

EL SALARIO MÍNIMO EN ESPAÑA: ALTERNATIVAS Y EFECTOS ECONÓMICOS DE LA REGULACIÓN DESCENTRALIZADA

Paula López Aguado

Doctoranda en Derecho

Personal Investigador no doctor del Departamento de Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social. Universitat de València

Abstract

El objetivo de este trabajo es analizar los riesgos y beneficios de la descentralización regulatoria del salario. Se examina la regulación del salario mínimo en España y explora alternativas regulatorias dentro del marco constitucional español, incluyendo la contratación pública, para implementar salarios mínimos adecuados. Asimismo, se revisan estudios internacionales donde se analizan los beneficios, como la reducción de la desigualdad, y riesgos, como la deslocalización empresarial, de establecer salarios mínimos a nivel regional o local.

The purpose of this paper is to analyze the risks and benefits of regulatory decentralization of wages. The study examines the regulation of the minimum wage in Spain and explores regulatory alternatives within the Spanish constitutional framework, including public procurement, as a means to implement adequate minimum wages. Additionally, it reviews international studies analysing the benefits, such as the reduction of inequality, and the risks, such as business relocation, associated with establishing minimum wages at the regional or local level.

Title: The minimum wage in Spain: alternatives and economic effects of regulatory decentralization

Palabras clave: cláusulas sociales, contratación pública, coste de vida, desigualdad salarial, inflación, ordenanzas de salario digno, productividad, salario mínimo, salario mínimo local, salario mínimo regional, SMI.

Keywords: social clauses, public procurement, cost of living, wage inequality, inflation, living wage ordinances, productivity, minimum wage, local minimum wage, regional minimum wage, SMI.

IUSLabor 1/2025, ISSN 1699-2938, p. 6-45

DOI. 10.31009/IUSLabor.2025.i01.01

Fecha envío: 10.12.2024 | Fecha aceptación: 1.2.2025 | Fecha publicación: 31.3.2025

Sumario

1. Introducción
2. Regulación del salario mínimo en España
 - 2.1. La normativa interna sobre salarios
 - a. El reparto competencial de la Constitución Española
 - b. La fijación del Salario Mínimo Interprofesional
 - 2.2. La normativa europea en materia de salario mínimo
 - a. La aplicación de la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre
 - b. La fijación de un salario mínimo en la contratación pública
3. Análisis comparado de los efectos económicos del salario mínimo a nivel regional
 - 3.1. Efectos en las personas trabajadoras
 - a. Los salarios de las personas trabajadoras sometidas a un salario mínimo a nivel regional
 - b. La jornada mensual ante aumentos del salario mínimo a nivel regional
 - c. Los efectos en el empleo del salario mínimo regional
 - 3.2. Efectos del salario mínimo regional en las empresas y las regiones
 - a. Vacantes y retención de las personas trabajadoras
 - b. Movilidad de empresas, crecimiento económico e incremento de precio
4. Análisis comparado de los efectos del establecimiento de un salario mínimo a nivel local
 - 4.1. En las personas trabajadoras
 - a. La remuneración mensual con salarios mínimos locales
 - b. Las modificaciones en el número de horas trabajadas tras el salario mínimo
 - c. La tasa de empleo y desempleo a consecuencia del salario mínimo local
 - 4.2. Efectos del salario mínimo local en empresas y municipios
 - a. Nuevas contrataciones y retención del talento
 - b. Movilidad de empresas, crecimiento económico e incremento de precios
 - 4.3. Las *living wages ordinances* u ordenanzas de salario digno
5. Conclusiones
6. Bibliografía

1. Introducción

El interés por la institución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha crecido significativamente en los últimos años. En España se ha aumentado el SMI, pasando de los 950€ en 2020 a los 1.184€ en 2025 (en catorce pagas). Cada año, los agentes sociales, las organizaciones empresariales y el gobierno protagonizan un intenso debate para negociar cuál será la subida y si esta es conveniente.

En el último año, además, han surgido propuestas para establecer salarios mínimos a nivel regional. En este sentido, los sindicatos del País Vasco y de Navarra registraron en enero iniciativas legislativas populares con el objetivo de otorgar a las instituciones autonómicas la capacidad de fijar un salario mínimo¹. Paralelamente, han planteado a la patronal la constitución de una mesa de negociación para alcanzar un acuerdo interprofesional que establezca un salario mínimo de convenio en toda la región. Sin embargo, hasta el momento, la patronal ha rechazado esta propuesta, argumentando que podría poner en riesgo la competitividad y la sostenibilidad de las empresas vascas². En la misma línea, la presidenta de la Comunidad de Madrid ha señalado que “*el salario mínimo no debería ser igual para un agricultor extremeño que para un empresario de Madrid*”³.

Estas iniciativas ponen de manifiesto que las necesidades para vivir dignamente no son las mismas en todas las regiones ni en todos los municipios. Es decir, se argumenta que un salario mínimo a nivel local podría ajustarse para tener en cuenta que los trabajadores con el mismo salario nominal son “más pobres” en lugares con altos costes de vida.

A nivel europeo, la Unión Europea ha promulgado la Directiva 2022/2041 DOUE nº 275, de 25 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea con el objetivo de paliar la polarización salarial. Esta directiva tampoco está exenta de controversia, Dinamarca y Suecia han presentado un recurso para anularla y el abogado

¹ MARTÍNEZ, Maite, “Así ‘lucharán’ los sindicatos vascos por un SMI propio de 1.600 euros”, *elEconomista.es. Economía*, 20 de enero de 2023 (disponible en: <https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13176789/01/25/asi-lucharan-los-sindicatos-vascos-por-un-smi-propio-de-1600-euros.html>; consulta: 7 febrero 2025).

² FUENTES, Marian, “Confebask se niega a negociar un 'SMI vasco' superior al español”, *Expansión. Economía*, 6 de febrero de 2025 (disponible en: <https://www.expansion.com/pais-vasco/2025/02/06/67a4a669468aebb62e8b4574.html>; 7 febrero 2025).

³ MONROSI, José Enrique, y RIVEIRO, Aitor, “Ayuso, en la Conferencia de Presidentes: “El salario mínimo no debería ser igual para un agricultor extremeño que para un empresario de Madrid””, *elDiario.es*, 13 de diciembre de 2024 (disponible en: https://www.eldiario.es/politica/ayuso-conferencia-presidentes-salario-minimo-no-deberia-agricultor-extremadura-empresario-madrid_1_11899967.html; 7 febrero 2025).

general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha considerado que, conforme el artículo 153 TFUE, la Unión Europea no tiene competencia para regular salarios⁴.

Existen países donde el ordenamiento jurídico permite que, dentro de un Estado, las regiones y municipios establezcan diferentes salarios mínimos. En Europa tendríamos el caso de Polonia y fuera de Europa, los casos más significativos son Estados Unidos o China, entre otros. Son países donde normalmente la negociación colectiva no existe o no es lo bastante fuerte, por lo que las administraciones públicas son la única fuente externa a las partes del contrato de trabajo que puede fijar salarios.

Dado este contexto, es necesario evaluar la viabilidad de establecer un salario mínimo diferenciado por regiones en España, considerando tanto sus posibles beneficios en términos de equidad salarial como sus implicaciones para la competitividad empresarial y el empleo. Asimismo, resulta fundamental llevar a cabo un análisis económico del impacto que tiene el incremento del salario mínimo a nivel local y regional.

Es conveniente señalar que los estudios realizados al respecto arrojan distintos resultados y no siempre se van a poder aportar conclusiones generalizables. Los efectos del aumento del SMI son multifactoriales lo que implica que los resultados no van a depender solamente de la propia subida del SMI sino del sector afectado, de la edad de los trabajadores, del momento del ciclo económico en el que se realiza la subida, de la intensidad de la subida del SMI, etc.

En adición, en el caso del SMI de los municipios, la mayor facilidad de movilidad de empresas, trabajadores y consumidores hacía otras localidades hará que factores como el SMI de las poblaciones colindantes sea relevante. Por su parte, en el caso de las regiones, el tamaño de la región y la situación en materia de SMI de otras regiones próximas será relevante para conocer los posibles efectos de transferencia de empresas, trabajadores y consumidores entre estas.

Señaladas las limitaciones, la primera parte del presente estudio es un análisis legal en el que se analiza la regulación del Salario Mínimo Interprofesional en España y examina alternativas como la contratación pública para garantizar unos salarios mínimos adecuados al nivel de vida. En la segunda parte, el análisis económico, se examinan los riesgos y oportunidades asociados a la descentralización del SMI. Para ello, se realiza una revisión de la literatura económica existente en materia de efectos del SMI determinado

⁴ Recurso interpuesto el 18 de enero de 2023, asunto C-19/23 (disponible en: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?jsessionid=5F40F0B09B46921719BE40D8295F6FE1?text=&docid=271514&pageIndex=0&doclang=ES&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=2944492>; consulta: 7 de febrero de 2025).

por gobiernos regionales y locales. Se observará las consecuencias económicas de aumentar el salario mínimo a nivel regional y local.

2. La regulación del salario mínimo en España

2.1. La normativa interna sobre salarios

a. El reparto competencial de la Constitución Española

Los artículos 148 y 149 de la Constitución Española (CE) realizan el reparto competencial entre Estado y Comunidades Autónomas. Para interpretar este reparto de competencias, es esencial recurrir a los principios de la construcción del modelo descentralizador⁵.

Por un lado, se haya el principio de unidad como presupuesto necesario para la distribución de competencias (STC 1/1982 de 28 de enero), el cual implica uniformidad (STC 88/1986 de 17 de octubre) y se manifiesta a través del principio de unidad de mercado y de unidad de política económica. En este principio se incorporan normas de ordenación como la igualdad, la libre circulación, la solidaridad, la prohibición de privilegios o la prevalencia del interés general.

Por otro lado, está el principio de solidaridad, que implica la búsqueda de un equilibrio económico adecuado y justo entre las diferentes partes del territorio estatal. Y, en tercer lugar, el principio de libre circulación de personas y bienes, que impide a cualquier autoridad la adopción de medidas que obstaculicen directa o indirectamente la libertad de establecimiento. Este principio también se considera una proyección del principio de unidad del orden económico, que abarca la igualdad de las condiciones básicas de ejercicio de la actividad económica (STC 88/1986 de 1 de julio).

Siguiendo los principios reseñados, en la realización del reparto competencial se emplea principalmente la técnica de asignar al Estado las bases, la legislación básica o las normas básicas de cada materia con la finalidad de armonizar el principio de unidad de mercado y la autonomía regulatoria de las Comunidades Autónomas⁶. Sin embargo, en el ámbito laboral, esta dinámica se extiende aún más, otorgando al Estado la competencia sobre la legislación laboral y relegando a las Comunidades Autónomas únicamente a los actos de ejecución de esta legislación.

⁵ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, PÉREZ GUERRERO, María Luisa, “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*, 2009, nº 100, p. 193-196.

⁶ SANTOLAYA MACHETTI, Pablo, “Competencias estatutarias y jurisprudencia constitucional”, *Revista de estudios políticos*, 1985, nº 46, p. 415.

La distribución de competencias en materia laboral se encuentra establecida en el artículo 149.1.7º CE, que recoge que el Estado es titular de la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, aunque las Comunidades Autónomas son competentes para su ejecución⁷.

Analizando este apartado, en primer lugar respecto al término *legislación*, el Tribunal Constitucional lo interpreta de manera amplia o material, abarcando tanto la potestad legislativa como la reglamentaria (STC 39/1982, de 30 de junio). Es competencia exclusiva del Estado incluso la promulgación de reglamentos ejecutivos, como los de desarrollo de la ley, con el objetivo de garantizar la uniformidad de la ordenación jurídica en esta materia (STC 57/1982 de 27 de junio). Es decir, el rango de la norma no es relevante a efectos de determinar la competencia estatal en materia laboral⁸.

En segundo lugar, en cuanto a la definición de *laboral*, se interpreta de forma concreta y restringida, refiriéndose exclusivamente a la regulación del trabajo por cuenta ajena, no a todo lo relacionado con el mundo del trabajo⁹. Por lo tanto, se refiere a las instituciones que regulan el trabajo por cuenta ajena, que afecten directamente a la prestación laboral y su remuneración, o que actúen con una función reguladora sobre la relación de trabajo, incidiendo en su contenido (STC 35/1982 de 14 de junio), tanto en su vertiente individual como colectiva (STC 17/1986 de 4 de febrero)¹⁰.

⁷ BORRAJO DACRUZ, Efrén, “Políticas activas de empleo: competencias autonómicas v/ competencias estatales”, *Actualidad laboral*, 2014, nº 5; ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Los derechos sociales y laborales en los nuevos estatutos de autonomía. ¿Una nueva lectura de la constitución española?”, *Anales de la Facultad de Derecho*, 2007, nº 24, p. 19-21.

⁸ RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, PÉREZ GUERRERO, María Luisa, “El reparto competencial entre el Estado y la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de empleo”, *op. cit.* p. 197-201.

⁹ CRUZ VILLALÓN, Jesús, “La residual competencia del Estado en materia de Ejecución de la Legislación Laboral”, en CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER M. (Coordinadores), *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003, p. 350; ERRANDONEA ULAZIA, Elisabet, “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*, 2018, p. 370; FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, “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*, 2021, p. 100.

¹⁰ También se encuentran englobados dentro de este término la colocación, el fomento del empleo y la formación profesional por ser estadios previos al contrato de trabajo (STC 95/2002, de 17 de octubre). En concreto, dentro de la legislación laboral “se encuentran la ordenación del derecho de huelga, la regulación del registro de convenios colectivos (salvo aquellos preceptos con trascendencia meramente organizativa); el desarrollo del régimen legal sobre negociación colectiva prevista en el Estatuto de los Trabajadores; la determinación de las fiestas laborales al concretar el derecho al descanso y las consecuencias que del mismo se derivan; la regulación de los contratos de duración determinada y de su infracción por los empresarios;

En términos del Tribunal Constitucional, en la relación entre trabajadores por cuenta ajena *“ningún espacio de regulación externa les resta a las Comunidades Autónomas, las cuales únicamente pueden disponer de una competencia de mera ejecución”* (STC 195/1996 de 28 de noviembre). De tal forma que el núcleo normativo que regula directamente las relaciones laborales, ya sean individuales o colectivas, queda fuera del alcance de la capacidad normativa de las Comunidades Autónomas¹¹.

El tercer y último lugar, la *ejecución* de la legislación laboral, reservada a las Comunidades Autónomas, se circunscribe a la aplicación de la legislación estatal. Esto incluye la vigilancia de la correcta observancia de la ley, las autorizaciones requeridas por la legislación para la realización de determinadas actividades o decisiones y la organización de los servicios administrativos adecuados para llevar a cabo estas actuaciones¹².

En conclusión, conforme dicta el mandato constitucional, la competencia para la fijación del salario mínimo, en cuanto forma parte del núcleo central del derecho del trabajo, recae exclusivamente en el Estado. Las Comunidades Autónomas tiene únicamente la potestad de aplicar lo recogido en normativa estatal.

b. La fijación del Salario Mínimo Interprofesional

El artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (ET) atribuye legalmente al Gobierno la facultad de establecer el Salario Mínimo Interprofesional. Esta atribución se realiza en aplicación del artículo 35.1 de la Constitución Española (CE) que establece un mandato a los poderes públicos para que garanticen que las personas trabajadoras reciben una remuneración suficiente y de acuerdo con la distribución de competencias.

la regulación de las causas de extinción de los contratos de trabajo; la colocación, en sus diversas fases o estadios, el empleo, las ayudas de fomento del empleo y la formación profesional ocupacional, así como las acciones de estímulo a la contratación laboral en sus distintas modalidades; la seguridad e higiene en el trabajo; la formación profesional continua; la determinación de las medidas alternativas a la cuota de reserva en favor de trabajadores discapacitados; y, en general, las normas que afectan a los elementos esenciales del contrato de trabajo, entendiendo por tales la prestación de servicios y la contraprestación económica” como recoge la STC 228/2012, de 29 de noviembre.

¹¹ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, “La influencia de la Constitución española y la jurisprudencia constitucional en la configuración, desarrollo y consolidación del sistema español de relaciones laborales”, *op. cit.*, p. 100.

¹² Por ejemplo, la STC 249/1988, de 20 de diciembre, en relación con la vigilancia y competencia sancionadora; la STC 86/1991, de 25 de abril, en relación con el acto de extensión de convenios; la STC 51/2006, referida a la competencia de emanación de reglamentos internos de organización de los servicios necesarios para ello y de regulación de la propia competencia funcional de ejecución; entre otras.

La doctrina sostiene que la propuesta de establecer un SMI diferenciado por Comunidades Autónomas no es viable desde el punto de vista constitucional. En primer lugar, porque contraviene el reparto de competencias establecido por los artículos 148 y 149 CE, dado que las Comunidades Autónomas pueden asumir competencias de ejecución de la legislación estatal pero no pueden intervenir en el ámbito normativo propiamente dicho¹³. En segundo lugar, porque socava el objetivo de crear un mercado interior homogéneo, que se vería afectado por la disparidad salarial en función del lugar de prestación laboral. Y, en tercer lugar, porque el mandato del artículo 35.1 CE debe interpretarse junto con el artículo 14 CE, sobre la igualdad de derechos de los españoles sin discriminación por lugar de residencia, así como con el artículo 149.2 CE, que asegura la igualdad de los españoles en el ejercicio de los derechos, y respetando el artículo 37.1 CE sobre la autonomía colectiva sin interferencias indebidas por parte de los poderes públicos¹⁴.

El Tribunal Supremo también ha delineado los límites legales para la fijación del SMI. Estos se concretan en un límite competencial, siendo el Gobierno el órgano competente para su establecimiento; un límite temporal, ya que su fijación es anual con la posibilidad de una revisión semestral; y un límite procedimental, porque debe fijarse previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas (STS -Sala tercera- de 7 de octubre de 2020, rec. 67/2019, F.D. 6º).

Por ende, corresponde al Estado establecer un mismo salario mínimo para todos y sin diferenciación alguna. Será tarea de la negociación colectiva determinar las diferencias de remuneración pertinentes teniendo en cuenta los diversos factores, incluidos los de carácter territorial¹⁵.

Así pues, se ha defendido que la concreción del derecho constitucional a una remuneración adecuada es competencia del Estado, que la ejerce en el nivel legislativo mediante la regulación del salario mínimo interprofesional, tal como lo establece el artículo 27.1 ET. Dicho artículo dispone que “*el Gobierno fijará, previa consulta con las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, anualmente, el salario mínimo interprofesional*”, considerando el índice de precios de consumo, la productividad media estatal alcanzada, el incremento de la participación del trabajo en la renta estatal y a la coyuntura económica general¹⁶.

¹³ CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, 2022, p. 13.

¹⁴ CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales*, op. cit, p. 13 y 14.

¹⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales*, op. cit, p. 14.

¹⁶ FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca, “Salario mínimo estatal, diferencias territoriales y de coste de vida. En CRUZ VILLALÓN, Jesús (Coordinador), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, 2022, p. 176.

Se trata principalmente de regular el salario, uno de los aspectos fundamentales de la relación laboral, por lo que se integra plenamente en lo que genéricamente se conoce como materia *laboral*, sobre la que el Estado tiene competencia exclusiva según lo dispuesto en el artículo 149.1.7º CE. Y ello porque la fijación del salario mínimo interprofesional impacta directamente en la remuneración de las personas trabajadoras y, por ende, en el núcleo de la relación laboral por cuenta ajena. Por consiguiente, de acuerdo con la distribución de competencias establecida en los artículos 148 y 149 CE, la competencia para establecerlo recae exclusivamente en el Estado.

Otra posibilidad que cabe plantear es que sea el Estado quien fije salarios diferentes para cada territorio. El principio de igualdad de remuneraciones no conlleva una igualdad de trato en sentido absoluto (STC nº 74/1998 de 31 de marzo de 1998), sino que implica que no es posible alegar factores discriminatorios para atribuir a un mismo trabajo, o a un trabajo de igual valor, retribuciones diferentes.

En este sentido, hasta 1998 con el Real Decreto 2015/1997, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1998, se establecía un salario mínimo para las personas trabajadoras menores de 18 años y otro para las mayores de edad¹⁷ lo que había sido declarado constitucional por el Tribunal Constitucional en la sentencia nº 31/1984 de 7 de marzo de 1984. Esta sentencia inicia su razonamiento declarando que “*el trabajador tiene derecho a igualdad de trabajo, igualdad de salario, no pudiendo operar, partiendo de esta igualdad, la edad como circunstancia diferenciadora*” cuando esta diferenciación se funde únicamente en la edad. Sin embargo, finalmente el Tribunal Constitucional declara que el Real Decreto no vulnera el artículo 14 CE porque se relaciona la menor edad con trabajos que requieren menor experiencia y esfuerzo y, además, esta misma diferenciación se aplica en otros países de la Unión Europea¹⁸.

¹⁷ Este Real Decreto declara que con él “*se culmina, por otra parte, el proceso iniciado en el año 1996 de progresivo acercamiento de los salarios mínimos de los menores de dieciocho años a los de los mayores de dicha edad, lográndose ya su definitiva equiparación a partir del 1 de enero de 1998*” y el Real Decreto 2548/1994, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 1995, justificaba la diferenciación por tramos diciendo que “*por lo que respecta al mantenimiento de dos únicos tramos de edad en la cuantía del salario, según se trate de trabajadores mayores o menores de dieciocho años; esta última diferenciación salarial por edades toma en consideración el principio de a trabajo igual salario igual, de forma que su aplicación se produce en función de la realización por los trabajadores jóvenes de un trabajo que comporta una experiencia y un esfuerzo de menor intensidad al que realizan los trabajadores de más edad*”.

¹⁸ En mi opinión, en esta sentencia el Tribunal Constitucional realiza una extensa interpretación de la prohibición de discriminación reiterando que la discriminación por edad es subsumible en “*cualquier otra condición o circunstancia personal o social*” que prohíbe el artículo 14 CE, por lo que sería contraria a la igualdad de retribuciones una diferenciación salarial por edades. Pero, en el último momento y escasamente justificado, declara que no son inconstitucionales estas dobles escalas salariales porque cuando los menores de dieciocho años realicen trabajos equiparables a los mayores de edad, es decir, que requieran esfuerzo y

Por tanto, hay antecedentes en que, por motivos justificados y considerados no discriminatorios, el SMI no era único. En sentido similar, podría ser viable plantear la posibilidad de que el Gobierno Estatal establezca diferentes SMI según el territorio alegando el diferente coste de vida¹⁹. Sin embargo, la doctrina considera que la finalidad del establecimiento del SMI es “propiciar la conformación de un mercado interior homogéneo a lo largo de todo el territorio español” que se fragmentaría ante la introducción de fórmulas de desigualdad de salarios en función del territorio y conllevaría riesgos de competencia desleal entre Comunidades Autónomas por la diferencia de costes laborales²⁰. En adición, dado que se procura que la fijación del SMI sea mediante diálogo social, se incurre en el riesgo de que se distorsione el modelo y se produzcan aumentos del salario mínimo en aquellos territorios con una mayor incidencia de la negociación colectiva, aunque no haya diferencia en el coste de vida.

2.2. La normativa europea en materia de salario mínimo

a. La aplicación de la Directiva (UE) 2022/2041 de 19 de octubre

El 25 de octubre de 2022 se publicó en el DOUE la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea. El considerando 19 de esta Directiva ya especifica que la intención de la misma no es la armonización de los salarios mínimos en la Unión Europea ni tampoco el establecimiento de un mecanismo uniforme de fijación de salarios mínimos, manteniendo los Estados Miembros la libertad de elegir su fijación mediante ley o convenio colectivo.

Esta especificación trae causa en que, conforme al artículo 153 TFUE, la Unión Europea no tiene competencia para regular salarios, sino que, la cuantía de la remuneración es potestad de los interlocutores sociales y competencia de cada Estado Miembro. Así, se pretendía salvar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea determine la anulación de la misma. Hoy en día, Suecia y Dinamarca han presentado un recurso para anularla y el abogado general del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha presentado sus conclusiones a favor de los argumentos de estos países. Hasta la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea la Directiva sigue en vigor, pero su futuro es incierto.

experiencia, su salario presumiblemente sea superior al SMI y no se aplicará la doble escala. En este sentido, Jesús CRUZ VILLALÓN, (2022, p. 15) dice que “*el pronunciamiento dictado en su día por nuestro Tribunal Constitucional no dejó de contemplar importantes elementos de contradicción entre su fundamento jurídico y la formalidad del fallo*” CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales*, op. cit., p. 15.

¹⁹ El coste de vida es uno de los factores que la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 introduce como determinantes del SMI.

²⁰ CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales*, op. cit., p. 14.

El objetivo que pretendía alcanzar la Unión Europea con la promulgación de este instrumento es que los Estados Miembros cuenten con un marco normativo de salarios mínimos a nivel nacional basados en criterios claros, eliminando exenciones no debidamente justificadas y estableciendo actualizaciones periódicas²¹. Para ello, la Directiva consta de tres líneas de acción recogidas en el artículo 1.1 de la misma. En primer lugar, la adecuación de los salarios mínimos para alcanzar unas condiciones de vida y de trabajo dignas. A tal efecto, establece unas directrices para los Estados que, como en nuestro caso, fijen el salario mínimo legalmente. Entre ellas destacan los criterios de suficiencia que deben de considerarse para determinar la cuantía del salario mínimo y la necesidad de una actualización periódica de esta cuantía.

En segundo lugar, tiene como objetivo el fomento de la negociación colectiva en la fijación de salario. Bajo la suposición de que una mayor tasa de cobertura convencional mejorará las retribuciones de los trabajadores en general, se establece medidas especiales para los Estados Miembros en que la tasa de cobertura de la negociación colectiva sea inferior al 80%²².

Por último, pretende la mejora del acceso efectivo de todas las personas trabajadoras a la protección del salario mínimo mediante controles o inspecciones de su cumplimiento y la evitación de cualquier trato desfavorable derivado de la denuncia del incumplimiento del salario mínimo, entre otras medidas.

En el caso español, el impacto que la promulgación de esta Directiva puede tener sobre la normativa es mayoritariamente simbólico-político porque las obligaciones impuestas por la misma se encuentran cumplidas en términos generales²³. En concreto, según los últimos datos publicados, la cobertura de la negociación colectiva en España es superior al 80%²⁴ por lo que se encuentra exenta de la obligación de establecer medidas que

²¹ EUROPEAN PARLIAMENT, “Fair minimum wages for Europe: State of play and lessons from research” 2020, (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI\(2020\)642386_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI(2020)642386_EN.pdf); 7 de febrero de 2025).

²² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “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*, 2023, nº 262

²³ BOGONI, Milena, “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre”, *Temas laborales*, 2023, nº 166, p. 205.

²⁴ 80,1% para el año 2018 según los datos publicados por ILOSTAT (accesible en: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer59/?lang=en&id=ILR_CBCT_NOC_RT_A; febrero 2025) y por la OECD (accesible en: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>; febrero 2025). Según el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, en 2023 alcanzó una tasa de cobertura del 91,80%, lo que contrasta con datos anteriores de ILOSTAT y la OECD

favorezcan la negociación colectiva. El SMI se actualiza con periodicidad anual, lo que es más estricto que la necesidad de periodicidad bianual que plantea la Directiva. Y también, se encuentra garantizada la percepción efectiva del salario mínimo mediante la tutela judicial del derecho, la garantía de indemnidad, el establecimiento de sanciones administrativas ante el incumplimiento y la consideración del salario mínimo como interprofesional, lo que incluye que está garantizado en la contratación pública²⁵.

Pese a que la normativa nacional garantiza el salario mínimo interprofesional, en 2025 se ha producido un breve lapso de tiempo en el que no había salario mínimo vigente²⁶. Con la derogación por falta de convalidación del Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre²⁷ se ha suspendido la prórroga de la vigencia del SMI de 2024 que, aunque se ha intentado solventar mediante un Criterio Interpretativo de la Dirección General de Trabajo²⁸, plantea un posible incumplimiento de las directrices europeas, aunque por un muy breve periodo.

En lo referente a las modificaciones a realizar para el cumplimiento de la Directiva, estas no son sustanciales ni de gran calado. Respecto a la fijación de los salarios mínimos, se deberán incluir los criterios que requiere la Directiva en su artículo 5 y que se concretan en “a) el poder adquisitivo de los salarios mínimos legales, teniendo en cuenta el coste de la vida; b) la cuantía general de los salarios y su distribución; c) la tasa de crecimiento de los salarios; y d) los niveles y la evolución de la productividad nacional a largo plazo”. Estos criterios son similares, aunque no idénticos, a los establecidos en el artículo 27 ET. Además, sería conveniente que se estableciera la forma de valorar la importancia de los distintos parámetros para posibilitar la comprobación de su cumplimiento²⁹.

(https://www.mites.gob.es/estadisticas/cct/cct24eneav/Resumen_resultados_CCT_enero-24.pdf; febrero 2025).

²⁵ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”. En *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*. 2022, nº 6, p. 49-68.

²⁶ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “El Salario mínimo y su aplicación temporal: retroactividad y ‘ultraactividad’”, *El Foro de Labos*, 2025 (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/02/el-salario-minimo-y-su-aplicacion-temporal-retroactividad-y-ultraactividad/>; 7 de febrero de 2025).

²⁷ Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social. “BOE” nº 309, de 24/12/2024.

²⁸ Criterio Interpretativo 1/2025 sobre las consecuencias de la derogación de la prórroga de la vigencia del Real Decreto 145/2024, de 6 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2024.

²⁹ GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *op. cit.*, p. 55-58.

En relación con la promoción de la negociación colectiva, a priori, se encuentra garantizada en nuestro ordenamiento³⁰. No obstante, para conseguir una mayor correspondencia con lo previsto por el artículo 3 de la Directiva, se considera conveniente adaptar el procedimiento de aprobación del SMI. A este respecto, modificar el artículo 27.1 ET para que contemple la negociación previa con las organizaciones sindicales y empresariales, en vez de una mera consulta como establece actualmente.

Por último, en referencia al acceso efectivo a la protección del salario mínimo, este se encuentra plenamente garantizado en España y existen instituciones y mecanismos para controlar su cumplimiento.

Con el objetivo de comparar los salarios mínimos entre los distintos países miembros, Eurostat ha introducido una unidad monetaria artificial que permite ajustar el nivel de precios entre países. Esta moneda la denomina *estándar de poder adquisitivo* (EPA). Utilizando esta moneda, España en 2024 se sitúa en un salario mínimo por encima de 1.250 EPA, junto con Luxemburgo, Alemania, Países Bajos, Bélgica, Francia, Irlanda, Polonia y Eslovenia³¹. Ahora bien, aunque se sitúe en el nivel de salarios más altos, esta clasificación sigue sin tener en cuenta las diferencias de coste de vida entre regiones.

En resumen, la Unión Europea carece de competencia en fijación de salarios, motivo por el que no homologa los salarios mínimos de los distintos estados miembros³² ni obliga en puridad a la implantación de un salario mínimo. La Directiva trata más bien de establecer un marco para la promoción de la regulación de los salarios mínimos a nivel interno en cada estado miembro por lo que su repercusión, y más en nuestro caso, va a ser muy limitada sino prácticamente nula.

b. La fijación de un salario mínimo en la contratación pública

La normativa que establece un salario mínimo pactado por convenio aplicable al sector público superior al establecido para el sector privado ha sido considerada contraria al derecho de la Unión Europea tradicionalmente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Se consideraba que esto suponía una restricción a la libre prestación de servicios al dificultar que empresas de otros países concurrieran al contrato público por encontrarse con salarios superiores a los de su país de origen. El establecimiento de un salario mínimo

³⁰ ROMÁN VACA, Eduardo, “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, nº 168, p. 289.

³¹ EUROSTAT, Monthly minimum wage, Currency: Purchasing Power Standard 2024 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur__custom_15306206/default/table?lang=en; 7 de febrero de 2025).

³² FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea”, *op. cit.*

en la contratación pública no se justificaba con la protección a los trabajadores porque no se aplicaba al sector privado y nada justificaba una diferencia salarial para el mismo trabajo entre el sector público y el sector privado (STJUE 3 de abril de 2008, Asunto C-346/06 Rüffert).

No obstante, en la STJUE de 17 de noviembre de 2015, Asunto C-115/14 Regiopost, estima conforme a derecho la norma que establece un salario mínimo para el sector público. El artículo 70 de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública, no se opone a una normativa que obligue a los licitadores a pagar a su personal un salario mínimo establecido en esa propia normativa. Aunque suponga una restricción al artículo 56 del TFUE sobre libre prestación de servicios, se fundamenta en la protección a los trabajadores. El TJUE argumenta que se trata de un caso diferente al enjuiciado por la STJUE 3 de abril de 2008, Asunto C-346/06, porque ahora no hay una normativa que establezca un salario mínimo inferior para el sector privado (en realidad, no hay normativa que establezca salario mínimo en el sector privado), frente a la resolución de 2008 en que el convenio colectivo preveía un salario superior para el sector público que para el sector privado.

Pese a los esfuerzos realizados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea para argumentar que son supuestos diferentes, parte de la doctrina ha defendido que se trata de un cambio de criterio porque la diferencia entre ambos asuntos es mínima. En el último pronunciamiento de Tribunal de Justicia de la Unión Europea se prioriza la obligación de los Estados de proteger los derechos laborales de las personas trabajadoras frente al criterio anterior, que era especialmente restrictivo con la posibilidad de fijar un salario mínimo en las licitaciones de contratos públicos³³.

Por ello, es conforme al derecho de la Unión Europea la normativa estatal o el convenio colectivo de aplicación general que establezca un salario mínimo en los contratos del sector público. Esto se sustenta en la protección frente al dumping social³⁴ y la imperiosa razón de interés general de protección de los derechos de las personas trabajadoras.

Sin embargo, no se encuentra justificado un salario en el sector público superior al del sector privado porque limita la libre competencia y la libre prestación de servicios y

³³ TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, VALENCIANO SAL, Antonio. “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*, 2016, nº 1.

³⁴ MORCILLO MORENO, Juana, “Las cláusulas sociales en la contratación pública como garantía frente al dumping social intracomunitario”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2016, nº 47, p. 208.

supone una discriminación de las personas trabajadoras del sector privado frente a las del sector público. La entidad licitadora puede establecer en los pliegos de condiciones el salario que establezca el convenio colectivo sectorial aplicable o el SMI, pero no podrá introducir mejoras respecto a esta cuantía como criterio de adjudicación ni como condición especial de ejecución.

Los distintos Tribunales Administrativos de Contratación Pública y la mayoría de las Juntas Consultivas de Contratación Administrativa llegan a esta misma conclusión. Por ejemplo, el Informe 6/2018, de 16 de noviembre de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa de Cataluña pone de manifiesto que la imposición de mejoras salariales como condición especial en la contratación pública no está comúnmente aceptada. El Tribunal Catalá de Contractes del Sector Públic (TCCSP) en la Resolución 223/2023, de 29 de marzo, anula un pliego que utiliza como criterio de adjudicación el porcentaje de mejora retributiva por encima del convenio aplicable y el Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales (TACRC), Resolución nº 14/2020, de 9 de enero, resuelve en el mismo sentido.

Por tanto, los organismos públicos, al configurar los pliegos de condiciones, no pueden incluir cláusulas de mejora salarial con una mínima seguridad jurídica. No obstante, gran parte de la doctrina critica la postura adoptada por los distintos Tribunales porque el artículo 145 de la Ley de Contratos del Sector Público recoge la mejora de condiciones laborales y salariales como uno de los posibles factores a contemplar como criterios de adjudicación³⁵.

3. Análisis comparado de los efectos económicos del salario mínimo regional

Una vez examinada la regulación del Salario Mínimo Interprofesional en España desde una perspectiva normativa, incluyendo la legislación y la visión de la Unión Europea, se procederá a estudiar los efectos económicos que podría generar una hipotética implantación del salario mínimo a nivel regional. Para ello, se llevará a cabo una revisión de la literatura económica existente, analizando las consecuencias observadas en otros Estados que han adoptado un salario mínimo de carácter regional.

³⁵ ALMODÓVAR IÑESTA, María, “Los criterios sociales de adjudicación. especial referencia a la doctrina de los Tribunales Administrativos de recursos contractuales”, 2022, nº 60; GORDO CANO, Diana, “Desafíos y soluciones para la efectiva incorporación de cláusulas sociales a la contratación pública”, *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Ardurularitzako Euskal Aldizkaria*, 2023, nº 127; HERCE MAZA, José Ignacio, “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*, 2023, nº 59.

Cuando se establece un salario mínimo a nivel regional, generalmente, es para aumentarlo respecto al establecido en regiones colindantes. Por este motivo, cuando no se aprecian distorsiones por la presencia de regiones vecinas con un salario inferior, los estudios económicos se centran en analizar los efectos que produce un aumento del salario mínimo.

3.1.Efectos en las personas trabajadoras

a. Los salarios de las personas trabajadoras sometidas a un salario mínimo a nivel regional

El SMI a priori afecta solamente a las personas trabajadoras que reciben una menor remuneración. Esto es debido a que, al aplicar el mecanismo de compensación y absorción, todos aquellos que perciban un salario superior al previsto por el SMI no verán directamente incrementada su retribución. Aunque este incremento no afecta directamente a quienes perciben salarios superiores al SMI, los estudios evidencian la existencia de un *efecto onda*³⁶, mediante el cual se produce un aumento parcial en los salarios de trabajadores no directamente alcanzados por la medida³⁷. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado, destacándose que los mayores beneficios se concentran en los trabajadores situados en el extremo inferior de la escala salarial.

Los estudios económicos que han revisado los efectos del establecimiento de un salario mínimo a nivel regional, en el salario percibido por las personas trabajadoras, no han constatado diferencias a cuando este salario se establece a nivel estatal. Por este motivo, se limitan a constatar el impacto que tiene este aumento en las remuneraciones de la región.

Card³⁸ observó que el incremento del SMI en California en 1988 generó un aumento significativo en los ingresos de los trabajadores de menores salarios, incluso en aquellos grupos inicialmente excluidos de la medida. De manera similar, Allegretto et al.³⁹ encontraron que los adolescentes experimentaron una mejora en sus ingresos tras aumentos del SMI en las regiones que no indexan estas subidas al índice de precios al

³⁶ Término acuñado por CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Chapter 9. How the Minimum Wage Affects the Distribution of Wages, the Distribution of Family Earnings, and Poverty”, *Myth and Measurement*, Twentieth-Anniversary Edition, ed. Princeton University Press, 1995, p. 280.

³⁷ Así lo observan CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Chapter 12. Conclusions and Implications”, *Myth and Measurement*, Twentieth-Anniversary Edition, ed. Princeton University Press, 1995, p. 390.

³⁸ CARD, David, “Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California 1987–89”, *ILR Review*, 1992, vol. 46, nº 1, p. 8-11.

³⁹ ALLEGRETTO, Sylvia, DUBE, Arindrajit, REICH, Michael, “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data”, *Industrial Relations*, 2011, vol. 50, nº 2, p. 16.

consumo⁴⁰. Por su parte, Caliendo et al.⁴¹ demostraron que, aunque el aumento del salario mínimo por hora no siempre se traduce en un incremento proporcional de los salarios mensuales, existe un efecto positivo generalizado a lo largo de toda la escala salarial.

En cuanto a la desigualdad salarial, tanto en Estados Unidos como en el Reino Unido se ha demostrado que el salario mínimo regional reduce la brecha salarial en el extremo inferior de la distribución salarial⁴². Este efecto ha sido atribuido a la compresión de las escalas salariales⁴³ derivada del aumento del SMI, especialmente en sectores y regiones donde los ingresos son más bajos. Además, también se disminuyen las disparidades salariales dentro de las empresas, siendo más pronunciado en organizaciones de menor tamaño⁴⁴. Por último, se ha constatado que el SMI contribuye a la reducción de la brecha de género a largo plazo, especialmente entre trabajadores con ingresos bajos y medios, debido al impacto directo del SMI y al efecto propagación en estos grupos⁴⁵.

Del análisis de los estudios reseñados se verifica que el establecimiento de un salario mínimo a nivel regional cumple con su objetivo e incrementa la remuneración percibida por las personas trabajadoras, incluso de aquellas no directamente afectadas por la medida.

b. La jornada mensual ante aumentos del salario mínimo a nivel regional

El aumento del salario mínimo debería incrementar los ingresos mensuales de las personas trabajadoras, pero esto no siempre es así. En ocasiones, las empresas mantienen

⁴⁰ Cabe señalar que realizan el estudio sobre los salarios de los adolescentes porque consideran que son los más vulnerables a las variaciones de condiciones de trabajo y, en su mayoría, se sitúan en la parte más baja de la escala salarial.

⁴¹ CALIENDO, Marco et al., “The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform”, *Empirical Economics*, 2023, vol. 64, n° 3.

⁴² CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Chapter 12. Conclusions and Implications”, *op. cit*; CALIENDO, Marco, et al., “The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform”, *op. cit* p. 1150.

⁴³ La compresión de escala salarial ocurre cuando las diferencias entre los salarios más bajos y los más altos dentro de una organización o sector se reducen significativamente. Esto puede suceder, por ejemplo, tras un aumento del salario mínimo, ya que los trabajadores con ingresos bajos reciben un incremento, pero los salarios más altos no experimentan ajustes proporcionales. Como resultado, se reduce la brecha entre distintos niveles salariales, lo que puede afectar la motivación de los empleados con mayores responsabilidades o experiencia y crear desafíos en la estructura salarial.

⁴⁴ LI, H., JU, X. “Minimum wage and internal income disparity within enterprises”. En *Finance Research Letters*. 2024, vol. 61.

⁴⁵ ROBINSON, Helen, “Regional evidence on the effect of the national minimum wage on the gender pay gap”, *Regional Studies*, 2005, vol. 39, n° 7, p. 867; SHI, Li, MA, Xinxin, “Impacts of Minimum Wages on Gender Wage Gaps in Urban China”, en LI, Shi, LIN, Carl. (Editors), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects*, Singapore, Springer, 2020, p. 133.

la cantidad mensual abonada reduciendo las horas de trabajo⁴⁶. Este ajuste, aunque efectivo para las empresas, reduce el beneficio directo del salario mínimo en términos de mejora de los ingresos familiares.

No obstante, Allegretto et al.⁴⁷ subrayaron que esta reducción de horas es un fenómeno temporal, ya que, en el medio plazo, las empresas tienden a restablecer las jornadas laborales previas una vez superado el impacto inicial de los mayores costes salariales. Adicionalmente, se ha observado que, en algunos casos, la reducción de horas de trabajo puede derivar en prácticas empresariales fraudulentas, como el uso de horas no declaradas o pagos fuera de la contabilidad oficial. Estas prácticas, además de vulnerar los derechos laborales, dificultan el control de las autoridades y generan un aumento del trabajo a tiempo parcial involuntario.

En conclusión, aunque el incremento del SMI puede generar una disminución temporal de las horas de trabajo, lo que limita el aumento de los ingresos en el corto plazo, el efecto general sobre los salarios es positivo. Las empresas, en su mayoría, tienden a normalizar las jornadas tras el ajuste inicial, permitiendo que los beneficios del SMI se materialicen a lo largo del tiempo. Este proceso reduce significativamente el impacto negativo del ajuste en las horas sobre el bienestar de los trabajadores, mientras preserva la estabilidad del empleo⁴⁸.

c. Los efectos en el empleo del salario mínimo regional

El impacto del incremento del salario mínimo en la población activa y en el empleo es un tema ampliamente debatido, con efectos que pueden variar según las características socioeconómicas de cada región.

Según Wessels⁴⁹, el efecto neto sobre la población activa dependerá de si los beneficios de trabajar superan las barreras generadas por la disminución del empleo: un incremento significativo en los salarios podría atraer a más personas a la fuerza laboral, mientras que

⁴⁶ CUNNINGHAM, Ian et al., “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*, 2023, vol. 52, nº 2, p. 336-337.

⁴⁷ ALLEGRETTO, Sylvia, et al. “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment?”, *op. cit.*

⁴⁸ CALIENDO, Marco, et al., The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform, *op. cit.*, p. 1151.

⁴⁹ WESSELS, Walter, “Does the Minimum Wage Drive Teenagers Out of the Labor Force?”, *Journal of Labor Research*, 2005, vol. 26, p. 170.

una reducción severa en las oportunidades laborales podría empujar a algunos fuera de la población activa⁵⁰.

Respecto al empleo y el desempleo, la teoría económica tradicional predice que un salario mínimo superior al nivel competitivo de equilibrio debería reducir el empleo, mientras que, si se establece por debajo de dicho nivel, no tendría impacto⁵¹. Sin embargo, algunos estudios muestran resultados contradictorios. Por ejemplo, Card⁵² observó que un aumento en el salario mínimo en California durante los años 80 no redujo el empleo, sino que lo incrementó, y sus conclusiones indican que no hubo desplazamiento del empleo de trabajadores menos cualificados hacia aquellos con una mayor formación⁵³. Allegretto et al.⁵⁴ y Dube⁵⁵ concluyen que, aunque a corto plazo puede observarse una reducción del empleo coincidente con las subidas del salario mínimo, esta no está directamente relacionada con la política salarial, sino con otros factores macroeconómicos, como el ciclo económico.

⁵⁰ Por un lado, estudios como el de Amri en Indonesia muestran que un mayor salario puede aumentar la disposición a trabajar, lo que incrementa la población activa. Del mismo modo, el aumento del salario mínimo puede beneficiar a las personas trabajadoras encargadas del cuidado de niños o de familiares dependientes, ya que les permite cubrir los costes de servicios como guarderías o residencias, favoreciendo su participación en el mercado laboral. Sin embargo, otros estudios indican que un aumento del 10% en el salario mínimo puede disminuir la población activa en un 2,01%. AMRI, Khairul, “The macroeconomic impacts of regional minimum wages; A cross-province evidence data from Indonesia”, *Journal of Regional Science*, 2018, vol. 10, nº 3, p. 163; GODØY, Anna, et al., “Parental Labor Supply Evidence from Minimum Wage Changes”, *Journal of Human Resources*, 2024, vol. 59, nº 2, p. 32; MALAU, Albert Gamot et al, “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*, 2022, vol. 23, nº 191.

⁵¹ MARCHAND, Joseph, “Thinking about Minimum Wage Increases in Alberta: Theoretically, Empirically, and Regionally”, *SSRN Electronic Journal*, 2017, p. 3-4; NEUMARK, David, WASCHER, William, “State-Level Estimates of Minimum Wage Effects: New Evidence and Interpretations from Disequilibrium Methods. En *The Journal of Human Resources*”, 2002, vol. 37, nº 1, p. 57.

⁵² CARD, David, “Do Minimum Wages Reduce Employment?”, *op. cit.*

⁵³ Card y Krueger también encontraron que las subidas del salario mínimo no redujeron el empleo, especialmente en sectores como el comercio minorista y los servicios de alimentación. CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, 1994, vol. 84, nº 4. En el mismo sentido, MURAVYEV, Alexander, OSHCHEPKOV, Aleksey Y., “Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions”, *SSRN Electronic Journal*, 2014 y ANGELES-CASTRO, Gerardo, JUÁREZ-CRUZ, Jonatan, FLORES-ORTEGA, Miguel, “The Effect of Average Wages on the Economy: The Case of the United States”, 2014, vol. 5, nº 11.

⁵⁴ ALLEGRETTO, Sylvia, et. al. “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment?”, *op. cit.*

⁵⁵ DUBE, Arindrajit, “Minimum Wages and Aggregate Job Growth: Causal Effect or Statistical Artifact?”, *IZA Discussion Paper No. 7674*, 2013 (disponible en: <https://www.econstor.eu/handle/10419/90048>).

Por otro lado, investigaciones como las de Neumark y Wascher⁵⁶ sostienen que un aumento del 10% en el salario mínimo puede reducir el empleo entre los adolescentes y adultos jóvenes entre un 1% y un 2%. Estudios en Alemania⁵⁷ y el Reino Unido⁵⁸ también han documentado pérdidas de empleo asociadas a incrementos en el salario mínimo, especialmente entre trabajadores jóvenes y con menor cualificación⁵⁹. Estas pérdidas suelen ser modestas y más pronunciadas en sectores vulnerables o en áreas rurales, como destacan Fossati y Marchand⁶⁰. Además, se ha observado que incrementos graduales del salario mínimo indexados a la inflación pueden reducir los efectos negativos, permitiendo que las empresas se adapten más fácilmente a los cambios⁶¹ y garantizando que las modificaciones en el mismo respondan a las necesidades económicas del momento - mantener el poder adquisitivo y la capacidad de compra- y no tanto a las inclinaciones políticas de los dirigentes⁶².

En conclusión, el efecto del salario mínimo sobre el empleo varía según las condiciones del mercado laboral y las características de las regiones y de sus colindantes⁶³. En sectores como el turismo, donde la localización juega un papel clave, los empleadores tienden a absorber el aumento de los costes laborales para mantener sus operaciones. Asimismo, un aumento del salario mínimo puede generar efectos positivos en la productividad, incrementando el poder adquisitivo, el consumo y, potencialmente, el empleo, aunque estos beneficios no se distribuyen de manera uniforme. En conjunto, si bien los trabajadores que logran beneficiarse del incremento salarial experimentan una mejora en

⁵⁶ NEUMARK, David, WASCHER, William, “Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, nº 1.

⁵⁷ BOSSLER, Mario, GERNER, Hans-Dieter, “Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata”, *ILR Review*, 2020, vol. 73, nº 5.

⁵⁸ FIDRMUC, Jan, TENA, J. D., “National Minimum Wage and Employment of Young Workers in the UK”, *SSRN Electronic Journal*, 2013.

⁵⁹ A la misma conclusión llegan HAWLEY, Zack, HANSON, Andrew, “The \$10.10 Minimum Wage Proposal: An Evaluation across States”, *Journal of Labor Research*, 2014, nº 35.

⁶⁰ FOSSATI, Sebastian, MARCHAND, Joseph, “First to \$15: Alberta’s Minimum Wage Policy on Employment by Wages, Ages, and Places”, *ILR Review*, 2024, vol. 77, nº 1.

⁶¹ CLEMENS, Jeffrey, STRAIN, Michael, “Estimating the Employment Effects of Recent Minimum Wage Changes: Early Evidence, an Interpretative Framework, and a Pre-Commitment to Future Analysis”, *NBER Working Papers 23084*, National Bureau of Economic Research, Inc, 2017.; SABIA, Joseph, BURKHAUSER, Richard, HANSEN, Benjamin, “Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2012, vol. 65, p. 23.

⁶² FORD, William F., MINOR, Travis, OWENS, Mark F., “State Minimum Wage Differences: Economic Factors or Political Inclinations?”, *Business Economics*, 2012, vol. 47, nº 1.

⁶³ MAJCHROWSKA, Aleksandra, STRAWIŃSKI, Paweł, “Minimum wage and local employment: A spatial panel approach”, *Regional Science Policy & Practice*, 2021, vol. 13, nº 5.

sus condiciones económicas, las personas excluidas del mercado laboral debido a la reducción de contrataciones pueden enfrentar una situación más precaria⁶⁴.

3.2. Efectos del salario mínimo regional en las empresas y las regiones

a. Vacantes y retención de las personas trabajadoras

El aumento de salario mínimo a nivel regional se ha relacionado en Estados Unidos con una reducción de la rotación de trabajadores y un aumento de la antigüedad de estos. Sin embargo, en otros territorios como Escocia, no se apreciaron en igual medida estos efectos positivos.

Por otro lado, el salario mínimo puede reducir los costes de reclutamiento y retención de personas trabajadoras a que hacen frente los distintos empleadores. En el aeropuerto de San Francisco se constató que el aumento del salario mínimo redujo en una cuantía muy significativa el porcentaje de rotación de las trabajadoras⁶⁵. En sentido similar para el sector de restauración se verificó que el aumento del salario mínimo incrementa la permanencia en el puesto de trabajo de las personas trabajadoras y, por ello, su antigüedad⁶⁶.

Sin embargo, en Escocia, estas medidas no han producido efectos significativos en la retención del personal en el sector de cuidados, más al contrario, generaron problemas en la estructura salarial y desincentivaron roles de mayor responsabilidad al producirse una compresión de la escala salarial⁶⁷. Las empresas pueden mitigar estos efectos negativos ajustando los salarios en otros niveles o mejorando las condiciones laborales no monetarias.

b. Movilidad de empresas, crecimiento económico e incremento de precios

Aunque existe la posibilidad de que las empresas se trasladen hacia regiones con menores costes laborales, los estudios muestran que este fenómeno no es significativo en el contexto de los salarios mínimos regionales. En Nueva Jersey y otras regiones de EE. UU., los aumentos salariales no desincentivaron la apertura de nuevos negocios, aunque

⁶⁴ SIREGAR, Tifani Husna, “Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 2020, vol. 25, nº 1.

⁶⁵ REICH, Michael, “Minimum Wages in the United States Politics, Economics and Econometrics”, *Labor in the Era of Globalization*, 2009, p. 17.

⁶⁶ LESTER, T. William, “Restructuring Restaurant Work: Employer Responses to Local Labor Standards in the Full-Service Restaurant Industry”, *Urban Affairs Review*, 2010, vol. 92, nº 4

⁶⁷ CUNNINGHAM, Ian et al., “Introducing Fair Work through ‘Soft’ Regulation in Outsourced Public Service Networks” *op. cit.*

en ciertos sectores más vulnerables se observó una leve reducción en el número de empresas⁶⁸. El tamaño promedio de las empresas tiende a aumentar, ya que las más eficientes suelen absorber el mercado de las menos eficientes, que son expulsadas debido a su incapacidad para sostener los mayores costes y, por este motivo, aumenta el tamaño medio de las empresas⁶⁹.

En adición, el salario mínimo está vinculado positivamente al crecimiento económico, especialmente a corto plazo. En Indonesia, el incremento salarial incentivó la participación en la población activa, lo que a su vez impulsó la producción⁷⁰. Este impacto, combinado con el aumento del empleo y los estándares de vida, favorece el crecimiento económico sostenido, según diversos estudios realizados en Indonesia y Estados Unidos⁷¹.

Los incrementos del salario mínimo pueden influir en los precios, ya sea por un traslado directo de los costes a los consumidores o por un aumento de márgenes debido a mayores ingresos de los trabajadores. Sin embargo, varios estudios no han encontrado evidencias concluyentes de un aumento directo en los precios⁷². Esto sugiere que los efectos en la inflación pueden ser limitados o diluirse en mercados altamente competitivos.

4. Análisis comparado de los efectos del establecimiento de un salario mínimo a nivel local

Tras haber analizado los efectos económicos del salario mínimo a nivel regional, se procederá a examinar los impactos derivados de su implementación a nivel local. Este análisis se basará en una revisión de estudios previos y ejemplos internacionales que han adoptado políticas de salario mínimo en áreas municipales o locales, con el fin de evaluar cómo estas decisiones han influido en diversos indicadores económicos, como el empleo, la productividad y el crecimiento económico local.

⁶⁸ CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Minimum Wages and Employment”, *op. cit.*

⁶⁹ ORAZEM, Peter, MATTILA, J. Peter, “Minimum wage effects on hours, employment, and number of firms: The iowa case”, *Journal of Labor Research*, 2002, nº 23.

⁷⁰ AMRI, Khairul, “The macroeconomic impacts of regional minimum wages; A cross-province evidence data from Indonesia” *op. cit.*

⁷¹ WATANABE, Minoru, “Minimum Wage, Public Investment, Economic Growth”, en *Theoretical Economics Letters*, 2013, vol. 03.

CARD, David, “Do Minimum Wages Reduce Employment?”, *op. cit.*; CARD, KRUEGER, “Minimum Wages and Employment”, *op. cit.*

4.1. En las personas trabajadoras

a. La remuneración mensual con salarios mínimos locales

El establecimiento o incremento del salario mínimo persigue, como principal objetivo, mejorar los ingresos de los trabajadores con salarios más bajos y paliar el incremento del coste de vida. En este contexto, los estudios empíricos evidencian que los aumentos del salario mínimo local impactan positivamente en el salario promedio⁷³. Del mismo modo, Fahimullah et al.⁷⁴ concluyeron que las ganancias superaban a las pérdidas de empleo, afectando favorablemente a la mayoría de las personas trabajadoras de bajos salarios. Jardim et al.⁷⁵ corroboraron que esta medida es eficaz para incrementar los ingresos mensuales de los trabajadores con menores oportunidades de movilidad.

El incremento del salario mínimo no solo beneficia a las personas trabajadoras que perciben el mínimo, sino que genera un efecto onda que alcanza a quienes perciben salarios ligeramente superiores, reduciendo modestamente la desigualdad salarial⁷⁶. Sin embargo, Mitre-Becerril y Chalfin⁷⁷ advierten que este efecto tiene límites, ya que no impacta en trabajadores cuyos ingresos superan en un tercio al salario mínimo. En Seattle, casi la mitad de las empresas ajustaron los salarios por encima del mínimo para evitar la compresión salarial⁷⁸, aunque estas acciones no redujeron significativamente las desigualdades de ingresos entre trabajadores⁷⁹. Estudios como los de Knudsen⁸⁰ también mostraron que, en ciudades como Chicago y Oakland, las jerarquías salariales internas permanecieron intactas tras los incrementos del salario mínimo local. Por el contrario, en

⁷³ AARONSON, Daniel, AGARWAL, Sumit, FRENCH, Eric, “The Spending and Debt Response to Minimum Wage Hikes”, *American Economic Review*, 2012, vol. 102, nº 7; DUBE, Arindrajit, NAIDU, S., REICH, Michael, “The economic effects of a citywide minimum wage”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2007, vol. 60, nº 4.

⁷⁴ FAHIMULLAH, Fahad et al., “Earnings, EITC, and Employment Responses to a \$15 Minimum Wage: Will Low-Income Workers Be Better Off?”, *Economic Development Quarterly*, 2019, vol. 33, nº 4, p. 340-342.

⁷⁵ JARDIM, Ekaterina et al., “Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle”, *National Bureau of Economic Research*, 2017, p. 38.

⁷⁶ DUBE, Arindrajit, LINDNER, Attila, “City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do?”, *The Journal of Economic Perspectives*, 2021, vol. 35, nº 1, p. 41.; LESTER, T. William, “Restructuring Restaurant Work”, *op. cit.*, p. 609.

⁷⁷ MITRE-BECERRIL, David, CHALFIN, Aaron, “Testing public policy at the frontier: The effect of the \$15 minimum wage on public safety in Seattle”, *Criminology & Public Policy*, 2021, vol. 20, nº 2, p. 303.

⁷⁸ ROMICH, Jennifer L., et al., “Employer Responses to a City-Level Minimum Wage Mandate: Early Evidence from Seattle”, *Urban Affairs Review*, 2020, vol. 56, nº 2, p. 469.

LONG, Mark C., “Seattle’s local minimum wage and earnings inequality”, *Economic Inquiry*, 2022, vol. 60, nº 2, p. 535.

⁸⁰ KNUDSEN, Marcel L., “A Fair Wage: Restaurant Owners, Minimum Wages, and the Moral Economy of Low-Wage Workplaces”, *Semantic Scholar*, 2017.

la ciudad de San Francisco se apreció una mayor compresión salarial lo que provocó problemas para atraer y retener a los profesionales más cualificados⁸¹.

Por otro lado, un efecto adicional es el impacto en municipios colindantes, donde las empresas, para retener talento, ajustan sus salarios incluso sin estar legalmente obligadas⁸². En adición, la reducción del salario mínimo, aunque menos común, presenta rigidez a la baja, ya que los empleadores temen que esto afecte la productividad y aumente los costes asociados al conflicto laboral⁸³.

b. Las modificaciones en el número de horas trabajadas tras el salario mínimo

El aumento del salario mínimo puede conllevar una reducción en las horas de trabajo para los empleados afectados. En Seattle, Jardim et al.⁸⁴ estimaron una disminución de entre 35 y 50 minutos por semana, especialmente en trabajadores poco cualificados. En este sentido, Romich et al.⁸⁵ identificaron esta estrategia como una de las principales respuestas de los empleadores para hacer frente a los incrementos salariales, aunque no fue universalmente adoptada.

Otros estudios, como el de McHenry y Mellor⁸⁶, no encontraron evidencias de reducción de horas en el sector de la enfermería, e incluso reportaron aumentos en el número de horas trabajadas de los auxiliares de enfermería. En Japón, Kawaguchi y Mori⁸⁷ concluyeron que los cambios en las horas trabajadas tras el aumento del salario mínimo son mínimos.

En algunos casos, la reducción de horas no responde a una menor necesidad de trabajo, sino a un posible fraude laboral en el que no se declaran todas las horas efectivamente trabajadas, lo que subraya la necesidad de vigilancia por parte de la Inspección de Trabajo⁸⁸.

⁸¹ LESTER, T. William, “Restructuring Restaurant Work”, *op. cit.*, p. 609.

⁸² ALLEGRETTO, Sylvia, REICH, Michael, “Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus”, *ILR Review*, 2018, vol. 71, nº 1, p. 62.

⁸³ ABRAHAMS, Scott, “Downward minimum wage rigidity: Evidence from a temporary four-month increase in St. Louis”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2024, vol. 218, p. 44.

⁸⁴ JARDIM et al., “Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment” *op. cit.*

⁸⁵ ROMICH, Jennifer L., et al., “Employer Responses to a City-Level Minimum Wage Mandate”, *op. cit.*, p. 471.

⁸⁶ MCHENRY, Peter, MELLOR, Jennifer, “The Impact of Recent State and Local Minimum Wage Increases on Nursing Facility Employment”, *Journal of Labor Research*, 2022, vol. 43.

⁸⁷ KAWAGUCHI, Daiji, MORI, Yuko, “Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2021, vol. 184, p. 20.

⁸⁸ DUBE, Arindrajit, LINDNER, Attila, “City Limits”, *op. cit.*, p. 46.

c. La tasa de empleo y desempleo a consecuencia del salario mínimo local

El vínculo entre el aumento del salario mínimo y el empleo ha generado resultados dispares en la literatura. Por un lado, numerosos estudios, como los de Dube et al.⁸⁹ y Nadler et al.⁹⁰, no hallaron impactos negativos significativos en el empleo. Según Fahimullah et al.⁹¹, incluso en escenarios desfavorables, las pérdidas de empleo son muy moderadas o prácticamente imperceptibles. Sin embargo, algunos análisis, como el de Sander y Williams⁹², muestran que aumentos excesivos pueden desplazar empleos a municipios vecinos debido a las diferencias salariales. Esto puede atraer al municipio a trabajadores cualificados que desplazarían a las personas trabajadoras con menor formación porque llegarían a ocupar hasta puesto de trabajo para los que no se requiere determinada cualificación⁹³, lo que también supone una oportunidad para promover la eficiencia y formación de la fuerza laboral⁹⁴.

La movilidad laboral entre ciudades es un fenómeno común debido a los bajos costes asociados a estos desplazamientos. Las personas trabajadoras pueden buscar empleo en localidades vecinas si enfrentan dificultades para ello, derivadas del aumento del salario mínimo, en su ciudad de residencia. Asimismo, trabajadores de municipios con salarios inferiores pueden sentirse atraídos por las oportunidades generadas en áreas con un salario mínimo más alto⁹⁵. Este fenómeno es más habitual cuando se establecen salarios mínimos a nivel local que regional porque la migración entre regiones acostumbra a ser más compleja.

Otro posible efecto es la disminución en el crecimiento del empleo, especialmente en sectores sensibles como el de servicios de alimentos⁹⁶. Esta actitud no incrementa

⁸⁹ DUBE, Arindrajit, NAIDU, S., REICH, Michael, “The economic effects of a citywide minimum wage” *op. cit.*

⁹⁰ NADLER, Carl et al., “Are Local Minimum Wages Too High?”, *IRLE Working Paper*, 2019, vol. 19, nº 102-19.

⁹¹ FAHIMULLAH, Fahad et al., “Earnings, EITC, and Employment Responses to a \$15 Minimum Wage”, *op. cit.*, p. 338.

⁹² SANDER, Richard H., WILLIAMS, E. Douglass, “Santa Monica’s Minimum Wage: Assessing the Living Wage Movement’s New Frontier”, *Economic Development Quarterly*, 2005, vol. 19, nº 1.

⁹³ TODD, Petra E., ZHANG, Weilong, “Distributional Effects of Local Minimum Wages: A Spatial Job Search Approach”, *National Bureau of Economic Research*, 2022, p. 45.

⁹⁴ WANG, Maolin et al., “Poverty alleviation and firm productivity: Evidence from China’s minimum wage system”, *International Review of Financial Analysis*, 2023, vol. 87, p. 12605.

⁹⁵ MARTIN, D., TERMOS, A. “Does a high minimum wage spur low-skilled emigration?”. En *Economics Letters*. 2015, vol. 137.

⁹⁶ GILYARD, Shaun, PODEMSKA-MIKLUCH Marta, “Effects of Local, State, and Federal Minimum Wage on Employment Growth among Teenagers in the Restaurant Industry”, *Int Adv Econ Res*, 2020, vol. 26, nº 1, p. 90.

directamente las tasas de desempleo, pero sí dificulta la posibilidad de encontrar una ocupación cuando la persona trabajadora se encuentra en desempleo y frena la tasa de crecimiento del empleo disponible en la ciudad⁹⁷.

En términos teóricos, los salarios mínimos pueden contrarrestar el poder de monopsonio⁹⁸ de los empleadores, incentivando la contratación y mejorando la eficiencia del mercado laboral. La OCDE⁹⁹ respalda esta visión, destacando que el poder de negociación empresarial puede ser tan dañino como el monopolio, y los salarios mínimos legales son una herramienta para mitigar estos efectos.

4.2. Efectos del salario mínimo local en empresas y municipios

Las empresas cuentan con diversas estrategias para afrontar el incremento de los costes laborales derivado del aumento del salario mínimo en una ciudad. Entre estas estrategias destacan la reducción de horas de trabajo, disminución del margen empresarial, despidos, deslocalización hacia otras áreas, aumento de la productividad o incremento de precios.

a. Nuevas contrataciones y retención del talento

Un salario mínimo más elevado contribuye a reducir la rotación laboral, mejorando la calidad de los empleos peor remunerados y desincentivando a los trabajadores a buscar alternativas en otras empresas¹⁰⁰. Esto no solo beneficia a los empleados, sino también a las empresas que ven reducidos los costes asociados al reclutamiento y la formación de nuevos trabajadores, incrementando la antigüedad y experiencia laboral de su plantilla¹⁰¹.

El aumento del salario mínimo también obliga a los empleadores a ser más selectivos en sus procesos de contratación, lo que, junto con la menor rotación, incrementa la

⁹⁷ BARTIK, Timothy J., “Thinking about Local Living Wage Requirements”, 2004, *Urban Affairs Review*, vol. 40, nº 2.

⁹⁸ El poder de monopsonio se refiere a la capacidad de un empleador dominante en un mercado laboral para influir y controlar las condiciones laborales, especialmente los salarios. Esto ocurre cuando hay pocos empleadores y muchos trabajadores disponibles, lo que limita las opciones de empleo de estos últimos. En esta situación, el empleador puede ofrecer salarios más bajos que en un mercado competitivo, ya que los trabajadores tienen pocas alternativas. Este desequilibrio puede afectar la eficiencia del mercado laboral y las condiciones de los empleados. MANNING, Alan, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, 2003.

⁹⁹ OCDE. *Competition in Labour Markets*, 2020.

¹⁰⁰ PORTUGAL, Pedro, CARDOSO, Ana Rute, “Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations”, *Journal of the European Economic Association*, 2006, vol. 4, nº 5.

¹⁰¹ DUBE, Arindrajit, LESTER, T. William, REICH, Michael, “Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions”, *Journal of Labor Economics*, 2016, vol. 34, nº 3.

estabilidad y la productividad del personal menos cualificado¹⁰². De esta manera, la mejora de las condiciones salariales no solo favorece el bienestar de los trabajadores, sino que también repercute positivamente en la eficiencia empresarial.

b. Movilidad de empresas, crecimiento económico e incremento de precios

La introducción de un salario mínimo local puede incentivar la deslocalización de empresas hacia áreas con costes laborales inferiores¹⁰³. No obstante, estudios como los de Dharmasankar y Yoo¹⁰⁴ concluyen que las empresas existentes tienden a permanecer, mientras que son las nuevas las que reciben unos mayores incentivos por ubicarse en áreas limítrofes. Estos incentivos dependerán de la industria o modelo de negocio que se trate, lo que puede provocar un cambio en la composición de las empresas entrantes, aumentando los negocios menos intensivos en mano de obra¹⁰⁵.

Algunos estudios observaron cierres en negocios de baja calidad ante aumentos salariales en la localidad superiores a los de municipios vecinos, pero esto no necesariamente reduce la ocupación, porque los trabajadores pueden reasignarse a empresas de mejor calidad y salarios¹⁰⁶. En conjunto, los efectos varían según el sector y la dinámica local: en empresas del sector servicios, que deben localizarse allá donde se encuentre su clientela, las posibilidades de movilidad son inferiores, mientras que otro tipo de empresas como las empresas manufactureras, tendrán más incentivos para deslocalizarse.

Por otro lado, el aumento del salario mínimo local tiende a impulsar el crecimiento económico municipal al redistribuir recursos hacia personas con menores ingresos, quienes gastan una mayor proporción de sus ingresos en consumo¹⁰⁷. Este efecto redistributivo puede incrementar el consumo local, favoreciendo a la economía¹⁰⁸. En general, el incremento del salario mínimo tiende a producir efectos positivos como el

¹⁰² LESTER, T. William, “Restructuring Restaurant Work”, *op. cit.*, p. 609.

¹⁰³ BARTIK, Timothy J., “Thinking about Local Living Wage Requirements”, *op. cit.*

¹⁰⁴ DHARMASANKAR, Sharada, YOO, Hoyoung, “Assessing the main and spillover effects of Seattle’s minimum wage on establishment decisions”, *Regional Science and Urban Economics*, 2023, vol. 99.

¹⁰⁵ JARDIM, Ekaterina, VAN INWEGEN, Emma, “Payroll, Revenue, and Labor Demand Effects of the Minimum Wage”, *Upjohn Institute working paper*, 2019, p. 19-298.

¹⁰⁶ DUSTMANN, Christian et al., “Reallocation Effects of the Minimum Wage*”, *The Quarterly Journal of Economics*, 2022, vol. 137, nº 1.; LUCA, Dara Lee, LUCA, Michael, “Survival of the Fittest: The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit”, *National Bureau of Economic Research*, 2019.

¹⁰⁷ DUBE, Arindrajit, LINDNER, Attila, “City Limits”, *op. cit.*

¹⁰⁸ Cooper et al., estimaron que un aumento del 10% en el salario mínimo incrementa el gasto nominal del consumidor en un 0,22 COOPER, Daniel, LUENGO-PRADO, María José, PARKER, Jonathan A., “The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 2020, vol. 52, nº 1.

aumento de ingresos, la disminución de la deuda y una redistribución de la renta entre los residentes de la ciudad.

Los incrementos en el salario mínimo acostumbran a trasladarse parcialmente a los consumidores en forma de precios más altos, especialmente en sectores como la restauración¹⁰⁹. Sin embargo, algunos estudios han destacado que los precios en supermercados no se ven afectados, lo que sugiere una menor sensibilidad en sectores con estructuras de costes más rígidas, por lo que el aumento salarial en una localidad no les afecta¹¹⁰.

En resumen, aunque el salario mínimo local puede fomentar la deslocalización de nuevas empresas, las existentes tienden a permanecer y los cierres de negocios de baja calidad suelen derivar en la reasignación de trabajadores a empresas más sólidas. Además, impulsa el consumo local y redistribuye la riqueza, favoreciendo la economía municipal. Aunque parte de los costes se trasladan a los precios, este impacto es limitado por lo que, bien gestionado, puede ser una herramienta eficaz para mejorar ingresos y reducir desigualdades.

4.3. *Las living wage ordinances u ordenanzas de salario digno*

Los análisis económicos de salario mínimo engloban dos situaciones: el salario mínimo establecido para todas las empresas del municipio y las ordenanzas de salario digno (*living wage ordinance*). El salario digno es aquel que se aplica únicamente a los empleados del gobierno local, a los beneficiarios de subvenciones y a los contratistas de la administración local.

Un caso emblemático es el del Aeropuerto de San Francisco, donde el ayuntamiento impuso un salario mínimo para sus trabajadores. Esta medida no afectó negativamente al empleo ni a la contratación. Además, se produjo una reducción significativa en la rotación laboral, lo que derivó en ahorros empresariales equivalentes al 11% de los costes, junto con mejoras en la formación, la moral y el rendimiento de las personas empleadas¹¹¹.

¹⁰⁹ OTTEN, Jennifer J. et al., “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 & society*, 2018, vol. 16, nº 1; ALLEGRETTO, Sylvia, REICH, Michael, “Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases?”, *op. cit.*

¹¹⁰ BUSZKIEWICZ, James et al., “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*, 2019, vol. 16, nº 1.

¹¹¹ REICH, Michael, HALL, Peter V., JACOBS, Ken, “Living wage policies at the San Francisco Airport: Impacts on worker and businesses”, *Industrial Relations*, 2005, vol. 44, nº 1.

A nivel general, los estudios concluyen que la mayoría de las ciudades que adoptaron estas políticas no sufren consecuencias negativas en el empleo¹¹². Sin embargo, Sosnaud¹¹³ destaca que, debido al reducido alcance de estas políticas, sus efectos en la pobreza y los salarios son limitados, afectando a un segmento pequeño de trabajadores urbanos.

No obstante, los beneficios secundarios son significativos. Bhatia y Katz¹¹⁴ identifican tres efectos clave: el *efecto onda salarial*, que mejora los ingresos de trabajadores con sueldos ligeramente superiores al salario digno; el *efecto propagación*, que eleva los salarios en empleos similares fuera del ámbito gubernamental; y el *efecto multiplicador local*, que dinamiza la economía gracias al mayor consumo derivado de los ingresos adicionales.

Por este motivo, Bartik¹¹⁵ considera que las ordenanzas de salario digno son especialmente útiles en las ciudades, los gobiernos locales pueden exigir salarios más altos y financiarlos parcialmente.

5. Conclusiones

En el marco constitucional vigente, parece factible que el Estado pueda regular salarios mínimos interprofesionales diferenciados según el municipio o la región, siempre que se adopte una ordenación coherente que evite actuaciones oportunistas por parte de las regiones. Esta diferenciación permitiría establecer salarios mínimos ajustados a las necesidades específicas de cada territorio, como el coste de vida o el salario medio. Asimismo, las administraciones locales podrían emplear la contratación pública para garantizar un salario mínimo a los trabajadores vinculados a esos contratos, una práctica ya contemplada en la legislación española a través de la Ley de Contratos del Sector Público, lo que elimina la necesidad de modificaciones constitucionales adicionales.

Desde una perspectiva de oportunidades, la mayoría de los estudios concluyen que el incremento del salario mínimo tiene efectos positivos en el crecimiento económico. Las ciudades con un salario mínimo suelen concentrar trabajadores con mayor nivel educativo, una fuerza laboral más enfocada en servicios profesionales y consumidores

¹¹² BUSS, James A., ROMEO, Arthur, “The Changing Employment Situation in Some Cities with Living Wage Ordinances”, *Review of Social Economy*, 2006, vol. 64, nº 3.

¹¹³ SOSNAUD, Benjamin, “Living Wage Ordinances and Wages, Poverty, and Unemployment in US Cities”, *Social Service Review*, 2016, vol. 90, nº 1

¹¹⁴ BHATIA, Rajiv, KATZ, Mitchell, “Estimation of Health Benefits From a Local Living Wage Ordinance”, *American Journal of Public Health*, 2001, vol. 91, nº 9

¹¹⁵ BARTIK, Timothy J., “Thinking about Local Living Wage Requirements”, *op. cit.*

con ingresos más elevados. Este contexto genera un aumento del gasto en consumo por parte de los hogares, reduce el endeudamiento y disminuye la necesidad de ayudas públicas destinadas a trabajadores con bajos ingresos. Además, el aumento del salario mínimo contribuye a reducir las diferencias salariales dentro de las empresas, beneficiando a los trabajadores con ingresos más bajos. Esto, a su vez, tiene un impacto indirecto en la reducción de la brecha de género, dado que un mayor porcentaje de mujeres se encuentra en estas categorías salariales.

Sin embargo, también existen riesgos asociados a la implementación de un salario mínimo diferenciado. Las regiones o municipios pequeños que adoptan aumentos significativos en el SMI pueden experimentar una ralentización en el crecimiento empresarial, ya que algunas empresas, especialmente las manufactureras, tienden a trasladarse a zonas vecinas con menores costes laborales. Este fenómeno puede derivar en una competencia entre municipios o regiones para atraer inversión mediante la reducción del salario mínimo. Además, la proximidad geográfica entre municipios facilita que los consumidores se desplacen a áreas con precios más bajos, debilitando la competitividad de las empresas locales.

Por otro lado, el incremento del SMI, en contextos de alta ocupación, puede incentivar a los adolescentes y jóvenes a dedicar más tiempo al trabajo en detrimento de su compromiso educativo. Asimismo, la reacción más común de las empresas ante un aumento del SMI suele ser la reducción de las horas de trabajo, lo que no impacta directamente en la tasa de desempleo, pero sí en los ingresos totales percibidos por los trabajadores. Una parte de esta reducción de horas puede corresponder, además, a un incremento en la economía informal debido a una menor declaración de las horas efectivamente trabajadas.

Finalmente, los estudios destacan que los efectos del salario mínimo están influenciados por múltiples factores y que su magnitud y tendencia pueden variar significativamente dependiendo del contexto, la región o el sector económico. Esto dificulta extrapolar conclusiones a otros entornos y complica la previsión de los resultados específicos de un aumento del SMI en un municipio o región concreta. Además, la descentralización de la competencia para establecer el salario mínimo puede inducir conductas oportunistas por parte de las regiones o municipios, ajustando a la baja el SMI para atraer empresas o consumidores de otras áreas, lo que podría redistribuir la creación de empleo hacia espacios con menores niveles salariales, generando posibles desigualdades territoriales.

6. Bibliografía

AARONSON, Daniel, AGARWAL, Sumit, FRENCH, Eric, “The Spending and Debt Response to Minimum Wage Hikes”, *American Economic Review*, 2012, vol. 102, nº 7, p. 3111-3139.

ABRAHAM, Scott, “Downward minimum wage rigidity: Evidence from a temporary four-month increase in St. Louis”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2024, vol. 218, p. 30-47.

ALLEGRETTO, Sylvia, DUBE, Arindrajit, REICH, Michael, “Do Minimum Wages Really Reduce Teen Employment? Accounting for Heterogeneity and Selectivity in State Panel Data”, *Industrial Relations*, 2011, vol. 50, nº 2, p. 205-240.

ALLEGRETTO, Sylvia, REICH, Michael, “Are Local Minimum Wages Absorbed by Price Increases? Estimates from Internet-Based Restaurant Menus”, *ILR Review*, 2018, vol. 71, nº 1, p. 35-63.

ALMODÓVAR IÑESTA, María, “Los criterios sociales de adjudicación. especial referencia a la doctrina de los Tribunales Administrativos de recursos contractuales”, *Revista General de Derecho Administrativo*, 2022, nº 60, p. 1-38.

AMRI, Khairul, “The macroeconomic impacts of regional minimum wages; A cross-province evidence data from Indonesia”, *Journal of Regional Science*, 2018, vol. 10, nº 3, p. 163-176.

ANGELES-CASTRO, Gerardo, JUÁREZ-CRUZ, Jonatan, FLORES-ORTEGA, Miguel, “The Effect of Average Wages on the Economy: The Case of the United States”, 2014, vol. 5, nº 11, p. 30-39.

BARTIK, Timothy J., “Thinking about Local Living Wage Requirements”, *Urban Affairs Review*, 2004, vol. 40, nº 2, p. 269-299.

BHATIA, Rajiv, KATZ, Mitchell, “Estimation of Health Benefits From a Local Living Wage Ordinance”, *American Journal of Public Health*, 2001, vol. 91, nº 9, p. 1398-1402.

BOGONI, Milena, “La regulación europea del salario mínimo en la Directiva (EU) 2022/2041, de 19 de octubre”, *Temas laborales*, 2023, nº 166, p. 171-210.

BORRAJO DACRUZ, Efrén, “Políticas activas de empleo: competencias autonómicas v/ competencias estatales”, *Actualidad laboral*, 2014, nº 5.

BOSSLER, Mario, GERNER, Hans-Dieter, “Employment Effects of the New German Minimum Wage: Evidence from Establishment-Level Microdata”, *ILR Review*, 2020, vol. 73, nº 5, p. 1070-1094.

BUSS, James A., ROMEO, Arthur, “The Changing Employment Situation in Some Cities with Living Wage Ordinances”, *Review of Social Economy*, 2006, vol. 64, nº 3, p. 349-367.

BUSZKIEWICZ, James et al., “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*, 2019, vol. 16, nº 1.

CALIENDO, Marco et al., “The short- and medium-term distributional effects of the German minimum wage reform”, *Empirical Economics*, 2023, vol. 64, nº 3, p. 1149-1175.

CARD, David, “Do Minimum Wages Reduce Employment? A Case Study of California 1987–89”, *ILR Review*, 1992, vol. 46, nº 1, p. 38-54.

CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast Food Industry in New Jersey and Pennsylvania”, *The American Economic Review*, 1994, vol. 84, nº 4, p. 772-793.

CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Chapter 9. How the Minimum Wage Affects the Distribution of Wages, the Distribution of Family Earnings, and Poverty”, *Myth and Measurement*, Twentieth-Anniversary Edition, ed. Princeton University Press, 1995, p. 276-312.

CARD, David, KRUEGER, Alan B, “Chapter 12. Conclusions and Implications”, *Myth and Measurement*, Twentieth-Anniversary Edition, ed. Princeton University Press, 1995, p. 387-400.

CLEMENS, Jeffrey, STRAIN, Michael, “Estimating the Employment Effects of Recent Minimum Wage Changes: Early Evidence, an Interpretative Framework, and a Pre-Commitment to Future Analysis”, *NBER Working Papers 23084*, National Bureau of Economic Research, Inc, 2017.

COOPER, Daniel, LUENGO-PRADO, María José, PARKER, Jonathan A., “The Local Aggregate Effects of Minimum Wage Increases”, *Journal of Money, Credit and Banking*, 2020, vol. 52, nº 1, p. 5-35.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, “La residual competencia del Estado en materia de Ejecución de la Legislación Laboral”, en CRUZ VILLALÓN, J. y RODRÍGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER M. (Coordinadores), *Veinte años de relaciones laborales en Andalucía*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2003, p. 349-383.

CRUZ VILLALÓN, Jesús, *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, 2022.

CUNNINGHAM, Ian et al., “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*, 2023, vol. 52, nº 2, p. 312-341.

DHARMASANKAR, Sharada, YOO, Hoyoung, “Assessing the main and spillover effects of Seattle’s minimum wage on establishment decisions”, *Regional Science and Urban Economics*, 2023, vol. 99, p. 103865.

DUBE, Arindrajit, LESTER, T. William, REICH, Michael, “Minimum wage shocks, employment flows, and labor market frictions”, *Journal of Labor Economics*, 2016, vol. 34, nº 3, p. 663-704.

DUBE, Arindrajit, NAIDU, S., REICH, Michael, “The economic effects of a citywide minimum wage”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2007, vol. 60, nº 4, p. 522-543.

DUBE, Arindrajit, “Minimum Wages and Aggregate Job Growth: Causal Effect or Statistical Artifact?”, *IZA Discussion Paper No. 7674*, 2013 (disponible en: <https://www.econstor.eu/handle/10419/90048>).

DUBE, Arindrajit, LESTER, T. William, REICH, Michael, “Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties”, *The Review of Economics and Statistics*, 2010, vol. 92, nº 4, p. 945-964.

DUBE, Arindrajit, LINDNER, Attila, “City Limits: What Do Local-Area Minimum Wages Do?”, *The Journal of Economic Perspectives*, 2021, vol. 35, nº 1, p. 27-50.

DUSTMANN, Christian et al., “Reallocation Effects of the Minimum Wage*”, *The Quarterly Journal of Economics*, 2022, vol. 137, nº 1, p. 267-328.

ERRANDONEA ULAZIA, Elisabet, “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*, 2018, vol. 21, nº 1, p. 365-394.

EUROPEAN PARLIAMENT, “Fair minimum wages for Europe: State of play and lessons from research” 2020, (disponible en: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI\(2020\)642386_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/642386/IPOL_BRI(2020)642386_EN.pdf); 7 de febrero de 2025).

EUROSTAT, “Monthly minimum wage, Currency: Purchasing Power Standard”, 2024 (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur__custom_15306206/default/table?lang=en; 7 de febrero de 2025).

FAHIMULLAH, Fahad et al., “Earnings, EITC, and Employment Responses to a \$15 Minimum Wage: Will Low-Income Workers Be Better Off?”, *Economic Development Quarterly*, 2019, vol. 33, nº 4, p. 331-350.

FERNÁNDEZ MÁRQUEZ, Óscar, “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*, 2023, nº 262, p. 4.

FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Javier, “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*, 2021, nº 192, p. 95-126.

FIDRMUC, Jan, TENA, J. D., “National Minimum Wage and Employment of Young Workers in the UK”, *SSRN Electronic Journal*, 2013.

FORD, William F., MINOR, Travis, OWENS, Mark F., “State Minimum Wage Differences: Economic Factors or Political Inclinations?”, *Business Economics*, 2012, vol. 47, nº 1, p. 57-67.

FOSSATI, Sebastian, MARCHAND, Joseph, “First to \$15: Alberta’s Minimum Wage Policy on Employment by Wages, Ages, and Places”, *ILR Review*, 2024, vol. 77, nº 1, p. 119-142.

FUENTES, Marian, “Confebask se niega a negociar un 'SMI vasco' superior al español”, *Expansión. Economía*, 6 de febrero de 2025 (disponible en:

<https://www.expansion.com/pais-vasco/2025/02/06/67a4a669468aebb62e8b4574.html>; 7 febrero 2025).

FUENTES RODRÍGUEZ, Francisca, “Salario mínimo estatal, diferencias territoriales y de coste de vida. En CRUZ VILLALÓN, Jesús (coordinador), *Política de rentas salariales: salario mínimo y negociación colectiva*, Bomarzo, 2022, p. 163-182.

GILYARD, Shaun, PODEMSKA-MIKLUCH Marta, “Effects of Local, State, and Federal Minimum Wage on Employment Growth among Teenagers in the Restaurant Industry”, *Int Adv Econ Res*, 2020, vol. 26, nº 1, p. 89-101.

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “El Salario mínimo y su aplicación temporal: retroactividad y ‘ultraactividad’”, *El Foro de Labos*, 2025 (disponible en: <https://www.elforodelabos.es/2025/02/el-salario-minimo-y-su-aplicacion-temporal-retroactividad-y-ultraactividad/>; 7 de febrero de 2025).

GIMENO DÍAZ DE ATAURI, Pablo, “La Directiva de salarios mínimos adecuados: contenido e impacto de su trasposición al ordenamiento jurídico español”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, nº 6, p. 37-70.

GODØY, Anna, et al., “Parental Labor Supply Evidence from Minimum Wage Changes”, *Journal of Human Resources*, 2024, vol. 59, nº 2, p. 416-442.

GORDO CANO, Diana, “Desafíos y soluciones para la efectiva incorporación de cláusulas sociales a la contratación pública”, *Revista Vasca de Administración Pública. Herri-Arduralaritzako Euskal Aldizkaria*, 2023, nº 127.

HAWLEY, Zack, HANSON, Andrew, “The \$10.10 Minimum Wage Proposal: An Evaluation across States”, *Journal of Labor Research*, 2014, nº 35, p. 323-345.

HERCE MAZA, José Ignacio, “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*, 2023, nº 59, p. 77-118.

JARDIM, Ekaterina et al., “Minimum Wage Increases, Wages, and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle”, *National Bureau of Economic Research*, 2017.

JARDIM, Ekaterina, VAN INWEGEN, Emma, “Payroll, Revenue, and Labor Demand Effects of the Minimum Wage”, *Upjohn Institute working paper*, 2019, p. 19-298.

KAWAGUCHI, Daiji, MORI, Yuko, “Estimating the effects of the minimum wage using the introduction of indexation”, *Journal of Economic Behavior & Organization*, 2021, vol. 184, p. 388-408.

KNUDSEN, Marcel L., “A Fair Wage: Restaurant Owners, Minimum Wages, and the Moral Economy of Low-Wage Workplaces”, *Semantic Scholar*, 2017.

LESTER, T. William, “Restructuring Restaurant Work: Employer Responses to Local Labor Standards in the Full-Service Restaurant Industry”, *Urban Affairs Review*, 2020, vol. 56, nº 2, p. 605-639.

LI, Hao, JU, Xiaoxue, “Minimum wage and internal income disparity within enterprises”, *Finance Research Letters*, 2024, vol. 61, p. 104973.

LONG, Mark C., “Seattle’s local minimum wage and earnings inequality”, *Economic Inquiry*, 2022, vol. 60, nº 2, p. 528-542.

LUCA, Dara Lee, LUCA, Michael, “Survival of the Fittest: The Impact of the Minimum Wage on Firm Exit”, *National Bureau of Economic Research*, 2019.

MAJCHROWSKA, Aleksandra, STRAWIŃSKI, Paweł, “Minimum wage and local employment: A spatial panel approach”, *Regional Science Policy & Practice*, 2021, vol. 13, nº 5, p. 1581-1602.

MALAU, Albert Gamot et al, “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*, 2022, vol. 23, nº 191.

MANNING, Alan, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*, Princeton University Press, 2003.

MARCHAND, Joseph, “Thinking about Minimum Wage Increases in Alberta: Theoretically, Empirically, and Regionally”, *SSRN Electronic Journal*, 2017.

MARTIN, D., TERMOS, A. “Does a high minimum wage spur low-skilled emigration?”, *Economics Letters*, 2015, vol. 137, p. 200-202.

MARTÍNEZ, Maite, “Así ‘lucharán’ los sindicatos vascos por un SMI propio de 1.600 euros”, *elEconomista.es. Economía*, 20 de enero de 2023 (disponible en:

<https://www.eleconomista.es/economia/noticias/13176789/01/25/asi-lucharan-los-sindicatos-vascos-por-un-smi-propio-de-1600-euros.html>; 7 febrero 2025).

MCHENRY, Peter, MELLOR, Jennifer, “The Impact of Recent State and Local Minimum Wage Increases on Nursing Facility Employment”, *Journal of Labor Research*, 2022, vol. 43, p. 345-368.

MITRE-BECERRIL, David, CHALFIN, Aaron, “Testing public policy at the frontier: The effect of the \$15 minimum wage on public safety in Seattle”, *Criminology & Public Policy*, 2021, vol. 20, nº 2, p. 291-328.

MONROSI, José Enrique, y RIVEIRO, Aitor, “Ayuso, en la Conferencia de Presidentes: “El salario mínimo no debería ser igual para un agricultor extremeño que para un empresario de Madrid””, *elDiario.es*, 13 de diciembre de 2024 (disponible en: https://www.eldiario.es/politica/ayuso-conferencia-presidentes-salario-minimo-no-deberia-agricultor-extremadura-empresario-madrid_1_11899967.html; consulta: 7 febrero 2025).

MORCILLO MORENO, Juana, “Las cláusulas sociales en la contratación pública como garantía frente al dumping social intracomunitario”, *Revista Aragonesa de Administración Pública*, 2016, nº 47, p. 180-209.

MURAVYEV, Alexander, OSHCHEPKOV, Aleksey Y., “Minimum Wages, Unemployment and Informality: Evidence from Panel Data on Russian Regions”, *SSRN Electronic Journal*, 2014.

NADLER, Carl et al., “Are Local Minimum Wages Too High?”, *IRLE Working Paper*, 2019, vol. 19, nº 102-19.

NEUMARK, David, WASCHER, William, “Employment Effects of Minimum and Subminimum Wages: Panel Data on State Minimum Wage Laws”, *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, vol. 46, nº 1, p. 55-81.

NEUMARK, David, WASCHER, William, “State-Level Estimates of Minimum Wage Effects: New Evidence and Interpretations from Disequilibrium Methods. En *The Journal of Human Resources*”, 2002, vol. 37, nº 1, p. 35-62.

OCDE, *Competition in Labour Markets*, 2020.

ORAZEM, Peter, MATTILA, J. Peter, “Minimum wage effects on hours, employment, and number of firms: The Iowa case”, *Journal of Labor Research*, 2002, nº 23.

OTTEN, Jennifer J. et al., “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 & society*, 2018, vol. 16, nº 1, p. 538.

PORTUGAL, Pedro, CARDOSO, Ana Rute, “Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations”, *Journal of the European Economic Association*, 2006, vol. 4, nº 5, p. 988-1013.

POTTER, Nicholas, “Measuring the Employment Impacts of the Living Wage Ordinance in Santa Fe, New Mexico”, 2006.

REICH, Michael, HALL, Peter V., JACOBS, Ken, “Living wage policies at the San Francisco Airport: Impacts on worker and businesses”, *Industrial Relations*, 2005, vol. 44, nº 1, p. 106-138.

REICH, Michael, “Minimum Wages in the United States Politics, Economics and Econometrics”, *Labor in the Era of Globalization*, 2009.

ROBINSON, Helen, “Regional evidence on the effect of the national minimum wage on the gender pay gap”, *Regional Studies*, 2005, vol. 39, nº 7, p. 855-872.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, Miguel, PÉREZ GUERRERO, María Luisa, “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*, 2009, nº 100, p. 193-196.

ROJO TORRECILLA, Eduardo, “Los derechos sociales y laborales en los nuevos estatutos de autonomía. ¿Una nueva lectura de la constitución española?”, *Anales de la Facultad de Derecho*, 2007, nº 24, p. 11-28.

ROMÁN VACA, Eduardo, “Directiva sobre salarios mínimos adecuados y su transposición”, *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 2023, nº 168, p. 277-292.

ROMICH, Jennifer L., et al., “Employer Responses to a City-Level Minimum Wage Mandate: Early Evidence from Seattle”, *Urban Affairs Review*, 2020, vol. 56, nº 2, p. 451-479.

SABIA, Joseph, BURKHAUSER, Richard, HANSEN, Benjamin, “Are the Effects of Minimum Wage Increases Always Small? New Evidence from a Case Study of New York State”, *Industrial and Labor Relations Review*, 2012, vol. 65, p. 350-376.

SANDER, Richard H., WILLIAMS, E. Douglass, “Santa Monica’s Minimum Wage: Assessing the Living Wage Movement’s New Frontier”, *Economic Development Quarterly*, 2005, vol. 19, nº 1, p. 25-44.

SANTOLAYA MACHETTI, Pablo, “Competencias estatutarias y jurisprudencia constitucional”, *Revista de estudios políticos*, 1985, nº 46, p. 401-432.

SHI, Li, LIN, Carl, “Minimum Wages in China: Overview and Key Findings”, en LI, Shi, LIN, Carl. (Editors), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects*, Singapore, Springer, 2020, p. 1-12.

SHI, Li, MA, Xinxin, “Impacts of Minimum Wages on Gender Wage Gaps in Urban China”, en LI, Shi, LIN, Carl. (Editors), *Minimum Wages in China: Evolution, Legislation, and Effects*, Singapore, Springer, 2020, p. 113-144.

SIREGAR, Tifani Husna, “Impacts of minimum wages on employment and unemployment in Indonesia”, *Journal of the Asia Pacific Economy*, 2020, vol. 25, nº 1, p. 62-78.

SOSNAUD, Benjamin, “Living Wage Ordinances and Wages, Poverty, and Unemployment in US Cities”, *Social Service Review*, 2016, vol. 90, nº 1, p. 3-34.

TODD, Petra E., ZHANG, Weilong, “Distributional Effects of Local Minimum Wages: A Spatial Job Search Approach”, *National Bureau of Economic Research*, 2022.

TOSCANI GIMÉNEZ, Daniel, VALENCIANO SAL, Antonio. “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*, 2016, nº 1, p. 89-105.

WANG, Maolin et al., “Poverty alleviation and firm productivity: Evidence from China’s minimum wage system”, *International Review of Financial Analysis*, 2023, vol. 87, p. 102595.

WATANABE, Minoru, “Minimum Wage, Public Investment, Economic Growth”, en *Theoretical Economics Letters*, 2013, vol. 03, p. 288-291.

WESSELS, Walter, “Does the Minimum Wage Drive Teenagers Out of the Labor Force?”, *Journal of Labor Research*, 2005, vol. 26, p. 169-176.