

# El salari mínim local i regional: efectes econòmics i socials de la descentralització regulatòria

Adrián Todolí  
Paula López



**Adrián Todolí Signes** és Professor Titular de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat de València. Doctor en Dret i economista. Ha publicat diverses monografies en matèria salarial com “Salari i Productivitat”, Tirant lo Blanch, 2016, “La revisión Salarial”, Tirant lo Blanch 2012, així com múltiples publicacions acadèmiques en matèria salarial.

**Paula López Aguado** és investigadora de la Universitat de València. Graduada en Administració i Direcció de Empreses i Graduada en Dret per la Universitat de València. Ha cursat el Màster en Advocacia i el Màster en Dret de la empresa amb l'especialitat d'Assessoria Laboral. Actualment està cursant el Doctorat en Dret a la Universitat de València.

## Resum executiu

En els darrers anys, hi ha hagut un augment de l'interès en la institució del Salari Mínim Interprofessional (SMI) com a eina per pal·liar la polarització salarial, això és, el biaix entre els millors retribuïts dins l'empresa i els que es troben en el graó salarial inferior, i també com a forma de millorar la situació d'aquests últims. La pròpia Unió Europea (UE) ha promulgat una Directiva sobre uns salaris mínims adequats a la UE amb l'objectiu d'assolir un SMI que sigui el 60% del salari mitjà de l'Estat.

A l'Estat Espanyol actualment l'Estat té reservada la competència normativa en l'àmbit laboral. Fins al moment actual, això ha implicat un SMI únic per a tot l'Estat. No obstant això, les diferències de cost de vida i de salari mitjà en les diferents regions i municipis poden provocar que, en les zones amb major cost de vida, un SMI equivalent al 60% del salari mitjà de l'Estat sigui insuficient. Com a resposta a aquest repte, s'han adoptat diferents iniciatives, com ara el Salari de Referència Metropolità de Barcelona. També en altres països l'ordenament jurídic permet que, dins d'un mateix Estat, les regions i els municipis estableixin diferents salaris mínims. A Europa, tindríem el cas de Polònia i, fora d'Europa, els casos més significatius són els EUA, Indonèsia i la Xina, entre altres. Són països on normalment la negociació col·lectiva no és forta o no existeix, per la qual cosa, les administracions públiques són l'única font externa a les parts del contracte de treball que pot fixar salaris.

### Objectiu

En aquest context, i amb el propòsit d'aportar dades al debat sobre la conveniència de permetre que les regions i els municipis fixin un salari mínim, aquest treball analitza els efectes econòmics de l'SMI quan aquest és determinat per un govern regional o local, així com els principals riscos i oportunitats.

### D'una banda, les oportunitats:

1. En primer lloc, la majoria de la literatura -encara que no tota- conclou que l'augment de l'SMI millora el creixement econòmic del municipi. Les ciutats amb salari mínim generalment tenen una major proporció de treballadors amb

educació superior, una major proporció de la força laboral en el sector de serveis professionals i, per tant, una base de consumidors amb majors ingressos. A més, l'increment del salari mínim augmenta la despesa en consum de les llars i redueix el deute total de les persones, especialment d'aquelles amb pitjor puntuació de crèdit. En últim lloc, cal dir que es produeix una disminució de la necessitat d'ajudes o subvencions que reben les persones treballadores.

2. En segon lloc, l'augment de l'SMI- tant local com a nivell regional- redueix la diferència salarial entre categories professionals, és a dir, entre els qui més perceben i els qui menys a les empreses, beneficiant principalment aquests últims. Atès que en aquest espectre es troben proporcionalment més dones que homes, l'augment de l'SMI redueix indirectament el biaix de gènere.

#### **D'altra banda, els riscos:**

1. En primer lloc, cal assenyalar que la literatura mostra que els municipis i regions petites on l'SMI augmenta veuen reduïda la taxa de creixement de les empreses. És a dir, empreses, principalment manufactureres, decideixen implantar-se en municipis o regions veïnes on l'SMI és més baix. Això pot implicar una competència entre municipis o regions per atraure empreses mitjançant la reducció de l'SMI.
2. En segon lloc, la proximitat entre municipis permet que els consumidors puguin comprar en municipis amb preus més baixos. Això provoca que, en moltes ocasions, els consumidors puguin desplaçar-se als municipis limítrofs si les empreses augmenten els preus derivats de l'increment de l'SMI, la qual cosa pot convertir a les empreses del municipi en menys competitives.
3. En tercer lloc, els estudis assenyalen que l'augment del salari mínim interprofessional a nivell local indueix un increment dels lloguers al municipi on es produeix l'augment. Això perjudica principalment les llars amb baixos ingressos perquè són majoritàriament inquilins, mentre beneficia involuntàriament a les persones amb ingressos més alts, que són propietàries.

4. En quart lloc, en contextos amb taxes d'ocupació altes, l'augment de l'SMI local i regional propicia que els adolescents i els joves es vegin incentivats a incrementar el seu temps de treball i disminuir el seu compromís educatiu.
5. En cinquè lloc, la literatura indica que la resposta més comuna de les empreses davant un augment de l'SMI és la reducció d'hores de treball. Això no afecta a la taxa de d'atur, però sí als ingressos finalment rebuts per la població. D'altra banda, la literatura també assenyala que part d'aquesta reducció d'hores no respon a una menor realització efectiva d'hores de treball per part dels treballadors, sinó que el que es redueix són les hores declarades (augment de l'economia informal).

### Conclusions

Cal indicar que, derivat de la quantitat de factors rellevants per determinar la tendència dels efectes, així com la seva intensitat, gran part dels estudis analitzats reconeixen que els seus resultats no han de ser necessàriament extrapolables a altres contextos, ciutats, regions o moments del cicle econòmic o sectors. És a dir, conèixer els efectes que tindrà l'augment de l'SMI en un municipi concret o en una regió determinada és complex i difícil de preveure.

Per últim, la literatura analitzada apunta a que, si s'atorga la competència als municipis i regions per establir el seu propi SMI, els agents -les diferents regions i municipis- poden actuar oportunistament adequant l'SMI -reduint-lo- per atraure empreses o consumidors d'altres regions o municipis, movent la creació d'ocupació a aquells espais on l'SMI és més reduït.

### Recomanacions

Per aquesta raó, pareix oportú buscar mesures que redueixin aquests riscos. Algunes de les propostes plantejades en aquest treball són les següents:

D'una banda, dins del marc constitucional actual sembla possible que l'Estat reguli diferents SMI depenent del municipi o de la regió. Per tant, des d'una ordenació coherent i evitant que les regions actuïn de forma oportunista, es podria establir diferents SMI depenent de les necessitats -cost de vida, salari mitjà- de cada regió o municipi.

Una altra opció seria que les regions o els municipis utilitzaren la contractació pública per garantir un SMI a les persones treballadores d'aquests contractes. Als EUA, esta és una fórmula molt utilitzada per municipis, fins i tot quan aquests tenen la possibilitat de fixar el seu propi SMI. Aquesta competència ja la tenen atribuïda les diferents administracions públiques en la Llei de Contractes del Sector Públic actualment, per tant, no seria necessari modificar el marc constitucional.



# ÍNDIX

Índex .....	7
1. Presentació .....	9
1.1. Origen i objecte de l'estudi.....	9
2. Regulació del salari mínim .....	11
2.1. Competència estatal .....	11
2.1.1. El repartiment competencial de la Constitució Espanyola .....	11
2.1.2. La fixació del salari mínim interprofessional.....	13
2.2. La normativa europea en matèria de salari mínim .....	17
2.2.1. L'aplicació de la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 d'octubre .....	17
2.2.2. La fixació de l'SMI en la contractació pública .....	19
3. Anàlisi comparada dels efectes econòmics del salari mínim regional .....	22
3.1. En els treballadors .....	23
3.1.1. Salaris .....	23
3.1.2. Hores de treball .....	25
3.1.3. Ocupació .....	27
3.1.4. Economia submergida.....	34
3.2. En les empreses .....	36
3.2.1. Beneficis.....	36
3.2.2. Vacants y retenció de persones treballadores.....	37
3.3. En les regions .....	38
3.3.1. Mobilitat d'empreses .....	38
3.3.2. Creixement econòmic.....	39
3.4. Altres.....	40
3.4.1. Preus i inflació .....	40
3.4.2. Formació .....	41
3.4.3. Salut de la població .....	42
4. Anàlisi comparada dels efectes econòmics del salari mínim local.....	43

4.1. En els treballadors.....	43
4.1.1. Salaris.....	43
4.1.2. Hores de treball.....	46
4.1.3. Ocupació i atur.....	47
4.2. En les empreses.....	51
4.2.1. Desenvolupament empresarial .....	51
4.2.2. Retenció de persones treballadores .....	54
4.2.3. Mobilitat de persones treballadores .....	55
4.2.4. Efectes en empreses i organitzacions particulars ..	56
4.3. En els municipis.....	59
4.3.1. Mobilitat d'empreses .....	59
4.3.2. Creixement econòmic .....	61
4.3.3. Comportament electoral.....	62
4.3.4. Efectes de las <i>Living Wage Ordinances</i> (ordenances de salari digne) .....	63
4.4. Altres efectes .....	65
4.4.1. Preus de l'habitatge .....	65
4.4.2. Preus i inflació.....	66
4.4.3. Salut de la població i absentisme.....	67
5. Conclusions .....	69
6. Bibliografia .....	76



# 1. PRESENTACIÓ

## 1.1. ORIGEN I OBJECTE DE L'ESTUDI

En els últims anys hi ha hagut un augment de l'interès en la institució del Salari Mínim Interprofessional com a manera de pal·liar la polarització salarial, això és, el biaix entre els millors retribuïts en l'empresa i els que es troben en el graó salarial inferior, i millorar la situació d'aquests últims. La pròpia UE ha promulgat una Directiva sobre uns salaris mínims adequats a la Unió Europea (2022/2041 DOUE núm. 275, de 25 d'octubre de 2022) amb aquest objectiu.

En l'Estat Espanyol, actualment l'Estat té reservada la competència normativa en l'àmbit laboral amb l'objectiu de mantenir un mercat laboral únic, la qual cosa implica l'existència d'un únic SMI idèntic per a totes les CCAA i tots els municipis. No obstant això, existeixen iniciatives, com el Salari de Referència Metropolità de Barcelona (Ramos i Suriñach (2016) realitzaren una aproximació a les conseqüències que comportaria l'aplicació del Salari de Referència basant-se en estudis i publicacions acadèmiques), que posen de manifest que les necessitats per viure dignament no són les mateixes a totes les regions ni a tots els municipis. És a dir, s'argumenta que un salari mínim a nivell local es pot ajustar per a tenir en compte que els treballadors amb el mateix salari nominal són "més pobres" en llocs amb alts costos de vida (Dube i Lindner, 2021, p 34).

En aquest sentit, hi ha països on l'ordenament jurídic permet que, dins d'un mateix Estat, les regions i els municipis estableixin diferents salaris mínims. A Europa tindriem el cas de Polònia i fora d'Europa, els casos més significatius són els EUA, Indonèsia i la Xina, entre altres. Són països on normalment la negociació col·lectiva no és forta o no existeix, per la qual cosa les administracions públiques són l'única font externa a les parts del contracte de treball que pot fixar salaris. En aquest context, i amb el propòsit d'aportar dades al debat sobre la conveniència de permetre que les regions i els municipis fixen un salari mínim, aquest treball analitza els efectes econòmics de l'SMI quan aquest és determinat per un govern regional o local.

Cal assenyalar, d'entrada, que els estudis realitzats sobre aquest tema llancen diferents resultats i no sempre es podran

**Un salari mínim a nivell local es pot ajustar per a tenir en compte que treballadors amb el mateix salari nominal són "més pobres" en llocs amb alts costos de vida**

aportar conclusions globals ni generals. De fet, els resultats de l'augment de l'SMI són multifactorials, el que implica que els resultats (per exemple en el nivell total d'ocupació) no dependran només de la pròpia pujada de l'SMI sinó del sector afectat (intensiu o no intensiu en mà d'obra, qualificat o no), de l'edat dels treballadors, del moment del cicle econòmic en el qual es realitza la pujada, de la intensitat de la pujada de l'SMI, del nivell o importància relativa de l'economia submergida, del marge de beneficis existent en l'economia en el moment en que es produeix l'increment de l'SMI, si analitzem els efectes a curt termini o a llarg, etc.

Adicionalment, en el cas de l'SMI dels municipis, la major facilitat de mobilitat d'empreses, treballadors i consumidors cap a altres municipis farà que factors, com l'SMI dels municipis veïns, siguin rellevants. Això porta a afirmar que els resultats d'un municipi no tenen per què ser extrapolables a un altre. D'altra banda, en el cas de les regions, la grandària de la regió, i la situació en matèria d'SMI d'altres regions, serà rellevant per a conèixer els possibles efectes de transferència d'empreses, treballadors i consumidors entre regions derivats de l'SMI.

En fi, assenyalades les limitacions, l'estudi planteja analitzar la literatura existent en matèria d'efectes de l'SMI, determinat per governs regionals i municipals, en índexs econòmics com a salari real percebut, ocupació, hores totals treballades, població activa, rotació dels treballadors, mobilitat dels treballadors entre regions o municipis, mobilitat d'empreses, creixement econòmic de la regió o municipi, preus/inflació, entre altres.

## 2. REGULACIÓ DEL SALARI MÍNIM

### 2.1. COMPETÈNCIA ESTATAL

#### 2.1.1. El repartiment competencial de la Constitució Espanyola

A l'hora de realitzar el repartiment competencial s'empra principalment la tècnica d'assignar a l'Estat les bases, la legislació bàsica o les normes bàsiques de cada matèria amb la finalitat d'harmonitzar el principi d'unitat de mercat i l'autonomia reguladora de les Comunitats Autònomes (Santolaya Machetti, 1985, pàg. 415). No obstant això, en l'àmbit laboral, aquesta dinàmica s'estén encara més, atorgant a l'Estat la competència sobre la legislació laboral i relegant a les Comunitats Autònomes únicament als actes d'execució d'aquesta legislació.

Per a interpretar el repartiment de competències entre l'Estat i les Comunitats Autònomes, és essencial recórrer als principis de la construcció del model descentralitzador (Rodríguez-Piñero Royo i Pérez Guerrero, 2009, pàg. 193-196).

En primer lloc, es troba el principi d'unitat com a pressupost necessari per a la distribució de competències (STC 1/1982 de 28 de gener), el qual implica uniformitat (STC 88/1986 de 17 d'octubre) i es manifesta a través del principi d'unitat de mercat i de política econòmica. En aquest principi s'incorporen normes d'ordenació com la igualtat, la lliure circulació, la solidaritat, la prohibició de privilegis o la prevalença de l'interès general.

En segon lloc, està el principi de solidaritat, que implica la recerca d'un equilibri econòmic adequat i just entre les diferents parts del territori estatal.

I, en tercer lloc, el principi de lliure circulació de persones i béns, que impedeix a qualsevol autoritat l'adopció de mesures que obstaculitzin directament o indirectament la llibertat d'establiment, i que també es considera una projecció del principi d'unitat de l'ordre econòmic, que abasta la igualtat de les condicions bàsiques d'exercici de l'activitat econòmica (STC 88/1986 d'1 de juliol).

La distribució de competències en matèria laboral es troba establerta en l'article 149.1.7è CE, que dicta que l'Estat és titular de la competència exclusiva en matèria de legislació laboral, tot

i que les Comunitats Autònomes són competents per a la seva execució (Borrajo Dacruz, 2014; Vermell Torreta, 2007, pàg. 19-21).

Respecte al terme «legislació» inclòs en l'esmentat article, el Tribunal Constitucional ho interpreta de manera àmplia o material, abastant tant la potestat legislativa com la reglamentària (STC 39/1982, de 30 de juny). És competència exclusiva de l'Estat fins i tot la promulgació de reglaments executius, com els de desenvolupament de la llei, amb l'objectiu de garantir la uniformitat de l'ordenació jurídica en aquesta matèria (STC 57/1982 de 27 de juny) (Errandonea Ulazia, 2018, pàg. 370; Fernández-Costales Muñiz, 2021, pàg. 100). En conclusió, el rang de la norma no és rellevant a l'efecte de determinar la competència estatal en matèria laboral (Rodríguez-Piñero Royo i Pérez Guerrero, 2009, pàg. 197-201).

D'altra banda, en relació a la definició de «laboral», s'interpreta de manera concreta i restringida, referint-se exclusivament a la regulació del treball per compte d'altri, no a tot el relacionat amb el món del treball (Cruz Villalón, 2003, pàg. 350; Errandonea Ulazia, 2018, pàg. 370; Fernández-Costales Muñiz, 2021, pàg. 100). Per tant, es refereix a les institucions que regulen el treball per compte aliè, que afectin directament la prestació laboral i la seva remuneració, o que actuïn amb una funció reguladora sobre la relació de treball, incidint en el seu contingut (STC 35/1982 de 14 de juny) (Rodríguez-Piñero Royo i Pérez Guerrero, 2009, pàg. 207), tant en la seua vessant individual com col·lectiva (STC 17/1986 de 4 de febrer)<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> També es troben englobats dins d'aquest terme la col·locació, el foment de l'ocupació i la formació professional per ser etapes prèvies al contracte de treball (STC 95/2002, de 17 d'octubre). En concret, dins de la legislació laboral «es troben l'ordenació del dret de vaga, la regulació del registre de convenis col·lectius (excepte aquells preceptes amb transcendència merament organitzativa); el desenvolupament del règim legal sobre negociació col·lectiva previst a l'Estatut dels Treballadors; la determinació de les festes laborals en concretar el dret al descans i les conseqüències que del mateix se'n deriven; la regulació dels contractes de duració determinada i de la seva infracció pels empresaris; la regulació de les causes d'extinció dels contractes de treball; la col·locació, en les seves diverses fases o etapes, l'ocupació, les ajudes de foment de l'ocupació i la formació professional ocupacional, així com les accions d'estímul a la contractació laboral en les seves diferents modalitats; la seguretat i higiene en el treball; la formació professional continuada; la determinació de les mesures alternatives a la quota de reserva en favor de treballadors discapacitats; i, en general, les normes que afecten els elements essencials del contracte de treball, entenent per aquestes la prestació de serveis i la contraprestació econòmica»

En paraules del Tribunal Constitucional (TC), en la relació entre treballadors per compte aliè «cap espai de regulació externa els resta a les Comunitats Autònomes, les quals únicament poden disposar d'una competència de mera execució» (STC 195/1996 de 28 de novembre). D'aquesta manera, el nucli normatiu que regula directament les relacions laborals, ja siguin individuals o col·lectives, queda fora de l'abast de la capacitat normativa de les Comunitats Autònomes (Fernández-Costales Muñiz, 2021, pàg. 100).

Finalment, l'«execució» de la legislació laboral reservada a les Comunitats Autònomes se circumscriu a l'aplicació de la legislació estatal. Això inclou la vigilància de la correcta observança de la llei, les autoritzacions requerides per la legislació per a la realització de determinades activitats o decisions i l'organització dels serveis administratius adequats per a dur a terme aquestes actuacions<sup>2</sup> (Errandonea Ulazia, 2018, pàg. 371-372; Rodríguez-Piñero Royo i Pérez Guerrero, 2009, pàg. 212-214).

### **2.1.2. La fixació del salari mínim interprofessional**

L'article 35.1 de la Constitució Espanyola (CE) estableix un mandat als poders públics per a garantir que les persones treballadores rebin una remuneració suficient. En aplicació d'aquest precepte, i d'acord amb la distribució de competències, l'article 27 de l'Estatut dels Treballadors (ET) atribueix legalment al Govern la facultat d'establir el Salari Mínim Interprofessional (SMI).

El Tribunal Suprem (TS) ha delimitat els límits legals per a la fixació de l'SMI. Aquests es concreten en un límit competencial, sent el Govern l'òrgan competent per al seu establiment; un límit temporal, fixació anual amb la possibilitat d'una revisió semestral; i un límit procedimental, necessitat de prèvia consulta a les organitzacions sindicals i empresarials més representatives (STS (Sala tercera) de 7 d'octubre de 2020, rec. 67/2019, F.D. 6è).

---

com recull la STC 228/2012, de 29 de novembre (Fuentes Rodríguez, 2022, pàg. 175).

<sup>2</sup> Per exemple, la STC 249/1988, de 20 de desembre, en relació amb la vigilància i competència sancionadora; la STC 86/1991, de 25 d'abril, en relació amb l'acte d'extensió de convenis; la STC 51/2006, referida a la competència d'emanació de reglaments interns d'organització dels serveis necessaris i de regulació de la pròpia competència funcional d'execució; entre altres...

Al seu torn, la doctrina defensa que la proposta d'establir un SMI diferenciat per Comunitats Autònomes no és viable des del punt de vista constitucional. En primer lloc, perquè contravé el repartiment de competències establert pels articles 148 i 149 CE, atès que, tot i que les Comunitats Autònomes poden assumir competències d'execució de la legislació estatal, no poden, però, intervenir en l'àmbit normatiu pròpiament dit (Cruz Villalón, 2022, pàg. 13). En segon lloc, perquè soscava l'objectiu de crear un mercat interior homogeni, el qual es veuria afectat per la disparitat salarial en funció del lloc de prestació laboral. En tercer lloc, perquè el mandat de l'article 35.1 CE ha d'interpretar-se juntament amb l'article 14 CE sobre la igualtat de drets dels espanyols, sense discriminació per lloc de residència, amb l'article 149.2 CE que assegura la igualtat dels espanyols en l'exercici dels drets, i amb l'article 37.1 CE sobre l'autonomia col·lectiva sense interferències indegudes per part dels poders públics (Cruz Villalón, 2022, pàg. 13 i 14)<sup>3</sup>.

Per consegüent, correspon a l'Estat establir un mateix salari mínim per a hom, sense cap diferenciació. És tasca de la negociació col·lectiva determinar les diferències de remuneració pertinents tenint en compte els diversos factors, inclosos els de caràcter territorial (Cruz Villalón, 2022, pàg. 14).

Així doncs, s'ha sostingut que la concreció del dret constitucional a una remuneració adequada és competència de l'Estat, que l'exerceix en el nivell legislatiu mitjançant la regulació del

---

<sup>3</sup> Diu concretament: «ha de tenir-se present que el que es preveu constitucionalment és una intervenció única per part de l'Estat fixant el salari mínim, per conjunció interpretativa entre el que s'estableix pel precepte específicament contemplat per al mateix (art. 35.1 CE) i a la igualtat de drets dels espanyols sense diferenciació, en aquest cas per raó del lloc de residència (art. 14 CE) i en concret la igualtat dels espanyols en l'exercici dels drets (art. 149.2 CE). Això, a més, connecta amb el model constitucional de relacions laborals basat en un model d'àmplia autonomia col·lectiva, que es materialitza en aquest cas en un espai central en la fixació de les polítiques salarials per part de la negociació col·lectiva, sense invasions indegudes per part dels poders públics (art. 37.1 CE). Dit d'una altra manera, la llibertat d'estructura de la negociació col·lectiva en el nostre model convencional permet optar per fórmules descentralitzades de la mateixa que atenguin precisament aquesta necessitat de diferenciació de les retribucions dels uns i d'altres.

En definitiva, a l'Estat li correspon la fixació d'un mateix salari mínim per a tots, sense cap diferenciació, sent comès de la negociació col·lectiva establir les diferències oportunes en atenció a factors diversos, entre ells els de caràcter territorial. I aquesta és justament la funcionalitat que té entre nosaltres l'extensió d'un model descentralitzat, sectorial i empresarial, de negociació col·lectiva, que contempla al llindar bàsic del salari mínim, amb diferències en les taules salarials segons territoris.»

## El salari mínim local i regional:

efectes econòmics i socials de la descentralització regulatòria

salari mínim interprofessional, tal com estableix l'article 27.1 ET. Aquest article disposa que «el Govern fixarà, prèvia consulta amb les organitzacions sindicals i associacions empresarials més representatives, anualment, el salari mínim interprofessional», considerant l'índex de preus de consum, la productivitat mitjana estatal aconseguida, l'increment de la participació del treball en la renda estatal i a la conjuntura econòmica general (Fuentes Rodríguez, 2022, pàg. 176).

Al cap i a la fi es tracta de regular un dels aspectes fonamentals de la relació laboral, el salari, per la qual cosa s'integra plenament en el que genèricament es coneix com a matèria "laboral", sobre la qual l'Estat té competència exclusiva segons el que es disposa en l'article 149.1.7è CE (Fuentes Rodríguez, 2022, pàg. 174). I això perquè la fixació del salari mínim interprofessional impacta directament en la remuneració de les persones treballadores i, per tant, en el nucli de la relació laboral per compte d'altri. En conseqüència, d'acord amb la distribució de competències establerta en els articles 148 i 149 CE, la competència per a establir-ho recau exclusivament en l'Estat.

Una altra possibilitat que es podria considerar és que sigui l'Estat qui fixi salaris diferents per a cada territori.

El principi d'igualtat de remuneracions no comporta una igualtat de tracte en sentit absolut (STC núm. 74/1998 de 31 de març de 1998), sinó que implica que no és possible al·legar factors discriminatoris per a atribuir a un mateix treball, o a una feina d'igual valor, retribucions diferents.

En aquest sentit, fins a 1998 amb el Reial decret 2015/1997, de 26 de desembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 1998, s'establí un salari mínim per a les persones treballadores menors de 18 anys i un altre per a les majors d'edat<sup>4</sup>, la qual cosa havia estat declarada constitucional pel Tri-

---

<sup>4</sup> Aquest Reial decret declara que amb ell «es culmina, d'altra banda, el procés iniciat l'any 1996 de progressiu apropament dels salaris mínims dels menors de divuit anys als dels majors d'aquesta edat, aconseguint-se ja la seva definitiva equiparació a partir de l'1 de gener de 1998» i el Reial decret 2548/1994, de 29 de desembre, pel qual es fixa el salari mínim interprofessional per a 1995, justificava la diferenciació per trams dient que «pel que respecta al manteniment de dos únics trams d'edat en la quantia del salari, segons es tracti de treballadors majors o menors de divuit anys; aquesta última diferenciació salarial per edats pren en consideració el principi de "treball igual salari igual", de manera que la seva aplicació es produeix en funció de la realització pels treballadors joves d'un treball que comporta una

**Es compta amb  
antecedents  
on, per motius  
justificats i  
considerats no  
discriminatoris,  
l'SMI no era  
únic**

bunal Constitucional en la sentència núm. 31/1984 de 7 de març de 1984. Aquesta sentència inicia el seu raonament declarant que «el treballador té dret a igualtat de treball, igualtat de salari, no podent operar, partint d'aquesta igualtat, l'edat com a circumstància diferenciadora» quan aquesta diferenciació es fonamenti únicament en l'edat. No obstant això, finalment el TC declara que el Reial decret no vulnera l'article 14 CE perquè es relaciona la menor edat amb treballs que requereixen de menor experiència i esforç i, a més, aquesta mateixa diferenciació s'aplica en altres països de la Unió Europea (Comunitat Econòmica Europea en aquell moment)<sup>5</sup>.

Per tant, es compta amb antecedents on, per motius justificats i considerats no discriminatoris, l'SMI no era únic. En sentit similar, podria ser viable plantejar la possibilitat que el Govern Estatal estableixi diferents SMI segons el territori al·legant el diferent cost de vida<sup>6</sup>. No obstant això, la doctrina considera que la finalitat de l'establiment de l'SMI és «propiciar la conformació d'un mercat interior homogeni al llarg de tot el territori espanyol» el qual es fragmentaria davant la introducció de fórmules de desigualtat de salaris en funció del territori i comportaria riscos de competència deslleial entre Comunitats Autònomes per la diferència de costos laborals (Cruz Villalón, 2022, pàg. 14).

---

experiència i un esforç de menor intensitat al qual realitzen els treballadors de més edat».

<sup>5</sup> Al nostre entendre, en aquesta sentència el Tribunal Constitucional realitza una extensa interpretació de la prohibició de discriminació reiterant que la discriminació per edat és subsumible en “qualsevol altra condició o circumstància personal o social” que prohibeix l'article 14 CE per la qual cosa seria contrària a la igualtat de retribucions una diferenciació salarial per edats. Però, en l'últim moment i escassament justificat, declara que no són inconstitucionals aquestes dobles escales salarials perquè quan els menors de divuit anys facin treballs equiparables als majors d'edat, és a dir, que requereixin esforç i experiència, el seu salari presumiblement serà superior a l'SMI i no s'aplicarà la doble escala. En aquest sentit, Cruz Villalón, (2022,pàg. 15) diu que «el pronunciament dictat en el seu moment pel nostre Tribunal Constitucional no va deixar de contemplar importants elements de contradicció entre el seu fonament jurídic i la resolució de la sentència».

<sup>6</sup> El cost de vida és un dels factors que la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlament Europeu i del Consell de 19 d'octubre de 2022 introdueix com a determinants de l'SMI.



## 2.2. LA NORMATIVA EUROPEA EN MATÈRIA DE SALARI MÍNIM

### 2.2.1. L'aplicació de la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 d'octubre

El 25 d'octubre de 2022 es va publicar en el DOUE la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlament Europeu i del Consell de 19 d'octubre de 2022 sobre uns salaris mínims adequats a la Unió Europea. El considerant 19 d'aquesta Directiva ja especifica que la intenció de la mateixa no és l'harmonització dels salaris mínims a la Unió Europea, perquè la quantia de la remuneració és potestat dels interlocutors socials i competència de cada Estat Membre, ni tampoc l'establiment d'un mecanisme uniforme de fixació de salaris mínims, mantenint els Estats Membres la llibertat de triar la seva fixació mitjançant llei o conveni col·lectiu. La Directiva consta de tres objectius principals o línies d'acció recollits en l'article 1.1 de la mateixa.

En primer lloc, l'adequació dels salaris mínims per a assolir unes condicions de vida i de treball dignes. A aquest efecte, estableix unes directrius per als Estats que fixin el salari mínim legalment, com en el nostre cas. Entre elles destaquen els criteris de suficiència que s'han de considerar per a determinar la quantia del salari mínim i la necessitat d'una actualització periòdica d'aquesta.

En segon lloc, el foment de la negociació col·lectiva en la fixació de salari. Sota la suposició que una major taxa de cobertura convencional millorarà les retribucions dels treballadors en general, s'estableix mesures especials per als Estats membres en què la taxa de cobertura de la negociació col·lectiva sigui inferior al 80% (Fernández Márquez, 2023).

En tercer lloc, la millora de l'accés efectiu de totes les persones treballadores a la protecció del salari mínim mitjançant controls o inspeccions del seu compliment i l'evitació de qualsevol tracte desfavorable derivat de la denúncia de l'incompliment del salari mínim, entre altres mesures.

En el nostre cas, l'impacte que la promulgació d'aquesta Directiva pot tenir sobre la normativa és majoritàriament simbòlic-polític, perquè les obligacions imposades es troben ja complertes en termes generals (Bogoni, 2023, pàg. 205). Concretament, segons les darreres dades publicades, la cobertura de la

**L'SMI  
s'actualitza amb  
una periodicitat  
anual, més  
estricta que la  
necessitat de  
periodicitat  
bianual que  
planteja la  
Directiva**

negociació col·lectiva a Espanya és superior al 80%<sup>7</sup>, per la qual cosa es troba exempta de l'obligació d'establir mesures per afavorir-ne la negociació col·lectiva. D'altra banda, a Espanya l'SMI s'actualitza amb una periodicitat anual, més estricta que la necessitat de periodicitat bianual que planteja la Directiva. Per últim, també es troba garantida la percepció efectiva del salari mínim mitjançant la tutela judicial del dret, la garantia d'indemnitat, l'establiment de sancions administratives davant l'incompliment i la consideració del salari mínim com a interprofessional el que inclou que està garantit en la contractació pública (Gimeno Díaz de Atauri, 2022, pàg. 49-68).

Per tant, en el nostre cas, pel que fa a les modificacions a realitzar per al compliment de la Directiva, aquestes no són substancials ni de gran importància. Respecte a l'adequació dels salaris mínims, s'hauran d'incloure els criteris que per a la seva fixació requereix la Directiva al seu article 5 i que es concreten en «a) el poder adquisitiu dels salaris mínims legals, tenint en compte el cost de la vida; b) la quantia general dels salaris i la seva distribució; c) la taxa de creixement dels salaris; i d) els nivells i l'evolució de la productivitat nacional a llarg termini» que, encara que són similars, difereixen dels establerts en l'article 27 ET. A més, seria convenient que s'establís la manera de valorar la importància dels diferents criteris per a possibilitar la comprovació del seu compliment (Gimeno Díaz de Atauri, 2022, pàg. 55-58).

Referent a la promoció de la negociació col·lectiva, a priori, es troba garantida en el nostre ordenament (Román Vaca, 2023, pàg. 289). No obstant això, es considera convenient adaptar el procediment d'aprovació de l'SMI, i modificar l'article 27.1 ET, perquè contempli la negociació prèvia amb les organitzacions sindicals i empresarials, en comptes d'una mera consulta com estableix actualment, per a aconseguir una major correspondència amb el que es preveu per l'article 3 de la Directiva.

Finalment, respecte a l'accés efectiu a la protecció del salari mínim, aquest es troba plenament garantit a Espanya i existeixen institucions i mecanismes per a controlar el seu compliment.

---

<sup>7</sup> 80,1% per a 2018 segons les dades publicades per ILOSTAT (accessible en [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer59/?lang=en&iid=ILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer59/?lang=en&iid=ILR_CBCT_NOC_RT_A)) i per l'OECD (accessible en <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>).

Amb tot això, la Unió Europea manca de competència en fixació de salaris, motiu pel qual no homologa els salaris mínims dels diferents estats membres (Fernández Márquez, 2023), ni obliga sense embuts a la implantació d'un salari mínim. La Directiva tracta més aviat d'establir un marc per a la promoció de la regulació dels salaris mínims a nivell intern en cada Estat Membre pel que la seva repercussió, i més en el nostre cas, serà molt limitada, sinó pràcticament nul·la.

### 2.2.2. La fixació de l'SMI en la contractació pública

El criteri tradicional del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) era considerar contrari al dret de la Unió Europea la normativa que establís un salari mínim pactat per conveni aplicable al sector públic superior a l'establert per al sector privat. Considerava que això suposava una restricció a la lliure prestació de serveis al dificultar que empreses d'altres països concorreguessin al contracte públic per trobar-se amb salaris superiors als del seu país d'origen. L'establiment d'un salari mínim en la contractació pública no es justificava amb la protecció als treballadors perquè no s'aplicava al sector privat i res justificava una diferència salarial per al mateix treball entre el sector públic i el sector privat (STJUE 3 d'abril de 2008, Assumpte C-346/06 Ruffert).

No obstant això, en la STJUE de 17 de novembre de 2015, Assumpte C-115/14 Regiopost, considera ajustat a dret la normativa que estableix un salari mínim per al sector públic, perquè l'article 70 de la Directiva 2014/24/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 26 de febrer de 2014, sobre contractació pública no s'oposa a una normativa que obligui els licitadors a pagar al seu personal un salari mínim establert en aquesta normativa. Encara que suposi una restricció a l'article 56 del TFUE sobre lliure prestació de serveis, es justifica per la protecció als treballadors. El TJUE argumenta que es tracta d'un cas diferent del jutjat per la STJUE 3 d'abril de 2008, Assumpte C-346/06, perquè ara no hi ha una normativa que estableixi un salari mínim inferior per al sector privat (en realitat, no hi ha normativa que estableixi salari mínim en el sector privat), front a la resolució de 2008 en què el conveni col·lectiu preveia un salari superior per al sector públic que per al sector privat.

La diferència entre tots dos supòsits és mínima. Per això, malgrat els esforços realitzats pel TJUE per a justificar que són supòsits diferents, part de la doctrina ha argumentat que es

tracta d'un canvi de criteri. En l'últim pronunciament de TJUE es prioritza l'obligació dels Estats de protegir els drets laborals de les persones treballadores davant el criteri anterior, que era especialment restrictiu amb la possibilitat de fixar un salari mínim en les licitacions de contractes públics (Toscani Giménez i Valenciano Sal, 2016).

En la pràctica, és conforme al dret de la Unió Europea la normativa estatal o el conveni col·lectiu d'aplicació general que estableixi un salari mínim a pagar en els contractes del sector públic. Això es justifica amb la protecció enfront del dúmping social (Morcillo Moreno, 2016, pàg. 208) i la raó imperiosa d'interès general de protecció dels drets de les persones treballadores.

No obstant això, no es troba justificat un salari en el sector públic superior al del sector privat perquè limita la lliure competència i la lliure prestació de serveis i suposa una discriminació de les persones treballadores del sector privat enfront de les del sector públic. Per això, l'entitat licitadora pot establir en els plecs de condicions el salari que estableixi el conveni col·lectiu sectorial aplicable o l'SMI, però no podrà introduir millores respecte a aquesta quantia com a criteri d'adjudicació ni com a condició especial d'execució.

A aquesta conclusió arriben els diferents Tribunals Administratius de Contractació Pública i la majoria de Juntes Consultives de Contractació Administrativa. Per exemple, l'Informe 6/2018, de 16 de novembre de la Junta Consultiva de Contractació Administrativa de Catalunya posa de manifest que la imposició de millores salarials com a condició especial en la contractació pública no està comunament acceptada. El Tribunal Català de Contractes del Sector Públic (TCCSP) en la Resolució 223/2023, de 29 de març, anul·la un plec que utilitza com a criteri d'adjudicació el percentatge de millora retributiva per sobre del conveni aplicable i el Tribunal Administratiu Central de Recursos Contractuals (TACRC), Resolució núm. 14/2020, de 9 de gener, resol en el mateix sentit.

Per tant, els organismes públics, en configurar els plecs de condicions, no poden incloure clàusules de millora salarial amb una mínima seguretat jurídica. No obstant això, gran part de la doctrina crítica la postura adoptada pels Tribunals perquè l'article 145 de la Llei de Contractes del Sector Públic recull la millora de condicions laborals i salarials com un dels possibles fac-

tors a contemplar com a criteris d'adjudicació (Almodóvar Iñesta, 2022; Grossa Canuda, 2023, pàg. 93; Herce Maza, 2023).



## 3. ANÀLISI COMPARADA DELS EFECTES ECONÒMICS DEL SALARI MÍNIM REGIONAL

### 3.1. EN ELS TREBALLADORS

#### 3.1.1. Salaris

L'SMI a priori afecta solament a les persones treballadores que reben una menor remuneració. Això és pel fet que, en aplicar el mecanisme de compensació i absorció, tots aquells que percebin un salari superior al previst per l'SMI no veuran directament incrementada la seva retribució. En altres paraules, no és assimilable salari mínim a salari base, ni la pujada de l'SMI implica un augment directe en la remuneració de totes les persones treballadores. Amb tot això, habitualment es considera que un salari mínim major contribueix a l'augment dels salaris mitjans de la força laboral en conjunt i a reduir la desigualtat d'ingressos i el biaix de gènere (Shi i Lin, 2020, pàg. 10).

Pel que fa a l'augment dels salaris en mitjana, Card (1992, pàg. 8-11), Premi Nobel d'economia en 2021, va realitzar un estudi sobre els efectes de l'augment del salari mínim de Califòrnia de 3,35 dòlars a 4,25 dòlars per hora al juliol de 1988 i va constatar que aquest increment salarial va elevar els ingressos en l'extrem baix de la distribució salarial. En aquesta ocasió el salari mínim no era aplicable ni als treballadors menors d'edat, ni als aprenents en les seves primeres 160 hores de treball. No obstant això, generalment els empresaris van respectar el salari mínim en tots els grups d'edat per la qual cosa una gran proporció de persones treballadores menors d'edat va començar a cobrar el salari mínim, encara que no era obligatori per a ells. D'aquesta manera, l'augment del salari mínim va beneficiar a treballadors fora del seu àmbit d'aplicació i la llei del salari mínim va provocar un augment del 15% del salari per a al voltant d'un 6% de treballadors a Califòrnia (Card, 1992, pàg. 8-11).

En sentit similar, Allegretto et al. (2011, pàg. 16) observen un clar increment del salari dels adolescents (entre 16 i 19 anys) en el moment en què es produeix un augment en el salari mínim en els Estats que no indexen els increments del salari mínim, és a dir, en aquells casos que les pujades salarials no es-

tan unides automàticament a l'increment de l'IPC. Evitant tots els biaixos de selecció de dades i de regió de recollida, conclouen que la despesa en salaris dels adolescents augmenta en tots els casos, per la qual cosa la situació en general dels adolescents millora. A més, van trobar que els resultats no difereixen per qüestions de gènere, és a dir, la situació dels adolescents millora en augmentar el salari mínim independentment del seu gènere.

D'altra banda, Caliendo et al. (2023) no van trobar que l'augment dels salaris per hora es traduirà en salaris mensuals més alts per als treballadors afectats per la mesura perquè van documentar un efecte negatiu en les hores de treball. No obstant això, en còmput general, sí que van augmentar els ingressos mensuals dels treballadors a causa d'un increment generalitzat dels salaris al llarg de tota l'escala. Per tant, van concloure que l'efecte del salari mínim va ser menor de l'esperat en la població amb menys ingressos per l'ajust de les hores de treball i es va produir un augment general dels salaris mensuals a la regió pel fet que la mesura va afectar el salari de gran part dels treballadors, encara que cobressin per sobre del salari mínim. La tendència de l'augment del salari mínim a generar pujades salarials per als treballadors que prèviament guanyaven més que el nou mínim ja va ser recollit per Card i Krueger (1995b, pàg. 390), si bé destaquen que els majors increments es produeixen en els treballadors de la part més baixa de l'escala salarial pel que es contrau la desigualtat salarial.

En línia amb les conclusions de Card i Krueger (2015b, pàg. 390) respecte a l'efecte del salari mínim en la desigualtat salarial, tant als Estats Units com al Regne Unit s'ha demostrat que s'aconsegueix una reducció de la mateixa perquè l'efecte principal del salari mínim és augmentar els salaris en l'extrem inferior de la distribució salarial (Caliendo et al., 2023, pàg. 1150). Per tant, els canvis en el salari mínim ajuden significativament a reduir el biaix salarial en l'extrem inferior de la distribució d'ingressos (Shi i Lin, 2020, pàg. 7) el que comprimeix les escales salarials. Addicionalment, en moltes ocasions, s'observa un "efecte ona" (terme utilitzat per Card i Krueger (1995a, pàg. 280)), això és, un augment parcial també en els salaris de treballadors que no estan directament afectats per la mesura.

En el mateix sentit, s'ha constatat que la introducció d'un salari mínim regional pot reduir la disparitat d'ingressos de les perso-



nes treballadores d'una mateixa empresa. És a dir, hi ha «una correlació positiva entre les polítiques de salari mínim i la reducció dels biaixos salarials dins de les empreses» (Li i Ju, 2024, pàg. 2). En aquesta anàlisi realitzada a la Xina es va constatar que la disminució de les diferències de remuneració entre les persones d'una mateixa empresa era major en empreses de menor grandària. És a dir, l'augment del salari mínim produïa una major disminució del biaix salarial en aquelles empreses amb menys persones ocupades.

Finalment, els efectes del salari mínim en el biaix de gènere depenen de múltiples factors com la gravetat del propi biaix de gènere entre els treballadors afectats per la mesura i la diferència entre el salari real i el salari mínim anterior a la reforma (Robinson, 2005, pàg. 867). En aquest sentit, Shi i Ma (2020, pàg. 133) i Shi i Lin (2020, pàg. 5) van constatar que la implementació del salari mínim en determinades regions de la Xina ha contribuït a reduir el biaix de gènere a llarg termini encara que no s'apreciïn efectes a curt termini. Aquesta reducció és major entre els grups de treballadors amb salaris baixos i mitjans que entre els treballadors d'alts salaris, el que s'explica en el fet que el salari mínim afecta, en major mesura, als treballadors amb menors ingressos i per l'efecte propagació en els grups de salaris mitjans.

En conclusió, l'impacte de l'increment del salari mínim en els ingressos mensuals de les persones treballadores es pot veure minorat per la possible disminució de les hores de treball. No obstant això, s'observa que el salari mínim augmenta els ingressos dels treballadors en la part baixa i mitjana de l'escala salarial i que redueix tant el biaix de desigualtat salarial com el biaix de gènere.

### **3.1.2. Hores de treball**

L'increment del salari mínim hauria d'augmentar els ingressos mensuals de les persones treballadores, però això no sempre és així. En ocasions, les empreses mantenen la quantitat mensual abonada reduint les hores de treball.

En aquest sentit, Caliendo et al. (2023) constaten que l'augment del salari per hora no provoca necessàriament salaris mensuals més alts. En aquest cas, es va produir un efecte negatiu en les hores treballades el que va comportar que les persones treballadores no veiessin augmentada la seva remunera-

ració mensual perquè els canvis en les hores de treball van esmorteir l'efecte positiu de la introducció o augment del salari mínim. Resultats similars s'han trobat a Escòcia, on davant la pujada del salari mínim per hora de les persones treballadores no es va constatar una millora en els ingressos perquè es van reduir les hores de treball (Cunningham et al., 2023, pàg. 336-337).

Ara bé, Allegretto et al. (2011, pàg. 19) van obtenir que la reducció d'hores de treball és un efecte merament temporal de l'increment del salari mínim. A les empreses els resulta més senzill disminuir la seva demanda d'hores de treball que la seva plantilla de treballadors, però després de quatre trimestres, ja no es percep aquest efecte disminució perquè les empreses tornen a ampliar les hores de treball fins a la jornada que realitzava el seu personal abans de l'increment dels costos salarials. Addicionalment, cal assenyalar que aquesta reducció de jornada pot implicar un increment d'hores de treball no declarades. Aquesta pràctica empresarial suposa un frau de llei atès que s'eludeix l'aplicació del salari mínim reduint les hores de treball de les persones treballadores i es complementa fins a la jornada completa en hores sense declarar, abonant per aquestes hores fora de la comptabilitat legal, una quantia inferior a l'establerta pel salari mínim o, fins i tot, sense abonar-les. A més, la reducció de les hores de treball porta als treballadors a prestar servei a temps parcial involuntàriament. És més difícil per a la Inspecció de Treball i de la Seguretat Social controlar que els treballadors compleixen amb la jornada de treball establerta en el seu contracte que controlar que el salari mensual correspongui amb el salari mínim establert.

En síntesi, la reducció temporal de les hores de treball és un dels mecanismes que les empreses utilitzen per a fer front a l'alça dels costos laborals derivats d'una pujada del salari mínim. Aquest ajust impedeix que l'increment del salari es tradueixi en un veritable augment en els ingressos de les famílies encara que al seu torn propícia que el salari mínim no tingui efectes en l'ocupació perquè, si es produeix l'ajust a través de les hores de treball, l'ajust mitjançant l'ocupació és menor (Caliendo et al., 2023, pàg. 1151).

**La reducció temporal de les hores de treball és un dels mecanismes que les empreses utilitzen per a fer front a l'alça dels costos laborals derivats d'una pujada del salari mínim**

### 3.1.3. Ocupació

Un increment del salari mínim també té efectes en la població activa i en l'ocupació, encara que es discuteix si aquest efecte és positiu o negatiu.

#### 3.1.3.1. Població activa

La població activa engloba a les persones en edat de treballar que es troben empleades o en recerca activa d'ocupació, però els efectes del salari mínim en la població activa són controvertits.

D'una banda, un estudi realitzat a Indonèsia va revelar que com més gran sigui la taxa salarial major serà la disposició a treballar, per tant, augmentarà la població activa (Amri, 2018, pàg. 163). De la mateixa manera, s'ha constatat que un salari mínim superior implica unes majors oportunitats d'ocupació per als progenitors amb nens menors de cinc anys i altres supòsits semblants que indueixen a les persones a romandre fora de la població activa per cuidar de familiars. Els costos de residències, centres de dia i escoles infantils constitueixen una barrera per a l'ocupació en determinades situacions pel que, un augment en el salari mínim, permet una major participació de les persones encarregades de les cures en el mercat laboral. Godøy et al. (2024, pàg. 32) documenten que un augment del salari mínim incrementarà el nombre de mares treballadores i reduirà la quantitat de persones amb capacitat de treballar que optin per abandonar la població activa per a dedicar-se a cura dels seus fills i familiars. L'efecte positiu dels salaris mínims en l'ocupació dels progenitors disminueix la taxa de pobresa infantil.

D'altra banda, també per al cas d'Indonèsia, es va estimar que un augment del 10% del salari mínim produeix una disminució de la població activa un 2,01% (Malau et al., 2022, pàg. 9). En el mateix sentit, les lleis de salari mínim modifiquen les oportunitats de treball de les persones amb una menor experiència, el que els desmotiva per a accedir al mercat de treball (Gilyard i Podemska-Mikluch, 2020, pàg. 90) tot i que, un augment del salari és alhora un incentiu per a buscar treball, el que pot augmentar la població activa. Per tant, si s'incrementen els salaris prou més del que redueix l'ocupació, l'efecte net és un augment en els beneficis de formar part de la força laboral. En aquest cas, el salari mínim "atraurà" els treballadors cap a la

**Un salari mínim superior implica unes majors oportunitats d'ocupació per als progenitors amb nens menors de cinc anys**

força laboral. D'altra banda, si la disminució resultant en l'ocupació és prou gran, l'incentiu per a romandre en la força laboral disminuirà: els treballadors seran "empesos" fora de la població activa (Wessels, 2005, pàg. 170).

### *3.1.3.2. Ocupació i atur*

L'efecte que el salari mínim produeix en l'ocupació ha estat àmpliament examinat. Els resultats dels estudis sovint són contradictoris entre ells i difícilment generalitzables perquè depenen de les característiques concretes de cada regió.

En el model teòric del mercat laboral competitiu, els treballadors que ofereixen la seva mà d'obra al mercat proporcionen menys treball a salaris més baixos i més treball a salaris més alts, la qual cosa es representa mitjançant una corba d'oferta de treball amb pendent ascendent. Els ocupadors demandaran menys treball a salaris més alts i més treball a salaris més baixos, la qual cosa es representa mitjançant una corba de demanda de treball amb pendent descendent. La intersecció d'aquestes dues corbes determina la taxa de salari d'equilibri i el nivell d'ocupació per a aquest mercat laboral (Marchand, 2017, pàg. 3 i 4). Per tant, un salari mínim més alt que el salari competitiu d'equilibri hauria d'estar negativament relacionat amb l'ocupació, mentre que si el salari mínim s'estableix per sota del salari competitiu d'equilibri, no hauria d'afectar l'ocupació (Neumark i Wascher, 2002, pàg. 57). No obstant això, aquesta teoria econòmica no és d'aplicació, almenys no sempre, al mercat laboral actual (Card i Krueger, 1995a, pàg. 276).

En la literatura econòmica hi ha dos corrents principals, una que al·lega que l'augment del salari mínim no afecta negativament a l'ocupació, o que fins i tot pot augmentar-la, encapçalada per Card (1992) i una altra que troba que la taxa d'ocupació es veurà negativament afectada quan es produeixin increments en el salari mínim, amb Neumark i Wascher (1992) com a referents.

En addició, atès que tant el capital com el treball tenen lliure circulació entre regions, l'ocupació d'una regió depèn no només de l'activitat econòmica interna d'aquesta regió, sinó també del mercat laboral de les regions limítrofes (Majchrowska i Strawiński, 2021, pàg. 1582). Per tant, és extremadament difícil preveure l'efecte que el salari mínim causarà sobre l'ocupació.

La majoria d'estudis realitzats als EUA troben que els efectes del salari mínim en l'ocupació són relativament modestos o que no hi ha efectes negatius (Sàvia et al., 2012, pàg. 1).

Per exemple, al juliol de 1988, el salari mínim de Califòrnia va augmentar de \$3,35 a \$4,25 per hora, però, entre 1987 i 1989, les taxes d'atur adolescent a Califòrnia van caure 3 punts percentuals (de 16,9% a 13,9%), mentre que la taxa mitjana als EUA només va caure 1,9 punts percentuals (de 16,9% a 15,0%). A més, la taxa d'ocupació de la població adolescent, va augmentar 4,1 punts percentuals a Califòrnia (de 43,0% a 47,1%) en comparació amb un augment de 2 punts percentuals a nivell nacional (de 45,5% a 47,5%) (Card, 1992, pàg. 12). És a dir, en contrast amb les prediccions convencionals, es va produir un augment de l'ocupació adolescent. Card (1992) conclou que, davant l'increment del salari mínim, es va produir un augment de l'ocupació adolescent i de l'ocupació en el sector comercial i, a més, els seus resultats suggerien que no hi havia hagut una substitució de les persones treballadores amb menors salaris per altres amb majors habilitats.

En aquest mateix sentit, Card i Krueger (1994) no van trobar evidències que l'augment del salari mínim reduís l'ocupació. Muravyev i Oshchepkov (2014) van concloure que els salaris mínims no tenen efectes en la taxa d'atur de les persones treballadores d'entre 25 i 72 anys (encara que sí en treballadors menors de 25 anys) i Angeles-Castro et al. (2014) també van trobar que un augment dels salaris no afecta a l'ocupació.

Per part seva, Meer i West (2013) consideren que l'augment del salari mínim afectarà l'ocupació a través de la disminució del creixement de l'ocupació en comptes de mitjançant un augment de la taxa d'atur immediata. No obstant això, Dube (2013) contesta a aquest estudi afirmant que, malgrat haver trobat els mateixos resultats, la relació negativa entre salari i ocupació s'observa en els sectors que ocupen molt pocs treballadors amb salari mínim mentre que en sectors com el comerç minorista i els serveis d'allotjament i alimentació, que representen dos terços dels treballadors que perceben el salari mínim, no es troba aquesta correlació. Per tant, encara que en aquest supòsit l'augment del salari mínim hagi coincidit amb la disminució de l'ocupació, totes dues variables no estan relacionades entre si ni una és causa de l'altra. Aquestes matisacions són un clar

**La majoria d'estudis realitzats als EUA troben que els efectes del salari mínim en l'ocupació són relativament modestos**

exemple de la dificultat de mesurar els efectes que l'establiment d'un salari mínim té en l'ocupació.

A la mateixa conclusió que Dube (2013) arriben Allegretto et al. (2011). L'ocupació dels joves als EUA va caure en els 2000, coincidint amb l'augment del salari mínim federal i estatal, no obstant això, aquest augment de l'atur dels treballadors més joves no està relacionat amb la política d'augmentar els salaris mínims. En aquest estudi s'incorporen majors controls per a evitar conclusions errònies i es determina que no hi ha una reducció visible de l'ocupació amb posterioritat a l'augment del salari mínim, és a dir, un augment en el salari mínim no té efectes en l'ocupació.

La disminució de l'ocupació coincident amb l'augment del salari mínim es relaciona amb el moment del cicle econòmic en el qual estigui l'economia en aquest moment. Les pujades de salari mínim sovint s'implementen amb un retard després d'haver estat promulgades, això pot comportar que al moment de la implementació l'economia es trobi en contracció i la desocupació en augment, el que pot conduir a una correlació espúria entre salaris mínim i desocupació. És a dir, no sempre que la disminució de l'ocupació coincideixi amb l'augment del salari mínim a la regió es deurà a una relació entre totes dues variables perquè hi ha múltiples factors que poden afectar l'ocupació, com és la situació econòmica general (Allegretto et al., 2011, pàg. 18).

No obstant això, són també nombrosos els estudis que han trobat una relació negativa entre salari mínim i ocupació, conclouent que l'augment en el salari mínim comporta un augment en la desocupació. Generalment aquest efecte s'observa en major grau entre els joves i les persones treballadores poc qualificades.

En aquest sentit, Neumark i Wascher (1992) van estimar que un augment del 10% en el salari mínim causa una disminució del 1-2% en l'ocupació entre els adolescents i una disminució del 1,5-2% en l'ocupació per als adults joves, encara que també troben evidències que aquests efectes es moderen quan es disposa un submínim o salari mínim inferior per als treballadors més joves.

Per part seva, Bossler i Gerner (2020) van trobar que l'augment del salari mínim comportava una pèrdua d'ocupació en els es-

tabliments afectats per la mesura. Concretament, en les dades recaptades a Alemanya, un augment en els salaris mitjans entre el 3,8% i el 6,3% va produir una pèrdua d'ocupació d'aproximadament el 1,7% en establiments afectats pel salari mínim. L'estudi de Fidrmuc i Tena (2013) al Regne Unit va concloure que el salari mínim té un efecte negatiu en l'ocupació d'homes de 21 anys. Això significa que com més alt sigui el salari mínim, menors seran les oportunitats d'ocupació, la qual cosa impacta en l'augment de la taxa d'atur. En aquest estudi, el salari mínim es trobava fixat per franges d'edat, una per als de 16-17 anys, una altra per als de 18-21 anys i una tercera franja per als majors de 22 anys. Aquesta diferència propícia que no hi hagi un efecte negatiu general sobre l'ocupació juvenil en establir un salari mínim. No obstant això, es troba un efecte negatiu en l'ocupació dels joves de 21 anys (major que en el dels de 22 anys que són als qui ja afecta el salari mínim general) que expliquen perquè «el cost de contractar un jove de 21 anys és substancialment més baix només per als ocupadors que busquen personal a curt termini; aquells que desitgin retenir a aquest treballador a llarg termini només gaudirien d'un avantatge temporal en costos».

Al mateix resultat arriben Gilyard i Podemska-Mikluch (2020) estudiant l'efecte de la pujada de l'SMI en els adolescents que treballen en restaurants i constatant una disminució de l'ocupació. Fossati i Marchand (2024) també van destacar la pèrdua d'ocupació dels joves (fonamentalment en els menors de 19 anys, però també en les persones entre 20 i 24 anys) i de les persones treballadores de les àrees rurals. Hawley i Hanson (2014) van comprovar que les pèrdues d'ocupació es concentren en els treballadors joves i en els treballadors majors que fan feines després de la jubilació, a més, la pèrdua d'ocupació era major en les empreses que ocupaven treballadors poc qualificats perquè les tasques d'aquests són fàcilment substituïbles per màquines.

Generalment, els estudis que troben una relació negativa entre salari mínim i ocupació coincideixen que aquests efectes són modestos. No obstant això, en el cas de l'Estat de Nova York que entre 2004 i 2006 va augmentar el salari mínim per hora de \$5,15 a \$6,75, s'ha estimat que aquest augment es va relacionar amb una pèrdua de l'ocupació dels joves d'entre 16 i 29 anys amb una formació menor, d'entre el 20,2% i el 21,58%. Sabia et al. (2012, pàg. 23) relacionen aquests resultats amb el

**Els estudis que troben una relació negativa entre salari mínim i ocupació coincideixen que aquests efectes són modestos**

**És econòmicament més beneficiós indexar els salari mínims a la inflació**

**Els efectes negatius estan més directament relacionats amb aquells augments del salari mínim d'un sol cop**

gran increment proporcional d'una sola vegada que es va produir en el salari mínim per hora. En aquest sentit, s'ha considerat que és econòmicament més beneficiós indexar els salari mínims a la inflació, perquè els augments incrementals i petits amb el temps poden ser anticipats per les empreses, que poden ajustar-se més fàcilment que quan es produeixen augments més grans després de períodes prolongats d'inacció (Allegretto et al., 2011, pàg. 11). A més, indexar els salaris mínims a l'IPC garanteix que els canvis en el mateix respondran a les necessitats econòmiques del moment -mantenir el poder adquisitiu i la capacitat de compra- i no tant a les inclinacions polítiques del govern del moment (Ford et al., 2012).

En el mateix sentit, Clemens i Strain (2017) van estudiar els increments en els salaris mínims de diversos estats entre 2013 i 2015, obtenint que l'ocupació d'adults joves i joves sense l'educació secundària completa va créixer menys (concretament, l'ocupació va pujar un 1% menys) en els estats que van augmentar el salari mínim que en aquells en què no es van produir pujades, encara que aquest efecte s'aprecia a curt termini i es desconeix si es manté a més llarg termini. Tanmateix, aquests efectes negatius estan més directament relacionats amb aquells augments del salari mínim d'un sol cop que amb els canvis produïts per la indexació del salari mínim a la inflació. De nou es conclou que amb la indexació les empreses poden anticipar d'una forma més precisa els costos, el que els permet adaptar-se als canvis reduint els efectes negatius que poguessin ocasionar-se (Clemens i Strain, 2017, pàg. 5).

Per tot això, donat l'equilibri entre augmentar el salari mínim i potencialment reduir l'ocupació, es sosté que seria millor que els increments al salari mínim ocorreguessin en un moment en què la demanda laboral estigui expandint-se en lloc de contraure's. Això podria no eliminar per complet qualsevol efecte advers en l'ocupació associat amb la política, però, certament, faria que les conseqüències potencials fossin més acceptables, especialment entre els treballadors afectats als quals la política pretén ajudar (Marchand, 2017, pàg. 8).

A més, l'efecte del salari mínim sobre l'ocupació depèn també de les condicions de treball a les regions dels voltants. En aquest sentit, Majchrowska i Strawiński (2021) van trobar que l'ocupació de la regió estava correlacionada positivament amb l'augment del salari mínim de les regions veïnes. Això s'explica



perquè l'augment del salari mínim implica un augment dels costos laborals, per la qual cosa els ocupadors poden reduir la contractació de personal i les persones treballadores poden optar per buscar treball en regions veïnes. De manera similar, els treballadors de les zones amb salaris inferiors poden tenir incentius per a moure's cap a la regió que ha augmentat el seu salari mínim.

D'altra banda, prenent en consideració l'abast geogràfic de l'aplicació del salari mínim regional, el salari s'aplica a llocs amb nivells de preus diferents. Quan s'examinen els impactes en l'ocupació del salari mínim per regió, es troba que es concentren en la seva majoria en les zones no urbanes de les regions, mentre que en les zones urbanes l'augment de l'atur juvenil es compensa amb un augment de l'ocupació adulta, de manera que, en termes generals, no hi ha variació en la taxa de d'atur (Fossati i Marchand, 2024, pàg. 139).

Pel que fa als resultats tan dispars obtinguts pels estudis, Sorkin (2015) destaca que hi ha una diferència entre els efectes del salari mínim en l'ocupació a curt i a llarg termini: una vegada que una empresa instal·la capital físic, no pot canviar els seus requisits de mà d'obra necessaris. Per tant, a curt termini, les empreses absorbiran el cost dels augments salarials mentre que, a llarg termini, les empreses respondran a aquests increments del cost laboral substituint a les persones treballadores per capital o movent-se a zones amb menor cost de mà d'obra.

Una altra possible explicació per a la diferència de les dades prové de la diferent metodologia utilitzada en els estudis. A tall d'exemple, Allegretto et al. (2017) defensen els seus resultats enfront de Neumark et. al. (2014) justificant el seu mètode triat per a realitzar l'estudi i els controls utilitzats per a evitar biaixos.

En definitiva, els efectes d'un augment del salari mínim en una regió dependran de l'oferta i la demanda del mercat de treball i de les condicions de treball a les regions veïnes i de la pròpia. Generalment es produeix l'atur -o més concretament la disminució de la taxa de creixement de l'ocupació- en joves i treballadors sense qualificació perquè, a igualtat de salari, les empreses fan prevaler la contractació de persones amb major experiència i formació. Aquests efectes són més evidents a llarg termini que a curt perquè, a curt termini, les empreses tendeixen a assumir l'augment de costos laborals amb la reducció de

benefici davant el cost d'acomiadar als treballadors. «Tot i que l'objectiu de la política de salari mínim és proporcionar protecció social als treballadors mitjançant l'establiment del que es considera un sòl salarial adequat (...) hi ha guanyadors i perdedors evidents d'aquesta política» (Siregar, 2020, pàg. 74). Les persones treballadores que vegin augmentat el seu salari seran les clares beneficiàries d'aquesta política, mentre que aquells que perdin la seva feina o que no puguin accedir al mercat de treball per la reducció de contractacions es trobaran en una situació més precària que la que gaudien amb anterioritat. Això és particularment important perquè es considera que les pèrdues d'ocupació es troben en sectors especialment vulnerables com els adults joves, les dones, les persones treballadores sense qualificació i les persones treballadores migrants (Shi i Lin, 2020, pàg. 10).

No obstant això, en unes certes regions i per a sectors inamovibles, com els relacionats amb el turisme, és més difícil que es produeixi una disminució de l'ocupació derivada de l'increment del salari mínim perquè si l'empresa obté beneficis pel lloc en el qual està no hi haurà pèrdua d'ocupació. A més, l'augment del salari mínim pot tenir efectes positius en la productivitat, el que pot conduir al creixement de la demanda i de l'ocupació. L'augment del salari incrementa el poder adquisitiu de la població el que es relaciona amb una major demanda, un increment del PIB i, en última instància, també de l'ocupació.

#### **3.1.4. Economia submergida**

En els supòsits en què el salari mínim comporti l'augment de l'atur, les persones treballadores tenen majors incentius per a buscar feina en el sector informal o economia submergida.

Els estudis que han analitzat la relació entre salari mínim i economia submergida s'han realitzats en països en vies de desenvolupament, on el sector informal té un major impacte en l'economia del qual previsiblement té en el nostre cas. No obstant això, és important tenir-ho en consideració com a factor de risc.

El sector informal no està cobert per la normativa de salari mínim -ni per qualsevol altra- però les persones treballadores poden, en cas de necessitat, transitar fàcilment entre el sector formal i l'informal. Siregar (2020), estudiant el salari mínim de les regions d'Indonèsia, troba evidències que el salari mínim té un impacte negatiu en l'ocupació del sector formal (un 10%

**L'augment del salari incrementa el poder adquisitiu de la població el que es relaciona amb una major demanda, un increment del PIB i, en última instància, també de l'ocupació**

d'increment disminuirà l'ocupació formal un 2%) i un transvasament de l'ocupació al sector informal. Conclou que l'augment del salari mínim genera una disminució de l'ocupació en el sector formal, la qual cosa provoca que els treballadors canviïn a l'economia submergida o abandonin la força laboral. A la mateixa conclusió arriben Comola i De Mello (2011, pàg. 98): l'augment del salari mínim a les províncies d'Indonèsia destrueix ocupacions en el sector formal però, aquestes pèrdues són més que compensades per l'expansió del sector informal, per la qual cosa l'ocupació total s'incrementa. Prèviament s'ha esmentat que l'augment de la taxa d'atur produeix que els treballadors es desmotivin en la recerca d'ocupació i abandonin la població activa, aquestes persones que abandonen el mercat laboral formal són els que més probablement s'uneixen a l'economia submergida.

En canvi, Arango i Flórez (2021), amb dades de Colòmbia, consideren que es produirà un menor transvasament dels treballadors del sector formal a l'informal quan aquest salari mínim s'estableixi a nivell regional. Aquests autors assumeixen que, a nivell regional, els increments del salari mínim estaran relacionats amb la productivitat i, per tant, el risc d'acomiadament és menor. Es a dir, la introducció d'un salari mínim regional sempre que vagi acompanyat d'una política per a l'augment de la productivitat laboral, podria disminuir els acomiadaments del sector formal i el transvasament cap al sector informal (Arango i Flórez, 2021, pàg. 1034).

En relació amb la disminució de la informalitat, incloent en aquest concepte les activitats delictives, s'ha constatat que un augment del salari mínim redueix el nombre de persones en establiments penitenciaris. En concret, un augment d'un dòlar en el salari mínim estatal està associat amb una disminució de 0,12 a 0,25 en les taxes d'empresonament per cada 1000 residents de l'estat, la qual cosa representa una disminució d'aproximadament 4 a 8 punts percentuals (Ghosh et al., 2020, pàg. 869). El raonament darrere d'aquesta relació entre salari i empresonaments és que l'augment del salari mínim implica que les feines en el sector formal estiguin més ben remunerats pel que, molts treballadors que prestaven serveis en l'economia submergida, sovint relacionats amb activitats delictives, es veuen atrets pels salari del sector formal i abandonen les seves ocupacions en l'economia submergida (Ghosh et al., 2020, pàg. 869-870).

**Un augment d'un dòlar en el salari mínim estatal està associat amb una disminució de 0,12 a 0,25 en les taxes d'empresonament per cada 1000 residents de l'estat**

**Les persones treballadores del sector informal es troben encoratjades a incorporar-se al sector legal amb la**

En resum, en països desenvolupats, i en aquells casos en què l'augment del salari mínim no comporti grans dificultats addicionals en la recerca d'ocupació, les persones treballadores del sector informal es troben encoratjades a incorporar-se al sector legal amb la promesa d'uns salaris superiors. Per contra, el salari mínim podria incrementar l'economia submergida en països en vies de desenvolupament i en aquells casos que suposi un increment considerable de la taxa de desocupació, perquè això desencoratjarà a les persones treballadores en la seva cerca d'ocupació i pot propiciar el seu salt a l'economia informal.

## 3.2. EN LES EMPRESES

### 3.2.1. Beneficis

La majoria d'estudis sobre el rendiment de les empreses després de l'establiment o augment del salari mínim regional s'han realitzat amb dades d'empreses en països en vies de desenvolupament.

El procés d'implementació d'una política de salari mínim, o de l'augment d'aquest, afecta al rendiment de les empreses a través del cost laboral. Ni i Kurita (2020) van analitzar els efectes dels increments del salari mínim provincial a Indonèsia en 2012 i van obtenir que l'augment del salari mínim va disminuir l'ocupació total i la productivitat empresarial, però, en canvi, va afectar positivament la probabilitat d'exportació i al marge de beneficis de les empreses (Ni i Kurita, 2020, pàg. 14). A més, l'augment del salari mínim obliga les empreses a augmentar la seva competitivitat per a sobreviure i expulsa del mercat a les empreses menys productives perquè aquestes últimes tenen majors dificultats per a fer front a l'increment dels costos.

A la Xina, els governs regionals tradicionalment han mantingut el salari mínim baix pel temor que uns salaris més alts causin la transferència d'ocupacions a regions amb uns menors costos laborals. No obstant això, des de 2004 s'han vingut realitzant polítiques d'increment dels salaris mínims per abordar el problema de la desigualtat d'ingressos amb l'aspiració que, si es produïen pèrdues d'ocupació, fossin els treballadors migrants els qui perdessin el seu treball (Shi i Lin, 2020, pàg. 2). No totes les empreses responen igual a l'augment del salari mínim, sinó que dependrà dels seus nivells de rendibilitat anteriors a l'increment (Deng, 2020, pàg. 269). A més, les empreses necessiten un període de temps per a adaptar-se als canvis en el

**L'augment del  
salari mínim  
obliga les  
empreses a  
augmentar la  
seva  
competitivitat  
per a sobreviure**

salari mínim. Per això, no poden evitar l'efecte negatiu del salari mínim l'any de l'increment. Ara bé, en els anys següents, les empreses afectades per l'augment del salari mínim fins i tot poden arribar a augmentar la seva rendibilitat en resposta al canvi salarial anterior (Deng, 2020, pàg. 276).

Per a fer front a l'augment dels costos laborals sense reduir els beneficis empresarials una de les opcions és que l'increment del salari mínim vagi acompanyat d'un augment proporcional en la productivitat de les persones treballadores (Del Carpio et al., 2012). Previsiblement el comportament empresarial consistirà a disminuir l'ocupació realitzant canvis en l'estructura del capital humà i en la inversió en capital físic per contrarestar aquesta augment dels costos (Ni i Kurita, 2020, pàg. 14) o a augmentar els preus per mantenir el marge de beneficis. Les empreses tenen mecanismes suficients per a fer front a l'augment dels costos laborals sense reduir els seus beneficis, però l'èxit de la seva reacció dependrà de la seva situació financera i de rendibilitat anterior a la mesura i es valorarà en els anys següents a l'increment del salari mínim.

### 3.2.2. Vacants y retenció de persones treballadores

L'augment de salari mínim s'ha relacionat als Estats Units amb una reducció de la rotació de treballadors i un augment de l'antiguitat d'aquests. No obstant això, a Escòcia no es van apreciar en igual mesurada aquests efectes positius.

El salari mínim pot reduir els costos de reclutament i retenció de persones treballadores a que fan front les diferents empreses. A l'aeroport de San Francisco es va constatar que l'augment del salari mínim va reduir en una quantia molt significativa el percentatge de rotació dels treballadors<sup>8</sup> (Reich, 2009, pàg. 17). En sentit similar per al sector de restauració, es verifica que l'augment del salari mínim augmenta l'antiguitat de les persones treballadores de manera significativa (Dube et al., 2010).

Malgrat això, aquests efectes no van ser tals a Escòcia, on la introducció de salari mínim en el sector de la cura social d'adults no va tenir efectes significatius en el reclutament i retenció del personal. En addició, va suposar un repte en l'estructura del capital humà de les empreses perquè es van reduir les diferències salarials entre les persones treballadores amb menors sa-

**L'augment del salari mínim va reduir el percentatge de rotació dels treballadors**

<sup>8</sup> En concret, augmentar de \$5.75 a al voltant de \$10 el salari mínim va portar una reducció del 80 per cent en la rotació dels controladors de seguretat.

laris i els caps intermedis; entre empleats sèniors i noves contractacions; i entre aquelles que presten serveis en entorns desafiadors i aquells que treballen en entorns menys perillosos i complexos (Cunningham et al., 2023).

L'augment del salari mínim, quan afecta només a les persones treballadores amb un menor salari i deixa estàtics els salaris de la resta, suposa un obstacle per a l'assumpció de rols de supervisió i gestió. La compressió salarial també comporta un menor interès de les persones treballadores per romandre en la mateixa empresa per un llarg període de temps i una barrera per al desenvolupament de treballs més incòmodes, perillosos o complexos (ex. treballs nocturns) (Cunningham et al., 2023). Tanmateix, per a evitar aquesta compressió de l'escala salarial, les empreses poden optar per augmentar els salaris de les persones treballadores que no estan directament afectades per la pujada del salari mínim o optar per retenir als treballadors mitjançant pràctiques no salarials com unes millors condicions de conciliació.

### **3.3. EN LES REGIONS**

#### **3.3.1. Mobilitat d'empreses**

Existeix la possibilitat que les empreses es desplacin cap a llocs amb uns menors costos salarials quan el salari mínim del seu lloc de residència és augmentat. Aquesta ha estat la principal raó per a qual els governs regionals de la Xina no adoptaven polítiques relacionades amb el salari mínim (Shi i Lin, 2020, pàg. 2).

Card i Krueger (1994) van analitzar els efectes de l'augment del salari mínim en Nova Jersey en 1992, es van centrar en els restaurants de menjar ràpid perquè és un dels sectors amb salaris més baixos i, per tant, amb major proporció de treballadors afectats per la mesura. Entre altres possibles efectes, van estudiar la possibilitat que uns salaris mínims majors suposessin un desincentiu per a l'obertura de nous negocis. Per contrastar aquesta hipòtesi, van prendre com a referència l'obertura de restaurants de la cadena de McDonald's a diferents regions i no van trobar que els majors salaris mínims desincentivessin l'obertura de nous restaurants. Per això, conclouen que no hi ha evidència que uns salaris mínims majors tinguin efectes negatius en el nombre total d'establiments ni en l'obertura de nous negocis (Card i Krueger, 1994, pàg. 789).

D'altra banda, estudiant els augments del salari mínim a Iowa entre 1990 i 1992 per sobre del nivell federal i de les regions adjacents i prenent com a referència les indústries minoristes de baixos salaris i de serveis, Orazem i Mattila (2002) constaten que un augment del 10% en el salari mínim en relació amb el salari anterior va portar, en promig, a una disminució del 2,5% en el nombre d'empreses per any. Ara bé, aquests autors en el mateix estudi van detectar un augment de la grandària mitjana de les empreses (Orazem i Mattila, 2002, pàg. 7). Això concorda amb el fet que les empreses més grans tenen salaris més alts i processos de producció més intensius en capital, per la qual cosa, els seus costos laborals davant l'augment del salari mínim es veuran incrementats en una proporció menor que els costos d'empreses de menor grandària. També l'augment de la mida de les empreses pot respondre al fet que l'augment del salari mínim expulsi del mercat a les empreses més ineficients en benefici de les més eficients que absorbeixen el seu mercat. Per tant, els restaurants de menjar ràpid de major grandària podrien no veure's afectats pel salari mínim (Orazem i Mattila, 2002, pàg. 26).

Els estudis no aprecien que l'augment del salari mínim comporti que les empreses es desplacin cap a altres llocs per a eludir aquesta política, encara que sí que es troba una petita reducció en el nombre d'empreses en determinats sectors més afectats. A aquest hipotètic desplaçament d'empreses cal prestar-li més atenció en l'establiment de salaris mínims locals que en els regionals, perquè les empreses tenen una menor capacitat de mobilitat entre regions, o entre estats, que entre localitats.

### 3.3.2. Creixement econòmic

La relació entre salari mínim i creixement econòmic depèn de múltiples factors, per exemple, de l'efecte del salari mínim en la desocupació i en la participació en la població activa.

Amri (2018) realitza un estudi per a tractar de determinar la relació de causalitat entre el creixement econòmic, els salaris mínims regionals, la taxa d'atur i la participació en la població activa en 27 províncies d'Indonèsia. Entre els seus resultats troba que, quant majors siguin els salaris, major serà el desig de treballar, per la qual cosa un increment del salari mínim regional afectarà la població activa i a la taxa d'ocupació (Amri, 2018, pàg. 163). Al seu torn, és d'esperar que l'increment de la taxa de participació de la població activa augmenti la producció de

**Els salari  
 mínim  
 regionals  
 estan  
 relacionat  
 s  
 positivam  
 ent amb  
 el**

l'economia perquè com més gran sigui la disposició per a treballar, major serà el valor dels béns i serveis produïts (Amri, 2018, pàg. 165). Per tant, conclou que, a curt termini, els salari mínim regionals estan relacionats positivament amb el creixement econòmic de la regió, mentre que, a llarg termini, la participació en la força laboral està positivament relacionada amb el creixement econòmic (Amri, 2018, pàg. 174).

En el mateix sentit, Watanabe (2013) determina que el salari mínim és una política econòmica que ajuda a reduir la pobresa, mantenir un estàndard mínim de vida i sempre promou el creixement econòmic. A la mateixa conclusió arriba Angeles-Castro et al. (2014) estudiant els augments del salari mitjà en tot els EUA.

Seguint les conclusions d'aquests estudis, l'increment del salari mínim generalment contribuirà al creixement econòmic.

### **3.4. ALTRES**

#### **3.4.1. Preus i inflació**

L'increment del salari mínim pot contribuir a augmentar el nivell general de preus, ja sigui perquè les empreses facin front a l'increment de costos laborals traslladant-lo als consumidors mitjançant l'augment dels preus dels seus productes o perquè, pel fet que els treballadors de la regió disposen de majors ingressos, decideixin augmentar els seus preus per a incrementar així el seu marge empresarial.

Analitzant la relació existent entre la pujada del salari mínim regional i l'augment del nivell de preus, després de l'augment del salari mínim de Califòrnia de \$3,35 a \$4,25 per hora en 1988, Card (1992) va comparar els preus de l'hamburguesa de Quart de Lliura del McDonald's en diferents ciutats per a comprovar si un increment del salari mínim augmentava el nivell de preus. De la comparació de 7 ciutats de l'estat de Califòrnia (Bakersfield, Freixe, Los Angeles, Riverside, Sacramento, Sant Diego i San José) amb altres ciutats dels EUA comparables (Phoenix, Tucson, Ren, Salt Lake City, Eugene, Portland, Seattle, Spokane, Dallas i Houston), es va observar un augment similar en els preus independentment del nivell salarial, pel que es conclou que no hi ha evidències que l'augment del salari mínim a la regió produeixi increments en els preus (Card, 1992, pàg. 22).



Card i Krueger (1994, pàg. 787) també van analitzar l'efecte de l'increment del salari mínim en els preus en restaurants de menjar ràpid, en aquest cas, a Nova Jersey. Es va constatar que els preus van augmentar un 4% tant en els restaurants afectats per l'increment del salari com en els que no. Conclouen que una possible explicació és que tots els restaurants de Nova Jersey competeixen entre si en el mateix mercat pel que, aquells més afectats per l'augment de costos, no podien incrementar els seus preus més ràpid que els competidors (Card i Krueger, 1994, pàg. 792).

En conclusió, dels estudis analitzats no s'observa una relació directa entre l'augment del nivell de preus i l'increment del salari mínim, almenys en el sector de restaurants de menjar ràpid.

### 3.4.2. Formació

L'augment del salari mínim propícia que els adolescents i joves es vegin incentivats a incrementar el seu temps de treball, el que disminueix el seu compromís educatiu i propícia els comportaments de risc (Hill i Romich, 2018, pàg. 116).

Lee (2020, pàg. 178) observa una reducció substancial en les matrícules als graus de formació professional a les regions amb un salari mínim major per als estudiants a temps parcial. Aquesta disminució de matriculacions s'atribueix a l'augment dels ingressos del treball i la consegüent reducció dels rendiments nets de l'educació. Això afecta especialment als alumnes que estudien i treballen al mateix temps.

L'elecció de treballar a jornada completa dels joves, com a conseqüència de l'increment del salari mínim, disminueix el nivell educatiu de la força laboral tant a curt com a mitjà termini (Lee, 2020, pàg. 204). Les persones treballadores amb una formació major perceben salaris més alts, pel que el menor nivell educatiu augmenta el nombre de persones treballadores en la part inferior de la distribució salarial.

A més, aquelles persones treballadores que perden la seva feina com a conseqüència de l'augment del salari mínim veuen els seus ingressos reduïts, de manera que poden tenir majors dificultats econòmiques per continuar amb la seva formació.

Aquest estudi conclou que l'augment del salari mínim produeix una disminució del nivell educatiu de les persones treballadores. Això és derivat de dos efectes, d'una banda, aquells que

**No s'observa una relació directa entre l'augment del nivell de preus i l'increment del salari mínim**

conserven la seua feina opten per augmentar les hores de treball en perjudici de la seva educació i, d'altra banda, aquelles persones que perden el seu treball manquen dels recursos econòmics necessaris per a invertir el temps d'atur en formació (Lee, 2020, pàg. 181).

### 3.4.3. Salut de la població

Els estudis que relacionen la salut de la població i l'increment del salari mínim constaten que un augment del salari mínim regional per sobre de l'estatal pot reduir la taxa de mortalitat infantil a la regió que ha aplicat l'increment (Wolf et al., 2021, pàg. 1).

Això és pel fet que un salari mínim major redueix l'estrès financer, el tabaquisme matern i l'embaràs en l'adolescència. Al seu torn, afavoreix l'accés a atenció prenatal i postnatal el que protegeix la salut de la població i disminueix els naixements prematurs i de nens amb baix pes al néixer. Els naixements prematurs i el baix pes al néixer estan recollides com dues de les principals causes de mortalitat infantil (Wolf et al., 2021, pàg. 8).

**Un salari mínim major redueix l'estrès financer, el tabaquisme matern i l'embaràs en l'adolescència**

## 4. ANÀLISI COMPARADA DELS EFECTES ECONÒMICS DEL SALARI MÍNIM LOCAL

### 4.1. EN ELS TREBALLADORS

#### 4.1.1. Salaris

Un dels principals objectius de l'establiment o increment del salari mínim és ajudar els residents amb menors salaris a veure augmentats els seus ingressos pel treball i així mitigar el ràpid augment del cost de vida a la ciutat (Fahimullah et al. (2019, pàg. 343); Knudsen (2017); Aaronson et al. (2012)). Així, Dube et al. (2007) per a la ciutat de San Francisco, estudiant els restaurants de taula i de menjar ràpid, van trobar que l'augment del salari mínim va incrementar el salari mitjà en els restaurants de menjar ràpid el doble que en els restaurants de taula malgrat estar sotmesos al mateix salari mínim. En sentit similar per a Columbia, Fahimullah et al. (2019, pàg. 340-342) van observar que l'increment del salari mínim produeix guanys significatius en la majoria de treballadors amb salaris més baixos i que les pèrdues d'ocupació són relativament petites en comparació amb l'ocupació total de la ciutat. Concretament estimen que, dels aproximadament 61.000 treballadors directament afectats, 1.074 perdran la seva ocupació (i amb això 46 milions de dòlars mentre que els guanys per a la resta seran de 197 milions de dòlars).

En el mateix sentit, Jardim et al. (2017, pàg. 38) troben a Seattle que l'increment de salari mínim és un bon mecanisme per a augmentar els ingressos mensuals dels treballadors amb salaris més baixos i sense possibilitat de mobilitat ascendent en el lloc de treball (Jardim et al., 2022, pàg. 310).

Els estudis empírics realitzats en matèria d'augment de salari mínim local demostren que l'increment del salari mínim afecta al salari mensual percebut de les persones treballadores, principalment, aquelles que es troben en la part inferior de la distribució salarial. Al seu torn, els estudis detecten que l'increment del salari mínim local té capacitat per, modestament, disminuir la desigualtat salarial (Dube i Lindner, 2021, pàg. 41). Això és, no només s'observa un augment dels salaris de les persones

**L'increment del salari mínim local té capacitat per disminuir la desigualtat salarial modestament**

treballadores amb sous mínims (aquells afectats directament per la pujada del salari), sinó que es produeix un efecte “ona”: les persones treballadores amb ingressos superiors al salari mínim també veuen augmentats els seus guanys (Lester, 2020, pàg. 609).

Aquest efecte “ona” s'observa majoritàriament en les escales més baixes de la distribució salarial i va reduint el seu impacte conforme major són els salaris percebuts. Concretament, Mitre-Becerril i Chalfin (2021, pàg. 303) van trobar que el salari no va augmentar en aquelles persones amb ingressos que superaven en un terç al salari mínim. No obstant això, l'impacte concret sobre els salaris superiors al salari mínim depèn de molts factors i els resultats obtinguts en la literatura econòmica són dispersos.

Així doncs, a la ciutat de Seattle es va observar que gairebé la meitat de les empreses van augmentar el salari dels seus empleats per sobre del salari mínim amb l'objectiu de mantenir les escales salarials internes i així evitar la compressió salarial (Romich et al., 2020, pàg. 469). És a dir, amb l'objectiu que les diferents categories professionals segueixin mantenint les diferències salarials entre elles, en moltes de les empreses es van augmentar els salaris de la majoria de treballadors.

A la mateixa conclusió arriba Long (2022, pàg. 535), qui determina que el salari mínim no va compensar la desigualtat d'ingressos entre els treballadors de la ciutat. Atès que el salari mínim va augmentar el salari de totes les categories professionals, les diferències salarials entre qui més cobra a l'empresa i qui menys cobra es van mantenir igual. Resultats semblants es van obtenir per a Chicago i Oakland (Knudsen, 2017), on es va constatar que l'augment de salari mínim va reforçar les diferències salarials i les jerarquies internes de les empreses. Aquestes conclusions són consistents amb els efectes positius més amplis en els guanys que van obtenir Aaronson et al. (2012) que van comprovar que, després d'un augment del salari mínim, es produeix un augment en els ingressos i despeses de les llars amb persones treballadores que perceben mensualment fins el doble del salari mínim.

Per contra, per a la ciutat de San Francisco, es va obtenir que la compressió salarial era major després de l'augment del salari mínim. Els ocupadors s'enfrontaven a dificultats per oferir salaris superiors als treballadors que més percebien, la qual cosa

va acabar provocant que la diferència entre qui més percebia i menys en l'empresa fos menor després de l'augment del salari mínim. Aquesta menor diferència de salari entre les diferents categories professionals va provocar problemes a les empreses per a atreure i retenir els treballadors més qualificats. Alguns ocupadors per a superar aquest inconvenient van optar per millorar aspectes no salarials de la relació laboral més enllà dels mínims establerts, per exemple, millorar el permís per malaltia o les contribucions al sistema de salut de les persones treballadores, o bé mitjançant retribucions en espècie adequades a les necessitats de cada treballador (Lester, 2020, pàg. 632-633). Altres estudis mostren també aquesta disminució de la desigualtat salarial entre les diferents categories professionals en altres contextos (Dube et al., 2007).

Un efecte addicional de l'augment del salari mínim local, que no s'observa en els salaris mínims estatals i regionals, és l'efecte de propagació salarial. Aquest efecte ha estat definit com els efectes que provoca l'augment del salari mínim en altres municipis confrontants a aquell que augmenta per via legislativa el salari mínim. Concretament, aquest efecte es produeix perquè, en haver estat augmentat el salari mínim en una ciutat, les empreses d'altres ciutats veïnes hauran d'augmentar també el seu salari (encara que no es vegin obligats per la normativa) si volen atreure i retenir el talent (Allegretto i Reich, 2018, pàg. 62). Es presumeix que el fet que realment es doni aquest efecte, dependrà en gran manera del nivell d'atur existent en la zona.

Interessant també és conèixer els efectes d'una disminució de salari mínim legal. En efecte, mentre que, a nivell estatal, almenys a l'Estat espanyol, és estrany -i no ha ocorregut fins al moment- que un govern posterior redueixi l'SMI, a nivell local aquesta possibilitat és molt major. Així, Abrahams (2024) estudia els efectes de baixar el salari mínim. Aquest autor observa que existeix una rigidesa salarial davant les disminucions del salari mínim legal a nivell local, és a dir, els salaris romandran elevats encara que es redueixi el salari mínim. Aquest efecte no és degut a la benevolència dels ocupadors sinó perquè es presumeix que en rebaixar el salari es produirà una reducció de l'esforç laboral, un augment de la rotació de treballadors o protestes públiques, la qual cosa augmentaria els costos laborals de l'empresa malgrat la retallada en les nòmines de les persones treballadores. La rigidesa salarial a la baixa és major en els supòsits en què els costos laborals es poden traslladar als con-

sumidors o l'empresa espera que el salari mínim torni a augmentar a curt termini (Abrahams, 2024, pàg. 44).

#### 4.1.2. Hores de treball

L'augment del salari mínim pot reduir les hores de treball i l'ocupació dels treballadors directament afectats per la mesura sense que aquesta reducció sigui evident per als consumidors (Romich et al., 2020, pàg. 471). S'han trobat evidències dispars respecte als efectes del salari mínim en les hores treballades.

Jardim et al. (2017) van trobar que els treballadors amb salari mínim de Seattle van experimentar un augment dels seus salaris però també una reducció de 35-50 minuts per setmana de treball (per als treballadors poc qualificats suposa una reducció del 6,9% d'hores de treball). Açò ho associen al fet que, en lloc d'acomiadar treballadors al principi de l'augment de salari mínim, les empreses van preferir disminuir les hores de treball dels seus empleats en el curt termini (reiterat en Jardim et al. (2022, pàg. 311)).

Romich et al. (2020) van obtenir que la reducció d'hores de treball del personal era el segon canal preferit pels ocupadors per fer front a l'augment del salari mínim, encara que menys d'una de cada quatre empreses van informar haver pres aquest camí. Van ser les franquícies i les empreses localitzades en diverses ciutats les que van informar d'una taxa de reducció major de les hores del personal. D'altra banda, en el sector de les escoles infantils, una de les respostes estratègiques més comuna davant l'augment del salari mínim ha estat reduir les hores o la quantitat de personal (Otten et al., 2018, pàg. 551).

En termes generals, Dube et al. (2010, pàg. 962) consideren que l'augment del salari mínim no és útil per augmentar els guanys globals de la "classe" treballadora amb salaris inferiors perquè l'efecte desocupació anul·la l'efecte de l'augment salarial per a aquells que mantenen el seu treball.

Ara bé, d'acord amb la literatura, aquesta disminució de les hores de treball pot deure's al fet que algunes empreses no declari totes les hores treballades per "complir" amb el salari mínim (Dube i Lindner, 2021, pàg. 46). D'aquesta manera, si fos així, aquest efecte no es respondria a una menor necessitat de mà d'obra, sinó un augment del frau que podria combatre's des de la ITSS.

**En lloc  
d'acomiadar  
treballadors al  
principi de  
l'augment de  
salari mínim,  
les empreses  
van preferir  
disminuir les  
hores de treball**

Per altra part, entre els empleats d'infermeria, no es troba evidència que els augments de salari mínim disminueixin les hores treballades pels infermers amb salaris més baixos, però sí s'ha trobat augments en les hores treballades per dia dels auxiliars d'infermeria (McHenry i Mellor, 2022, pàg. 345-363). D'altra banda, al Japó, no s'aprecia que l'augment del salari mínim afecti significativament les hores treballades (Kawaguchi i Mori, 2021, pàg. 20 i 26).

### 4.1.3. Ocupació i atur

Un dels punts de recerca més desenvolupats en relació al salari mínim és l'estudi de la seva relació amb la reducció de l'ocupació, ja sigui en general, o entre col·lectius concrets (ex. joves). És una preocupació important de la comunitat científica que les mesures destinades a ajudar els treballadors més desfavorits del mercat laboral no acabin perjudicant-los mitjançant la dificultat afegida per trobar ocupació.

D'una banda, un gran nombre d'estudis no troben relació entre l'augment del salari mínim local i l'ocupació en aquest municipi. Així, Dube et al. (2007) no van trobar cap pèrdua d'ocupació detectable en els restaurants afectats de San Francisco amb l'augment del salari mínim. Fahimullah et al. (2019, pàg. 338) van plantejar diversos escenaris possibles davant l'augment del salari mínim local on l'escenari més desfavorable representa la pèrdua del 0,43% del total de l'ocupació de residents, el cas més probable representa la pèrdua del 0,28% del total de l'ocupació (o el 1,8% de la base d'ocupació de baixos salaris de la ciutat), i l'escenari més favorable representa una disminució del 0,03% del total de l'ocupació de residents. Així, amb l'aplicació d'una metodologia per escenaris, es comprova i conclou que la pèrdua d'ocupació derivada de l'augment del salari mínim local és relativament petita.

També Nadler et al. (2019), analitzant l'increment del salari mínim local en diverses ciutats per a la indústria de serveis d'aliments, van observar efectes insignificants en l'ocupació. Dube et al. (2010, pàg. 962) arribaren a una conclusió semblant: no apreciaren pèrdues d'ocupació detectables a partir del tipus d'augment de salari mínim local que s'ha produït als Estats Units. L'evidència sobre salaris mínims locals suggereix que els augments moderats en els salaris mínims tenen un efecte relativament petit en l'ocupació dels treballadors afectats, i fins i tot l'ocupació total augmenta encara que es reportin pèrdues en la

**Els estudis no detecten augments en l'atur derivats de l'augment de salari mínim, però conclouen que l'ocupació va créixer menys del que potencialment hagués crescut si no s'hagués produït l'augment**

part inferior de la distribució salarial (Dube i Lindner, 2021, pàg. 38). Mitre-Becerril i Chalfin (2021, pàg. 316) tampoc troben evidències que els sectors que requereixen una menor formació de la ciutat de Seattle (serveis d'allotjament i aliments, construcció, finances i assegurances, indústria manufacturera i comerç minorista) hagin experimentat efectes adversos en l'ocupació com a resultat del salari mínim. Allegretto i Reich (2018, pàg. 40) arriben a la mateixa conclusió per als restaurants de la ciutat de San José (Califòrnia) i ciutats pròximes després de l'augment d'un 13% del salari mínim a San José.

Tanmateix, hi ha estudis que sí troben algun tipus d'efecte negatiu en l'ocupació després de l'augment del salari mínim local. Així, Sander i Williams (2005) conclouen que al voltant d'una setena part dels llocs de treball afectats desapareixerien en Santa Mònica. Ara bé, cal destacar que, en aquest cas, el salari mínim per a la ciutat pràcticament doblega al salari mínim local de la seva àrea metropolitana (12,25\$ per hora enfront dels 6,75\$ per hora de l'àrea metropolitana). Per aquest motiu, els autors sostenen que els efectes no es deuen tant a l'augment de salari mínim local, sinó al fet que aquest augment provoqui grans diferències entre un municipi i un altre. L'ocupació podria traslladar-se a altres municipis molt pròxims per a evitar la gran diferència de salari mínim entre poblacions. En línia amb l'estudi anterior, Todd i Zhang (2022, pàg. 45) van observar beneficis en els treballadors amb menor qualificació quan el salari mínim augmenta fins a un límit, a partir d'aquest, són els treballadors amb una major qualificació els qui es veuen beneficiats, substituint als anteriors i, per tant, arrossegant-los a la desocupació. En altres paraules, si el salari mínim augmenta de manera significativa, això atraurà al municipi treballadors sobrequalificats que desplaçaran als treballadors poc qualificats, fins i tot, per a llocs de treball sense qualificació necessària.

En alguns casos, els estudis no detecten augments en l'atur derivats de l'augment de salari mínim, però conclouen que l'ocupació va créixer menys del que potencialment hagués crescut si no s'hagués produït l'augment del salari mínim local. Així, per exemple, en l'ocupació d'adolescents i el sector de serveis d'aliments i begudes, s'ha modelitzat que un augment del 10% en el salari mínim disminueix la taxa de creixement de l'ocupació en aproximadament un 2,27% durant un període de tres anys (Gilyard i Podemska-Mikluch, 2020, pàg. 89).



Com es pot veure, les empreses també poden respondre a l'augment de salaris reduint la creació d'ocupació o generant llocs de treball en una ciutat diferent a aquella que ha augmentat el seu salari mínim (Bartik, 2004, pàg. 273). Aquesta actitud no incrementa directament les taxes d'atur, però sí que dificulta la possibilitat de trobar una feina quan la persona treballadora es troba aturada i frena la taxa de creixement de l'ocupació disponible a la ciutat. El salari mínim pot incidir en la probabilitat de trobar treball, ja sigui per la reducció de les vacants ofertes o per l'augment de la desocupació, i també en el benefici empresarial esperat de trobar un treballador que s'ajusti a les necessitats de l'empresa. El nombre de vacants ofertes es veu afectat per l'augment del salari mínim perquè les empreses enfronten majors costos laborals amb la plantilla actual i el benefici econòmic de contractar més treballadors (quan no es modifica la productivitat dels mateixos) disminueix (Todd i Zhang, 2022, pàg. 2).

En altres casos, encara que no es detecti una reducció d'ocupació general derivada de l'augment del salari mínim local, sí que es posen de manifest menors oportunitats per a determinats sectors. Així, al Japó, es va produir una disminució, concretament, en l'ocupació dels homes joves i amb una menor educació, sense que això permeti concloure que els augments del salari mínim tinguin un impacte perjudicial en l'ocupació en general (Kawaguchi i Mori, 2021, pàg. 26-27). En el mateix sentit, s'ha afirmat que, tot i que el salari mínim no suposi un augment de l'atur, pot reduir les possibilitats que tenen les persones desocupades d'accedir a un lloc de treball (Kawaguchi i Mori, 2021, pàg. 25-26). De nou, l'efecte transvasament implicaria que l'augment del salari mínim permetria contractar persones millor qualificades o amb més experiència en perjudici de les persones en desocupació o amb menors qualificacions.

Wang et al. (2023, pàg. 12605) també van observar evidències per a la Xina que un salari mínim més alt augmenta el risc de desocupació a curt termini en treballadors poc qualificats. Tanmateix, veuen en això una oportunitat per a promoure l'eficiència i formació dels treballadors perquè, seran els menys productius els qui seran acomiadats, la qual cosa els obligarà a millorar les seves habilitats.

Jardim et al. (2022, pàg. 311) estimen que els efectes en l'ocupació s'observaran a llarg termini i no a curt-mitjà termini. Les

raons d'aquest horitzó temporal es basen en què l'augment d'un salari mínim provocarà, segons aquests autors, una reducció de les hores de treball a curt termini, mentre que, a llarg termini, les empreses augmentaran les hores de treball conforme les necessitats de mà d'obra s'incrementin en lloc de contractar més personal. D'altra banda, aquests autors també assenyalen que els efectes sobre l'ocupació són difícils de mesurar ja que, encara que en el municipi hagi disminuït l'ocupació, això no significa que hagi augmentat l'atur en general perquè la fàcil mobilitat entre municipis pot provocar que aquests treballadors hagin trobat feina en altres municipis i, per tant, l'ocupació en l'àrea metropolitana no es vegi afectada.

També s'ha argumentat que els resultats poden dependre molt del sector i de la concentració d'aquest en un municipi. Poden existir casos en què els empresaris, derivat d'un comportament monopolístic (monopsoni) o estratègic, tinguen el poder per a deprimir els salaris per sota del salari de mercat. En aquests casos, un salari "artificialment baix" pot provocar baixos incentius als treballadors per a oferir el seu treball a les empreses creant així desocupació –el mateix efecte es pot induir quan les empreses utilitzen el seu poder de monopsoni per a no remoure condicions laborals perilloses o insalubres en absència d'una regulació que els obligui-. En aquests casos, el salari mínim pot retornar el salari al seu "òptim" de mercat aconseguint simultàniament incrementar els salaris i l'ocupació. D'aquesta manera, l'excés de beneficis que eren capaços de capturar els empresaris en virtut del seu monopsoni –el seu poder de mercat- seria absorbit pels costos d'ocupar treballadors addicionals aconseguint que la societat, en general, estigués en millor posició per una més eficient distribució dels recursos (Manning, 2003, pàg. 15-16).

De fet, un informe de l'OCDE (2020) estableix que el poder de monopsoni o oligopsoni en el mercat de treball, entès com el poder de l'ocupador per a determinar els salaris, pot perjudicar l'economia com ho faria un monopoli. En aquest sentit, s'argumenta que l'empresa que compta amb aquest poder de negociació té incentius per a mantenir els salaris per sota del seu nivell competitiu, per a això requereix reduir el nombre d'empleats per sota de l'òptim -atès que contractar successius empleats l'obligaria a augmentar el salari dels anteriors- i, amb això, reduir el nivell de productes o serveis generats incrementant amb això els preus dels seus productes posats en el mercat.

D'aquesta manera, els salaris baixos, bé mitjançant concentracions d'empreses, bé mitjançant la desindustrialització (Benmelech et al., 2018), bé mitjançant les "friccions" del mercat laboral -por a la desocupació, costos de mobilitat dels treballadors, costos de cerca d'ocupació-, danyen l'economia, sent l'increment del salari mínim de forma proporcionada una resposta ajustada per a combatre aquest efecte.

## 4.2. EN LES EMPRESES

Les empreses disposen de múltiples mecanismes per fer front a l'augment de costos laborals derivat de l'augment del salari mínim a la ciutat (reduir les hores de treball, disminuir el marge empresarial, acomiadar treballadors, deslocalitzar-se cap a un altre territori, augmentar la productivitat...). Per a conèixer la preferència empresarial per cadascun dels ajustos, Romich et al. (2020) van realitzar un estudi a la ciutat de Seattle que va tenir com a resultat que el 56% de les empreses enquestades van augmentar els preus, un de cada cinc dels enquestats va reduir els costos laborals mitjançant la reducció de les hores de treball o el nombre d'empleats, un de cada vuit no va augmentar el salari dels treballadors que cobraven més del salari mínim proporcionalment a la pujada del mínim, un 6% va optar per la subcontractació del treball i menys d'un 4% de les empreses van informar que havien deixat d'operar a la ciutat. Per sectors, el sector dels aliments i allotjament és el més propens a augmentar els preus i, segons l'estructura empresarial, no es van trobar canvis entre els qui tenien un sol centre de treball a Seattle d'aquells que tenien en diversos, encara que sí es constata que són les franquícies les més propenses a reduir la seva força laboral (Romich et al., 2020, pàg. 451).

### 4.2.1. Desenvolupament empresarial

El salari mínim afecta al rendiment empresarial atès que una de les respostes empresarials més habituals davant l'augment del salari mínim és augmentar els preus (el 56% de les empreses opten per aquesta opció segons l'estudi realitzat per Romich et al. (2020) per a la ciutat de Seattle). D'aquesta manera, l'increment dels costos laborals és traslladat als consumidors. Això també té efectes en els ingressos empresarials, en la productivitat de les persones treballadores i en el benefici empresarial.

Així, algunes empreses opten perquè els costos associats a l'augment del salari mínim siguin absorbits mitjançant l'inc-

**Les empreses  
ubicades a la  
ciutat amb un  
major salari  
mínim siguin  
menys  
competitives en  
termes de preus  
que les  
localitzades en  
ciutats adjacents**

ment dels preus dels productes que produeix o subministra l'empresa. Aquest procedir empresarial, pot provocar que les empreses ubicades a la ciutat amb un major salari mínim siguin menys competitives en termes de preus que les localitzades en ciutats adjacents. Si augmentessin els preus dels seus productes per sobre dels quals ofereixen les empreses de zones limítrofes, es podria produir una disminució de les exportacions. Fahimullah et al. (2019, pàg. 340) prediuen que l'augment dels preus associat amb l'augment del salari mínim reduiria les exportacions del districte de Columbia en 126 milions de dòlars, principalment minvarien les compres de béns i serveis realitzades per consumidors de ciutats properes, la qual cosa implica una disminució del 0,94% en les exportacions netes de la ciutat.

Un altre dels efectes que produeix el salari mínim en el desenvolupament empresarial és l'increment dels ingressos de les empreses. L'augment dels ingressos es pot produir per un doble fenomen. D'un costat, perquè l'augment dels preus dels productes incrementaria els ingressos de manera directa. D'un altre costat, els majors salaris potenciaran la capacitat de compra de les llars de la ciutat, incrementant amb això les vendes. En concret, Allegretto et al (2018, pàg. 38-39) troben que un augment del 10 per cent en el salari mínim de la ciutat augmenta els ingressos en la indústria de serveis d'aliments entre un 1,3 i un 2,5 per cent. S'ha d'esperar que no totes les indústries vegin augmentats els ingressos en la mateixa mesura. En aquest sentit, atès que els majors beneficiats de l'increment de l'SMI són les famílies amb menys recursos, els increments de renda aniran dirigits al consum (no a l'estalvi) i a béns de primera necessitat. D'aquesta manera, les indústries que ofereixin productes de primera necessitat, com els aliments, seran les més beneficiades.

**Les empreses  
responen a  
l'increment del  
salari mínim  
augmentant la  
inversió en  
capital per a  
elevant la  
productivitat  
laboral i així  
mantenir la seva  
rendibilitat**

En addició, l'augment del salari mínim local també contribueix parcialment a la millora de la productivitat empresarial. L'alternativa de traslladar els costos laborals als clients a través de l'augment dels preus no sempre és possible o convenient, pel que, per evitar reduir el marge empresarial o incórrer en pèrdues derivades de l'increment del salari mínim, les empreses es veuen incitades a optimitzar la producció interna, reduir empleats redundants i desenvolupar innovacions per a compensar aquest augment de costos laborals (Todolí Signes, 2021). En aquest sentit, Mayneris et al. (2018) van trobar que l'augment

dels salaris, quan no té efectes significatius en l'ocupació ni en els preus, dificulta la supervivència empresarial pel que les empreses responen a l'increment del salari mínim augmentant la inversió en capital per a elevar la productivitat laboral i així mantenir la seva rendibilitat.

En sentit similar, encara que els empresaris no realitzin conscientment accions tendents a millorar la productivitat empresarial, un salari mínim més alt i el consegüent major benestar de les persones treballadores, contribueixen a atreure a empleats més qualificats i a motivar al personal a treballar de forma més eficient. Tot això pot comportar potencialment uns majors beneficis per a l'empresa en el futur (Wang et al., 2023, pàg. 12605).

En efecte, quan les empreses tenen la capacitat de reduir els salaris dels treballadors, poden evitar altres mesures necessàries per ser competitives com: reestructurar la producció, formar els directius de l'empresa o canviar la tecnologia per a ser més productius (Todolí Signes, 2016). En aquest sentit, quan els salaris són baixos, els incentius per a innovar –millora tecnològica, de processos, de metodologies, etc.- són escassos per la qual cosa les empreses ineficients poden sobreviure en el mercat a costa dels baixos salaris. Això, al seu torn, redueix els incentius perquè altres empreses inverteixin en innovació, ja que aquestes últimes no podran treure els rèdits merescuts en haver de competir amb empreses que poden reduir els preus dels seus productes -no per ser eficients- sinó per pagar poc a la seva mà d'obra.

Al llarg termini, l'èxit d'una economia depèn de la productivitat que deriva de la innovació, el desenvolupament, el disseny i la qualitat del producte, totes estratègies incompatibles amb treballadors infraremunerats. Per això, és important que els estàndards laborals –salari mínim, negociació col·lectiva a nivell sectorial- afectin a totes les empreses del sector per igual, atès que la capacitat d'una empresa d'adoptar estratègies d'alta productivitat per a millorar la seva competitivitat estarà limitada si els seus rivals poden competir basant-se en baixos costos i precarietat (d'aquí la necessitat de la negociació col·lectiva a nivell sectorial per a evitar la competència basada en l'empitjorament de condicions laborals).

D'aquesta manera, una vegada més, el salari mínim permet millorar l'eficiència productiva, pressionant a les empreses a invertir en innovació per mantenir-se competitives.

**El salari mínim  
permet millorar  
l'eficiència  
productiva,  
pressionant a  
les empreses a  
invertir en  
innovació per  
mantenir-se  
competitives**

Per tant, tot i que un augment del salari mínim comporti un increment en els costos laborals que les empreses han d'afrontar, són múltiples els mecanismes de què disposen per a respondre a aquesta nova situació. Les inicials dificultats per a mantenir la rendibilitat empresarial, que empenyen a moltes empreses a pujar els preus, es compensen amb un augment dels ingressos i de la productivitat dels treballadors que, a llarg termini, repercutirà positivament en els beneficis empresarials. A més, la reducció de les empreses més ineficients implicarà el creixement empresarial -transvasament de clients de les extintes empreses- de les més eficients.

#### 4.2.2. Retenció de persones treballadores

Un salari mínim més alt comporta la reducció de la rotació de les persones treballadores. El salari mínim millora la qualitat relativa dels treballs pitjor remunerats i augmenta la retenció d'aquests treballadors (Portugal i Cardoso, 2006, pàg. 1009)<sup>9</sup>. Això es deu al fet que la millora de les condicions salarials fa que les possibles ofertes de treball d'altres empreses siguin menys atractives i les persones treballadores siguin menys proclius a canviar d'ocupador (Dube et al., 2016). Aquesta disminució de la rotació es considera positiva, tant per a empreses com per a les persones treballadores, perquè comporta un estalvi de costos per a les empreses absorbint, en part, el cost dels majors salaris (Dube i Lindner, 2021, pàg. 47) i augmenta substancialment l'antiguitat dels treballadors. Això, al seu torn, probablement redundi en una major experiència i productivitat de la força laboral (Dube et al., 2007).

En aquest mateix sentit, l'augment del salari mínim comporta uns estàndards laborals més alts i motiva als ocupadors a realitzar més acuradament la recerca i selecció de personal. Aquesta actuació també contribueix a la disminució de la rotació d'empleats, la disminució de les extincions en període de prova i el conseqüent augment dels nivells d'experiència de les persones treballadores menys qualificades (Lester, 2020, pàg. 633).

---

<sup>9</sup> Aquest estudi analitza les conseqüències del salari mínim a Portugal, així que no és específic dels salaris mínims locals, però diversos estudis (Dube i Lindner, 2021; Kawaguchi i Mori, 2021; entre d'altres) que sí que analitzen els efectes del salari mínim local, validen les seves conclusions i el consideren el primer estudi en analitzar els efectes del salari mínim en la rotació de treballadors. Dube et al. (2016) van arribar a la mateixa conclusió als Estats Units, un salari més alt redueix el flux d'ocupació.

**La millora de les condicions salarials fa que les possibles ofertes de treball d'altres empreses siguin menys atractives**

La literatura econòmica coincideix que la millora de les condicions salarials incrementa el benestar de les persones treballadores. Això beneficia a les empreses perquè suposa una reducció de la rotació dels empleats, i la major experiència professional en el lloc de treball derivada de la menor rotació augmenta la productivitat.

#### **4.2.3. Mobilitat de persones treballadores**

La mobilitat de treballadors entre ciutats és relativament senzilla. Són moltes les persones treballadores que no presten serveis en la mateixa localitat on resideixen i, fins i tot, en els últims temps, s'han popularitzat les ciutats dormitori, que són localitats on una gran majoria dels residents presten els seus serveis en una altra ciutat principal.

Atès que la mobilitat entre ciutats té baixos costos, molts dels treballadors que enfrontin efectes adversos per l'augment del salari mínim poden desplaçar-se a una altra localitat per a trobar feina. De la mateixa manera, els treballadors de municipis limítrofs amb salaris inferiors estaran incentivats a buscar ocupació a la ciutat que ha vist augmentat el seu salari mínim.

D'aquesta manera, els treballadors experimentats poden compensar la reducció d'hores de treball ocasionada per l'augment del salari mínim amb la cerca d'ocupació fora de la ciutat, desplaçant-se així cap a municipis amb menors salaris però més oportunitats laborals (Mitre-Becerril i Chalfin, 2021, pàg. 316). De la mateixa manera, aquells treballadors que hagin perdut la seva ocupació a conseqüència del salari mínim, si fos el cas, poden aprofitar oportunitats que els permetin reubicar-se professionalment en l'àrea metropolitana de la ciutat o en ciutats limítrofes.

La mobilitat de treballadors ocasionada per la diferència de salaris mínims entre ciutats ha estat estudiada per Martin i Termos (2015). En aquest estudi es determina que una diferència real d'un dòlar en els salaris mínims de dos llocs està associada amb un 3,1% més de migració de treballadors poc qualificats per any cap a l'àrea amb el salari mínim més baix. Això succeeix perquè, sota mercats laborals competitius, un salari mínim més alt reduirà la demanda de mà d'obra poc qualificada i els treballadors es traslladaran preferentment a llocs on la demanda del seu treball és més alta (Martin i Termos, 2015, pàg. 200-202).

La mobilitat dels treballadors cap a ciutats amb salaris més baixos es donarà com a resposta a les taxes d'atur, és a dir, en els casos en què el salari mínim augmenti la taxa de desocupació, les persones treballadores poc qualificades tindran incentius per a traslladar-se, o buscar treball, a ciutats amb menors salaris en cas que aquestes tinguin una taxa d'atur menor. Per tant, és d'esperar que molts dels residents en atur obtinguin un nou treball dins de la ciutat o a les ciutats veïnes (Fahimullah et al., 2019, pàg. 338).

Atès que la migració entre països és més difícil que la migració entre regions o ciutats, els efectes de l'augment del salari mínim local en l'atur es preveuen menors que els experimentats amb salaris mínims estatals (Martin i Termos, 2015, pàg. 200-202). Això és pel fet que els treballadors que perdin la seva ocupació a conseqüència de l'augment de salari podran desplaçar-se a una àrea en què no s'hagi aplicat aquesta política per a buscar ocupació.

#### **4.2.4. Efectes en empreses i organitzacions particulars**

##### *4.2.4.1. Efectes en organitzacions sense ànim de lucre*

Els canals d'ajust més comunament citats per les empreses davant l'augment del salari mínim fins a la data són reduccions en la plantilla, augments de preus i reubicació geogràfica (Allard et al., 2020, pàg. 198).

En el cas particular de les organitzacions sense ànim de lucre, les respostes davant l'augment dels costos laborals són similars, però observem alguna diferència. La possibilitat d'utilitzar voluntaris en lloc de persones treballadores queda vedada per a les empreses, no obstant això, és una de les opcions que les organitzacions sense ànim de lucre poden contemplar per a fer front a l'increment dels costos laborals. En un estudi sobre Seattle es va observar com les organitzacions sense ànim de lucre van augmentar els seus preus o tarifes després de l'augment del salari mínim. Addicionalment, part de l'ajust de costos laborals es va realitzar utilitzant en major grau el treball voluntari, encara que no hi ha evidències que això comportés una disminució significativa del personal contractat (Allard et al., 2020, pàg. 187-188). És a dir, es va acudir en major mesura al treball voluntari per a les noves necessitats, però no es varen substituir els treballadors ja existents per persones voluntàries.



A Detroit en analitzar les conseqüències de la implementació del salari mínim es va observar que no va representar un augment significatiu dels costos i van ser poques les organitzacions que van necessitar ajuda per implementar aquesta política. Es va comprovar que l'ajust principal en aquestes organitzacions es va produir mitjançant la retallada de jornada i la reorganització del treball per a augmentar la productivitat (Reynolds i Vortkamp, 2005, pàg. 55).

Pel que fa a una eventual reubicació de l'organització en una altra zona, aquesta no sol ser una opció a curt termini. El motiu principal és que la missió o objectiu de l'organització sol ser servir a una població o comunitat específica, per la qual cosa és convenient estar prop d'ella. A més, el finançament i els contractes d'aquesta mena d'entitats solen estar vinculats a una ubicació concreta (Allard et al., 2020, pàg. 210-213).

En definitiva, els mecanismes d'ajust de les entitats sense ànim de lucre per a fer front a l'increment del salari mínim difereixen de les opcions que tenen les empreses: 1) aquestes últimes podrien reubicar-se en una zona amb un salari mínim inferior, mentre que per a les primeres aquesta opció és molt complicada, sinó impossible, per la seva especial vinculació amb el territori en què es situen; 2) les organitzacions sense ànim de lucre poden acudir al treball voluntari per a reduir els seus costos laborals.

#### *4.2.4.2. Efectes en negocis propietat de comunitats marginalitzades*

La literatura econòmica ha parat atenció en si els ajustos empresarials davant del salari mínim difereixen segons qui ostenti la propietat de l'empresa. El motiu d'estudiar aquest condicionant és que s'ha argumentat que un salari mínim més alt afectaria en major mesura els petits negocis, franquícies i empreses d'hostaleria i alimentació. En el context dels EUA, on s'han realitzat la majoria d'aquests estudis, aquest tipus d'empreses estan regentades en major proporció per comunitats considerades "marginalitzades" (com a dones, immigrants o persones racialitzades) que les grans empreses (Moore, 2008, pàg. 29).

Estudiant aquestes empreses a la ciutat de Seattle, es va obtenir que, generalment, les empreses propietat d'immigrants responen al salari mínim local de manera similar a la resta d'empreses.

No obstant això, s'observa que les franquícies propietat de comunitats marginalitzades són menys proclius que altres franquícies a fer canvis que afecten les condicions de treball (acomiadar empleats, reduir les hores de treball o reduir els salaris de les persones treballadores que cobren per sobre del salari mínim) (Somashekhar et al., 2022, pàg. 108).

En concret, es va trobar que, comparat amb altres franquícies, les franquícies regentades per immigrants tenien una probabilitat un 41% menor de reduir els salaris dels empleats que guanyaven més de \$15 per hora, que era el salari mínim, una probabilitat un 37% menor d'acomiadar treballadors i una probabilitat un 53% menor de reduir les hores dels empleats.

Per tant, en els estudis realitzats específicament en les franquícies propietat d'immigrants s'observa que aquestes es comporten de manera similar a la resta de negocis no franquiciats i absorbeixen el cost dels salaris més alts sense afectar negativament les condicions laborals dels seus treballadors (Somashekhar et al., 2022, pàg. 115).

Respecte al nivell de preus, els resultats no són concloents. Somashekhar et al. (2022, pàg. 108) troben que les franquícies propietat de persones migrants tendeixen a incrementar els preus per a fer front a l'augment de costos laborals. Aquests resultats obtinguts a Seattle poden explicar-se perquè les empreses propietat d'aquestes comunitats tendeixen a ser més petites i recolzades en treballat familiar, amb una menor capacitat de respondre a un increment dels costos laborals.

Les empreses més petites i amb una dependència major del treball de familiars, són menys propenses a respondre al salari mínim mitjançant l'acomiadament de persones treballadores, la reducció d'hores de treball o la disminució dels salaris d'aquells que cobrin per sobre del salari mínim. La reticència a acomiadar o reduir hores de treball, els condueix a augmentar els preus (Somashekhar et al., 2022, pàg. 116). Els autors d'aquest estudi argumenten que aquestes conclusions són extrapolables a altres empreses similars independentment de qui ostenti la propietat d'aquestes.

D'altra banda, Romich et al. (2020, pàg. 469) arriben a la conclusió contrària. Aquest estudi argumenta que no és possible traslladar l'augment dels costos als preus en negocis regentats per persones marginalitzades perquè el model de negoci de

molts d'aquests establiments consisteix a prestar serveis a clients de la seva pròpia comunitat, els qui habitualment són més sensibles als preus.

### 4.3. EN ELS MUNICIPIS

#### 4.3.1. Mobilitat d'empreses

Existeix la possibilitat que les empreses evitin els salaris mínims locals traslladant la seva producció fora dels límits de la ciutat (Dube i Lindner, 2021, pàg. 45). Per això, el salari mínim local ha de considerar els efectes en la mobilitat de les empreses, la qual cosa és menys important per als salaris mínims que s'estableixin a nivell regional o estatal, perquè en aquests casos les empreses tenen una menor capacitat de mobilitat (Bartik, 2004, pàg. 270; Dube i Lindner, 2021).

No obstant això, les polítiques de salari mínim local no necessàriament han de tenir efectes negatius significatius en l'ocupació ni en desplaçaments d'activitat econòmica cap a àrees pròximes (Allegretto i Reich, 2018, pàg. 35).

En aquest sentit, Dube et al. (2007) no van detectar cap augment en la taxa de tancament de negocis en introduir el salari mínim a la ciutat de San Francisco. Tampoc Dharmasankar i Yoo (2023, pàg. 1 i 2) van trobar evidències de sortides d'empreses a Seattle, on s'implantà un major salari mínim, cap a altres àrees limítrofes. Tanmateix sí que van observar que el salari mínim augmentà l'entrada d'empreses del sector de l'hostaleria i del comerç minorista als voltants de la ciutat durant els dos anys següents a la implantació d'aquesta política. És a dir, les noves empreses van preferir localitzar-se fora de les fronteres de la ciutat que havia augmentat el salari mínim, però no es va produir una relocalització de les empreses que ja tenien el centre de treball a la ciutat cap a altres zones.

En el mateix sentit, Romich et al. (2020, pàg. 471) coincideixen en què són escasses les empreses que es reubiquen després de la imposició d'un salari mínim major a Seattle. Ara bé, aquests autors indiquen que la mobilitat d'empreses dependrà de la indústria o del model de negoci. Per exemple, mentre que les empreses que tracten directament amb el consumidor poden experimentar menys incentius per a reubicar-se, les manufactureres, a llarg termini, podrien marxar perquè els seus clients no necessàriament han de ser a la mateixa ciutat on

**Les polítiques de salari mínim local no necessàriament han de tenir efectes negatius significatius en l'ocupació**

**Són escasses les empreses que es reubiquen després de la imposició d'un salari mínim major**

desenvolupen la seua activitat i, a més a més, els seus principals competidors podrien trobar-se en localitats amb salaris més baixos, beneficiant-se de menors costos laborals.

També en la mateixa línia, a Washington no es va constatar que la política de salari mínim afectés la taxa d'entrada d'empreses, encara que sí que es va apreciar un canvi en la composició de les empreses entrants, augmentant els negocis menys intensius en mà d'obra (Jardim i Van Inwegen, 2019).

En sentit contrari, Lucca i Lucca (2019) mostren que la taxa de sortida d'empreses va augmentar en resposta al salari mínim, especialment per a aquelles empreses pitjor valorades pels consumidors. En aquest estudi es van analitzar les respostes dels restaurants davant l'augment del salari mínim a San Francisco i es va constatar que, aquells restaurants amb una pitjor valoració per part dels clients, es veien més afectats pels increments del salari mínim i responien pujant els preus. Aquest estudi va analitzar els efectes del salari mínim en diferents restaurants respecte a la qualificació que els havien donat els consumidors en un sistema de puntuació de l'u al cinc, on la valoració és pública. Independent del nivell del salari mínim, els negocis amb qualificacions més baixes, en mitjana, estan més prop del marge de tancament i tenen taxes de fracàs més altes que els restaurants amb qualificacions més altes. En aquest sentit, un augment d'un punt en la qualificació s'associa amb més del 50% de disminució en la probabilitat d'anar a la fallida (Lucca i Lucca, 2019, pàg. 3). Ara bé, d'aquest estudi s'obté que un augment de \$1 en el salari mínim condueix a un augment del 10% en la probabilitat de tancament per als restaurants de 3,5 punts o menys mentre que no afecta els restaurants de 5 punts (la màxima qualificació).

Tot i així, aquest tancament d'empreses no té perquè implicar una reducció de la taxa d'ocupació. En aquest sentit s'argumenta que el tancament d'empreses podria implicar una reassignació dins de la ciutat de treballadors d'empreses amb salaris més baixos i qualitat inferior a empreses amb salaris més alts i qualitat superior (Dustmann et al., 2022).

En conclusió, dels estudis analitzats s'observa una doble tendència. D'una banda, les empreses ja existents romanen en el municipi mentre que les noves empreses podrien localitzar-se extramurs d'aquell municipi on es va augmentar el salari mínim, per exemple, en Romich et al. (2020) es va constatar que els

nous negocis es van localitzar majoritàriament en un rang de 10 milles de Seattle. Ara bé, també es conclou que aquestes tendències dependran del sector i tipus d'empresa concret. Per a les empreses del sector serveis que han de localitzar-se allà on es trobi la seva clientela les possibilitats de mobilitat són inferiors, mentre que per a les empreses manufactureres existiran més incentius per a deslocalitzar-se.

#### 4.3.2. Creixement econòmic

La majoria de la literatura conclou que l'augment del salari mínim millora el creixement econòmic del municipi.

Les ciutats amb salari mínim generalment tenen una major proporció de treballadors amb educació superior, una major proporció de la força laboral en el sector de serveis professionals i, per tant, una base de consumidors de majors ingressos (Dube i Lindner, 2021, pàg. 35). En moltes ocasions, els salaris mínims es traslladen als consumidors a través dels preus dels productes i serveis, per la qual cosa es produeix una redistribució de les rendes entre consumidors locals i treballadors amb salari mínim. Per això, la variació en els salaris mínims locals pot servir per a redistribuir recursos dels consumidors d'ingressos més alts als treballadors amb salaris més baixos. Això incrementarà el consum pel fet que les persones amb pocs recursos dediquen una part proporcional major dels seus ingressos al consum.

A més, l'increment del salari mínim augmenta la despesa en consum de les llars. En concret, una pujada del 10% en el salari mínim és seguit per un augment de 0,22% en la despesa nominal del consumidor, presumiblement com a resultat d'un major ingrés i possiblement d'una major ocupabilitat, però també, a través dels preus relatius i altres canals a mesura que l'economia local s'ajusta al salari mínim més alt (Cooper et al., 2020, pàg. 6, 7 i 32).

En el mateix sentit, els increments del salari mínim redueixen el deute total de les persones amb puntuacions de crèdit baixes, que habitualment són treballadors amb salari mínim, permetent-los un millor accés al crèdit i augmentant el consum (Cooper et al., 2020, pàg. 6 i 32).

En consonància amb el que s'ha dit, es produeix una disminució de les ajudes o subvencions que reben les persones treballadores. Fahimullah et al. (2019, pàg. 343) analitzen l'efecte del

**L'augment del salari mínim millora el creixement econòmic del municipi**

**L'increment del salari mínim augmenta la despesa en consum de les llars**

**Els increments del salari mínim redueixen el deute total de les persones amb puntuacions de crèdit baixes**

salari mínim en els ingressos de les persones treballadores que estaven rebent el EITC (Crèdit Tributari per Ingress del Treball, una ajuda per a les famílies d'ingressos moderats que els permet reduir els seus impostos). Conclouen que es preveu que el 63% dels 60.000 beneficiaris del EITC que viuen a la ciutat perdin un total de \$16,4 milions en pagaments de EITC federals i locals en 2021, mentre que guanyen \$54,6 milions addicionals en ingressos mitjançant el salari mínim de \$15. Per tant, s'observa un guany net per al destinatari típic de EITC alhora que es produeix una disminució de les despeses de les arques públiques.

Finalment, Bartik, 2004 (pàg. 293) considera que l'augment del salari mínim per sobre del d'altres ciutats competidores properes pot reduir el creixement econòmic de la ciutat que ha augmentat el salari mínim. No obstant això, si l'economia de la ciutat és forta, el salari mínim pot ser útil per a una política de creixement gestionat i proporcionar un avantatge competitiu a la ciutat.

Amb tot això, malgrat les previsions que un augment del salari mínim representi un desavantatge competitiu per a les empreses de la ciutat, aquest increment produeix efectes econòmics positius com l'augment dels ingressos, la reducció del deute de les llars, la redistribució de la renda entre els residents de la ciutat i la disminució de persones treballadores rebent ajudes públiques.

### 4.3.3. Comportament electoral

El salari mínim pot influir en el comportament electoral dels habitants de la ciutat.

En un estudi a la ciutat de Nova York es va observar que un augment salarial per hora de fins a \$1,75 va augmentar la participació electoral en diversos punts percentuals entre 2012 i 2016, en comparació amb el que s'hagués esperat sense canvis en els salaris.

En concret, s'observa que l'increment del salari mínim augmenta específicament la participació electoral entre els treballadors amb salaris baixos, que solen estar subrepresentats en l'electorat. Aquest comportament es pot deure a múltiples factors com que, gràcies a l'augment del salari mínim, s'incrementen els seus recursos econòmics i la seva capacitat per a desplaçar-se per a votar o que sigui el resultat d'una millora en les opinions

que els treballadors de baixos salaris tenen de l'eficàcia del govern i la importància de les votacions (Markovich i White, 2022, pàg. 1835).

Això comporta que les polítiques de salari mínim, generalment considerades com una eina per a reduir la desigualtat econòmica, també puguin servir per a reduir la desigualtat política en fer que l'electorat sigui més representatiu a efectes de les diferències econòmiques de la població (Markovich i White, 2022, pàg. 1837). Això es relaciona amb els resultats obtinguts per Ford et al. (2012), on es conclou que els augments del salari mínim estan més relacionats amb les inclinacions polítiques dels governants que amb les condicions econòmiques imperants en el moment en què s'incrementa el salari mínim.

En fi, les lleis sobre el salari mínim generalment es consideren una eina per a combatre la desigualtat econòmica, però també semblen reduir la desigualtat política al llarg de les classes socials (Markovich i White, 2022, pàg. 1843).

#### **4.3.4. Efectes de las *Living Wage Ordinances* (ordenances de salari digne)**

Les anàlisis econòmiques de salari mínim engloben dues situacions, el salari mínim establert per a totes les empreses del municipi i les ordenances de salari digne (*living wage ordinance*), que és aquell que s'aplica únicament als empleats del govern local, als beneficiaris de subvencions i als contractistes de l'administració local i que pot ser a tots ells o només a alguns.

Un dels casos més estudiats de ordenances de salari digne és l'establiment d'un salari mínim per als treballadors de l'Aeroport de San Francisco. L'ajuntament de San Francisco és el propietari del terreny on es troba l'Aeroport i va estipular com a condició per a l'ús del mateix l'obligatorietat de pagar un salari mínim als seus treballadors.

Passant ja a analitzar els efectes de les ordenances de salari digne, Bartik (2004, pàg. 292-293) considera que aquest és el tipus de salari mínim que més probablement resulta beneficiós per a la majoria de les ciutats. Això és pel fet que l'òrgan local té poder per a insistir en l'aplicació d'un salari mínim major per a aquesta mena d'empleats i, a més, pot ajudar mitjançant finançament a pagar aquests salaris més alts. En aquest estudi també s'adverteix que aquests salaris han de ser moderats, sense tractar d'augmentar-los massa en comparació amb els

**El salari mínim generalment es considera una eina per a combatre la desigualtat econòmica**

**Aquest és el tipus de salari mínim que més probablement resulta beneficiós per a la majoria de les ciutats**

salaris de mercat per evitar l'efecte desplaçament de substituir treballadors poc qualificats per uns altres amb titulació per al mateix lloc de treball (Bartik, 2004, pàg. 272).

Reich et al. (2005) també estudien l'efecte del living wage en l'Aeroport de San Francisco i observen que no es produeix un augment de l'atur ni canvis en les polítiques de contractació relacionades amb la raça o l'edat, tot i que sí augmenta de la contractació de treballadors homes en les ocupacions amb un menor salari.

Adicionalment es va observar que amb l'augment del salari mínim es van produir grans disminucions en la rotació d'empleats entre treballs que patiren els majors increments salarials; les taxes de rotació van disminuir en un 80 per cent per als revisors d'aeroports i en un 44 per cent per als netejadors de cabines (això també va tenir efectes positius en l'augment de formació dels treballadors). Els estalvis de costos associats amb una menor rotació van ascendir a l'11 per cent dels costos dels ocupadors. Les empreses van informar de millores en el rendiment general dels treballadors, la moral i el servei al client, així com menys absentisme i menys problemes disciplinaris o problemes amb el manteniment de l'equip (Reich et al., 2005, pàg. 33).

Per altra banda, Buss i Romeo (2006 pàg. 349 i 365) constaten que la gran majoria de ciutats no van experimentar conseqüències negatives en el mercat laboral després de la introducció dels seus salaris dignes. Entre aquestes ciutats en què no s'aprecia efectes negatius en l'ocupació es troba Santa Fe (Potter, 2006).

Tanmateix, cal tenir en compte que donada la proporció relativament baixa de treballadors urbans coberts per ordenances de salari digne, la seva adopció no està associada amb canvis significatius en els salaris, la pobresa i l'atur a nivell de ciutat (Sosnaud, 2016).

Per això, les lleis de salari mínim que afecten un major nombre de treballadors serà més probable que tinguin efectes macroeconòmics a gran escala en exigir que tots els treballadors, tant del sector públic com del sector privat, rebin un salari per sobre del llindar de pobresa (Sosnaud, 2016, pàg. 30).

Amb tot això, no s'ha de menysprear els beneficis econòmics secundaris d'un salari digne entre els quals s'inclou el "efecte



## El salari mínim local i regional:

efectes econòmics i socials de la descentralització regulatòria

ona salarial" (que resulta en augments salarials per a persones just per sobre d'un salari digne), el "efecte propagació" (augments en els salaris prevalents per a persones que fan treballs similars en contractes no governamentals) i els efectes de "multiplicador" local (pel fet que la força laboral gasta ingressos addicionals en l'economia local) (Bhatia i Katz, 2001, pàg. 1402).

### 4.4. ALTRES EFECTES

#### 4.4.1. Preus de l'habitatge

El preu de l'habitatge és una de les principals partides de despesa de les llars amb ingressos més baixos. Per això, es fa convenient esbrinar si l'augment del salari mínim incrementarà els costos de l'habitatge de forma que es produeixi una disminució en la qualitat de vida de les persones treballadores, malgrat els majors ingressos que perceben.

Yamagishi (2021, pàg. 103649) amb dades del Japó, va estimar que, en el mercat de lloguer d'habitatges de baixa qualitat, un creixement del 10% en el salari mínim indueix un increment del 2,5% al 4,5% en els lloguers.

Si els augments en el salari mínim eleven els costos d'habitatge, s'incrementen els costos de vida per a les llars de baixos ingressos que són principalment inquilins, mentre es beneficia involuntàriament als propietaris d'ingressos més alts, ja que alguns dels beneficis dels augments en el salari mínim són capturats pels propietaris. És a dir, es produeixen impactes distribucionals no intencionats del salari mínim.

Yamagishi (2021) destaca que els efectes observats en les rendes de lloguer apliquen únicament si l'augment del salari mínim millora el benestar dels residents. Quan s'incrementa el salari mínim local, s'expandeix la demanda d'habitatges de lloguer perquè les millores del mercat laboral augmenten el nombre de treballadors desitjosos de viure en aquesta ciutat. Per contra, si l'increment del salari mínim causa efectes negatius com la reducció de l'ocupació, el mercat laboral esdevé poc atractiu per als treballadors pel que estaran disposats a pagar un preu menor per viure allí, aquest descens de la demanda disminuirà al seu torn el preu dels lloguers.

En conclusió, l'efecte del salari mínim sobre els preus de l'habitatge dependrà de si, en còmput global, el salari mínim ha millorat el benestar dels treballadors amb baixos ingressos.

#### 4.4.2. Preus i inflació

Les empreses poden pujar els seus preus per afrontar l'augment dels costos laborals associats a l'increment de salari mínim.

A la ciutat de San José i en el sector de la restauració, es va observar que gairebé tots els augments de costos es van traslladar als consumidors, ja que els preus van créixer en mitjana un 1,45% després d'un increment del 25% el salari mínim local (Allegretto i Reich, 2018, pàg. 35). Aquesta alçada dels preus no va perjudicar la competitivitat econòmica dels restaurants, ni tan sols d'aquells pròxims a la frontera del municipi perquè es va produir un efecte "propagació" i part dels restaurants de les zones limítrofes també van augmentar els seus preus (Allegretto i Reich, 2018, pàg. 62).

En sentit similar, Dube et al. (2007) van trobar un increment significatiu en els preus del 6,2% tant en restaurants de menjar ràpid com de servei de taula, petits i mitjans, en resposta a un augment del 26% en el salari mínim a la ciutat de San Francisco. En el mateix sentit, a Seattle, es va constatar una pujada dels preus dels restaurants de servei complet, en concret un 7,7% durant el primer any. Això probablement va afectar més els consumidors d'ingressos relativament més alts que van acabar pagant més pel menjar en llocs de servei complet (Romich et al., 2020, pàg. 469-470).

De la mateixa manera, els directors de les escoles infantils de Seattle van informar que l'estratègia més comuna per a cobrir els majors costos salarials va ser augmentar els ingressos mitjançant taxes de matrícula més altes. Els directors dels centres sentien que això anava a excloure a les famílies de baixos ingressos que podrien traslladar-se a centres no autoritzats que manquen d'estàndards d'atenció (Otten et al., 2018, pàg. 551).

Pel que fa al nivell general de preus, Cooper et al. (2020) obtenen com a resultat que un creixement del 10% en el salari mínim augmenta l'IPC agregat local en 0,14% l'any de la pujada salarial. S'observa que la inflació general augmenta modestament en el primer any de l'increment del salari mínim i novament en una quantitat similar l'any següent. Destaquen que l'ajust dels preus prové principalment d'un ajust ràpid en els preus dels aliments fora de la llar, que generalment es produeixen utilitzant una major proporció de treballadors de baixos sa-

laris, i un augment modest de la despesa nominal en aquesta mena de béns.

En sentit similar, el model de Fahimullah et al. (2019, pàg. 340) estima que, després de l'increment previst del salari mínim en el Districte de Columbia en 2020, en promig els preus en tota la ciutat creixeran, en 2021, 0,2 punts percentuals per sobre de la inflació bàsica per a tots els béns i serveis venuts a la ciutat. Concretament, el major augment ocorre en el sector de serveis d'aliments i restaurants, amb una pujada esperada mitjana en 2021 de gairebé 1,5 punts percentuals per sobre del valor base.

No obstant això, aquests increments de preus no es reflecteixen en les cadenes de supermercats. Buszkiewicz et al. (2019, pàg. 110) no van observar que els augments del salari mínim local pugessin els preus dels aliments venuts en els supermercats afectats per la política. Aquest resultat és important en la mesura que els treballadors amb salaris baixos i les seves famílies gasten una part proporcionalment més gran dels seus ingressos en aliments. Açò pot explicar-se per la rigidesa en els preus dins de les grans cadenes de supermercats, que atenua els efectes en els preus. Per aquest motiu, els preus dels supermercats poden ser més sensibles als canvis nacionals que als locals, especialment per a les grans cadenes comercials.

Per tant, els estudis relatius al nivell de preus coincideixen en què els principals increments es donen en el sector de la restauració, que és un dels quals ocupa més persones amb baixos salaris i, per tant, dels més afectats per qualsevol variació en el salari mínim. No obstant això, el preu dels aliments en general no es veu afectat.

#### **4.4.3. Salut de la població i absentisme**

Les lleis de salari mínim són una palanca política prometedora per a millorar la salut de la població perquè beneficien, especialment, a grups amb una càrrega major de riscos per a la salut com són les llars de baixos ingressos i les comunitats marginalitzades (Caspi et al., 2021, pàg. 10).

En aquest sentit, encara que incrementar el salari mínim nacional és una de les mesures per a reduir la pobresa, el salari mínim local té una major capacitat d'adaptar-se a les necessitats concretes de la població en què s'estableix (Bhatia i Katz, 2001, pàg. 1398).

**Encara que incrementar el salari mínim nacional és una de les mesures per a reduir la pobresa, el salari mínim local té una major capacitat d'adaptar-se a les necessitats concretes de la població en què s'estableix**

Respecte als avantatges concrets per a la salut que comporta un major salari mínim local, Bhatia i Katz (2001), estudiant el salari mínim a la ciutat de San Francisco, van predir que els guanys salarials suposaven una reducció en el risc de mortalitat i millores en l'estat de salut tant per a homes com per a dones, i tant per a treballadors a temps parcial com a temps complet. Aquestes millores en l'estat de salut consisteixen, entre altres, en la reducció del nombre de dies al llit per malaltia, la reducció dels símptomes depressius i la disminució dels riscos de limitacions en el treball o activitats de la vida diària (Bhatia i Katz, 2001, pàg. 1400).

La qualitat de la dieta de la població és un altre dels factors que implica una millora en la salut de les persones. Per aquest motiu, Caspi et al. (2023) examinen els efectes d'un augment del salari mínim sobre la dieta dels residents de la ciutat. Analitzant l'augment de salari mínim a Minneapolis van concloure que, a curt termini, no s'observaven efectes del mateix en la dieta dels habitants, no obstant això, sí que van observar un IMC (Índex de Massa Corporal) estable i una disminució general en la inseguretat alimentària.

D'altra banda, Collyer (2020) conclou en el seu estudi que un salari de 15 dòlars per hora pot no ser suficient per a protegir els treballadors de les dificultats materials a la ciutat de Nova York, la qual cosa suggereix que les campanyes per a salaris més alts han de continuar construint sobre els seus èxits recents i pressionar per a augments addicionals dels salaris. L'augment salarial va ser útil per a disminuir les dificultats materials bàsiques dels treballadors afectats, però va resultar insuficient.

Per tant, una part de la salut de la població està relacionada amb els ingressos que perceben i la possibilitat de dedicar temps i diners a la seva cura personal, per això, l'augment del salari mínim local és un instrument idoni per a assegurar la renda mínima necessària de les llars per a garantir que tenen totes les necessitats cobertes.



## 5. CONCLUSIONS

**1. Efectes multifactorials.** Un dels consensos entre la literatura analitzada és que els efectes econòmics d'un augment de l'SMI dependran de múltiples factors. Així, serà rellevant el sector analitzat perquè l'SMI tindrà majors efectes en indústries intensives en mà d'obra no qualificada (ex. restauració). També serà rellevant el factor edat atès que els efectes seran majors en treballadors joves. Un altre factor que pot alterar, no solament la intensitat de l'efecte, sinó també la direcció d'aquest serà el moment del cycle econòmic en què es realitzi l'augment de l'SMI; aquí s'inclouen factors com el creixement econòmic, la productivitat i el nivell d'atur existent. La intensitat de la modificació de l'SMI també serà rellevant. D'aquesta manera, les pujades "brusques" i inesperades produiran majors efectes negatius al no estar els agents econòmics preparats per a l'impacte. També el nivell o tolerància a l'economia submergida de la regió o municipi serà rellevant en veure's l'economia submergida com una "alternativa" al compliment de l'obligació de l'SMI. En sectors on hi haja un alt nivell de concentració empresarial en comptes de competència perfecta, les empreses podran transferir l'augment de costos als consumidors via preus amb facilitat. Finalment, entre altres, el marge de beneficis de les empreses o sectors afectats per l'SMI en el moment en què aquest es produeix modificarà els efectes a este sector, ja que quant major marge de beneficis més possibilitats d'absorbir els majors costos sense necessitat de pujar preus o retallar en despeses.

**2. Dificultats per a extrapolar els resultats.** Derivat de la quantitat de factors rellevants per determinar la tendència dels efectes, així com la seva intensitat, gran part dels estudis analitzats reconeixen que els seus resultats no han de ser necessàriament extrapolables a altres contextos, ciutats, regions o moments del cycle econòmic o sectors.

**3. Estat, regió i municipi.** En cas d'augmentar l'SMI determinat per la regió per sobre del municipi, cal assenyalar que la facilitat de mobilitat de les empreses, treballadors i consumidors són factors rellevants. La mobilitat es detecta principalment en municipis. També existeix alguna evidència en cas de regions petites, atès que en regions de grandària mitjana els

indicadors tenen comportaments molt més pròxims als trobats quan l'SMI el determina l'Estat (o Estat federal).

**4. Mobilitat d'empreses.** La literatura assenyala que l'augment de l'SMI per sobre del de les ciutats veïnes no redueix el nombre d'empreses ja existents, però, en alguns casos, incrementa el creixement empresarial en els municipis limítrofs. Es a dir, a mitja termini, les noves empreses decideixen localitzar-se en municipis amb menor SMI. La mobilitat d'empreses afecta principalment a empreses manufactureres ja que els seus clients no estan en la pròpia ciutat i els seus competidors poden trobar-se en municipis amb menors costos. Per contra, en empreses del sector turístic que depenen d'estar situades presencialment a la ciutat turística els incentius per a la mobilitat són molt menors.

**5. Mobilitat de persones treballadores.** La possibilitat de les persones treballadores de moure's entre municipis amb diferent SMI atenua, en línies generals, part dels efectes produïts per l'augment de l'SMI. Això és, si, per exemple, derivat d'altres factors com el moment del cicle econòmic, el sector etc., l'augment de l'SMI pogués generar atur, quan l'SMI és de nivell municipal, l'atur generat seria menor: els treballadors tenen la possibilitat de buscar ocupació en empreses dels municipis pròxims. No obstant això, no sempre es dona aquest efecte, existeixen ocasions en les quals les empreses dels municipis veïns també han de pujar els seus salaris, encara que no estiguin afectats per l'SMI, a fi de retenir a les persones -això es donarà en zones amb baixes taxes de desocupació-. En aquest supòsit, les possibilitats de mobilitat no tindran efectes.

**6. Mobilitat dels consumidors.** La proximitat entre municipis permet que els consumidors puguin consumir en municipis amb preus més baixos. Això provoca que, en moltes ocasions, els consumidors puguin desplaçar-se als municipis limítrofs si les empreses augmenten els preus derivats de l'increment de l'SMI, la qual cosa pot convertir a les empreses del municipi en menys competitives. No obstant això, en algunes ocasions les empreses, coneixedores d'aquesta opció, no pugen els preus, encara que augmenti l'SMI (per exemple, si gaudien de majors marges de beneficis).

**7. Ocupació.** La majoria dels estudis no troba relació entre l'augment de l'SMI regional o municipal amb l'atur. No obstant

això, alguns estudis determinen que, tot i que no es generi atur, l'increment de l'SMI redueix la taxa de creixement de l'ocupació, és a dir, s'indica que l'augment de l'SMI va provocar un augment menor de l'ocupació del que s'hagués produït hipotèticament.

**8. Nombre d'hores treballades.** La literatura indica que la resposta més comuna de les empreses davant un augment de l'SMI és la reducció d'hores de treball. Això no afecta a la taxa de d'atur, però sí als ingressos finalment rebuts per la població. En qualsevol cas, s'assenyala que això sol fer-se a curt termini, mentre que a mig termini les empreses tornen a recuperar les hores reduïdes en un primer moment. Per això, s'indica que a mig termini el creixement de l'ocupació pot ser menor ja que les empreses no contracten nous treballadors, sinó que amplien les hores prèviament reduïdes. D'altra banda, la literatura també assenyala que part d'aquesta reducció d'hores no respon a una menor realització efectiva d'hores de treball per part dels treballadors, sinó que el que es redueix són les hores declarades (augment de l'economia informal).

**9. Disminució de la polarització salarial i del biaix de gènere.** L'augment de l'SMI redueix la diferència salarial entre categories professionals, és a dir, entre el qui més perceben i els qui menys en les empreses, beneficiant principalment a aquests últims. Atès que en aquest espectre es troben proporcionalment més dones que homes, l'augment de l'SMI redueix indirectament el biaix de gènere.

**10. El "efecte ona".** La reducció de la polarització salarial pot provocar que certs treballs de categoria intermitjana amb una certa responsabilitat o treballs més perillosos o complexos deixin de ser atractius. Per això, s'ha constatat l'anomenat "efecte ona". Aquest efecte consisteix en el fet que les persones treballadores amb ingressos superiors al salari mínim també veuen augmentats els seus guanys. Aquest efecte "ona" s'observa majoritàriament en les escales més baixes de la distribució salarial i va reduint el seu impacte conforme major són els salaris percebuts.

**11. Formació i joventut.** L'augment de l'SMI propícia que els adolescents i els joves es vegin incentivats per a incrementar el seu temps de treball i disminueix el seu compromís educatiu. Això ocorre en contextos amb taxes d'ocupació altes. Per



contra, en moments o llocs amb altes taxes d'atur, l'augment de l'SMI substitueix a treballadors joves i sense formació per treballadors adults i amb més experiència o nivell educatiu (quedant els joves en desocupació i amb temps per a formar-se o havent de buscar treball en municipis propers). Aquesta substitució queda potenciada quan l'SMI és decidit en el municipi ja que la senzilla mobilitat atreu a personal qualificat aturat d'altres municipis a aquell que té major SMI.

**12. Preus.** L'augment del salari mínim interprofessional induïx un increment dels lloguers. Això perjudica principalment les llars amb baixos ingressos perquè són majoritàriament inquilins mentre beneficia involuntàriament a les persones amb ingressos més alts que són propietaris. Respecte a la inflació, en termes generals, l'augment del salari mínim interprofessional genera increment de preus. En restauració el augment de preus derivats del SMI implica una transferència de renda entre persones amb majors ingressos, que són habitualment els consumidors de la restauració, i els treballadors d'aquest sector, que són habitualment persones amb menors ingressos. L'augment de preus del lloguer té l'efecte contrari. Tanmateix, el augment de preus no es detecta en tots els sectors.

**13. Creixement econòmic de la regió i del municipi.** La majoria de la literatura conclou que l'augment de l'SMI millora el creixement econòmic del municipi. Les ciutats amb salari mínim generalment tenen una major proporció de treballadors amb educació superior, una major proporció de la força laboral en el sector de serveis professionals i, per tant, una base de consumidors de majors ingressos. A més, l'increment del salari mínim augmenta la despesa en consum de les llars, redueix el deute total de les persones, especialment aquelles amb pitjor puntuació de crèdit. En últim lloc, cal dir que es produeix una disminució de la necessitat d'ajudes o subvencions que reben les persones treballadores.

**14. Indexació de l'SMI a la inflació.** La majoria de la literatura assenyala que, en cas que l'augment de l'SMI tingui un impacte negatiu, aquest respon a: 1) la forta intensitat de l'augment; 2) la falta de previsibilitat (o preparació de les empreses) davant l'augment de l'SMI. Per aquesta raó, la literatura proposa que s'indexi l'SMI a la inflació. D'aquesta manera, les

empreses tindrien major seguretat jurídica i previsibilitat de quan i quant serà l'increment de l'SMI podent preparar-se millor per al mateix. A més, els augments no dependrien del color polític de l'administració -una cosa molt criticada per la literatura analitzada-, sinó de les necessitats reals de mantenir el poder adquisitiu i el consum dels treballadors amb menors ingressos.



## 6. BIBLIOGRAFIA

Aaronson, D., Agarwal, S., y French, E. (2012). The Spending and Debt Response to Minimum Wage Hikes. *American Economic Review*, 102(7), 3111-3139. <https://doi.org/10.1257/aer.102.7.3111>

Abrahams, S. (2024). Downward minimum wage rigidity: Evidence from a temporary four-month increase in St. Louis. *Journal of Economic Behavior y Organization*, 218, 30-47. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2023.12.012>

Allard, S. W., Romich, J., Buszkiewicz, J., Althausen, A., y Obara, E. E. (2020). The Initial Nonprofit Exposure and Response to Seattle's Minimum Wage Ordinance. *The Social service review*, 94(2), 185-237. <https://doi.org/10.1086/708940>

Allegretto, S., Dube, A., y Reich, M. (2011). Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data. *Industrial Relations*, 50(2), 205-240. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2011.00634.x>

Allegretto, S., Godoey, A., Nadler, C., y Reich, M. (2018). The New Wave of Local Minimum Wage Policies: Evidence from Six Cities. *Center on Wage and Employment Dynamics*.

Allegretto, S., y Reich, M. (2018). Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus. *ILR Review*, 71(1), 35-63. <https://doi.org/10.1177/0019793917713735>

Almodóvar Iñesta, M. (2022). Los criterios sociales de adjudicación. Especial referencia a la doctrina de los Tribunales Administrativos de recursos contractuales. *Revista General de Derecho Administrativo*, 60, 8.

Amri, K. (2018). The macroeconomic impacts of regional minimum wages; A cross-province evidence data from Indonesia. *Journal of Regional Science*, 10(3), 163-176.

Angeles-Castro, G., Juárez-Cruz, J., y Flores-Ortega, M. (2014). *The Effect of Average Wages on the Economy: The Case of the United States*. 5(11), 30-39.

Arango, L. E., y Flórez, L. A. (2021). Regional Labour Informality in Colombia and a Proposal for a Differential Minimum Wage. *The Journal of Development Studies*, 57(6), 1016-1037. <https://doi.org/10.1080/00220388.2020.1841170>

Bartik, T. J. (2004). Thinking about Local Living Wage Requirements. *Urban Affairs Review*, 40(2), 269-299. <https://doi.org/10.1177/1078087404269539>

Benmelech, E., Bergman, N., y Kim, H. (2018). Strong Employers and Weak Employees: How Does Employer Concentration Affect Wages? *NBER Working Paper*, 24307. <https://doi.org/10.3386/w24307>

Bhatia, R., y Katz, M. (2001). Estimation of Health Benefits From a Local Living Wage Ordinance. *American Journal of Public Health*, 91(9), 1398-1402.

Bogoni, M. (2023). La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre. *Temas laborales*, 166, 171-210.

Borrajo Dacruz, E. (2014). Políticas activas de empleo: Competencias autonómicas v/ competencias estatales. *Actualidad laboral*, 5, 4.

Bossler, M., y Gerner, H.-D. (2020). Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata. *ILR Review*, 73(5), 1070-1094. <https://doi.org/10.1177/0019793919889635>

Buss, J. A., y Romeo, A. (2006). The Changing Employment Situation in Some Cities with Living Wage Ordinances. *Review of Social Economy*, 64(3), 349-367.

Buszkievicz, J., House, C., Aggarwal, A., Long, M., Drewnowski, A., y Otten, J. J. (2019). The Impact of a City-Level Minimum Wage Policy on Supermarket Food Prices by Food Quality Metrics: A Two-Year Follow Up Study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(1), Article 1. <https://doi.org/10.3390/ijerph16010102>

Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., y Wittbrodt, L. (2023). The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform. *Empirical Economics*, 64(3), 1149-1175. <https://doi.org/10.1007/s00181-022-02288-4>

Card, D. (1992). Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California, 1987–89. *ILR Review*, 46(1), 38-54. <https://doi.org/10.1177/001979399204600104>

Card, D., y Krueger, A. (1994). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review*, 84(4), 772-793. <https://doi.org/10.3386/w4509>

Card, D., y Krueger, A. B. (1995a). Chapter 9. How the Minimum Wage Affects the Distribution of Wages, the Distribution of Family Earnings, and Poverty. En *Myth and Measurement* (Twentieth-Anniversary Edition, pàg. 276-312). Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400880874-011>

Card, D., y Krueger, A. B. (1995b). Chapter 12. Conclusions and Implications. En *Myth and Measurement* (Twentieth-Anniversary Edition,

pàg. 387-400). Princeton University Press.  
<https://doi.org/10.1515/9781400880874-014>

Caspi, C. E., De Marco, M., Durfee, T., Oyenuga, A., Chapman, L., Wolfson, J., Myers, S., y Harnack, L. J. (2021). A Difference-in-Difference Study Evaluating the Effect of Minimum Wage Policy on Body Mass Index and Related Health Behaviors. *Observational Studies*, 7, [https://obsstudies.org/wp-content/uploads/2021/02/caspi\\_obs\\_studies\\_published.pdf](https://obsstudies.org/wp-content/uploads/2021/02/caspi_obs_studies_published.pdf).

Caspi, C. E., Gombi-Vaca, M. F., Wolfson, J., Harnack, L. J., Marco, M. D., Pratt, R., Durfee, T., y Myers, S. L. (2023). Early results of a natural experiment evaluating the effects of a local minimum wage policy on the diet-related health of low-wage workers, 2018–2020. *Public Health Nutrition*, 26(11), 2573-2585. <https://doi.org/10.1017/S1368980023001520>

Clemens, J., y Strain, M. (2017). *Estimating the Employment Effects of Recent Minimum Wage Changes: Early Evidence, an Interpretative Framework, and a Pre-Commitment to Future Analysis* (w23084; pàg. w23084). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w23084>

Collyer, S. (2020). At What Point Do Wages Make Ends Meet? Investigating the Relationship Between Wages and Material Hardship in New York City. *Families in Society*, 101(3), 289-307. <https://doi.org/10.1177/1044389420916009>

Comola, M., y De Mello, L. (2011). How Does Decentralized Minimum Wage Setting Affect Employment and Informality? The Case of Indonesia. *Review of Income and Wealth*, 57(s1), S79-S99. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4991.2011.00451.x>

Cooper, D., Luengo-Prado, M. J., y Parker, J. A. (2020). The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases. *Journal of Money, Credit and Banking*, 52(1), 5-35. <https://doi.org/10.1111/jmcb.12684>

Cruz Villalón, J. (2003). La residual competencia del Estado en materia de Ejecución de la Legislación Laboral. *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía, 2003*, ISBN 8468861545, págs. 349-383, 349-383. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5182455>

Cruz Villalón, J. C. (2022). *Política de rentas salariales: Salario mínimo y negociación colectiva*. Bomarzo. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=877028>

Cunningham, I., James, P., Baluch, A., y Cullen, A.-M. (2023). Introducing Fair Work through 'Soft' Regulation in Outsourced Public Service Networks: Explaining Unintended Outcomes in the Implementation of the Scottish Living Wage Policy. *Industrial Law Journal*, 52(2), 312-341. <https://doi.org/10.1093/indlaw/dwac023>

Del Carpio, X., Nguyen, H., y Wang, L. C. (2012). *Does the Minimum Wage Affect Employment? Evidence from the Manufacturing Sector*

in *Indonesia*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-6147>

Deng, Q. (2020). Estimating the Effect of Minimum Wages on Firm Profitability in China. En S. Li y C. Lin (Eds.), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects* (pàg. 259-279). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9\\_10](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9_10)

Dharmasankar, S., y Yoo, H. (2023). Assessing the main and spillover effects of Seattle's minimum wage on establishment decisions. *Regional Science and Urban Economics*, 99, 103865. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2022.103865>

Dube, A. (2013). *Minimum Wages and Aggregate Job Growth: Causal Effect or Statistical Artifact?* (Working Paper 7674). IZA Discussion Papers. <https://www.econstor.eu/handle/10419/90048>

Dube, A., Lester, T. W., y Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.

Dube, A., Lester, T. W., y Reich, M. (2016). Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions. *Journal of Labor Economics*, 34(3), 663-704. Scopus. <https://doi.org/10.1086/685449>

Dube, A., y Lindner, A. (2021). City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do? *The Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 27-50.

Dube, A., Naidu, S., y Reich, M. (2007). The economic effects of a citywide minimum wage. *Industrial and Labor Relations Review*, 60(4), 522-543. Scopus. <https://doi.org/10.1177/001979390706000404>

Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., y vom Berge, P. (2022). Reallocation Effects of the Minimum Wage\*. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>

Errandonea Ulazia, E. (2018). El reparto de competencias entre estado y comunidades autónomas en materia de empleo a la luz de la jurisprudencia del tribunal constitucional: A propósito de la competencia del servicio público de empleo estatal para gestionar los programas financiados a cargo de la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos. *Foro: Revista de ciencias jurídicas y sociales*, 21(1), 365-394.

Fahimullah, F., Geng, Y., Hardy, B., Muhammad, D., y Wilkins, J. (2019). Earnings, EITC, and Employment Responses to a \$15 Minimum Wage: Will Low-Income Workers Be Better Off? *Economic Development Quarterly*, 33(4), 331-350. <https://doi.org/10.1177/0891242419880269>

Fernández Márquez, Ó. (2023). Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. Notas para una aproximación crítica a la Directiva 2022/2041, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre. *Revista española de derecho del trabajo*, 262, 4.

Fernández-Costales Muñiz, J. (2021). La influencia de la Constitución española y la jurisprudencia constitucional en la configuración, desarrollo y consolidación del sistema español de relaciones laborales. *Revista de estudios políticos*, 192, 95-126.

Fidrmuc, J., y Tena, J. D. (2013). National Minimum Wage and Employment of Young Workers in the UK. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2286047>

Ford, W. F., Minor, T., y Owens, M. F. (2012). State Minimum Wage Differences: Economic Factors or Political Inclinations? *Business Economics*, 47(1), 57-67.

Fossati, S., y Marchand, J. (2024). First to \$15: Alberta's Minimum Wage Policy on Employment by Wages, Ages, and Places. *ILR Review*, 77(1), 119-142. <https://doi.org/10.1177/00197939231213064>

Fuentes Rodríguez, F. (2022). Salario mínimo estatal, diferencias territoriales y de coste de vida. *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, 2022, ISBN 978-84-19574-01-5, págs. 163-182, 163-182. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8709234>

Ghosh, P. K., Hoover, G. A., y Liu, Z. (2020). Do State Minimum Wages Affect the Incarceration Rate? *Southern Economic Journal*, 86(3), 845-872.

Gilyard, S., y Podemska-Mikluch, M. (2020). Effects of Local, State, and Federal Minimum Wage on Employment Growth among Teenagers in the Restaurant Industry. *International Advances in Economic Research*, 26(1), 89-101. <https://doi.org/10.1007/s11294-020-09770-8>

Gimeno Díaz de Atauri, P. (2022). La Directiva de salarios mínimos adecuados: Contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 6, 37-70.

Godøy, A., Reich, M., Wursten, J., y Allegretto, S. (2024). Parental Labor Supply Evidence from Minimum Wage Changes. *Journal of Human Resources*, 59(2), 416-442. Scopus. <https://doi.org/10.3368/jhr.1119-10540R2>

Gordo Cano, D. (2023). Desafíos y soluciones para la efectiva incorporación de cláusulas sociales a la contratación pública. *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Ardulararitzako Euskal Aldizkaria*, 127, 63.

Hawley, Z., y Hanson, A. (2014). The \$10.10 Minimum Wage Proposal: An Evaluation across States. *Journal of Labor Research*, 35, 323-345. <https://doi.org/10.1007/s12122-014-9190-8>



Herce Maza, J. I. (2023). Buena administración y cláusulas sociales como condiciones especiales de ejecución en los contratos públicos: Hacia el interés general desde la compra pública. *Revista jurídica de Castilla y León*, 59, 77-118.

Hill, H. D., y Romich, J. (2018). How Will Higher Minimum Wages Affect Family Life and Children's Well-Being? *Child development perspectives*, 12(2), 109-114. <https://doi.org/10.1111/cdep.12270>

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., van Inwegen, E., Vigdor, J., y Wething, H. (2017). Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w23532>

Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., van Inwegen, E., Vigdor, J., y Wething, H. (2022). Minimum-Wage Increases and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(2), 263-314. <https://doi.org/10.1257/pol.20180578>

Jardim, E., y Van Inwegen, E. (2019). *Payroll, Revenue, and Labor Demand Effects of the Minimum Wage*. W.E. Upjohn Institute. <https://doi.org/10.17848/wp19-298>

Kawaguchi, D., y Mori, Y. (2021). Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation. *Journal of Economic Behavior y Organization*, 184, 388-408. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2021.01.032>

Knudsen, M. L. (2017). *A Fair Wage: Restaurant Owners , Minimum Wages , and the Moral Economy of Low-Wage Workplaces*. <https://www.semanticscholar.org/paper/A-Fair-Wage-%3A-Restaurant-Owners-%2C-Minimum-Wages-%2C-Knudsen/b3df9bee99d75f42d7944f0c5de5577f87488b58>

Lee, C. H. (2020). Minimum Wage Policy and Community College Enrollment Patterns. *ILR Review*, 73(1), 178-210.

Lester, T. W. (2020). Restructuring Restaurant Work: Employer Responses to Local Labor Standards in the Full-Service Restaurant Industry. *Urban Affairs Review*, 56(2), 605-639. <https://doi.org/10.1177/1078087418773907>

Li, H., y Ju, X. (2024). Minimum wage and internal income disparity within enterprises. *Finance Research Letters*, 61, 104973. <https://doi.org/10.1016/j.frl.2024.104973>

Long, M. C. (2022). Seattle's local minimum wage and earnings inequality. *Economic Inquiry*, 60(2), 528-542. <https://doi.org/10.1111/ecin.13053>

Luca, D. L., y Luca, M. (2019). Survival of the Fittest: The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit. *National Bureau of Economic Research*. <https://doi.org/10.3386/w25806>

Majchrowska, A., y Strawiński, P. (2021). Minimum wage and local employment: A spatial panel approach. *Regional Science Policy y Practice*, 13(5), 1581-1602. <https://doi.org/10.1111/rsp3.12471>

Malau, A. G., Sembiring, S. A., Rahmanta, y Irsad. (2022). The Impact of The Labor Market, Regional Minimum Wages, Investment on The Economic Growth of The Tertier Sector in North Sumatra Province. *Quality - Access to Success*, 23(191). <https://doi.org/10.47750/QAS/23.191.33>

Manning, A. (2003). *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt5hhpvk>

Marchand, J. (2017). Thinking about Minimum Wage Increases in Alberta: Theoretically, Empirically, and Regionally. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3044430>

Markovich, Z., y White, A. (2022). More Money, More Turnout? Minimum Wage Increases and Voting. *The Journal of Politics*, 84(3), 1834-1838. <https://doi.org/10.1086/716291>

Martin, D., y Termos, A. (2015). Does a high minimum wage spur low-skilled emigration? *Economics Letters*, 137, 200-202. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2015.10.027>

Mayneris, F., Poncet, S., y Zhang, T. (2018). Improving or disappearing: Firm-level adjustments to minimum wages in China. *Journal of Development Economics*, 135, 20-42. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2018.06.010>

McHenry, P., y Mellor, J. (2022). The Impact of Recent State and Local Minimum Wage Increases on Nursing Facility Employment. *Journal of Labor Research*, 43, 345-368. <https://doi.org/10.1007/s12122-022-09338-x>

Meer, J., y West, J. (2013). Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. *The Journal of Human Resources*, 51(2), 500-522.

Mitre-Becerril, D., y Chalfin, A. (2021). Testing public policy at the frontier: The effect of the \$15 minimum wage on public safety in Seattle. *Criminology y Public Policy*, 20(2), 291-328. <https://doi.org/10.1111/1745-9133.12539>

Moore, J. (2008). Increasing the Federal Minimum Wage: An Implications Side-Bar for «Mom and Pop» Employers. *Management and Marketing Faculty Publications*, 32. <https://doi.org/10.2190/CN.32.1.c>

Morcillo Moreno, J. (2016). Las cláusulas sociales en la contratación pública como garantía frente al dumping social intracomunitario. *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 47, 180-209.

Muravyev, A., y Oshchepkov, A. Y. (2014). Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions. *SSRN Electronic Journal*.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2377614>

Nadler, C., Allegretto, S., Godoey, A., y Reich, M. (2019). *Are Local Minimum Wages Too High?* Working Paper #102-19.  
<https://escholarship.org/uc/item/7xt8716f>

Neumark, D., y Wascher, W. (1992). Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 55-81.  
<https://doi.org/10.2307/2524738>

Neumark, D., y Wascher, W. (2002). State-Level Estimates of Minimum Wage Effects: New Evidence and Interpretations from Disequilibrium Methods. *The Journal of Human Resources*, 37(1), 35-62.  
<https://doi.org/10.2307/3069603>

Ni, B., y Kurita, K. (2020). The minimum wage, exports, and firm performance: Evidence from Indonesia. *Journal of Asian Economics*, 69, 101218. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2020.101218>

OCDE. (2020). *Competition in Labour Markets*. OECD.

Orazem, P., y Mattila, J. P. (2002). Minimum wage effects on hours, employment, and number of firms: The Iowa case. *Journal of Labor Research*, 23. <https://dr.lib.iastate.edu/handle/20.500.12876/21495>

Otten, J. J., Getts, K., Althausen, A., Buszkiewicz, J., Jardim, E., Hill, H. D., Romich, J., y Allard, S. W. (2018). Responding to an Increased Minimum Wage: A Mixed Methods Study of Child Care Businesses during the Implementation of Seattle's Minimum Wage Ordinance. *Social work y society*, 16(1), 538.

Portugal, P., y Cardoso, A. R. (2006). Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations. *Journal of the European Economic Association*, 4(5), 988-1013.

Potter, N. (2006). *Measuring the Employment Impacts of the Living Wage Ordinance in Santa Fe, New Mexico*.

Reich, M. (2009). Minimum Wages in the United States Politics, Economics and Econometrics. *Labor in the Era of Globalization*.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9780511809798.012>

Ramos, R., & Suriñach, J. (2016). *Estudi sobre l'impacte de l'adopció d'un salari mínim nivell local. Evidència internacional*.  
<https://www.ub.edu/aqrlab/estudi-sobre-l'impacte-de-l'adopcio-dun-salari-minim-nivell-local-evidencia-internacional-p-77-ca>

Reich, M., Hall, P., y Jacobs, K. (2005). Living wage policies at the San Francisco Airport: Impacts on worker and businesses. *Industrial*

*Relations*, 44(1), 106-138. Scopus. <https://doi.org/10.1111/j.0019-8676.2004.00375.x>

Reynolds, D., y Vortkamp, J. (2005). The Effect of Detroit's Living Wage Law on Nonprofit Organizations. *Economic Development Quarterly*, 19(1), 45-61. <https://doi.org/10.1177/0891242404268634>

Robinson, H. (2005). Regional evidence on the effect of the national minimum wage on the gender pay gap. *Regional Studies*, 39(7), 855-872. <https://doi.org/10.1080/00343400500289820>

Rodríguez-Piñero Royo, M., y Pérez Guerrero, M. L. (2009). El reparto competencial entre el Estado y la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de empleo: Perspectivas tras el nuevo Estatuto de Autonomía. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 100, 189-226.

Rojo Torrecilla, E. (2007). Los derechos sociales y laborales en los nuevos estatutos de autonomía. ¿Una nueva lectura de la constitución española? *Anales de la Facultad de Derecho*, 24, 11-28.

Román Vaca, E. (2023). Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 168, 277-292.

Romich, J. L., Allard, S. W., Obara, E. E., Althausser, A. K., y Buszkiwicz, J. H. (2020). Employer Responses to a City-Level Minimum Wage Mandate: Early Evidence from Seattle. *Urban Affairs Review*, 56(2), 451-479. <https://doi.org/10.1177/1078087418787667>

Sabia, J., Burkhauser, R., y Hansen, B. (2012). Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State. *Industrial and Labor Relations Review*, 65, 350-376. <https://doi.org/10.1177/001979391206500207>

Sander, R. H., y Williams, E. D. (2005). Santa Monica's Minimum Wage: Assessing the Living Wage Movement's New Frontier. *Economic Development Quarterly*, 19(1), 25-44. <https://doi.org/10.1177/0891242404268705>

Santolaya Machetti, P. (1985). Competencias estatutarias y jurisprudencia constitucional. *Revista de estudios políticos*, 46, 401-432.

Shi, L., y Lin, C. (2020). Minimum Wages in China: Overview and Key Findings. En S. Li y C. Lin (Eds.), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects* (pàg. 1-12). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9\\_1](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9_1)

Shi, L., y Ma, X. (2020). Impacts of Minimum Wages on Gender Wage Gaps in Urban China. En S. Li y C. Lin (Eds.), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects* (pàg. 113-144). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9\\_5](https://doi.org/10.1007/978-981-15-2421-9_5)

Siregar, T. H. (2020). Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia. *Journal of the Asia Pacific Economy*, 25(1), 62-78. <https://doi.org/10.1080/13547860.2019.1625585>

Somashekhar, M., Buszkiewicz, J., Allard, S. W., y Romich, J. (2022). How Do Employers Belonging to Marginalized Communities Respond to Minimum Wage Increases? The Case of Immigrant-Owned Businesses in Seattle. *Economic Development Quarterly*, 36(2), 108-123. <https://doi.org/10.1177/08912424221089918>

Sorkin, I. (2015). Are There Long-Run Effects of the Minimum Wage? *Review of Economic Dynamics*, 18(2), 306. <https://doi.org/10.1016/j.red.2014.05.003>

Sosnaud, B. (2016). Living Wage Ordinances and Wages, Poverty, and Unemployment in US Cities. *Social Service Review*, 90(1), 3-34.

Todd, P. E., y Zhang, W. (2022). *Distributional Effects of Local Minimum Wages: A Spatial Job Search Approach*. <https://doi.org/10.3386/w30668>

Todoí Signes, A. (2021). *Regulación del trabajo y política económica: De cómo los derechos laborales mejoran la economía*. Thomson Reuters Aranzadi. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=874487>

Toscani Giménez, D., y Valenciano Sal, A. (2016). Cambio de criterio del TJUE ante la posibilidad de fijar un salario mínimo a respetar en la ejecución de contratos en el ámbito de la contratación pública.: Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Asunto C-115/14 (RegioPost GmbH amp; Co KG / Stadt Landau in der Pfalz) de 17 de noviembre de 2015. *Unión Europea Aranzadi*, 1, 89-105.

Wang, M., Lin, H., Huang, Y., y Lu, H. (2023). Poverty alleviation and firm productivity: Evidence from China's minimum wage system. *International Review of Financial Analysis*, 87, 102595. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2023.102595>

Watanabe, M. (2013). Minimum Wage, Public Investment, Economic Growth. *Theoretical Economics Letters*, 03, 288-291. <https://doi.org/10.4236/tel.2013.35048>

Wessels, W. (2005). Does the Minimum Wage Drive Teenagers Out of the Labor Force? *Journal of Labor Research*, 26, 169-176. <https://doi.org/10.1007/BF02812228>

Wolf, D. A., Monnat, S. M., y Montez, J. K. (2021). Effects of US state preemption laws on infant mortality. *Preventive Medicine*, 145, 106417. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2021.106417>

Yamagishi, A. (2021). Minimum wages and housing rents: Theory and evidence. *Regional Science and Urban Economics*, 87, 103649. <https://doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2021.103649>



