

ESTUDIOS | 55

Mayo de 2025

Una propuesta integral de Salario Mínimo para Hego Euskal Herria

ELA
EUSKAL SINDIKATUA



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Índice

1. Introducción	1
2. Los salarios como elemento de actividad económica en el capitalismo	2
3. Efectos del incremento del SMI	3
3.1. El SMI como instrumento de política social	3
3.2. Efectos socioeconómicos	3
3.3. Efectos en la distribución de la renta, estructura salarial y empleo	4
3.4. Efectos como política económica, industrial y desarrollo productivo	6
4. El SMI en cifras	7
5. Nueva metodología para el cálculo del SMI	9
5.1. Criterios	9
5.2. Propuesta	10
5.3. Efectos	12
6. Políticas económicas complementarias	13
6.1. Política fiscal	13
6.2. Política industrial	13
6.3. Política laboral	14
6.4. Negociación colectiva y acción sindical	14
7. Conclusiones	15
8. Notas finales	16



1. INTRODUCCIÓN

Este informe presenta una propuesta integral de establecimiento del salario mínimo en Hego Euskal Herria, concebida no solo como una herramienta de justicia social, sino también como un instrumento de política económica, productiva y redistributiva. La propuesta parte de un enfoque que combina fundamentos teóricos marxistas, postkeynesianos y kaleckianos, y se articula en torno a un objetivo principal: mejorar las condiciones materiales de la clase trabajadora mediante una mayor participación en la riqueza generada colectivamente.

A lo largo del documento se abordan múltiples dimensiones del salario mínimo. En primer lugar, se analiza su papel central en el funcionamiento del capitalismo desde una perspectiva heterodoxa, enfatizando su influencia en la acumulación, la demanda agregada y el conflicto distributivo. Posteriormente, se revisan los efectos del incremento del salario mínimo en distintos ámbitos: como política social que refuerza el sistema de protección pública, como mecanismo de reducción de la pobreza y la desigualdad, como medida redistributiva que incide en la estructura salarial y como herramienta de impulso económico y productivo. El informe examina también la evolución del salario mínimo en el Estado español entre 2000 y 2025, contrastándola con el umbral de bienestar definido por indicadores regionales.

A partir de ahí, se plantea una nueva metodología de cálculo del SMI. A través de simulaciones y comparaciones internacionales, se demuestra la viabilidad económica y la potencial capacidad redistributiva de esta propuesta, así como su compatibilidad con la estructura productiva y empresarial de Hego Euskal Herria. Asimismo, se identifican sus efectos positivos sobre sectores vulnerables, como el de los cuidados, y sobre colectivos históricamente precarizados como las mujeres y las personas migrantes.

Por último, se plantea un conjunto de políticas económicas y laborales complementarias necesarias para que la medida tenga un impacto estructural y sostenido. Entre ellas, destacan la reforma fiscal progresiva, una estrategia industrial que evite la deslocalización y promueva el arraigo, políticas activas de empleo y la potenciación de la negociación colectiva y el control sindical.

Este documento, por tanto, no se limita a defender una cifra concreta de salario mínimo, sino que aspira a contribuir al debate sobre el reparto de la riqueza, el poder en la empresa y el papel del trabajo en la economía vasca contemporánea. Parte del reconocimiento de que la política económica no es neutral, sino que responde a correlaciones de fuerza entre clases sociales. En este sentido, se sostiene que es el contexto de la lucha de clases y de las disputas sociales más amplias lo que puede desviar la orientación de las políticas económicas desde los intereses del capital hacia los del trabajo.

2. LOS SALARIOS COMO ELEMENTO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL CAPITALISMO

p. 2.

Desde la economía política heterodoxa —incluyendo enfoques marxistas, postkeynesianos, institucionalistas y comparativos— los salarios ocupan un papel central en la dinámica del capitalismo. En el largo plazo, las corrientes marxistas destacan la importancia estructural de los salarios en la acumulación y en las crisis¹, mientras que, en un plano más coyuntural, los enfoques postkeynesianos y kaleckianos los consideran clave para orientar la política económica². Estas perspectivas, aunque con matices distintos, coinciden en resaltar el conflicto distributivo entre capital y trabajo, y la influencia determinante de los salarios tanto en la oferta como en la demanda agregada. Por un lado, los salarios determinan las condiciones de costes de las empresas, relacionadas con la compra de factores de producción y la obtención del producto o servicio, por tanto en la viabilidad y rentabilidad de las inversiones y ventas, en consecuencia de la propia viabilidad y rentabilidad de las empresas. Por otro lado, en las condiciones de demanda relacionadas con la tasa esperada de beneficios, consecuentemente de utilización de la capacidad productiva instalada, de la efectiva producción y ventas que se realizarán con la capacidad de compra de los salarios (y del margen de endeudamiento posible).

Desde una visión macroeconómica, el enfoque kaleckiano sostiene que un aumento en la participación salarial puede tener efectos expansivos en economías orientadas al consumo interno, generando dinámicas de crecimiento “wage-led”, donde los incrementos salariales estimulan la demanda agregada mediante los efectos multiplicador y acelerador (Naastepad y Storm, 2007). Por el contrario, en regímenes “profit-led” o “export-led”, una subida salarial podría reducir la rentabilidad empresarial y frenar la inversión y las exportaciones.

No obstante, la evidencia empírica mostraría que la mayoría de las economías contemporáneas funcionan bajo un patrón wage-led, donde los aumentos salariales no solo impulsan la demanda sino que también estimulan el crecimiento de la productividad³. El periodo neoliberal, sin embargo, se caracterizó por una caída de la participación salarial y un aumento de la desigualdad, sin que ello derivara en un crecimiento sostenible, sino en modelos basados en la deuda o en las exportaciones. En este sentido apuntaba Kalecki (1971:185) que “un alza salarial que demuestre un incremento del poder sindical determina [...] un aumento de la ocupación”, mientras que una reducción salarial “conduce a una reducción del empleo”. Así, las políticas de austeridad y devaluación salarial implementadas durante las crisis (2008–2015, 2020) podrían haber resultado contraproducentes para la recuperación económica, al mantener los márgenes empresariales a costa del empleo y el consumo.

En términos empíricos, el caso de Alemania tras la introducción del salario mínimo en 2015 muestra efectos positivos en el crecimiento económico y en la transición hacia empleo con mayor protección social (Herzog-Stein et al., 2018)⁴. En el Estado español, se plantea la hipótesis de que el incremento sostenido del salario mínimo desde 2019 fortaleció la demanda interna y favoreció la creación de empleo, situando al país entre los líderes de crecimiento económico en la UE⁵. Finalmente, el modelo econométrico de Kratena et al. (2016), basado en un enfoque neo-keynesiano dinámico input-output, proyecta que medidas como la subida del salario mínimo y la reducción de jornada laboral aumentarían el crecimiento, reducirían el paro y mejorarían la distribución de la renta en España, sin los efectos adversos que suelen atribuirse a este tipo de políticas en el marco ortodoxo.

3. EFECTOS DEL INCREMENTO DEL SMI

El incremento del SMI tiene efectos directos e indirectos sobre la política social, la redistribución de la renta, la estructura salarial, el empleo y la productividad. A la luz de la literatura empírica, este apartado examina de forma detallada sus efectos desde estas cuatro perspectivas complementarias.

3.1. El SMI como instrumento de política social

Un aumento sustancial del salario mínimo genera diversos efectos directos e indirectos desde una perspectiva de política social⁶, particularmente en relación con el sistema de Seguridad Social y el sistema fiscal. Por el lado de los ingresos, dicho incremento eleva las bases de cotización en varios regímenes: el general sin sistemas especiales, el sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta ajena, el de empleadas del hogar, ciertos convenios especiales y prestaciones por desempleo, tanto contributivas como asistenciales. Este efecto se traduce en un aumento de los ingresos del sistema. En cuanto al gasto, el salario mínimo influye directamente en el importe de ciertas prestaciones, como las de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgos durante el embarazo o la lactancia, así como en las cubiertas por el Fondo de Garantía Salarial, que incluyen salarios impagados e indemnizaciones en casos de insolvencia empresarial. Además, al estar vinculadas muchas prestaciones de desempleo y pensiones a la base mínima de cotización, estas también mejoran como consecuencia del incremento del salario mínimo.

En este sentido, la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) estimó en 2018 que la subida del salario mínimo a 900 euros tendría un impacto directo sobre las cotizaciones de los trabajadores del Régimen General cercano a los 600 millones de euros. Asimismo, según el artículo 19 de la Ley General de la Seguridad Social, dicha subida afecta también a la base mínima de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, incrementando los ingresos del sistema en aproximadamente 1.000 millones de euros. En conjunto, la AIReF calculó que el impacto global de esta medida podría situarse entre 1.500 y 1.700 millones de euros en ingresos adicionales para la Seguridad Social.

De la misma forma, una subida sustancial del SMI como la que se plantea en este documento conllevaría un aumento de las retenciones de trabajo en el IRPF de las personas beneficiarias, con una consecuente subida de la recaudación fiscal. El salario mínimo en el Estado español ha estado exento de tributación durante los últimos años, ya que se han ido adaptando las tablas del IRPF a las consecutivas subidas. Este año, sin embargo, ha habido grandes desavenencias entre los socios que forman el gobierno, aunque finalmente se ha decidido que el salario mínimo este exento. En la propuesta de subida de SMI que se plantea no se tiene prevista la adaptación de las tablas del IRPF, suponiendo una importante subida de la recaudación.

3.2. Efectos socioeconómicos

Diversos estudios sostienen que el incremento del salario mínimo tiene un efecto positivo en la reducción de la desigualdad y la pobreza laboral. Según el Informe del World Economic Forum (2017), en la mayoría de los países analizados los salarios mínimos han contribuido a reducir la desigualdad salarial sin afectar negativamente al empleo, siempre que se fijen a niveles adecuados y se complementen con otras políticas de protección social: los aumentos del salario mínimo elevan los ingresos de las familias en los tramos inferiores de la distribución, disminuyendo la desigualdad salarial y, en menor medida, la pobreza.

En este mismo sentido, Dube (2019)⁷ encontró, con datos de tres décadas en Estados Unidos, que los incrementos del salario mínimo aumentaron significativamente los ingresos brutos de los hogares bajo el percentil 15, reduciendo así la proporción de personas por debajo del 125% del umbral de pobreza. En Irlanda, Redmond et al. (2021)⁸ observaron una caída de entre el 4% y el 8% en la desigualdad salarial con un incremento del 6% del salario mínimo, cuyos efectos se extendieron hasta el percentil 30. Asimismo, estudios como los de Storer & Reich (2019), Dow et al. (2020) y otros, documentan mejoras en el bienestar general y en colectivos específicos tras las subidas del salario mínimo.

En el contexto español, Arranz y García-Serrano (2022)⁹ evaluaron el impacto del aumento del salario mínimo en 2019 y concluyeron que se produjo un incremento superior al 10% en términos reales en los ingresos de los hogares situados en los dos primeros deciles, reduciendo la desigualdad de forma significativa. Según varios indicadores, la desigualdad de ingresos en estos hogares se habría reducido entre un 7,7% y un 11,4% en ratios de percentiles, y entre un 12% y un 18% según índices centrados en la parte baja de la distribución. Si se considera toda la población, la reducción estimada se sitúa entre el 2% y el 3,8%, con un impacto más notable según los índices sensibles a los tramos bajos, alrededor del 3,4%. Estos resultados apuntan a una compresión significativa de la distribución de la renta como consecuencia del incremento del salario mínimo.

En cuanto al objetivo de reducir la pobreza, los estudios disponibles ofrecen resultados complementarios. Granell et al. (2022)¹⁰ estiman que la subida del salario mínimo benefició a 1.631.000 asalariados, principalmente en los sectores de agricultura, hostelería y comercio, y entre colectivos como jóvenes, mujeres y personas extranjeras. Según sus datos, más de 250.000 personas habrían salido de la pobreza entre 2018 y 2020, el 48% de ellas menores de 30 años. Mientras tanto, Arranz y García-Serrano (2022) concluyen que la subida del salario mínimo redujo la intensidad de la pobreza en un 3,4%, aunque no tuvo efectos significativos sobre su incidencia general. Sin embargo, en la población de 16 a 65 años, la intensidad de la pobreza habría descendido hasta un 9,7%, y la incidencia, en un 24%. Ambos trabajos coinciden en señalar que la política de incremento del salario mínimo ha contribuido a reducir la desigualdad y mejorar las condiciones de vida de los hogares con menores ingresos.

3.3. Efectos en la distribución de la renta, estructura salarial y empleo

La relación entre el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) y el incremento de las rentas del trabajo es compleja, ya que no depende únicamente de la evolución salarial, sino también de su impacto en la productividad y en la elasticidad de la demanda de trabajo (Acemoglu, 2002)¹¹. Algunos estudios sugieren que el efecto sustitución —es decir, la sustitución de mano de obra por tecnología— no supera el efecto positivo del SMI sobre el coeficiente salarial, por lo que la participación de las rentas del trabajo en la renta nacional aumentaría (Robinson, 1933¹²; Rebitzer y Taylor, 1955¹³; Ahn et al., 2005¹⁴; Flinn, 2006¹⁵). Estos autores incluso apuntan posibles efectos positivos sobre el empleo debido al mayor coste del despido y al incremento de la oferta laboral. Otros trabajos empíricos como los de Katz y Krueger (1992)¹⁶, Blazevic (2013)¹⁷ o Zhan et al. (2020)¹⁸ también descartan efectos negativos sobre el empleo, reforzando la idea de que el impacto del SMI sobre las rentas del trabajo puede ser positivo.

No obstante, existe otra línea de investigación que advierte de posibles efectos negativos del SMI sobre las rentas del trabajo a largo plazo, especialmente cuando el crecimiento de la productividad supera al de los salarios, lo que ha contribuido al descenso de la participación del trabajo en la renta desde los años 80 (OIT, 2014)¹⁹. Cambios estructurales, como la reorientación hacia sectores intensivos en capital, particularmente en países de renta baja y media, también podrían moderar los efectos del SMI (OECD, 2012²⁰; Estrada y Valdeolivas, 2012²¹).

Además, la eficacia del SMI para elevar los salarios depende de su posición relativa dentro de la distribución salarial y del grado de cumplimiento de su aplicación. Aun así, la mayoría de estudios coinciden en que el SMI reduce la desigualdad salarial, tanto directamente como a través de efectos indirectos (“efecto dominó”) sobre salarios ligeramente superiores al mínimo (Autor et al., 2008; DiNardo et al., 1996; Lee, 1999). En Alemania, estos efectos indirectos llegaron a duplicar el impacto del SMI en la masa salarial total.

En España, estudios recientes muestran una reducción notable de la desigualdad salarial tras la subida del SMI en 2019. De la Rica et al. (2021), Granell et al. (2022) y Arranz y García-Serrano (2022) destacan una mejora significativa en los salarios de las dos primeras decilas y una menor proporción de trabajadores en la parte más baja de la distribución. Se observa una compresión salarial medible a través de distintos indicadores, con reducciones de entre el 20,7% y el 25,4% en índices interdecilicos y de entre el 7% y el 10% en índices globales como el de Gini y Theil. Los índices más sensibles a los salarios bajos (Atkinson) apuntan a reducciones aún mayores, entre el 12% y el 18%. Además, el SMI habría contribuido a disminuir brechas salariales por género, origen o edad.

Respecto al empleo, la literatura internacional y estatal coincide en que los efectos negativos del SMI son en general modestos, limitados a ciertos grupos como jóvenes, personas con baja cualificación o trabajadores en sectores específicos. Metaanálisis como los de Belman y Wolfson (2014) y Doucouliagos y Stanley (2009) muestran que la elasticidad media del empleo ante subidas del SMI es de -0,1. Es decir, una subida del 10% en el SMI reduciría el empleo solo un 1%. En el contexto español, estudios ex-ante como los de Lacuesta et al. (2019)²² o AIReF (2020)²³ estimaron pérdidas de entre 24.000 y 40.000 empleos, mientras que BBVA Research preveía una menor creación de entre 75.000 y 195.000 empleos en 2019-2020. Sin embargo, las evaluaciones ex post no confirmaron estas previsiones.

Estudios como los AIReF (2020), Banco de España (2021) y De la Rica et al. (2021) concluyen que el impacto del SMI de 2019 sobre el empleo fue muy limitado o incluso nulo. Algunas investigaciones incluso apuntan a mejoras, como menor rotación laboral o mayor productividad. En el caso de colectivos tradicionalmente excluidos del análisis, como empleadas del hogar o personas con pluriempleo, Cárdenas et al. (2022) no encuentran efectos negativos en las trayectorias laborales. Por su parte, De la Rica et al. (2021) detectan un efecto negativo leve a partir del sexto mes tras la subida, con una pérdida estimada de 28.000 empleos, aunque sin impacto significativo en la duración de la jornada laboral.

En conjunto, los datos disponibles sugieren que el aumento del SMI de 2019 en España no provocó un deterioro importante del empleo, mientras que sí generó mejoras claras en la distribución salarial y los ingresos de los trabajadores con menores sueldos. Estas mejoras fueron especialmente relevantes para mujeres, jóvenes, personas migrantes y trabajadores con baja formación empleados en sectores como la agricultura, la hostelería y el comercio (Granell et al., 2022). Como concluye Dube (2019), si bien la sensibilidad del empleo a las subidas del SMI es generalmente baja, conviene avanzar con incrementos graduales y acompañados de evaluación constante, para maximizar su impacto positivo y minimizar riesgos en contextos económicos diversos.

3.4. Efectos como política económica, industrial y desarrollo productivo

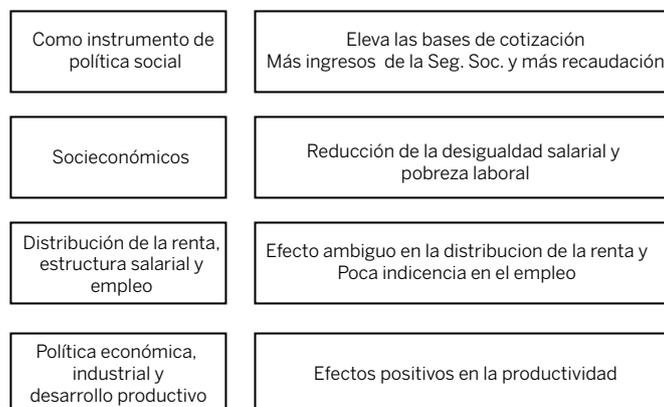
El Banco Mundial, en un informe de 2015, analiza la relación entre el incremento del salario mínimo y la productividad, concluyendo que puede existir un efecto positivo. Basándose en datos agregados de 18 países miembros de la OCDE, estima que un aumento de 10 puntos porcentuales en la relación entre el salario mínimo y el salario medio se asocia con un incremento de entre 1,7 y 2,0 puntos porcentuales en la productividad laboral a largo plazo y en la productividad multifactorial. Además, el informe recoge evidencias positivas en países como China, Estados Unidos y el Reino Unido, donde los aumentos del salario mínimo también han mostrado efectos favorables en la productividad.

El informe del Banco Mundial identifica tres mecanismos a través de los cuales los aumentos del salario mínimo pueden mejorar la productividad. En primer lugar, la sustitución de trabajadores menos cualificados por otros más cualificados, ya que los empleadores tienden a contratar perfiles más productivos cuando los costes laborales aumentan, sin necesariamente reducir el empleo. En segundo lugar, los empresarios podrían verse incentivados a mejorar la eficiencia mediante inversiones en formación, tecnología o nuevas prácticas de gestión para compensar el mayor coste salarial. En tercer lugar, los salarios más altos tienden a reducir la rotación laboral entre trabajadores con bajos salarios, generando plantillas con más experiencia, lo que también repercute positivamente en la productividad.

Un estudio complementario centrado en Alemania (Dustmann et al., 2020), analiza los efectos de la introducción del salario mínimo en 2015, que afectó al 15 % del total de empleados. El estudio concluye que el salario mínimo elevó los salarios sin reducir el empleo, al tiempo que provocó una reasignación laboral hacia empresas más productivas. A nivel individual, muchos trabajadores con bajos salarios pasaron de pequeñas empresas a otras de mayor tamaño y mejor remuneradas. A nivel regional, aumentó la calidad promedio de las empresas (medida por el tamaño o el efecto salarial fijo), especialmente en aquellas regiones más impactadas por la medida.

El estudio también observa que esta reasignación mejoró la eficiencia general del sistema productivo, aunque tuvo ciertos efectos secundarios: algunas pequeñas empresas abandonaron el mercado, lo que puede haber aumentado la concentración empresarial y reducido la competencia. Además, algunos trabajadores pasaron a empresas más lejanas, asumiendo mayores tiempos de desplazamiento y posibles desventajas personales, a pesar de obtener un salario más elevado. Establecer y cuantificar estos efectos de reasignación se considera un primer paso clave para comprender las implicaciones generales del salario mínimo sobre el bienestar.

Resumen de los efectos del incremento del SMI

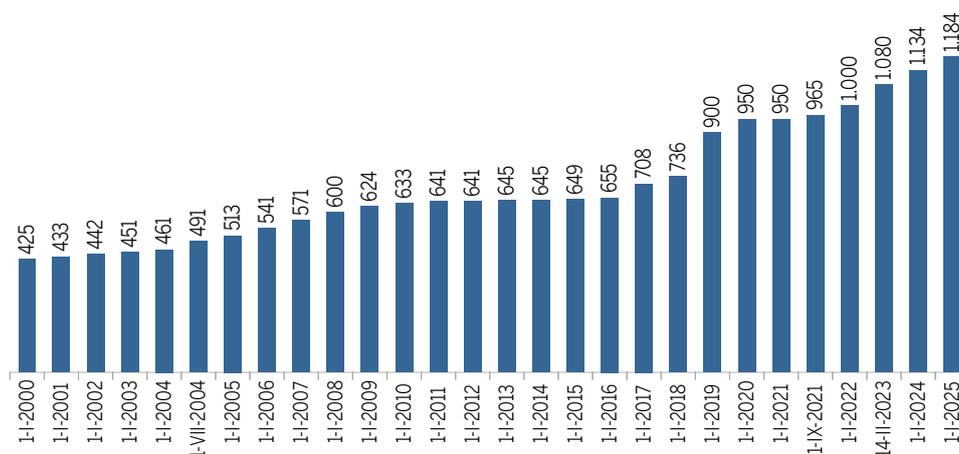


4. EL SMI EN CIFRAS

Desde el año 2000 hasta 2025, el SMI del Estado español ha experimentado una notable transformación, pasando de los 424,8 euros mensuales en 14 pagas en el año 2000 a los 1.184 euros mensuales en 2025. Esta evolución no ha sido lineal. A comienzos del siglo XXI, el SMI era notablemente bajo en comparación con otros países europeos. Durante los primeros años del siglo, las subidas fueron moderadas, pasando de los 424 euros a los 600 euros en 2008. Entre 2008 y 2010, el SMI continuó creciendo ligeramente, pero a partir de 2010 entró en una etapa de estancamiento. Durante seis años consecutivos, entre 2010 y 2016, el salario mínimo se mantuvo prácticamente congelado en torno a los 650 euros mensuales. Esta congelación estuvo estrechamente relacionada con las políticas de austeridad adoptadas durante la crisis económica. No fue hasta 2017 y especialmente en 2018 cuando se retomaron las subidas, alcanzando ese año los 735,9 euros mensuales.

Sin embargo, a partir de 2019 se produjo un punto de inflexión con un incremento del 22,3%, una de las mayores subidas, situando el SMI en 900 euros mensuales. Esta tendencia continuó en los años siguientes con aumentos progresivos. En 2025, el SMI ha alcanzado los 1.184 euros mensuales, lo que representa un incremento acumulado de más del 160 % respecto al año 2000.

Evolución del SMI (en € y en 14 pagas)



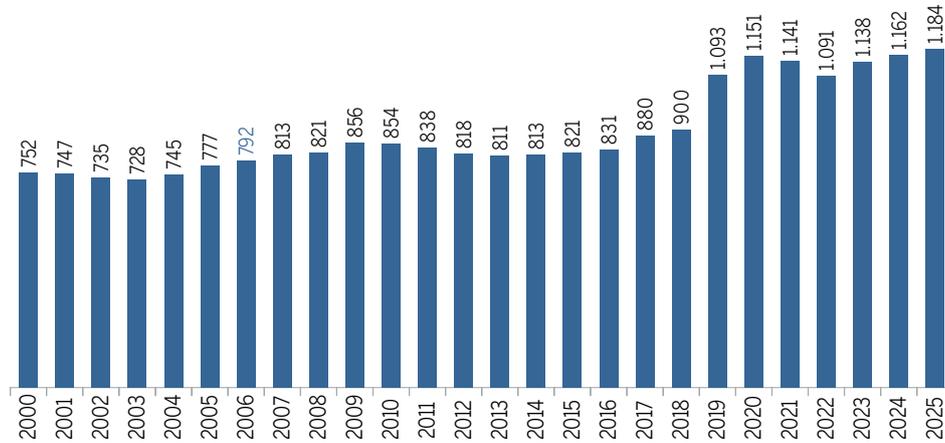
Fuente: Elaboración del GE con datos del Ministerio de Trabajo y Economía social

Pero para comprender verdaderamente la evolución del SMI, no basta con observar sus valores nominales. Es esencial analizar su valor real, ya que el análisis en términos reales permite observar su evolución ajustada por el coste de la vida, ofreciendo una visión más precisa de su poder adquisitivo. A lo largo del periodo 2000-2025, se observan tres grandes etapas: una primera fase de moderado crecimiento real hasta 2009, una segunda de estancamiento o pérdida de poder adquisitivo, y una última de una fuerte recuperación a partir de 2019. La subida del salario real en relación al año 2000 se situaría en el 57%.

No obstante, si analizamos la evolución de los salarios reales en los últimos años, tomando como punto de partida el año 2019 (es decir, el periodo anterior a la pandemia), observamos que el crecimiento ha sido muy limitado. En concreto, desde entonces, el salario real apenas ha aumentado un 8%, y desde el año 2020 prácticamente no ha experimentado variaciones significativas. Esta tendencia pone de manifiesto la escasa capacidad de mejora del poder adquisitivo de los trabajadores en el contexto reciente.

Evolución del SMI real a precios constantes de 2025 (en € y en 14 pagas)

p. 8.



Fuente: Elaboración del GE con datos del Ministerio de Trabajo y Economía social e INE

A pesar de esta leve evolución al alza del salario real, el SMI resulta claramente insuficiente si lo comparamos con la realidad socioeconómica de nuestro territorio. Conviene recordar que las personas que perciben el SMI destinan la mayor parte de sus ingresos a la adquisición de bienes y servicios de primera necesidad, como los alimentos, el alquiler o la vivienda, y los combustibles, como la gasolina. Precisamente, estos son los productos que han registrado un mayor encarecimiento en los últimos años. Por ejemplo, los precios de los alimentos han aumentado de forma sostenida en un 37% desde el año 2019²⁴, mientras que los alquileres y las viviendas han experimentado subidas significativas que dificultan aún más el acceso a una vivienda digna.

Esta insuficiencia es algo constatable; pero, además existen indicadores que así lo confirman. La Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (EPDS) que periódicamente publica el Gobierno Vasco es una de esas fuentes. En su último informe de 2022, establecía que el umbral en el que una persona comenzaba a tener ausencia de bienestar se situaba en los 1.356 euros netos mensuales en 12 pagas, lo que equivale a aproximadamente 1.654 euros brutos y en 14 pagas equivaldría a 1.418 euros.

Umbral de la ausencia de Bienestar en 2022

12 pagas ➤ 1.356 euros netos = 1.654 euros brutos

14 pagas ➤ 1.418 euros brutos

Fuente: Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales del Gobierno Vasco 2022 e INE.

5. NUEVA METODOLOGÍA PARA EL CÁLCULO DEL SMI

A partir de una crítica a las limitaciones de la actual metodología, este punto plantea una nueva metodología para la fijación del SMI. Asimismo, se detallan los efectos económicos y sociales esperados de su implementación en Hego Euskal Herria.

5.1. Criterios

La fijación del salario mínimo por ley es el principal mecanismo para establecer los salarios mínimos (el 90% de los países miembros de la OIT así lo establecen), mientras que el 10% lo hace a través de estructuras de Negociación Colectiva (por ejemplo, los países nórdicos). A pesar de la variedad de metodologías, en los últimos años se está dando una convergencia hacia el cálculo a través de la relación entre salario mínimo y salario medio o mediano de un país, estableciendo el primero como un porcentaje del segundo. La Carta Europea de Derechos Sociales recomienda que el salario mínimo fuera por lo menos el 60% del salario medio bruto de cada país.

Salario medio, 60% del salario medio en HEH en el año 2022

	General	A tiempo completo
Salario medio anual	31.579 €	35.844 €
60% del salario medio anual	18.948 €	21.506 €
En 14 pagas	1.353 €	1.536 €

Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios con datos del INE

En el año 2022, el 60% del salario medio general en Hego Euskal Herria se situó en 1.353 euros mensuales en 14 pagas, una cifra superior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) estatal de ese año, pero aún inferior al umbral recomendado por la EPDS. Si en lugar del salario medio general se toma como referencia el salario medio de las personas trabajadoras a tiempo completo, ese 60% asciende hasta los 1.536 euros, superando así el umbral de 1.418 euros establecido por la EPDS.

A pesar de ello, basar la determinación del SMI exclusivamente en el porcentaje sobre el salario medio implica importantes limitaciones. Este enfoque no considera otros factores clave, como la evolución de los beneficios empresariales, que en los últimos años han alcanzado niveles récord. Desde esta perspectiva, es posible plantear indicadores alternativos que promuevan una mejor distribución de la masa salarial y una relación más equitativa entre capital y trabajo. Asimismo, el criterio del 60% no incorpora elementos como la distribución interna de los salarios, ignorando las desigualdades existentes dentro del propio mercado laboral. Así, dos países con idéntico salario medio pueden tener estructuras salariales muy diferentes, y por tanto, muy distintas necesidades en cuanto a protección mediante un salario mínimo. Al mismo tiempo, este criterio también puede suponer una pérdida implícita de poder adquisitivo. En los últimos años hemos tenido un nivel de inflación muy alto, donde los salarios han sufrido una pérdida de poder adquisitivo. El salario medio también ha sufrido esa pérdida y esto supondría, a su vez, una merma en el poder adquisitivo de las personas que cobran el salario mínimo.

Por esta razón se plantea el PIB nominal per cápita (PIBpc) como indicador de referencia para fijar el salario mínimo. Establecer el SMI como un porcentaje del PIBnpc supondría que toda persona trabajadora recibiría ese porcentaje por el valor que se ha generado en la sociedad. De esta forma, indicadores como el aumento de la productividad o las ganancias o beneficios empresariales también repercutirán directamente en los salarios mínimos de forma positiva y por efecto inducido, en el conjunto de los salarios.

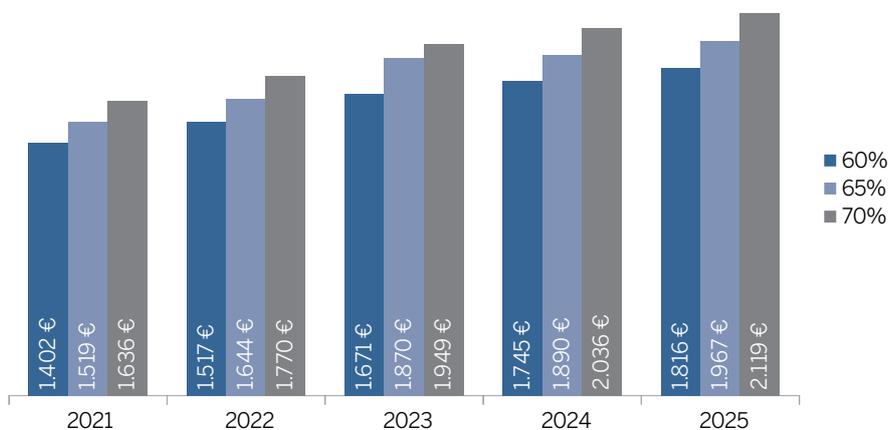
5.2. Propuesta

p. 10.

Se propone establecer el SMI equivalente a un porcentaje del PIB nominal per cápita dentro de una horquilla del 60% al 70%. Sin embargo, por la facilidad para introducir el mensaje, se propone emplear los dos tercios como elemento reivindicativo, en cuanto los cálculos y afectaciones son muy similares pero es más simple de recordar. Ejemplo de ello sería poder explicar a una persona desconocedora de la economía y los criterios de establecimiento del SMI la razón por la cual es conveniente reivindicar la subida planteada: que la clase trabajadora empleada tenga garantizada, como mínimo, que no le es expoliada más de la tercera parte del valor que genera con su esfuerzo y trabajo [o bien, o además]... que recibe una remuneración mínima suficiente acorde con lo que genera la economía nacional, sin permitir la generación de beneficios improductivos y sin que afecte negativamente a las posibilidades de inversión, en unos parámetros y coordenadas aplicables necesariamente también en un sistema económico no capitalista o de raíz ecosocial.

Teniendo en cuenta los resultados de la contabilidad regional del 2023 ofrecida por el INE; los avances y previsiones de crecimiento del PIB real, deflactor PIB y PIB nominal, que ofrece el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra para el 2024; y la previsión de crecimiento del 4,5% en el conjunto de HEH (4,5% CAPV y 4,4% Navarra) y tomando el dato de población a 1 de enero de 2025, el SMI se situaría en los siguientes niveles entre el año 2021 y 2025 en 14 pagas:

Cálculo y parámetros del SMI a través de la nueva metodología (en 14 pagas)



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios con datos de la Contabilidad Regional del INE, Gobierno Vasco, Gobierno de Navarra

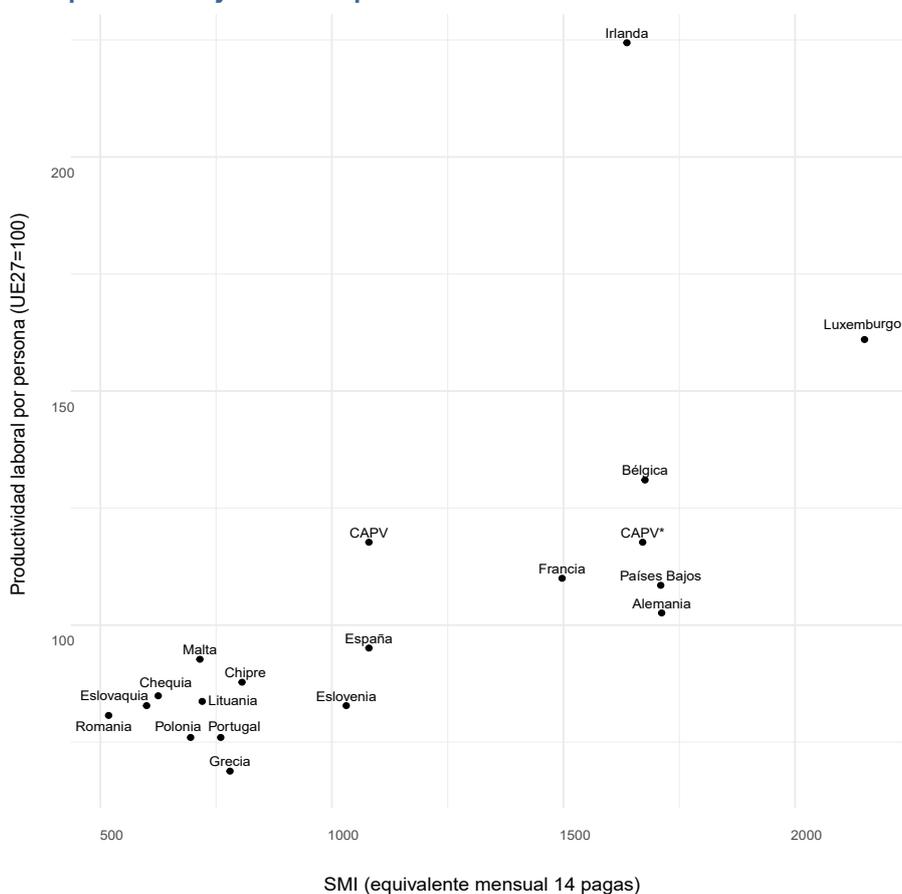
Teniendo en cuenta la disponibilidad de los datos de la contabilidad estatal y regional, proponemos fijar el SMI anualmente a marzo con efectos retroactivos a enero del mismo año tomando en cuenta las previsiones del último trimestre del año anterior. Sin embargo, y dado que no tendríamos el dato cerrado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

Este planteamiento hubiese supuesto establecer para 2024 un SMI de entre 23.198 y 27.062 euros brutos anuales, para la jornada completa en Hego Euskal Herria,. En base a estos criterios, ELA presentó una propuesta concreta de 1.795 euros mensuales en 14 pagas. Hay que tener en cuenta que los datos disponibles a la hora de plantearla eran diferentes, pero la propuesta cumple los criterios de este documento y también sería útil para este momento.

Este nivel situaría un SMI similar al de países con niveles y dinámica de productividad muy parecidos a los de Hego Euskal Herria. Concretamente, en 2024 el límite inferior de la horquilla propuesta se hubiese encontrado ligeramente por debajo del salario mínimo alemán y por encima del belga, y por el límite superior por debajo del salario mínimo de Luxemburgo. Dentro de la horquilla encontraríamos también los salarios mínimos irlandeses y holandeses.

Así, con la nueva metodología pasaríamos de ubicarnos dentro del grupo de países cuya competitividad se fundamenta en los bajos costos salariales —lo que a menudo implica una presión constante sobre las condiciones laborales y una escasa apuesta por el valor añadido— a asemejarnos progresivamente al modelo centroeuropeo, con una relación entre productividad y salarios similar.

Relación entre productividad y SMI en Europa en el año 2022



Fuente: Elaboración del Gabinete de Estudios con datos de Eustat y Eurostat

5.3. Efectos

p. 12.

Teniendo en cuenta los últimos resultados empresariales disponibles en el Registro Mercantil (2023), el SMI propuesto a jornada completa para ese año sería inferior al salario medio de aproximadamente de entre el 82,55 % y el 87,6% del total de empresas de Hego Euskal Herria, eso es, de entre 41.836 y 44.399 empresas. En 2024, teniendo en cuenta la estructura de gastos de las empresas del año 2023 (últimos datos disponibles en el momento de elaboración de este informe), el número de empresas a las que esta subida no le afectaría sería inferior al salario medio de aproximadamente de entre el 79,5% y el 86,45% del total de empresas de Hego Euskal Herria, eso es, de entre 40.328 y 43.812 empresas de Hego Euskal Herria.

Se trata de empresas concentradas en la industria metalúrgica, farmacéutica, química, automovilística, de papel y de minerales no metálicos, por lo que en estos sectores el aumento del SMI en los términos propuestos no supondría un aumento significativo del gasto de personal total anual, en consecuencia no afectaría, a corto plazo, a la viabilidad empresarial, la competitividad, ni a la capacidad de generar excedente para la inversión, tampoco al sector exportador.

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

Dado que el sector donde se concentran mayoritariamente las empresas con salarios inferiores al SMI es el sector servicios, un subida como la que se propone tendría un impacto positivo también desde una perspectiva de género. Las personas asalariadas en el sector servicios son principalmente mujeres: un 89,9% en la CAPV y un 81,9% en Navarra, frente al 59,8% y el 50,6% de los hombres. En contraste, las personas asalariadas en el sector industrial, donde los salarios son superiores al SMI, son mayoritariamente hombres (32,2% de hombres frente al 9% de las mujeres en la CAPV y 38,5% frente a un 17,6% en Navarra). Siendo conscientes que son las mujeres quienes concentran la mayoría de trabajos precarios en los sectores de servicios y cuidados, una subida sustancial del SMI ayudaría a reducir de forma notable la precariedad y discriminación que sufren las mujeres en el entorno laboral, así como a reducir la brecha laboral de género, que se sitúa entorno al 22%.

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

Concretamente, con datos de 2023 (últimos datos sobre deciles de salarios disponibles) se estima que la subida propuesta del SMI habría afectado positivamente entre el 17% y el 23% de la población asalariada de Hego Euskal Herria, dependiendo de en qué punto de la horquilla nos situásemos. Esto significa entre 165.400 y 225.100 personas.

6. POLÍTICAS ECONÓMICAS COMPLEMENTARIAS

El objetivo del aumento del SMI al nivel y a través de la metodología propuestas es redistribuir el producto del trabajo entre el capital y el trabajo, es decir, una herramienta para la redistribución de la plusvalía producida y una mejor redistribución de la renta. Sin embargo, como se ha expuesto también, la medida tiene un alcance limitado, por lo que para que dicha redistribución sea efectiva y sostenible, debe ir acompañada de un conjunto de políticas económicas complementarias y de acción sindical coordinada. Por ello, se propone una estrategia articulada en torno a tres grandes ejes: política fiscal, política industrial y política laboral, con un papel activo de la negociación colectiva y la acción sindical.

6.1. Política fiscal

En materia fiscal, se propone una reforma progresiva que incremente sustancialmente la contribución de las rentas altas, los grandes patrimonios y los beneficios empresariales. Entre las medidas planteadas en el Estudios 53 de ELA (2024) destacan el aumento del tipo máximo del IRPF al 66%, un tipo marginal del 100% para ingresos que superen entre tres y cinco veces el SMI, la eliminación de la dualidad entre renta general y del ahorro, la adaptación de los tramos a la inflación, la reforma de la fiscalidad de los planes de pensiones privados, el establecimiento de un tipo mínimo efectivo del 25% en el Impuesto de Sociedades y la eliminación de deducciones e incentivos fiscales considerados ineficaces. También se aboga por un recargo del 50% sobre beneficios extraordinarios, declarar beneficios en el lugar donde se generan y duplicar la tarifa del Impuesto de Patrimonio con un recargo de entre el 1% y el 10%.

6.2. Política industrial

El aumento del SMI puede implicar, en el corto plazo, una ligera reducción de las rentas del capital y de la tasa de ganancia. En este sentido, en el marco del capitalismo tardío —caracterizado por la escasez de espacios de inversión rentable— el capital ha buscado sostener sus beneficios a través de la desvalorización de la fuerza de trabajo. Por tanto, cuando esta se encarece, en lugar de invertir para mejorar la productividad, muchas empresas pueden optar por trasladar el coste al precio final, lo que podría traducirse en una pérdida de poder adquisitivo para los salarios por encima del mínimo y, a medio plazo, en una dinámica inflacionaria asociada al incremento del PIB nominal. Además, en el contexto de las cadenas globales de valor, existe el riesgo de que ciertas empresas —especialmente aquellas situadas en posiciones periféricas o semiperiféricas— deslocalicen su producción hacia territorios con menores costes laborales. Al mismo tiempo, empresas con escasa rentabilidad podrían dejar de ser viables, lo que implicaría destrucción de empleo, aumento de la dependencia externa y debilitamiento del tejido productivo local.

Para evitar que este traslado se traduzca en inflación y erosión del poder adquisitivo, y para que el aumento salarial tenga un impacto positivo real, son necesarias políticas públicas que actúen en dos direcciones. Por un lado, se deben contener los precios básicos mediante mecanismos de intervención, como una agencia pública que promueva circuitos cortos y sostenibles. Asimismo, se plantean políticas para garantizar derechos sociales fundamentales, como el acceso a la vivienda, mediante la promoción del alquiler social, la limitación de precios, el control sobre fondos de inversión y la paralización de desahucios, siguiendo las propuestas recogidas en los informes Estudios 43 y 48 de ELA.

Por otro lado, es imprescindible que la inversión se oriente políticamente hacia sectores que efectivamente repercutan en la productividad y que resulten deseables desde una perspectiva ecosocialista. En este sentido, proponemos una política industrial ofensiva que refuerce el arraigo territorial y la autonomía productiva. Para ello, es necesario disponer de instrumentos como un centro de participaciones públicas, una banca pública de inversión y mecanismos de condicionabilidad en las ayudas públicas. En el caso de empresas afectadas por el aumento del SMI, proponemos diferenciar entre aquellas que deben sostenerse por su valor estratégico —y que pueden requerir apoyo público— y aquellas cuya producción puede ser sustituida. Para estas últimas, planteamos la reorientación de recursos, la intervención pública y su transformación en cooperativas o empresas de economía social.

6.3. Política laboral

Como se ha señalado anteriormente, el aumento del SMI en los términos propuestos en este documento puede derivar en una destrucción de puestos de trabajo en aquellos sectores en los que los márgenes empresariales se vean más reducidos por el incremento de gastos de personal, sobretodo en el corto plazo. Para cubrir el déficit de empleo generado en las empresas que hayan cerrado o reducido personal, es importante el desarrollo de políticas activas de empleo que generen un incentivo en este sentido. No solamente en un sentido reactivo, sino también para reducir el riesgo de desempleo ante el aumento de la inversión en productividad que persigue también esta política de aumento del SMI.

En primer lugar, planteamos la necesidad de avanzar en la reducción de la jornada laboral por regulación legal, especialmente en las empresas de los sectores menos afectados, de forma que se pueda absorber el empleo destruido en las unidades productivas deficitarias, sin afectación al salario/hora.

Asimismo, se defiende el impulso de políticas activas de empleo específicas que tengan en cuenta los sectores más impactados por la subida del SMI. Estas medidas incluyen: reforzar el empleo público y limitar la subcontratación, especialmente en servicios personales de cuidados; crear agencias públicas territoriales que conecten producción y consumo en clave de proximidad para sostener el empleo en agricultura y ganadería; y desarrollar formación profesional pública adaptada a las nuevas necesidades derivadas del cambio técnico y la mayor exigencia en eficiencia ecosocial, con programas de reskilling y upskilling para los trabajadores.

6.4. Negociación colectiva y acción sindical

Es factible también en la negociación colectiva influir en las decisiones que permiten establecer el SMI al nivel propuesto, así como la implementación de estrategias ante el aumento derivado de los costes salariales. En primer lugar, a través del control sindical económico y sobre las decisiones en materia de empleo de las empresas en base a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores, se puede avanzar en la reducción de la jornada laboral, como medida para conservar el empleo ante el aumento de los costes salariales que puede provocar una reducción del mismo en el corto plazo, sin afectar el salario/hora. En este mismo sentido y en segundo lugar, desde el comité de empresa se podrá establecer un control del gasto superfluo y de los ingresos fraudulentos, y por este medio, establecer niveles salariales máximos²⁵ o indexaciones asimétricas que conduzcan a una igualación salarial paulatina, hecho que no solamente permitirá a las empresas disponer de capacidad financiera para el incrementar salarios mínimos y los más bajos de la estructura salarial, sino que también facilitará no solamente la reducción de la jornada laboral, sino también el incremento de la contratación y del empleo.

Por otro lado, hay que destacar también que desde los comités de empresa se podrá ejercer una vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social, de empleo y fiscal, por lo que se podrá actuar ante el fraude fiscal y de seguridad social. Así mismo, se tiene derecho a ejercer una labor para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el incremento de la productividad, a través de políticas concretas de inversión y cambio tecnológico y en las políticas productivas y de precios, incluidas las decisiones de relocalización productiva.

7. CONCLUSIONES

El presente informe ha puesto de manifiesto que el Salario Mínimo Interprofesional, lejos de ser una mera referencia técnica, constituye una herramienta con una profunda capacidad de transformación social, económica y política. A lo largo del análisis, se ha demostrado que su incremento no solo mejora directamente las condiciones de vida de las personas trabajadoras con menores ingresos, sino que también refuerza la sostenibilidad del sistema público de protección social, reduce desigualdades de renta y género, estimula la productividad y promueve una economía más equitativa y resiliente.

La propuesta metodológica presentada —basada en la vinculación del SMI al PIB per cápita y no al salario medio— introduce una innovación relevante en el debate. Este enfoque permite que el crecimiento económico y los beneficios empresariales se traduzcan directamente en una mejora proporcional de los salarios más bajos, alineando los intereses colectivos con la evolución macroeconómica. Al establecer un vínculo estructural entre el valor generado socialmente y su redistribución, se sientan las bases para una lógica salarial más justa y menos dependiente del poder de negociación o de la voluntad política coyuntural.

Asimismo, el informe argumenta que esta subida del SMI es técnica y económicamente viable. La gran mayoría del tejido empresarial de Hego Euskal Herria se encuentra en condiciones de asumir el aumento propuesto sin comprometer su rentabilidad ni su competitividad. Los sectores que podrían verse más afectados son precisamente aquellos más precarizados, donde predominan empleos feminizados, de cuidados o vinculados a la población migrante. En este sentido, la propuesta también actúa como una política redistributiva con enfoque de clase, de género y de origen, combatiendo desigualdades estructurales.

Ahora bien, también se advierte que una medida como esta no puede desplegar todo su potencial sin políticas complementarias. El SMI debe integrarse en una estrategia global de transformación que incluya una fiscalidad progresiva, una política industrial activa, una reforma del mercado laboral orientada a la reducción de jornada y el fortalecimiento de la negociación colectiva, así como una vigilancia efectiva sobre el cumplimiento empresarial. Solo así se garantizará que el incremento del salario mínimo no sea absorbido por dinámicas regresivas como la inflación, la evasión fiscal o la precarización indirecta del empleo.

En suma, esta propuesta de salario mínimo va más allá de una cifra concreta. Es una apuesta por democratizar la economía, reforzar el valor social del trabajo y avanzar hacia un modelo productivo más inclusivo y sostenible. Se trata de una intervención redistributiva que, además de elevar el nivel de vida de una parte sustancial de la población trabajadora, contribuye a reorganizar las relaciones de poder económico en favor del trabajo y el bien común. En este marco, el SMI no se concibe como un fin en sí mismo, sino como una palanca hacia un horizonte de justicia social.

8. NOTAS FINALES

p. 16.

- 1 Fundamentos laborales del valor y los precios sustentados en la explotación y extracción de plusvalía; tendencia estructural a la generación de desempleo y mantenimiento de precariedad como razón funcional de las economías capitalistas; dinámica de acumulación y crisis multifactoriales como tendencia de los sistemas capitalistas, etc.
 - Shaikh, Anwar (2016). "Capitalismo: competencia, conflicto y crisis". Fondo de Cultura Económica, México DF. 2022.
 - Gill, Louis (1996). Fundamentos y límites del capitalismo. Instituto Marxista de Economía (IME), 2022.
- 2 Thomas I. Palley, 2022. "Theorizing varieties of capitalism: economics and the fallacy that "There is no alternative (TINA)"; FMM Working Paper 76-2022, IMK at the Hans Boeckler Foundation, Macroeconomic Policy Institute
 - Cárdenas del Rey, Luis; Herrero Alba, Daniel; Rial, Adrian (2021) "Fundamentos institucionales del crecimiento dirigido por la demanda: Una nueva agenda de investigación". Revista de economía mundial, N° 58, 2021, págs. 183-202.
 - Una aplicación para la economía española en Cardenas del Rey, Luis (2017). "Estudios de macrodinámica aplicados a la economía española: productividad, inversión y distribución de la renta". Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2017.
 - En combinación con análisis marxista, en Buendía, Luis; Molero, Ricardo (2018). "The political economy of contemporary Spain: from miracle to mirage". Taylor & Francis, Routledge/Taylor & Francis Group, 2018. Según exponen los autores, la caja de herramientas marxista (tal como la aplica Shaikh, 2016) es su elección para comprender el patrón de crecimiento. La inserción externa comercial y productiva se basa en un enfoque centro-periferia (Prebisch, 1962, Hopkins y Wallerstein, 1977, Gereffi y Korzeniewick, 1994). Minsky (1992) y Keen (2011) son los principales referentes teóricos para abordar el proceso de endeudamiento y creciente fragilidad financiera de la economía española. El análisis de los mercados laborales y la distribución del ingreso parte de la consideración de que su evolución depende de -y es funcional a- las tendencias examinadas en el resto del libro.
- 3 Para el Estado español ver Cárdenas (2017)
 - Ver especialmente Storm, Servaas; Naastepad, C.W.M. "Los efectos del crecimiento basado en los salarios sobre la productividad y las inversiones", en AA.VV (2011). Hacia una recuperación sostenible: por una política de crecimiento basada en los salarios. Boletín Internacional de Investigación Sindical 2011 vol. 3 núm. 2. Ginebra, OIT. También Stockhammer, Engelbert. 2011. "Crecimiento basado en los salarios: introducción" en el mismo Volumen, donde se cita que Vergeer y Kleinknecht (2011) realizaron un análisis de panel para los países de la OCDE desde 1960 hasta 2004 y hallaron que un mayor crecimiento salarial conduce a un crecimiento de la productividad más alto. No se identifica la dirección de la causalidad ni se hace una distinción entre los efectos a corto y largo plazo, no obstante, la evidencia disponible no sugiere que el crecimiento del salario real tenga un efecto negativo a largo plazo en el crecimiento de la productividad laboral.
- 4 Alexander Herzog-Stein, Camille Logeay, Patrick Nüß, Ulrike Stein and Rudolf Zwiener (2018). The positive economic impact of Germany's statutory minimum wage. An econometric analysis. IMK Report 141e, September 2018.
- 5 Gorjón, Lucía, David Martínez de Lafuente, and Gonzalez Romero, "Employment effects of the minimum wage: evidence from the Spanish 2019 reform," SERIEs, 2024, 15 (1), 1–55.

- 6 Para una primera aproximación reciente a los impactos del incremento del SMI en general y en las prestaciones sociales en particular, se puede ver para el SMI 2023 en el Estado español, el Proyecto de RDL por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023 y Memoria de Análisis de Impacto Normativo Memoria del análisis de impacto normativo (MAIN) (también se evalúan impactos en RDL anteriores).
- 7 Dube, A. (2019): "Minimum wages and the distribution of family incomes", *American Economic Journal: Applied Economics* 2019, 11(4): 268–304.
- 8 Redmond, P., Doorley, K. y McGuinness, S. (2021): "The impact of a minimum wage change on the distribution of wages and household income", *Oxford Economic Papers*, 73(3), 2021, 1034–1056.
- 9 Arranz, J.M., y García C., (2022): Los efectos del incremento del salario mínimo interprofesional de 2019 en España en los hogares pobres. Informe realizado para Dirección General de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social del Ministerio de Trabajo y Economía Social, Madrid.
- 10 Granell, R., Fuenmayor, A. y Savall, T. (2022): El salario mínimo, una medida a favor del pacto social: los efectos del salario mínimo sobre el bienestar social, la pobreza y la desigualdad. *Desigualdad y Pacto Social*, Fundación La Caixa.
- 11 Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of Economic Literature*, 40(1), 7–72.
- 12 Robinson, J. (1933). *The economics of imperfect competition*. Macmillan
- 13 Rebitzer, J. B., & Taylor, L. J. (1995). The consequence of minimum wage laws: some new theoretical ideas. *Journal of Public Economics*, (2), 251–255
- 14 Ahn, T., Arcidiacono, P., & Wessels, W. (2005). Minimum wages and positive employment effects in general equilibrium. *Duke University*
- 15 Flinn, C. J. (2006). Minimum wage effects on labor market outcomes under search, matching, and endogenous contact rates. *Econometrica*, 74(4), 1013–1062
- 16 Katz, L. F., & Krueger, A. B. (1992). The effect of the minimum wage on the fast food industry. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 6–21
- 17 Blazevic, S. (2013). Is employment decreasing due to the minimum wage increase? *Economic Research - Ekonomsk Istrazivanja*, 26(1), 69–100
- 18 Zhan, Q. et al. (2020) 'The influence of Minimum Wage Regulation on labor income share and overwork: Evidence from China', *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 33(1), pp. 1729–1749
- 19 International Labour Office (ILO) (2014) *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*
- 20 Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) (2012) "Employment Outlook 2012"
- 21 A, Estrada & E, Valdeolivas (2012). "The fall of the labour income share in advanced economies". *Occasional Papers 1209*, Banco de España.
- 22 Lacuesta, A., Izquierdo, M., and Puente, S. (2019). Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo. *Documentos ocasionales/ Banco de España*, 1902.

- 23 AIREF (2018). Informe sobre las líneas fundamentales de los presupuestos de las administraciones públicas 2019. Informe 45/18.
- 24 Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo (sistema IPC base 2021). Enero de 2019 y enero de 2025.
- 25 Concretamente, se plantea la posibilidad establecer una política de ingreso o salario máximo en Hego Euskal Herria, limitando el total de ingresos individuales a un máximo de cinco veces el salario mínimo interprofesional (SMI), el cual estaría determinado en función del producto total de la economía. Esta medida tiene como finalidad garantizar una distribución más equitativa de la riqueza entre capital y trabajo, basándose en los principios de suficiencia y solidaridad retributiva. En un sistema en el que el ingreso personal es la vía principal de acceso a bienes esenciales, limitar la acumulación excesiva busca impedir que unos pocos se apropien, por vías salariales o de capital, del valor colectivo generado por el conjunto de la población trabajadora.

Para su aplicación, se plantean distintas vías institucionales y contractuales: desde reformas legales (como la modificación del Estatuto de los Trabajadores o la legislación sobre contratación pública con ratios salariales máximas), hasta medidas fiscales como la aplicación de un tipo marginal del 100% sobre los ingresos que superen el umbral fijado. También se contemplan acuerdos interprofesionales con las patronales y mecanismos de indexación asimétrica que limiten el crecimiento de los salarios altos en relación con los bajos. Estas herramientas pueden activarse desde la negociación colectiva y la acción sindical, incluyendo el control de la estructura salarial dentro de las empresas, lo que refuerza su viabilidad en el corto y medio plazo.

Los efectos esperados de esta política son similares y complementarios a los del aumento del SMI: reducción de la desigualdad de ingresos, mejora del poder adquisitivo de los salarios bajos, incentivo a la reducción de la jornada laboral y aumento del empleo. Además, genera una redistribución del excedente que puede destinarse a la inversión productiva y sostenida, evitando su desvío a rentas del capital o dividendos, y promoviendo un modelo económico más eficiente, justo y con menor impacto ecológico. También se destaca su impacto positivo en la democracia, al reducir el poder desproporcionado de las grandes fortunas sobre las decisiones políticas. En términos fiscales, se estima que una política así incrementaría significativamente la recaudación sin afectar a la gran mayoría de la población, reforzando el papel redistributivo del sistema tributario.

