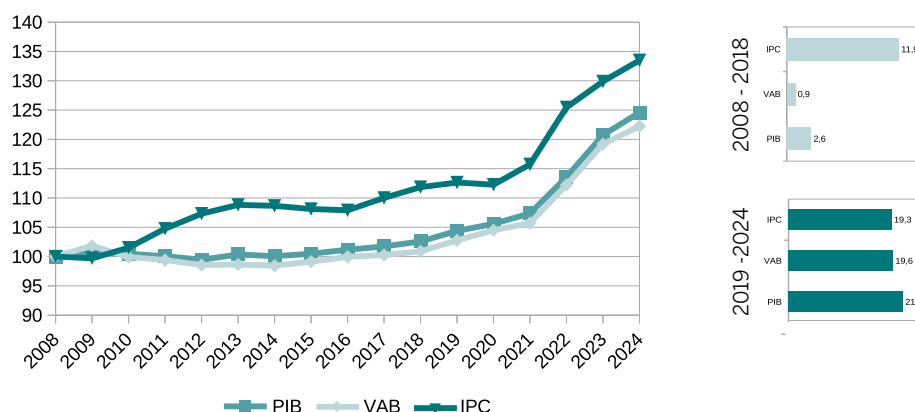
En este contexto, la remuneración total de los asalariados se estancó con una leve subida del 0,9%, claramente por debajo de la evolución del IPC y del EBE. Este comportamiento refleja un ajuste salarial, que contribuyó a absorber parte de las tensiones inflacionarias sin trasladarlas al proceso productivo.

La combinación de una contención de los precios de producción, una expansión del excedente empresarial y un estancamiento de la remuneración de los asalariados sugiere que el ajuste macroeconómico del período se realizó fundamentalmente a través del factor trabajo. La estabilidad relativa de los precios productivos no se sostuvo mediante una reducción estructural de

³ Al mismo tiempo, hubo una reducción del coste de financiamiento, así como una bajada de la recaudación del Impuesto de Sociedades.

los márgenes empresariales, sino a través de un ajuste salarial que se realizó como consecuencia de la reforma laboral, lo que permitió preservar la competitividad empresarial en un contexto de crisis y recuperación.

Gráfico 4: Evolución del IPC y de los deflatores del PIB y VAB en Hego Euskal Herria, expresadas como índices con base 2008 = 100.



Fuente: Elaboración propia con datos del CRE del INE

3.2.2. Periodo 2018–2024: traslado de precios y consolidación del excedente empresarial

El periodo 2018–2024 presenta una dinámica sustancialmente distinta a la observada en la etapa anterior, marcada por el impacto de la pandemia, la crisis energética y un intenso repunte inflacionario. A diferencia del periodo 2008-2018, los precios asociados al proceso productivo crecieron de forma muy significativa. En este segundo periodo, el deflactor del PIB aumentó un 21,5% y el del VAB un 19,6%, tasas incluso superiores a la evolución del IPC (19,3%). Este comportamiento indica que las empresas han tenido una elevada capacidad para trasladar el aumento de los precios al valor generado, incrementando los precios de producción y evitando que el shock inflacionario se tradujera en una compresión generalizada de los márgenes.

En este contexto, la remuneración total de los asalariados creció un 26,3%, una tasa superior al incremento del excedente bruto de explotación, que aumentó un 23,4%. Este dato refleja que, en términos nominales, una parte relevante del nuevo valor generado se ha canalizado hacia las rentas del trabajo, en un entorno marcado por la presión sindical, el aumento del salario mínimo y determinadas medidas de protección de rentas tras la pandemia.

No obstante, esta evolución no debe interpretarse como una mejora plena de las condiciones salariales. En primer lugar, como veremos a continuación, el crecimiento de la remuneración de las personas asalariadas se produce en un contexto de fuerte aumento de los precios, lo que limita su impacto sobre el poder adquisitivo real. En segundo lugar, el incremento agregado de la remuneración asalariada incorpora también el efecto de la evolución del empleo, que se sitúa en récord de cotizantes, por lo que no implica necesariamente una recuperación equivalente de los salarios reales por persona trabajadora.

Por tanto, podemos decir que la inflación no ha sido absorbida mediante una reducción de los márgenes empresariales, sino que se ha trasladado en gran medida a los precios.

4. BENEFICIOS Y MÁRGENES EMPRESARIALES

4.1. Estado español

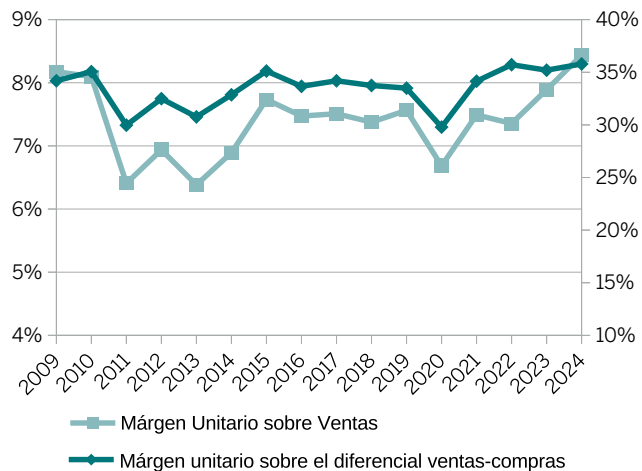
Los datos del Observatorio de Márgenes Empresariales ofrecen una visión detallada de cómo han evolucionado los márgenes sobre ventas de las empresas no financieras, con información basada en declaraciones del Impuesto sobre Sociedades, el IVA y las retenciones por rendimientos del trabajo. Aunque estos datos proceden del contexto español agregado, constituyen un referente indispensable para comprender tendencias similares en Hego Euskal Herria, dado que gran parte de las unidades productivas de Hego Euskal Herria opera dentro de los mismos mercados y estructuras empresariales que las del conjunto del Estado español.

El margen unitario sobre ventas, que mide el excedente bruto de explotación en relación con la facturación total, muestra una trayectoria claramente ascendente tras el shock de la pandemia. Después de la caída de 2020, los márgenes se recuperaron con fuerza en 2021 y, especialmente, en 2022 y 2023, en paralelo al episodio inflacionario. En 2024, el indicador se situó en el 8,4%, alcanzando máximos históricos en la serie publicada por el Observatorio de Márgenes Empresariales. Este comportamiento indica que el aumento de los costes energéticos y de otros insumos no se tradujo en una compresión de la rentabilidad empresarial agregada. Por el contrario, las empresas lograron trasladar esos incrementos de costes a precios finales y mantener (e incluso ampliar) su margen operativo. El hecho de que estos niveles se hayan sostenido en 2024, ya en un contexto de moderación inflacionaria, refuerza la idea de que no se trató de un fenómeno coyuntural.

Por su parte, el margen unitario sobre el diferencial entre ventas y compras, más próximo a la lógica del valor añadido, refleja de manera aún más clara el comportamiento estructural del excedente empresarial. Tras la caída inicial de 2020, el indicador ha experimentado una recuperación intensa y se ha mantenido en una senda elevada durante el periodo inflacionario. En 2024 alcanzó el 35,8%, también en máximos históricos. Esto implica que más de un tercio del valor añadido generado (una vez descontados los consumos intermedios) se ha transformado en excedente bruto de explotación. Desde una perspectiva distributiva, el mantenimiento de este nivel en un contexto de recuperación salarial indica que la mejora de los salarios no se ha producido a costa de una compresión significativa de los márgenes empresariales, sino coexistiendo con una elevada participación del capital en el valor generado.

El comportamiento de los márgenes ha sido heterogéneo entre sectores, lo que sugiere que la capacidad de las empresas para mantener o ampliar sus márgenes depende de las características productivas y competitivas de cada rama de actividad. En algunos sectores, como ciertos servicios y actividades industriales, se observa una consolidación de márgenes altos, mientras que en otros (por ejemplo, en ramas directamente vinculadas con insumos energéticos) la evolución es más variable.

Gráfico 5. Evolución del margen unitario sobre ventas y margen unitario sobre el diferencial de compras en el Estado español



Fuente: Elaboración propia con datos del Observatorio de márgenes empresariales

La recuperación de los márgenes empresariales y su posición en niveles elevados respalda la interpretación de que los beneficios empresariales no se han contraído de forma permanente y que, en el conjunto del ciclo económico reciente, han mantenido un peso importante frente a la remuneración del trabajo.

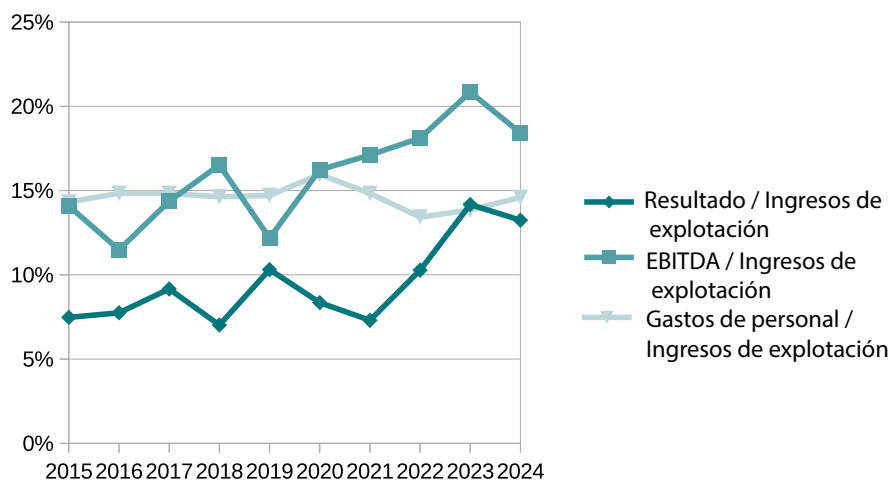
4.2. Hego Euskal Herria

Los datos para las empresas de Hego Euskal Herria muestran que el peso de los gastos de personal sobre los ingresos de explotación se ha mantenido muy estable a lo largo de la última década. En 2015, representaba el 14,32%, y en 2024, se situó en el 14,60%, una variación mínima en casi diez años. El único repunte significativo se produjo en 2020, cuando alcanzó el 15,96%, en un contexto excepcional de caída de ingresos. Sin embargo, ese aumento no se consolidó y el ratio volvió posteriormente a su franja habitual. No se observa, por tanto, una tendencia estructural al alza del coste laboral sobre los ingresos empresariales.

La evolución de los márgenes, en cambio, es claramente expansiva. El margen empresarial bruto (EBITDA sobre ingresos) pasó del 14,09% en 2015 al 18,42% en 2024, tras alcanzar un máximo del 20,85% en 2023. Es decir, la capacidad de generar excedente por cada euro vendido aumentó de forma sostenida y se situó muy por encima de los niveles previos a la pandemia. A su vez, la rentabilidad final (resultado sobre ingresos) prácticamente se duplicó: del 7,47% en 2015 al 13,24% en 2024, con un pico del 14,17% en 2023. No se trata de una mejora puntual, sino de un salto estructural en la proporción de ingresos que termina convirtiéndose en beneficio.

Es decir, que mientras el salario mantuvo un peso estable en torno al 14-15% de los ingresos, los márgenes empresariales se ampliaron con fuerza y batieron sus propios registros recientes. El excedente crece, pero no se redistribuye en la misma proporción hacia el trabajo. Los datos no muestran un desbordamiento salarial; muestran una expansión clara y sostenida de los beneficios. Esto evidencia que, pese al aumento de los costes laborales, los márgenes empresariales se han expandido de forma significativa.

Gráfico 6. Evolución de la rentabilidad final, margen bruto y costes laborales de las empresas de Hego Euskal Herria



Fuente: Elaboración propia con datos del Registro Mercantil

5. RENTA, SALARIOS Y CLASES

p. 10.

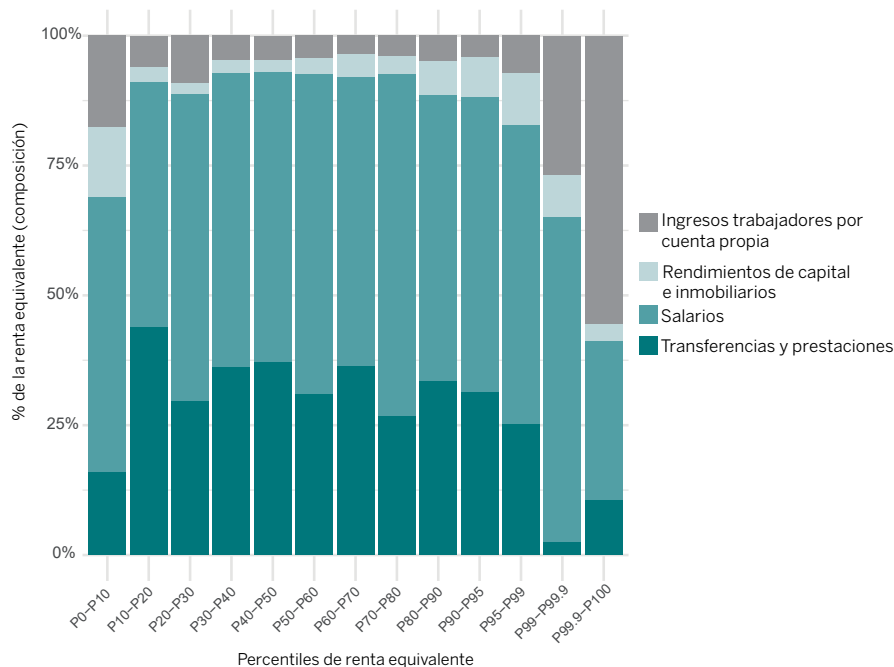
Tal y como muestran Piketty y Saez (2003), desde la década de 1970 los ingresos de los percentiles superiores —especialmente el 10% y el 1% más rico— han aumentado con fuerza, desmintiendo la hipótesis de Kuznets (1953) sobre una reducción automática de la desigualdad con el desarrollo. Este incremento no se explica únicamente por la recuperación de las rentas del capital, sino también por el fuerte crecimiento de los salarios en la cúspide de la distribución, en un contexto de desregulación y financiarización que transforma los sistemas de remuneración y refuerza las retribuciones directivas.

En este sentido, para comprender la estructura de clases no basta con analizar la evolución de la distribución funcional de la renta entre trabajo y capital. Resulta igualmente necesario observar cómo se compone la renta a lo largo de la distribución, es decir, cómo varía el peso relativo de las distintas fuentes de ingreso por quintiles o percentiles de población. Este enfoque permite captar transformaciones internas en el propio grupo de asalariados y, en particular, identificar el papel creciente de los salarios más elevados en la parte alta de la distribución.

El gráfico muestra cómo cambia la composición de la renta equivalente a lo largo de toda la distribución de ingresos en Hego Euskal Herria, a partir de los microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (2022). Los hogares se ordenan por percentiles de renta equivalente y, para cada tramo, se observa el peso relativo de cada fuente de ingreso.

Un primer resultado es que los salarios tienen un peso relevante en prácticamente toda la distribución. Incluso en el tramo más bajo (P0–P10), representan el 53,1% de la renta, y entre el P20 y el P80 se sitúan de forma bastante estable entre el 55% y el 66%, alcanzando un máximo del 66,1% en el P70–P80. Esto confirma que existen asalariados en todos los tramos de renta, aunque la función económica del salario varía según la posición distributiva.

Gráfico 7. Composición de la renta por deciles



Fuente: Elaboración propia a partir de microdatos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2025)

En la parte baja de la distribución, el rasgo distintivo no es la ausencia de salarios, sino el mayor peso de las transferencias y, en menor medida, del trabajo por cuenta propia. En el P10–P20, por ejemplo, las transferencias suponen el 43,8% de la renta, prácticamente al mismo nivel que los salarios (47,4%). En el P0–P10 alcanzan el 16%, y el trabajo por cuenta propia llega al 17,6%. Esto indica que, en los tramos más vulnerables, el trabajo no garantiza por sí solo ingresos suficientes y que el sistema de protección social cumple una función decisiva de sostén. En estos tramos bajos y medios-bajos, tanto el salario como el trabajo por cuenta propia funcionan fundamentalmente como ingresos de subsistencia. El salario remunera directamente el tiempo de trabajo y sitúa a los hogares en una relación clara de dependencia respecto al empleo, mientras que el trabajo por cuenta propia adopta mayoritariamente la forma de pequeños autónomos y micro-productores que, aunque formalmente sean propietarios de sus medios de producción y estén regulados por contratos mercantiles, no controlan realmente el valor que generan. Estos trabajadores asumen los costes, adelantan capital propio y soportan el riesgo económico, pero operan en condiciones de fuerte subordinación a mercados, empresas o plataformas que fijan precios y condiciones, lo que configura una posición de clase materialmente similar (o incluso más precaria) que la del trabajo asalariado estándar.

En los tramos medios (aproximadamente entre el P30 y el P80), el salario se consolida como la fuente central de ingresos. En el P50–P60 representa el 61,8% y en el P70–P80 el 66,1%, mientras que las rentas del capital se mantienen en niveles muy reducidos (en torno al 2–4%). Aquí la reproducción material depende fundamentalmente del empleo, y la posición social está definida por la inserción en el mundo laboral.

En la parte alta de la distribución se observa un cambio cualitativo. A partir del P90, el salario sigue teniendo un peso importante (57% en el P90–P95 y 57,8% en el P95–P99), pero aumentan claramente las rentas del capital y, sobre todo, el trabajo por cuenta propia. En el P95–P99, los rendimientos del capital alcanzan el 9,8%, y en el tramo P99–P99.9 el trabajo por cuenta propia se eleva hasta el 26,9%. En el percentil más alto (P99.9–P100), la composición se transforma de manera más marcada: el trabajo por cuenta propia pasa a representar el 55,6% de la renta, mientras que los salarios caen al 30,7%.

Así, los datos muestran que el salario atraviesa toda la estructura social, pero no cumple la misma función en todos los tramos. En la base y en el centro de la distribución opera como ingreso de subsistencia o como principal mecanismo de reproducción del hogar asalariado típico. En la cúspide, en cambio, convive y se combina con ingresos empresariales y patrimoniales, y pierde centralidad frente a formas de renta asociadas al control de activos y a la propiedad.

6. ANÁLISIS DEL SALARIO NOMINAL

6.1. Evolución del salario medio

La evolución de los salarios puede analizarse a partir de distintas fuentes estadísticas, que difieren tanto en el concepto de salario que miden como en su metodología. Estas diferencias condicionan la interpretación de los resultados, por lo que resulta necesario explicitar las fuentes disponibles y justificar la elección realizada en este informe (ver anexo metodológico).

En este apartado se muestran, a modo comparativo, los datos más recientes disponibles de cada una de las fuentes y su evolución. En la CAPV, el salario medio presenta niveles superiores a los de Navarra, si bien las cifras exactas difieren según la fuente estadística considerada. La siguiente tabla resume los datos más recientes disponibles para cada territorio en 2024.

Tabla 1. Salario medio en 2024

	EES*	EPA	EACL	Dip. Gipuzkoa
CAPV	35.089	33.719	30.840	30.922
Navarra	32.168	31.069	29.661	x

(*) En el caso de la EES, conviene señalar que el último dato disponible corresponde a 2023, se ha realizado una media del incremento del año 2024 del EACL y EPA y se ha aplicado.

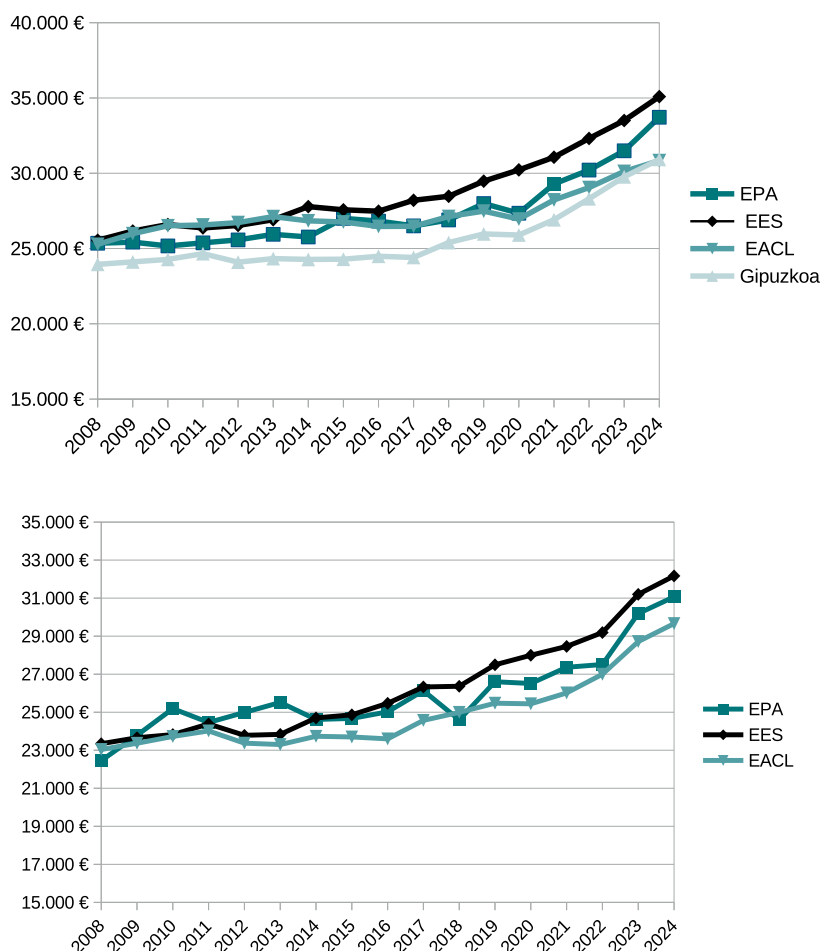
En el conjunto del periodo 2008 a 2024, todas las fuentes registraron un incremento de los salarios, aunque con intensidades distintas. Las cifras acumuladas muestran aumentos en un rango amplio: el 22% en la CAPV y 29% en Navarra en la Encuesta Anual de Coste Laboral (EACL), cerca del 29% en los datos tributarios de Gipuzkoa, aproximadamente un 33% (CAPV) y 38% (Navarra) según la EPA, y hasta un 37% según la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en ambos territorios. Estas diferencias reflejan, por un lado, los distintos conceptos salariales utilizados (coste salarial, salario medio declarado o salario bruto anual) y, por otro, los efectos de composición del empleo y de cobertura sectorial propios de cada fuente.

Si se observa específicamente el periodo 2008-2018, los incrementos salariales fueron moderados en ambos territorios. En Navarra, las subidas acumuladas según las distintas fuentes se situaron entre el 8,5% y el 13%, con una media aproximada del 10,3%. En la CAPV, el crecimiento fue aún más contenido, oscilando entre el 6,1% (EPA) y el 11,4% (EES), con una media en torno al 8,3%. Estos datos confirman que la recuperación económica posterior a la crisis no se tradujo en incrementos salariales intensos, especialmente en la CAPV, donde el avance fue más débil, y también muestran que las reformas laborales tuvieron un impacto directo en que esta evolución salarial fuera así.

Si se acota el análisis al periodo 2019-2024, marcado por la pandemia y el repunte inflacionario, se aprecia una mayor convergencia entre las fuentes. Tanto los datos de Gipuzkoa, como la EPA y la EES, coinciden en señalar un crecimiento salarial acumulado en torno al 19-20% en el caso de la CAPV, lo que sugiere una respuesta salarial relativamente homogénea en estos años. La EACL, sin embargo, registra un aumento sustancialmente menor, del 12,2%. En el caso de Navarra, las tres fuentes analizadas muestran una subida del 16-17% en el periodo más reciente.

En términos anuales, esta diferencia entre etapas resulta aún más clara. Entre 2008 y 2018, el incremento medio anual del salario se situó en torno al 1% en Navarra y al 0,8% en la CAPV, lo que evidencia una década de avances muy contenidos. En cambio, entre 2019 y 2024, el crecimiento medio anual ascendió aproximadamente al 3,4% en ambos territorios. Esta lectura coincide con lo señalado en los apartados anteriores: la primera etapa estuvo marcada por una dinámica de ajuste y moderación salarial, mientras que en la segunda, en un contexto de fuerte inflación y cambios normativos, el crecimiento nominal de los salarios fue más intenso, aunque condicionado por el entorno inflacionario general.

Gráficos 8 y 9. Evolución del salario medio según fuente estadística en la CAPV (arriba) y Navarra (abajo)



Fuente: Elaboración propia con datos de la EPA, EES, EACL y Diputación de Gipuzkoa

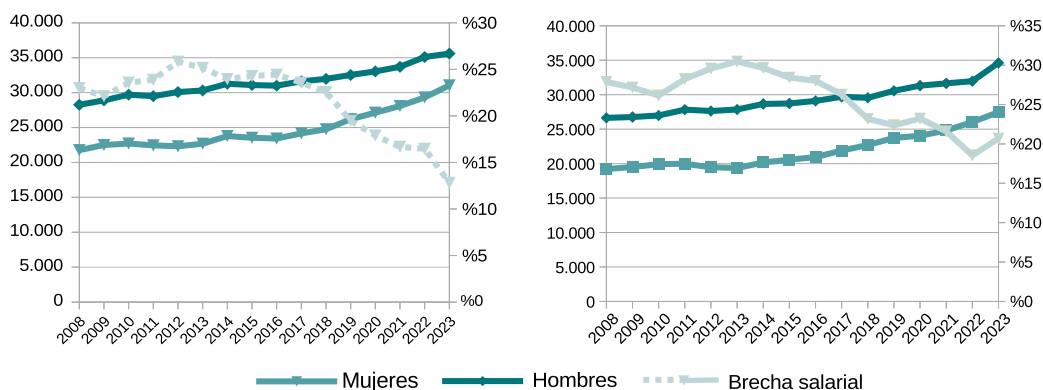
6.1.1. Salario medio por sexo

Según los datos de la EES, los hombres percibieron en 2023 salarios de 35.600 euros en la CAPV y 34.623 en Navarra; mientras que las mujeres 31.038 en la CAPV y 27.462 en Navarra. En 2023 la brecha salarial se situó en el 20,7% en Navarra y en el 12,8% en la CAPV, lo que evidencia una diferencia territorial significativa.

En el período 2008–2023, los salarios nominales aumentaron para ambos sexos. En Navarra y en la CAPV, los salarios femeninos aumentaron en torno a un 43% en el periodo analizado, mientras que los masculinos lo hicieron un 30% en Navarra y un 26% en la CAPV. Este mayor dinamismo relativo de las remuneraciones femeninas explica la reducción progresiva de la brecha salarial en los dos ámbitos, especialmente a partir de la segunda mitad de la década pasada y con mayor intensidad desde 2019. No obstante, el punto de partida (con diferencias salariales amplias) condiciona que, pese a la convergencia, la desigualdad persista.

Aunque en ambos casos se ha producido una reducción respecto a los niveles máximos observados a comienzos de la década de 2010, Navarra mantiene una distancia salarial de género considerablemente mayor. La mejora relativa se apoya en el mayor crecimiento de los salarios femeninos, impulsado en parte por la revalorización de los tramos salariales más bajos, pero la persistencia de una brecha de dos dígitos confirma que continúan operando factores estructurales vinculados a la segregación sectorial, la parcialidad y la distinta posición ocupacional de mujeres y hombres en el mundo del trabajo.

Gráficos 11 y 12. Evolución del salario medio por sexo en la CAPV (izq.) y Navarra (der.)



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES

6.1.2. Salario medio por origen

El análisis por origen refleja una estructura salarial fuertemente segmentada. En 2008, las personas trabajadoras extranjeras percibían salarios medios de 17.660 euros en Navarra y 17.483 euros en la CAPV, muy por debajo de los niveles salariales de la población de origen estatal. En 2023, sus salarios ascendieron a 23.152 euros en Navarra y 21.719 euros en la CAPV, lo que muestra un crecimiento nominal, aunque insuficiente para cerrar la distancia estructural existente. Frente a ello, los salarios medios de las personas de origen estatal alcanzaron los 31.908 euros en Navarra y 34.411 euros en la CAPV en 2023, consolidando una diferencia amplia en ambos territorios.

La brecha salarial por origen se sitúa en 2023 en el 27,4% en Navarra y en el 36,9% en la CAPV, evidenciando una desigualdad especialmente acusada en esta última. A diferencia de la evolución observada por género, donde se aprecia una tendencia clara de reducción, la distancia

por nacionalidad sigue siendo muy elevada y apunta a factores estructurales más profundos: concentración de personas migradas en sectores de menor valor añadido, mayor temporalidad, menor estabilidad contractual y menor acceso a puestos de mayor cualificación. En consecuencia, aunque se produce una mejora nominal generalizada, la segmentación del conjunto de los puestos de trabajo por origen continúa siendo un elemento central de desigualdad salarial.

6.2. Distribución del salario nominal

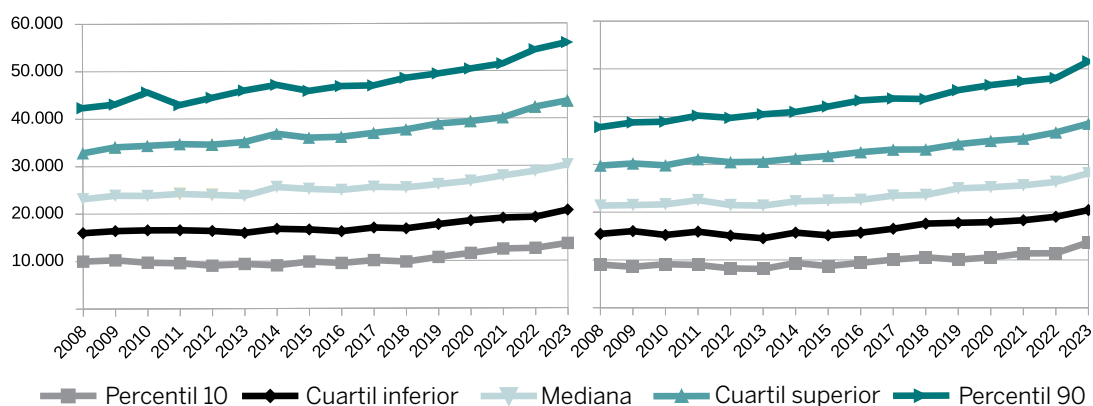
6.2.1. Análisis por percentiles

El análisis por percentiles permite observar cómo ha evolucionado la distribución salarial más allá del salario medio, identificando qué tramos salariales concentran las ganancias y cuáles quedan rezagados. En una primera etapa, entre 2008 y 2018, la evolución salarial presentó comportamientos diferenciados entre Navarra y la CAPV. En Navarra, todos los percentiles registraron incrementos en términos nominales: el percentil 10 aumentó un 16,7%, el cuartil inferior un 14%, la mediana un 10,4%, el cuartil superior un 11% y el percentil 90 un 15,5%. Este crecimiento generalizado no implica, sin embargo, una distribución homogénea de las mejoras, ya que las diferencias absolutas son muy significativas: mientras los salarios más bajos aumentaron en torno a 1.512 euros, los salarios del percentil 90 lo hicieron en 5.873 euros.

En la CAPV, por el contrario, la evolución durante este mismo periodo muestra una clara polarización. Los salarios más altos (P90) y el cuartil superior aumentaron en torno a un 15%, mientras que los salarios más bajos retrocedieron: el percentil 10 cayó un 1,71% y el cuartil inferior apenas crece un 5,18%. En términos absolutos, esta divergencia fue aún más marcada: los salarios más bajos disminuyeron en unos 171 euros, mientras que los salarios del percentil 90 aumentaron en torno a 6.205 euros. Esta dinámica evidencia que, durante la etapa posterior a la crisis financiera, el crecimiento salarial en la CAPV se concentró de forma muy acusada en los tramos altos de la distribución, reforzando la desigualdad salarial.

En una segunda etapa, a partir de 2019, se observa un cambio relevante en la pauta distributiva en ambos territorios. En este periodo, los salarios más bajos experimentaron incrementos superiores en términos porcentuales, impulsados fundamentalmente por el aumento del salario mínimo y por una mayor presión normativa y negociadora en la parte baja de la escala salarial. Sin embargo, aunque los porcentajes de crecimiento son más favorables para los tramos inferiores, las diferencias en términos absolutos siguen siendo muy elevadas: los salarios más altos continúan acumulando incrementos en euros muy superiores.

Gráfico 13 y 14. Evolución del salario según percentiles en la CAPV (izq.) y en Navarra (der.)



Fuente: Elaboración propia con datos de la EES

6.2.2. Desigualdad salarial (Ratios P90/P10)

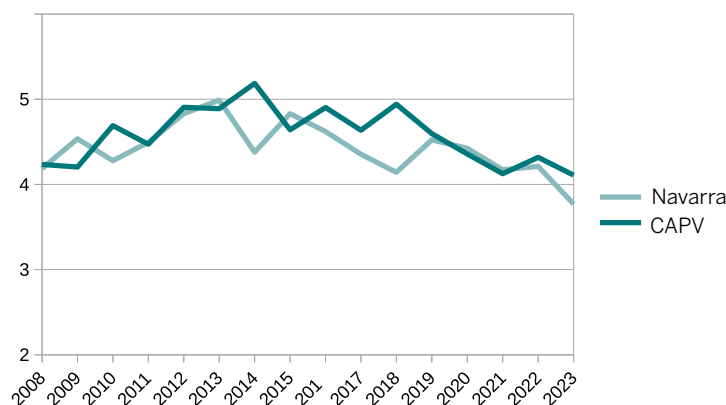
p. 16.

El cociente P90/P10 permite sintetizar en un único indicador la distancia existente entre los extremos de la distribución salarial. A diferencia del análisis por percentiles individuales, este ratio no describe la evolución de cada tramo por separado, sino que captura la brecha relativa entre los salarios más altos y los más bajos, ofreciendo una medida directa de desigualdad.

Durante los años posteriores a la crisis financiera, el aumento del cociente no se debió a un crecimiento extraordinario de los salarios altos, sino a la pérdida de posición relativa de los salarios más bajos. La destrucción de empleo, la mayor incidencia de la temporalidad y la debilidad negociadora entre quienes cobran salarios más bajos provocaron un deterioro del percentil 10 que amplió la distancia respecto al percentil 90. La desigualdad, por tanto, se incrementó fundamentalmente por la base de la distribución y no por un incremento sustancial de los salarios más altos.

En la fase posterior de recuperación, especialmente a partir de 2018-19, el fortalecimiento del salario mínimo y la reactivación del empleo impulsaron una mejora más intensa en los tramos bajos, lo que contribuyó a estabilizar e incluso reducir parcialmente la brecha. No obstante, la distancia sigue siendo elevada: en la actualidad, el 10% de salarios más altos percibe de media 4,11 veces más que el 10% más bajo en la CAPV y 3,77 veces más en Nafarroa. Estas magnitudes reflejan que, aunque la desigualdad dejó de ampliarse con la misma intensidad que en la etapa de crisis, la estructura salarial continúa mostrando una separación significativa entre los extremos de la distribución.

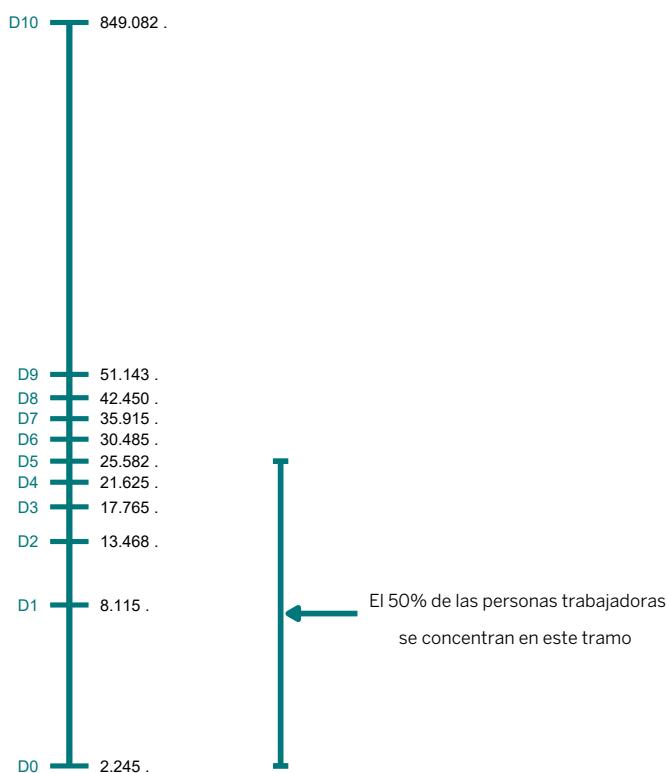
Gráfico 15. Diferencia entre el 10% de salarios más altos (P90) y el 10% de salarios más bajos (P10)



Fuente: Elaboración propia con datos de la Encuesta de Estructura salarial (INE, 2023)

Actualmente, la distribución salarial muestra una desigualdad muy marcada, con una fuerte concentración de personas trabajadoras en los tramos bajos y una expansión exponencial de los salarios en la parte alta de la distribución. El 50% de las personas trabajadoras se sitúa por debajo de un ingreso salarial anual de en torno a 25.582 euros, lo que indica que la mitad de la fuerza de trabajo se concentra en un espacio salarial relativamente estrecho. A partir de este punto, los incrementos entre deciles se amplían de forma progresiva, especialmente en los tramos superiores: mientras que los saltos salariales entre los primeros deciles son moderados, el límite superior del decil 9 ya supera los 51.143 euros anuales, y el extremo superior de la distribución se dispara muy por encima de este umbral. Esta dinámica evidencia que la desigualdad salarial no responde a una progresión lineal, sino a una estructura claramente polarizada, en la que una minoría concentra niveles salariales muy alejados de los de la mayoría de personas trabajadoras.

Figura 1. Salario anual por deciles en Hego Euskal Herria (en euros)



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

6.3. Factores estructurales de desigualdad

Para analizar la desigualdad salarial, es necesario ir más allá de las medias y analizar cómo se distribuyen los salarios. Por ello, en este apartado analizaremos la densidad del salario, es decir, la distribución completa de los salarios por hora y anuales a lo largo de toda la escala salarial. La densidad permite observar en qué tramos salariales se acumulan más personas trabajadoras y cómo se configuran las colas superiores e inferiores de la distribución. A diferencia de una simple media, este enfoque permite identificar procesos de concentración en los salarios bajos, ausencia en los tramos altos o segmentaciones internas que no siempre son visibles con indicadores agregados.

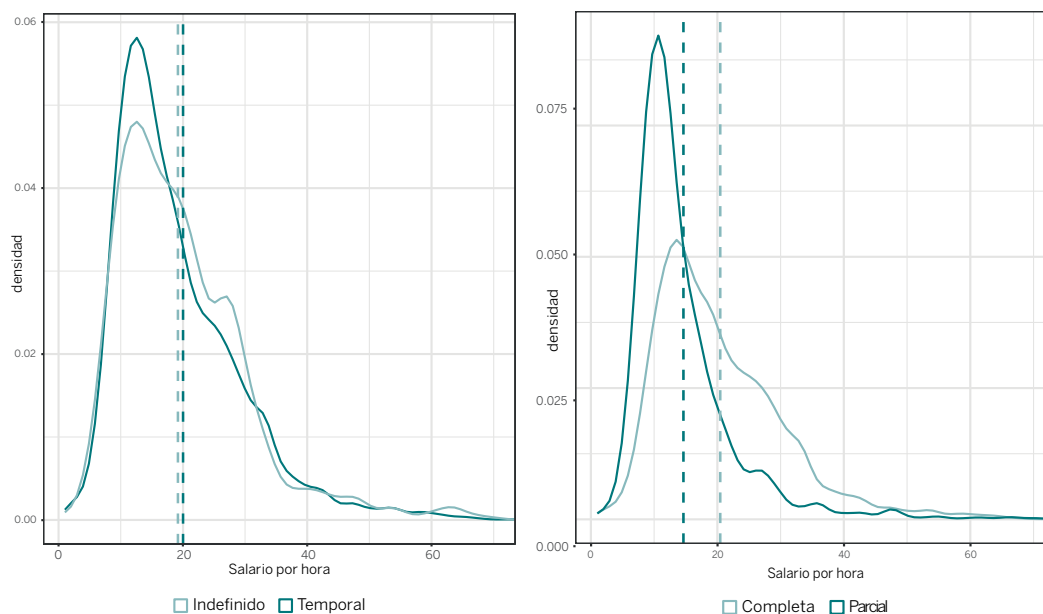
Concretamente, se estudian las diferencias asociadas al tipo de contrato y jornada, la estructura sectorial y el ámbito de negociación colectiva, así como las brechas vinculadas al género y al origen. El objetivo no es únicamente describir desigualdades, sino identificar cómo las distintas características del trabajo (parcialidad, temporalidad, inserción sectorial, encuadre convencional o pertenencia a determinados colectivos) configuran trayectorias salariales diferenciadas y estructuralmente jerarquizadas, configurando un sistema que organiza el acceso a los tramos mejor remunerados y concentra determinados colectivos en posiciones sistemáticamente peor pagadas. El análisis que sigue permite visualizar esta arquitectura de desigualdad y comprender cómo se reproduce a través de las instituciones laborales y la estructura productiva.

6.3.1. Temporalidad y parcialidad

p. 18.

Los gráficos muestran que la parcialidad constituye uno de los principales ejes de segmentación del conjunto de los puestos de trabajo en Hego Euskal Herria. La distribución del salario por hora en la jornada parcial se concentra claramente en los tramos más bajos y presenta una media inferior a la de la jornada completa, con una media de salario por hora de 14,6 euros, siendo el salario por hora de los trabajos a jornada completa de 20,5 euros de media. Esta diferencia no puede atribuirse únicamente a un menor número de horas trabajadas, ya que el análisis se realiza en términos horarios, lo que indica una penalización salarial directa asociada a la parcialidad. Además, la práctica ausencia de empleo a tiempo parcial en los tramos altos del salario por hora sugiere que este tipo de jornada funciona como un segmento estructuralmente subordinado, con escasas oportunidades de acceso a ocupaciones mejor remuneradas.

Gráfico 16 y 17. Distribución del salario por hora según tipo de jornada (izq.) y según tipo de contrato (der.) en Hego Euskal Herria



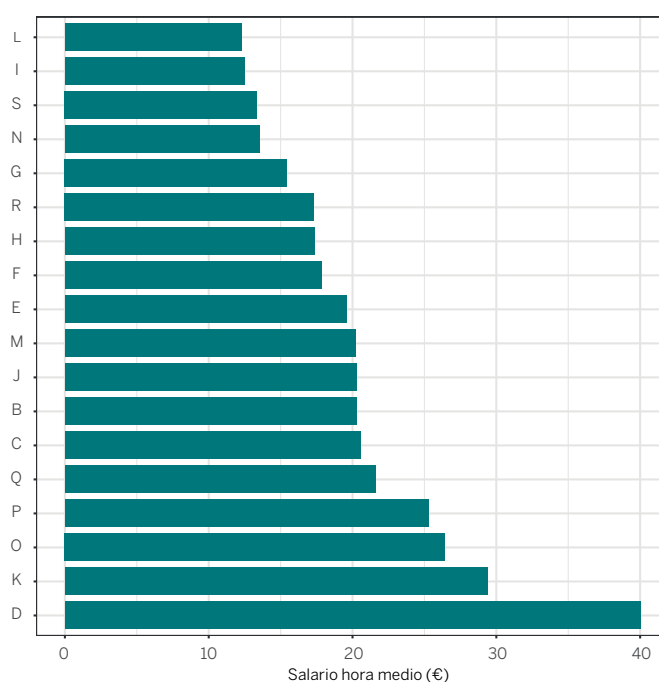
Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

En el caso de la temporalidad, la segmentación es menos abrupta, pero igualmente significativa. Aunque los contratos temporales no se concentran exclusivamente en los salarios más bajos, su distribución aparece recortada en los tramos superiores, y la media salarial por hora es inferior a la de los contratos indefinidos: de 19,2 euros frente a los 20 euros la hora de los contratos indefinidos. Esto apunta a que la temporalidad no sólo introduce inestabilidad laboral, sino que también limita las posibilidades de progresión salarial, actuando como un techo que dificulta el acceso a los trabajos peor remunerados.

6.3.2. Diferencias sectoriales y ámbito de negociación

El análisis sectorial⁴ del salario por hora muestra una jerarquía salarial muy marcada entre ramas de actividad. En la parte alta de la distribución se sitúan claramente el suministro de energía eléctrica, gas y vapor (D) y las actividades financieras y de seguros (K), con salarios muy superiores al resto (40 euros la hora de media y 30 euros la hora de media, respectivamente). A continuación aparecen las actividades profesionales, científicas y técnicas (M) y la información y comunicaciones (J), que también concentran una parte relevante de los salarios más elevados, cerca de los 20 euros la hora. En el extremo opuesto se encuentran sectores como la hostelería (I), las actividades administrativas y servicios auxiliares (N), otros servicios (S) y las actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento (R), donde los salarios por hora son sensiblemente más bajos, inferiores a 20 euros la hora de media.

Gráfico 18. Salario medio por hora por sector en Hego Euskal Herria

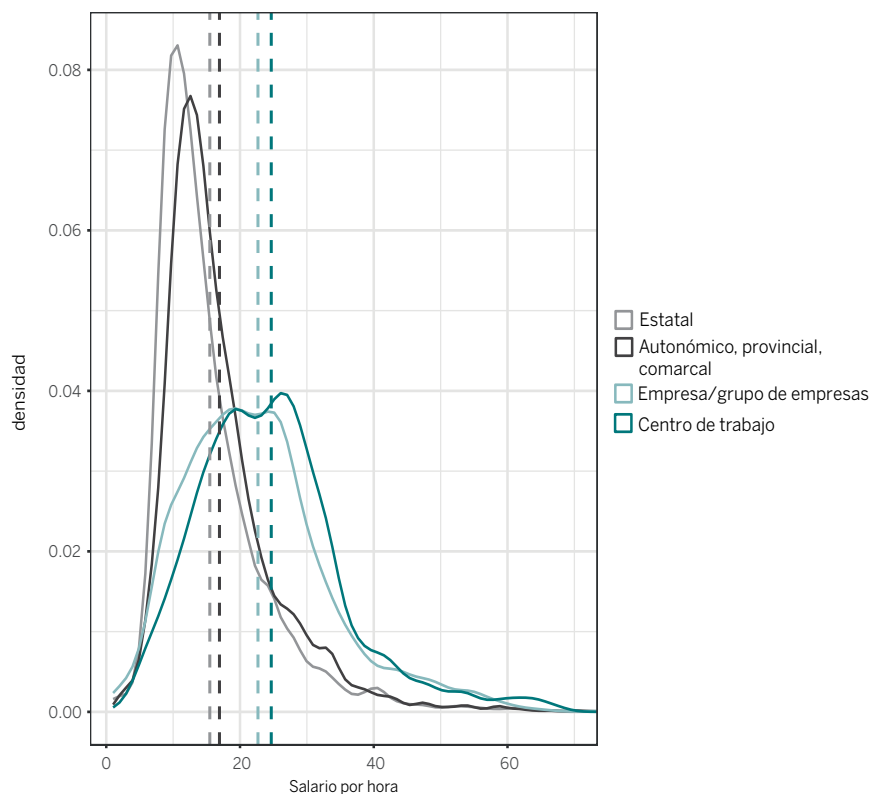


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

⁴ A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; B: Industrias extractivas; C: Industria manufacturera; D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; E: Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación; F: Construcción; G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas; H: Transporte y almacenamiento; I: Hostelería; J: Información y comunicaciones; K: Actividades financieras y de seguros; L: Actividades inmobiliarias; M: Actividades profesionales, científicas y técnicas; N: Actividades administrativas y servicios auxiliares; O: Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria; P: Educación; Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales; R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento; S: Otros servicios; T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y productores de bienes y servicios para uso propio; U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

El ámbito de negociación colectiva introduce un segundo eje clave de segmentación. Los gráficos muestran que los convenios estatales y autonómicos concentran los salarios horarios más bajos, con distribuciones muy comprimidas y escasa presencia en los tramos altos: de media, en los puestos de trabajo que se rigen por convenios estatales se cobra de media 15,5 euros la hora, y en los convenios de ámbito autonómico, 16,9 euros. Por el contrario, los convenios de empresa o de centro de trabajo presentan medias salariales claramente superiores y una mayor dispersión, con una presencia significativa en los salarios más elevados: se cobran 22,7 euros la hora cuando se tiene un convenio a nivel de empresa y 24,7 a nivel de centro de trabajo. Esto sugiere que la descentralización (y por el contrario, la centralización) de la negociación no es neutral: como más descentralizado es el ámbito de negociación, mayores salarios. Pero esto no solamente se puede atribuir a la dimensión del ámbito, sino que es la existencia de un sindicalismo de contrapoder mayoritario a nivel autonómico, sector y de empresa la que permite capturar mejores salarios, mientras que la negociación supraempresarial y especialmente a nivel estatal tiende a fijar suelos salariales bajos. Esta realidad se da, mayoritariamente en el sector de la industria, teniendo el sector servicios menos peso. Este hecho no es casual, ya que las reformas laborales de 2010-2012 obligaron a buscar vías de mejora de condiciones de trabajo en ámbitos de empresa y centros de trabajo. Además, si en vez de analizar los datos de Hego Euskal Herria analizamos los del conjunto del Estado, vemos como los convenios autonómicos presentan niveles salariales menores que los estatales, hecho que confirma la relación de causalidad con el modelo sindical, y no con la dimensión del ámbito de negociación.

Gráfico 19. Distribución del salario por hora en Hego Euskal Herria

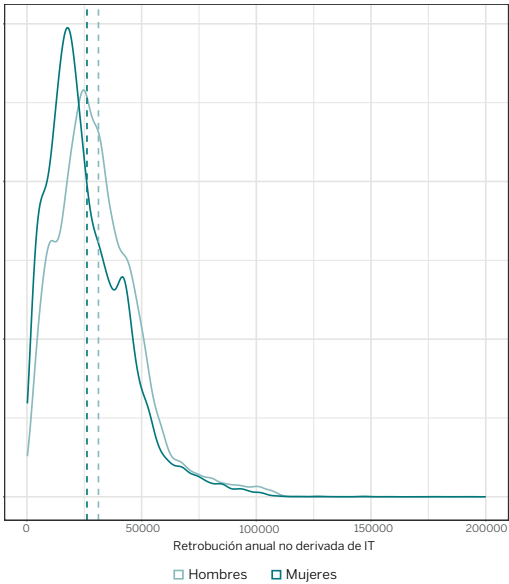


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

6.3.3. Brecha de género

Tal y como se ha señalado, la retribución anual muestra de forma sintética la magnitud de la brecha salarial de género en Hego Euskal Herria. La distribución de ingresos evidencia que las mujeres se concentran en los tramos más bajos, con una retribución anual media bruta de 26.164 euros, mientras que los hombres presentan una media superior (31.179 euros anuales brutos) y una mayor presencia en los niveles salariales altos, con una cola claramente más larga. Este patrón refleja una desigualdad persistente en los ingresos anuales que no puede explicarse por un único factor, sino por la acumulación de diferencias a lo largo del año laboral.

Gráfico 20. Distribución del salario anual en HEH por sexo

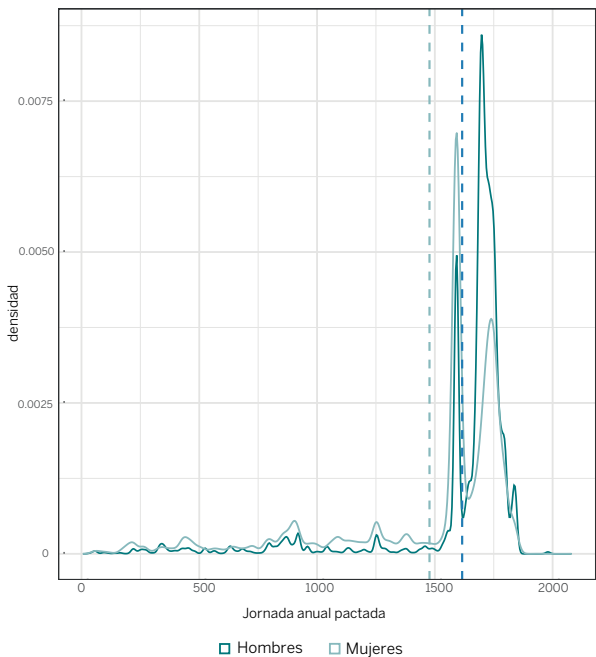


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EES (2022)

Un primer elemento explicativo es la diferencia en las horas trabajadas. La jornada anual pactada de las mujeres aparece desplazada hacia valores más bajos, lo que indica una mayor incidencia de jornadas reducidas y trayectorias laborales más fragmentadas. De media, las mujeres trabajan 1477 horas anuales, mientras que los hombres, 1616. Esta menor disponibilidad horaria está estrechamente relacionada con la desigual distribución de los trabajos de cuidados y de reproducción social, que siguen recayendo mayoritariamente sobre las mujeres. Como resultado, ellas asumen una menor carga de horas remuneradas y tienen menos acceso a horas extraordinarias o a horarios extendidos, lo que limita su retribución anual.

Gráfico 21. Distribución de la jornada anual en Hego Euskal Herria por sexo

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)



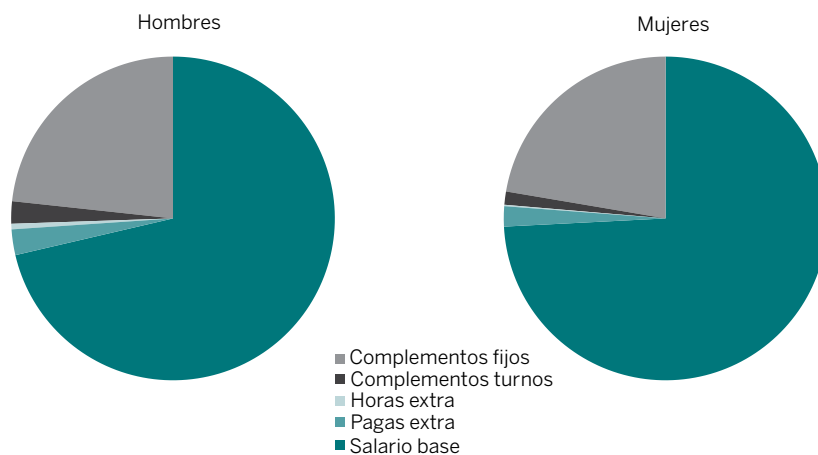
Pero, ¿qué ocurre cuando hombres y mujeres se comparan en condiciones aparentemente similares? Es decir, incluso cuando tienen la misma formación, experiencia, jornada, ocupación y trabajan en sectores comparables, ¿se les retribuye de la misma manera? El análisis econométrico (ver Anexo 1.2) permite dar un paso más allá de la descripción y evaluar hasta qué punto las diferencias salariales responden únicamente a la estructura del empleo o si, por el contrario, existen retornos desiguales asociados al género. Los resultados son claros: los hombres y mujeres cobran distinto aunque desarrollen trayectorias laborales similares. Aunque existe una jerarquía salarial común —determinados puestos y condiciones están mejor pagados que otros—, la forma en que se accede a esa jerarquía y las recompensas asociadas difieren claramente por género.

En ambos casos, el salario por hora tiende a aumentar con la antigüedad, el trabajo a jornada completa y el acceso a puestos con responsabilidad. Sin embargo, estos factores no generan los mismos retornos. La educación superior, por ejemplo, tiene un efecto salarial claro en los hombres: a igual ocupación y sector, contar con estudios superiores se traduce en un salario por hora más alto. En las mujeres, este efecto se debilita notablemente, lo que indica que el mismo nivel formativo se transforma en menor medida en salario.

Algo similar ocurre con el tiempo de trabajo. Trabajar a jornada completa se asocia con salarios por hora más altos tanto en hombres como en mujeres, pero la experiencia acumulada se remunera mejor cuando va acompañada de plena disponibilidad. Cada año trabajado rinde menos en términos salariales cuando se realiza en jornada parcial. Dado que las mujeres presentan con mayor frecuencia este tipo de jornadas —en gran medida vinculadas a responsabilidades de cuidados—, no solo trabajan menos horas, sino que la experiencia que acumulan se valora menos. La penalización no se deriva de la antigüedad en sí, sino de cómo se valora esa antigüedad según la disponibilidad horaria.

La estabilidad contractual también opera de manera desigual. En los hombres, el contrato indefinido se asocia a salarios más altos. En las mujeres, en cambio, no supone una mejora clara e incluso aparece vinculado a segmentos peor remunerados, lo que indica que la estabilidad femenina se concentra con mayor frecuencia en posiciones de bajo salario. En este sentido, es interesante observar cómo los hombres perciben una mayor proporción de su salario a través de complementos (fijos, por turnicidad y horas extraordinarias), mientras que las mujeres dependen en mayor medida del salario base, ligado a una menor disponibilidad horaria. Pero el salario por hora femenino es inferior al masculino en prácticamente toda la distribución, lo que confirma que la desigualdad no se explica únicamente por trabajar menos horas, sino también por un menor precio de la hora trabajada.

Gráfico 22. Composición del salario mensual en Hego Euskal Herria por sexo



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

En este sentido, es interesante observar cómo los hombres perciben una mayor proporción de su salario a través de complementos (fijos, por turnicidad y horas extraordinarias), mientras que las mujeres dependen en mayor medida del salario base, ligado a una menor disponibilidad horaria. Pero el salario por hora femenino es inferior al masculino en prácticamente toda la distribución, lo que confirma que la desigualdad no se explica únicamente por trabajar menos horas, sino también por un menor precio de la hora trabajada. Concretamente, de media las mujeres reciben 18,2 euros la hora por su trabajo, mientras que los hombres 20,3 euros.

Gráfico 23. Distribución del salario por hora en HEH por sexo

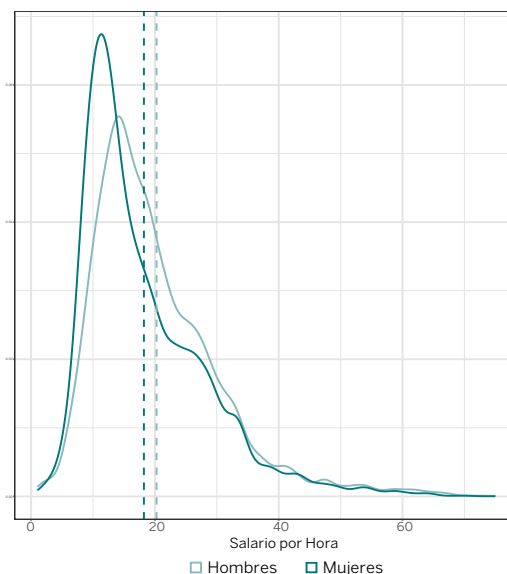
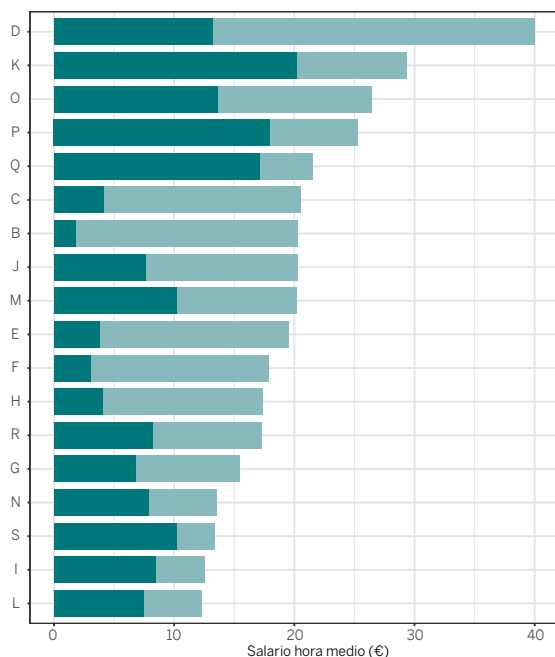


Gráfico 24. Salario medio por hora por sector y sexo en HEH

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EES (2022)



La dimensión sectorial refuerza esta dinámica. Los sectores con mayor presencia femenina (como comercio, hostelería, cuidados, educación o servicios auxiliares) presentan salarios medios más bajos. Trabajar en estos sectores implica una penalización salarial clara incluso cuando se comparan personas con la misma ocupación y características laborales similares. Además, esta penalización no es homogénea: en el caso de las mujeres es especialmente intensa en ocupaciones administrativas y manuales dentro de los propios sectores feminizados, lo que indica que la desigualdad no solo se produce entre sectores, sino también en su interior.

Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EES (INE, 2022)

Finalmente, ni siquiera el acceso a puestos directivos elimina la brecha. Las ocupaciones profesionales y de dirección concentran los salarios más altos en ambos sexos, pero el sector vuelve a ser determinante. Las posiciones directivas en sectores no feminizados y de mayor valor añadido están mejor remuneradas. Los hombres concentran más estas posiciones, mientras que muchas mujeres que acceden a la dirección lo hacen en sectores feminizados, donde el salario es más bajo incluso en niveles jerárquicos altos. La desigualdad, por tanto, no desaparece en los cargos de mayor grado jerárquico: se reorganiza en función del sector y de la estructura productiva.

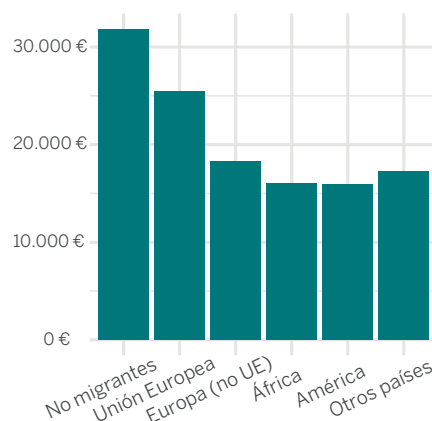
6.3.4. Brecha de origen

p. 24.

La retribución anual también muestra una brecha clara según el origen de las personas trabajadoras en Hego Euskal Herria. Las personas no migrantes y, en menor medida, las procedentes de la Unión Europea, concentran los niveles más altos de ingresos anuales y presentan distribuciones más extendidas hacia los tramos superiores. Las personas no extranjeras cobran de media 31.842 euros anuales brutos, y las extranjeras comunitarias 25.471 euros. Por el contrario, las personas de África, América, resto de Europa y otros países se concentran mayoritariamente en los tramos más bajos de la retribución anual, con medias sensiblemente inferiores y una presencia muy limitada en los salarios altos. Las personas procedentes del continente africano cobran de media 16.011 euros brutos anuales, 15.961 las personas procedentes de América y 17.294 euros las personas de otros países, incluyendo el continente asiático. Esta primera fotografía sintética evidencia una desigualdad estructural que no puede explicarse por factores individuales aislados.

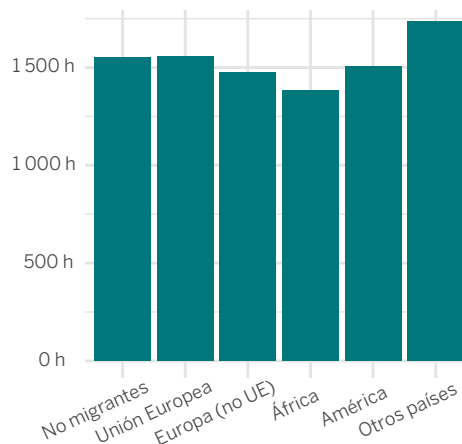
Una parte importante de esta brecha se construye a través de las horas trabajadas. La jornada anual pactada muestra que las personas de origen extranjero tienen, de promedio, jornadas más cortas y más fragmentadas. Las personas no migradas trabajan de media 1552 horas al año, una cuantía muy parecida a las extranjeras comunitarias, que trabajan 1559. En cambio, las personas de origen europeo no comunitario trabajan de media 1477 horas al año, por delante de las personas nacidas en el continente africano, que trabajan 1384 horas al año. Las personas de origen americano, trabajan 1506, y muy por encima, se sitúan las personas procedentes del continente asiático, que trabajan de media 1738 horas al año. La jornada anual de menos horas de trabajo se debe, en gran medida, a la existencia de más contratos temporales y a tiempo parcial entre las personas de origen extranjero. Ahora bien, el análisis econométrico (Anexo 1.3) permite comprobar que la jornada completa mejora el salario por hora en todos los colectivos, pero no con la misma intensidad. La misma experiencia y disponibilidad horaria están peor pagadas para la población de origen extranjero, lo que implica que su tiempo de trabajo está sistemáticamente peor remunerado. No se trata solo de trabajar menos horas, sino de que cada hora y cada año acumulado rinden menos en términos salariales.

Gráfico 25. Distribución del salario anual en HEH según origen



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EES (2022)

Gráfico 26. Distribución de la jornada anual Hego Euskal Herria según origen



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la EES (2022)

Más allá de las horas trabajadas, la desigualdad no se limita a la jornada anual de trabajo, sino que se refuerza a través del salario por hora y la composición del salario. El salario por hora de las personas de origen extranjero es inferior al de las personas no extranjeras, especialmente en el caso de los orígenes no comunitarios. Su retribución depende en mayor medida del salario base y menos de complementos salariales, lo que se traduce en salarios más bajos y que no son complementados por medio de la negociación colectiva. El modelo econométrico confirma que esta diferencia no desaparece cuando se comparan personas con características similares: el origen introduce una penalización específica en la posición que se ocupa dentro de la jerarquía salarial y en los salarios asociados a ella. Concretamente, mientras que las personas no extranjeras cobran una media de 19,8 euros la hora, las migradas cobran entre un 25% y un 50% menos: 15,1 euros la hora las personas de origen europeo no comunitario, 13,6 euros las no comunitarias, 12,9 las personas procedentes del continente africano, 12,5 del continente americano y 8,56 las personas del resto de países, mayoritariamente asia.

Gráfico 27. Composición del salario mensual en Hego Euskal Herria según origen

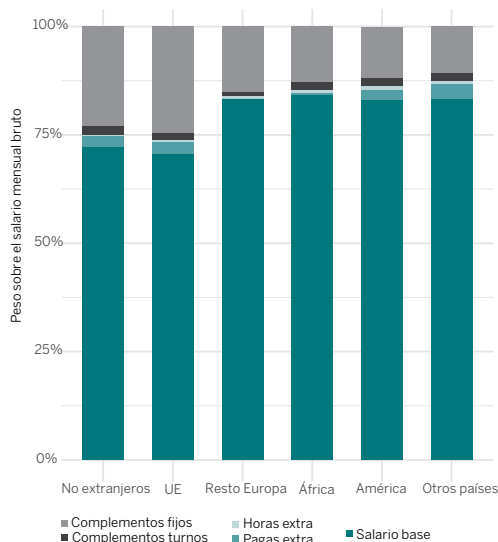
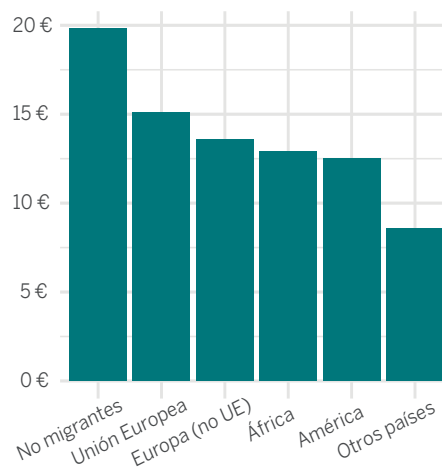


Gráfico 28. Distribución del salario por hora en Hego Euskal Herria según origen (der.)



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (INE, 2022)

La segmentación sectorial constituye otro eje central. Las personas de origen extranjero se concentran en sectores de bajos salarios (hostelería, comercio, construcción o servicios auxiliares) y tienen una presencia muy limitada en sectores mejor remunerados como energía, finanzas o servicios profesionales. El análisis econométrico muestra que trabajar en estos sectores implica una penalización salarial incluso cuando se realizan tareas comparables. Es decir, no se remunera únicamente el trabajo individual, sino la posición estructural del sector dentro del modelo productivo. La concentración de población migrada en estos ámbitos no es neutra: permite sostener actividades basadas en costes laborales reducidos.

También aparecen desigualdades claras según origen en los cargos de mayor rango y poder. Las ocupaciones directivas y profesionales concentran los salarios más altos y están ocupadas mayoritariamente por personas no extranjeras. La población extranjera se sitúa en mayor medida en ocupaciones manuales y de servicios de menor reconocimiento salarial. El modelo confirma que el origen actúa como frontera en el acceso a estos niveles laborales jerárquicamente superiores: la desigualdad no se limita a la diferencia salarial o de condiciones de trabajo en puestos similares, sino que también se refleja en el acceso y la ocupación de los puestos mejor remunerados.

En cuanto a la estabilidad contractual, los resultados muestran un funcionamiento diferenciado. Para la población extranjera, disponer de un contrato indefinido sí se traduce en un salario por hora más elevado, marcando una frontera clara respecto a situaciones de fuerte precariedad. En la población no extranjera, en cambio, este efecto es más débil, ya que el salario depende en mayor medida de la ocupación y el sector. Esto indica que la estabilidad tiene mayor incidencia en los ingresos salariales cuanto más vulnerable es la situación de partida.

Finalmente, vemos como la desigualdad por origen no es homogénea, sino que se organiza internamente. Las personas procedentes de la Unión Europea presentan niveles salariales próximos a los de la población no extranjera. En posiciones intermedias se sitúan las procedentes del resto de Europa. Por debajo aparecen las personas de América, con una penalización significativa incluso comparando características similares, y en una posición más desfavorable se encuentran las personas procedentes de África y otros orígenes, que son quienes peores salarios tienen.

7. SALARIO REAL Y PODER ADQUISITIVO

7.1. Evolución del salario real

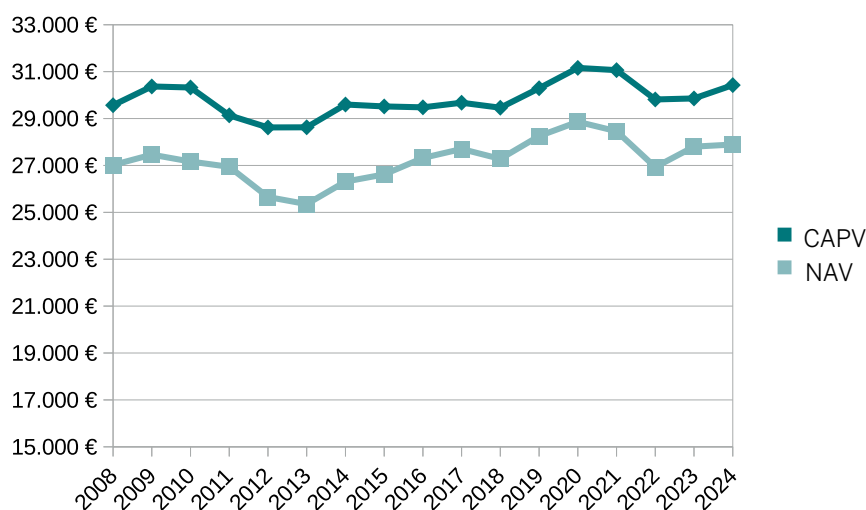
El análisis del salario real permite evaluar hasta qué punto la evolución de los salarios ha sido suficiente para compensar el aumento del nivel de precios y sostener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras. A diferencia del salario nominal, que recoge únicamente los incrementos monetarios, el salario real incorpora la evolución de la inflación y resulta clave para entender los efectos distributivos de los distintos ciclos económicos.

El gráfico muestra que entre 2008 y 2013 se produjo una pérdida salarial clara, especialmente intenso en Navarra, donde el salario medio nominal cayó de forma sostenida hasta situarse en torno a los 25.000 euros, mientras que en la CAPV la reducción fue más moderada pero igualmente significativa. Esta evolución coincide con la crisis financiera y los primeros años de las reformas laborales, y refleja un proceso de contención y reducción salarial que se prolonga durante varios ejercicios.

A partir de 2014 y hasta 2019, los salarios iniciaron una recuperación lenta y gradual en ambos territorios, sin grandes incrementos, lo que indica que la mejora del ciclo económico no se tradujo de forma inmediata ni intensa en aumentos salariales. Se trata de una fase de crecimiento contenido, en la que los salarios van recuperando progresivamente los niveles previos a la crisis, pero sin compensar plenamente los años de ajuste anteriores.

Desde el año 2019, la evolución salarial ha estado marcada por la pandemia y el posterior repunte inflacionario. En el año 2020, tanto en Navarra como la CAPV, se alcanzaron los valores más altos de la serie. Sin embargo, tras el incremento de los precios del año 2021 y 2022, con cifras que alcanzaron los dos dígitos, el poder adquisitivo se redujo de forma considerable entre un 4,3% y 6,7%. En cambio, en 2023 y 2024, se recuperó levemente. Pese a este avance, la recuperación salarial hasta 2024 ha sido insuficiente para compensar plenamente el impacto del episodio inflacionario reciente.

En suma, desde 2008 el poder adquisitivo de los salarios apenas ha aumentado un 2,9% en Hego Euskal Herria (2,89% en la CAPV y 3,23% en Navarra), lo que en términos cuantitativos equivale a una mejora acumulada de tan solo 838 euros en más de quince años. Este crecimiento resulta muy reducido si se compara con la evolución del PIB real, que en el mismo periodo ha aumentado un 22,5%.

Gráfico 29. Evolución del salario medio real en Hego Euskal Herria

Fuente: Elaboración propia con datos de la EES e INE

La brecha entre ambas magnitudes pone de manifiesto que el crecimiento de la riqueza generada medida en PIB de la actividad económica no se ha trasladado con la misma intensidad a las rentas salariales. En otras palabras, mientras la economía ha generado un volumen significativamente mayor de riqueza en términos reales, la capacidad de compra de los salarios prácticamente se ha mantenido estancada, lo que refuerza la idea de un desacople entre crecimiento económico y mejora efectiva de las condiciones materiales de la mayoría trabajadora de la sociedad.

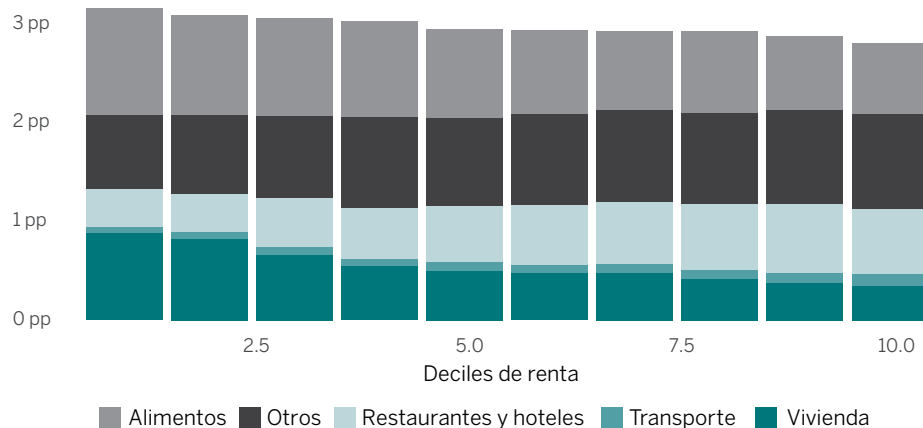
7.2. Diferencias de poder adquisitivo por deciles (cestas de consumo diferenciadas por niveles)

El análisis de la cesta de la compra por deciles de renta pone de manifiesto que las diferencias de poder adquisitivo entre hogares no pueden entenderse únicamente a partir del nivel de ingresos, sino que dependen de manera decisiva de la estructura del consumo asociada a cada tramo de renta. Los gráficos muestran con claridad que los hogares situados en distintos deciles no solo gastan cantidades diferentes, sino que gastan de forma cualitativamente distinta.

En los deciles bajos, la mayor parte del gasto se concentra en partidas básicas, especialmente vivienda y alimentos, que absorben una proporción muy elevada del gasto total. Al ser productos básicos, su consumo tiene un margen de ajuste limitado: no se pueden reducir sustancialmente sin afectar a condiciones básicas de vida. En cambio, en los deciles medios y altos, el peso relativo de estas categorías disminuye y aumenta la participación de gastos como restaurantes y hoteles, ocio, transporte no esencial u otros bienes y servicios.

Estas diferencias en la composición de la cesta tiene implicaciones directas sobre el poder adquisitivo real. A diferencia de lo que sugieren los indicadores agregados, el impacto de un mismo aumento de precios no es homogéneo: cuando la inflación se concentra en bienes esenciales, los hogares con menor renta sufren una pérdida de bienestar mucho mayor que aquellos cuya cesta está más diversificada. En este sentido, la inflación no actúa únicamente como un fenómeno macroeconómico general, sino como un mecanismo de redistribución implícita, con efectos claramente regresivos. En este sentido, vemos como mientras el 30% más pobre de los hogares ha sufrido una inflación de entre el 3 y 3,5% entre 2020 y 2025, la inflación del 10% más rico apenas ha llegado al 2,7%.

Gráfico 30. Tasa de inflación y composición de la cesta de la compra según decil de renta 2020-2025



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2020) y Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2025)

Los gráficos evidencian, además, que esta estructura de consumo no es una anomalía coyuntural, sino un rasgo persistente de la distribución: incluso en periodos de crecimiento o estabilidad macroeconómica, los deciles bajos permanecen atrapados en cestas de consumo altamente rígidas, lo que limita su capacidad de absorber shocks y amplifica la vulnerabilidad económica ante cambios en los precios relativos.

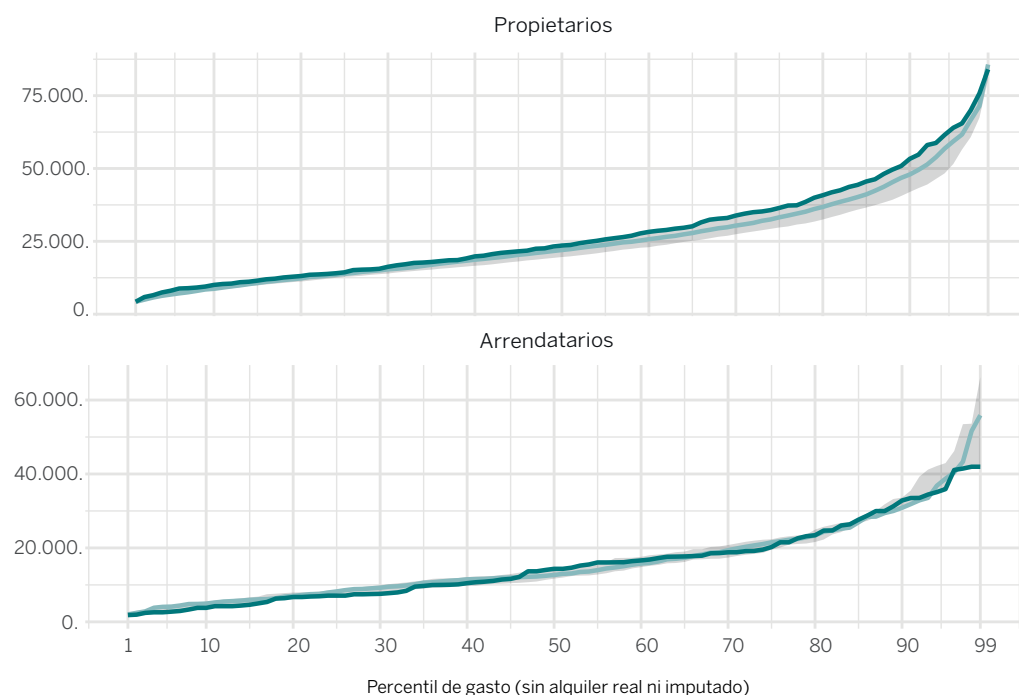
7.3. Inflación y vivienda: el papel central del régimen de tenencia

Las curvas de percentiles de gasto mensual por régimen de tenencia permiten distinguir con claridad dos patrones de ajuste radicalmente distintos frente al encarecimiento del coste de la vida. En el caso de los propietarios, se observa un desplazamiento generalizado de la distribución del gasto hacia niveles más elevados, siendo la curva correspondiente a 2024 sistemáticamente superior a las de años anteriores a lo largo de prácticamente toda la distribución. Este comportamiento indica que, ante el aumento de los precios, los hogares propietarios han podido incrementar su gasto total para sostener su nivel de consumo, reflejando una mayor capacidad adquisitiva efectiva para absorber el shock inflacionario. Este aumento del gasto especialmente en los percentiles más elevados indica también un aumento del nivel adquisitivo de las personas que tienen una vivienda en propiedad, seguramente derivada de los ingresos obtenidos en rentas de alquiler o inmobiliarias.

En contraste, entre las personas que viven en régimen de alquiler no se aprecia un desplazamiento uniforme de las curvas de gasto a lo largo del periodo analizado. Las distribuciones correspondientes a distintos años muestran un elevado grado de solapamiento y, en varios tramos de la distribución, el gasto observado en 2024 no supera de forma clara al de ejercicios anteriores. Este resultado no debe interpretarse como una ausencia de impacto inflacionario, sino como evidencia de una restricción presupuestaria más severa: los hogares arrendatarios no pueden trasladar el encarecimiento de los precios a un mayor gasto total, sino que se ven obligados a ajustar su consumo dentro de un presupuesto global contenido.

Así, mientras que entre los propietarios el ajuste frente a la inflación se produce principalmente mediante un aumento de su gasto total, entre las personas arrendatarias el gasto en otros productos se reduce, dado que una cantidad creciente de dinero se destina a la vivienda. La evolución del gasto, por tanto, no informa únicamente sobre los precios, sino que revela diferencias sustantivas en el nivel adquisitivo efectivo de ambos grupos.

Gráfico 31. Gasto mensual descontado el gasto en alquiler y alquiler imputado por percentiles según régimen de tenencia 2016-2024

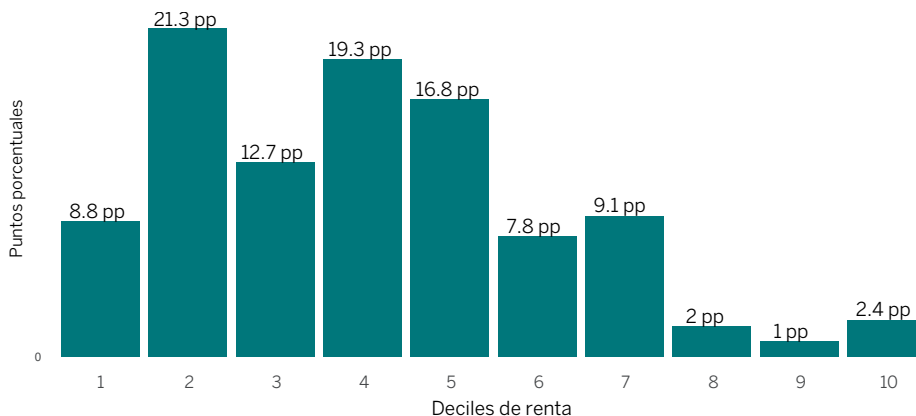


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2016, 2018, 2020, 2022 y 2024)

Esta lectura se ve reforzada por el análisis del peso de la vivienda sobre la renta y su evolución por deciles. El incremento en puntos porcentuales del esfuerzo destinado al alquiler entre 2016 y 2024 es especialmente acusado en los deciles bajos y medios de renta, lo que indica que una parte creciente de la renta disponible se destina a cubrir un gasto rígido e ineludible. En estos tramos de la distribución, el aumento del coste de la vivienda no se compensa con mayores ingresos ni con un aumento del gasto total, sino que reduce de forma directa el margen disponible para el resto del consumo. Además, en hogares pobres, vemos también como el pago del alquiler se desacopla completamente de los ingresos, incrementando forzosamente así la tendencia al endeudamiento para el consumo y a la reducción de ahorro de las personas con menos renta.

En contraste, en los deciles superiores, aunque el peso del alquiler también aumenta, lo hace de forma mucho más moderada, reflejando una menor exposición al mercado del alquiler. El régimen de tenencia actúa así como un factor de segmentación clave, amplificando las diferencias de poder adquisitivo entre hogares con niveles de renta distintos.

Gráfico 32. Cambio porcentual de la proporción de hogares que destinan más del 50% de su renta al pago del alquiler por decil de renta (2016-2024)

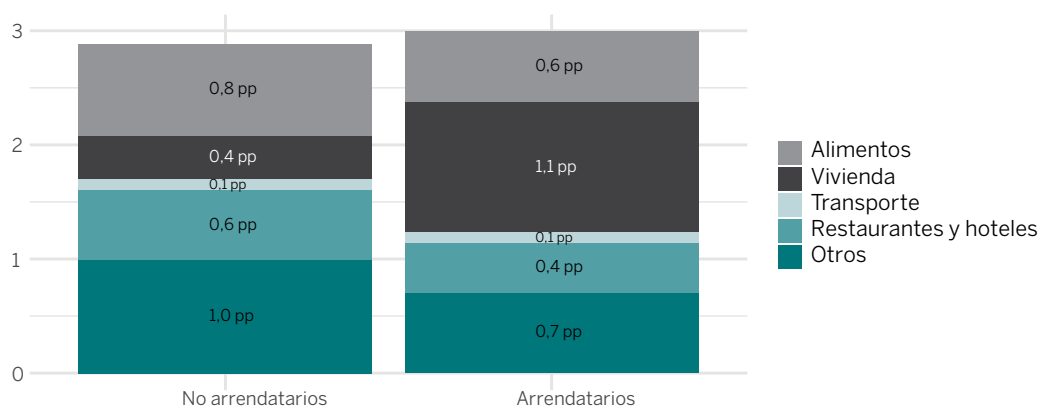


Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2016 y 2024)

La importancia del régimen de tenencia se manifiesta también en la composición de la inflación efectiva que afrontan los hogares. En el caso de las personas arrendatarias, la vivienda y los alimentos concentran una parte muy significativa de la contribución total a la inflación, lo que implica que el encarecimiento afecta principalmente a bienes esenciales y poco sustituibles. Esta estructura limita las posibilidades de ajuste y refuerza el carácter regresivo del proceso inflacionario.

Por el contrario, entre los propietarios la inflación se reparte de forma más equilibrada entre distintas partidas de gasto, lo que permite una mayor flexibilidad en la respuesta al aumento de precios. De este modo, aun cuando la inflación agregada pueda ser similar, su impacto sobre el bienestar y el nivel de vida resulta profundamente desigual.

Gráfico 33. Tasa de inflación y composición de la cesta de la compra según régimen de tenencia (2020-2025)



Fuente: Elaboración propia con microdatos de la Encuesta de Presupuestos Familiares (INE, 2020) y Encuesta de Condiciones de Vida (INE, 2025)

En conjunto, los resultados muestran que la inflación reciente no ha operado como un fenómeno neutral, sino que ha interactuado con el mercado de la vivienda y el régimen de tenencia para producir efectos distributivos muy diferenciados. La vivienda, y en particular el alquiler, no solo contribuye de manera decisiva a la inflación efectiva de los hogares con menos renta, sino que condiciona su capacidad de respuesta al encarecimiento general del coste de la vida. Mientras que las personas propietarias pueden, en mayor medida, absorber la inflación mediante un aumento del gasto total, las personas arrendatarias sufren una mayor pérdida de nivel adquisitivo, que se traduce en una disminución del consumo y una pérdida de bienestar no captada por los indicadores agregados.

8. CONCLUSIONES

El análisis del periodo 2008-2024 permite extraer una conclusión central: pese a la diversidad de contextos macroeconómicos (crisis financiera, recuperación, pandemia e inflación) ha persistido un reparto del valor generado favorable al capital. El excedente empresarial ha mantenido una trayectoria expansiva a lo largo de todo el periodo, mientras que la participación del trabajo en el valor generado no ha logrado recuperar posiciones de forma sostenida.

La evolución histórica del periodo muestra dos mecanismos de ajuste diferenciados. Tras la crisis financiera, entre 2008 y 2018, el ajuste se produjo fundamentalmente a través del ámbito del trabajo. Las reformas laborales ampliaron la flexibilidad interna y externa de las empresas, debilitando la capacidad de negociación salarial y facilitaron una dinámica de contención de los salarios. En esos años, el crecimiento del salario nominal fue muy limitado, en torno al 1% anual y el salario real registró retrocesos significativos en los primeros años de la crisis. En este contexto, el excedente empresarial logró mantener una trayectoria expansiva apoyándose en la reducción salarial y en mayor precarización del empleo.

A partir de 2019 se abre una segunda etapa caracterizada por un contexto distinto. El incremento del salario mínimo introdujo un cierto impulso en los tramos más bajos de la distribución salarial y contribuyó a mejorar parcialmente algunos indicadores de desigualdad interna. Entre 2019 y 2024 los salarios nominales crecieron con mayor intensidad, en torno 3,4% anual, lo que contrasta con la evolución de la década anterior. Sin embargo, este proceso coincidió con un fuerte repunte inflacionario que limitó su impacto sobre el poder adquisitivo. Al mismo tiempo, las empresas pudieron trasladar con mayor facilidad el aumento de los costes a los precios, lo que se refleja en el crecimiento de los deflatores y en el hecho de que los márgenes empresariales hayan alcanzado máximos históricos en los últimos años.

Finalmente, el balance del salario nominal y real resulta determinante para evaluar el conjunto del periodo. Aunque los salarios nominales han experimentado incrementos, especialmente en los últimos años, el salario real no muestra un crecimiento sostenido en el horizonte completo 2008-2024. Las pérdidas de poder adquisitivo tras la crisis financiera y, posteriormente, durante el episodio inflacionario reciente, han neutralizado buena parte de las mejoras nominales, en particular, para los hogares con menos renta. En términos agregados, puede afirmarse que el salario real apenas ha avanzado desde 2008, a pesar de que el PIB real haya crecido con mucha mayor intensidad.

Además, el impacto de estas dinámicas no ha sido homogéneo dentro del mercado de trabajo. Persisten brechas salariales significativas vinculadas al género, al origen y a la segmentación del empleo. Las mujeres continúan concentradas en mayor medida en sectores peor remunerados y con mayor presencia de parcialidad, mientras que una parte importante de la población trabajadora de origen extranjero se sitúa en actividades de menor valor añadido y con condiciones laborales más precarias. Estas desigualdades estructurales limitan la mejora agregada de los salarios y contribuyen a reproducir diferencias persistentes dentro de la distribución salarial.

En suma, el periodo 2008-2024 confirma una tendencia de fondo: el crecimiento económico no se ha traducido en una mejora proporcional y sostenida de las rentas del trabajo. La reforma laboral facilitó un ajuste salarial cuyos efectos perduran; la subida del SMI introdujo un elemento corrector, pero limitado en su alcance agregado; los beneficios y márgenes empresariales han mantenido una senda ascendente; las brechas salariales persisten; y el salario real, en el conjunto del periodo, no experimenta un avance significativo. Todo ello apunta a una reconfiguración del reparto del valor en la que el capital consolida su posición relativa, incluso en contextos económicos cambiantes.