

IMPACTE DEL SALARI MÍNIM COMARCAL A LES ADMINISTRACIONS DEL VALLÈS OCCIDENTAL

CAPÍTOL I. EXPERIÈNCIES DE REFERÈNCIA I PREVISIÓ D'IMPACTES GENERALS

MAIG 2019



OBSERVATORI
VALLÈS OCCIDENTAL

Un producte del **Consell Comarcal del Vallès Occidental** elaborat per l'**Observatori del Vallès Occidental** en el marc del projecte estratègic Salari Mínim Comarcal.

Amb l'assistència tècnica de



Amb el suport de



Diputació
Barcelona



Xarxa d'Observatoris
del Desenvolupament
Econòmic Local



Servei d'Ocupació
de Catalunya



Generalitat
de Catalunya



Data de publicació: 15 de maig de 2019

Consell Comarcal del Vallès Occidental. Carretera N-150 km 15, 08227, Terrassa
93 727 35 35 4 // www.ccvoc.cat // observatori@ccvoc.cat // [@consellvallesoc](https://twitter.com/consellvallesoc)

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. REVISIÓ D'EXPERIÈNCIES INTERNACIONALS I DEFINICIONS DE SALARIS MÍNIMS LOCALS	4
<i>2.1. Salari just i salari vital</i>	5
<i>2.2. Experiències per a la quantificació del salari vital</i>	7
3. IMPACTES DE SALARI ESTATAL SOBRE L'OCUPACIÓ I BAIXOS SALARIS I ESCENARIS D'UN SALARI LOCAL	13
<i>3.1. Incidència i impacte general del nou salari mínim estatal</i>	14
<i>3.2. Salaris mínims: ocupació, desigualtat i pobresa</i>	15
4. CONCLUSIONS	19
5. REFERÈNCIES	20

ÍNDEX DE TAULES, GRÀFICS I QUADRES

Taula 1. Quadre resum dels conceptes salari mínim, salari vital, renda bàsica i sistemes de garantia d'ingressos	6
Taula 2. Estimació del cost mensual per cobrir necessitats bàsiques per tipus de llar	9
Taula 3. Fonts principals de dades sobre preus i quantitats del pressupost de referència per l'AMB	10
Taula 4. Estimació de l'impacte del SMI 2019 sobre l'ocupació segons l'edat del treballadors afectats, en percentatge	16
Gràfic 1. Salaris mínims expressats com a percentatge de la mitjana dels ingressos mensuals, en relació a la mitjana UE 2014.....	5
Gràfic 2. Fórmula de càlcul del salari vital	8
Gràfic 3. Composició de les cistelles bàsiques en diferents aproximacions als salaris vitals i salaris de ciutat.	8
Gràfic 4. Evolució de les quanties del Salari Vital (Living Wage) per Londres i el Regne Unit (UK) en relació al Salari Mínim Nacional (NMW) (GBP/hora).....	12
Gràfic 5. Evolució dels salaris mínims expressats en paritat de poder adquisitiu a diferents països de la UE.....	13
Gràfic 6. Comparativa del Salari Mínim Interprofessional per 2018 i 2019 (SMI), Salari Mínim Comarcal (SM CCVOC), Salari mínim de Conveni (SMC AENC) i salari de referència de l'AMB (SR AMB)	15
Quadre 1. Resum dels principals impactes del salari mínim (Ramos i Suriñach, 2016)	4
Quadre 2. <i>Living Wage Calculator</i> , MIT-USA.....	11
Quadre 3. Metodologia de càlcul del salari vital – <i>Living Wage Foundation</i> (UK)	12

1. INTRODUCCIÓ

El Consell d'Alcaldes i Alcaldesses del Vallès Occidental va aprovar el 8 de juny de 2017 l'acord "Per un canvi de model en la lluita contra la pobresa i la desigualtat" que contempla l'establiment d'un Salari Mínim Comarcal (SMC) de 15.000€ bruts l'any com a mesura per acabar amb la precarietat laboral. Fruit d'aquest acord, des del Consell Comarcal, es va activar el projecte estratègic "Salari Mínim Comarcal" que té com objectiu principal fer de l'administració local de la comarca un motor i referent en l'aplicació de salaris mínims locals, incorporant el màxim de sectors socials i productius en l'aplicació d'un salari mínim digne en el marc de la responsabilitat social empresarial.

Diferents actuacions del projecte tenen l'objectiu de sensibilitzar i experimentar vers la necessitat d'establir retribucions de qualitat, dignes, que reverteixin la problemàtica de l'augment dels darrers anys de les persones treballadores pobres. Un primer exemple d'actuació és la incorporació del SMC a les condicions i requisits en les contractacions de serveis de les administracions locals, aspecte que el Consell Comarcal ja ha efectuat en el cas del servei d'atenció domiciliaria, transport escolar i control d'accessos, totes elles amb millores significatives.

Una segona actuació és l'elaboració del present estudi "Impacte del salari mínim comarcal a les administracions locals del Vallès Occidental". La seva finalitat és mesurar l'impacte i el cost de l'aplicació del SMC de les principals contractacions en el sou dels treballador/es, les empreses subcontractades i els pressupostos municipals. L'estudi s'estructura en dos capítols: "Experiències de referència i previsió d'impactes generals", que es presenta amb aquesta publicació, i "Anàlisi dels pressupostos i de la contractació pública", actualment, en elaboració.

Aquest primer capítol té per objectiu proporcionar informació i coneixement per divulgar i sensibilitzar la ciutadania, professionals tècnics i responsables polítics per l'establiment de salaris de referència ajustats a les necessitats socials i territorials.

A la primera part, presentem el concepte de "salari vital" com una forma més equitativa de fer operativa la fórmula clàssica del salari just, a partir d'una metodologia de quantificació de les necessitats bàsiques de les llars; i, a continuació, es fa una revisió de les diferents experiències internacionals amb salaris vitals a nivell local, posant l'èmfasi en les metodologies emprades per l'estimació dels ingressos.

La segona part del document contextualitza la implantació del salari mínim comarcal amb les polítiques salarials que s'estan duent a terme des de diferents àmbits de regulació, com el nou Salari Mínim Interprofessional (SMI) de 900€ vigent des d'aquest 1 de gener de 2019, i a partir de l'evidència disponible sobre l'impacte dels salaris mínims per reduir els baixos salaris i el risc de pobresa. Finalment, es tanca aquest primer bloc de l'estudi amb una síntesi de les principals conclusions.

2. REVISIÓ D'EXPERIÈNCIES INTERNACIONALS I DEFINICIONS DE SALARIS MÍNIMS LOCALS

Més enllà de la revisió de l'evidència empírica existent a nivell internacional dels efectes del salari mínim sobre diferents variables macroeconòmiques, com recentment han analitzat Ramos i Suriñach (2016) (veure quadre 1), per l'establiment d'una mesura d'aquestes característiques és interessant el plantejament ex ante de dues qüestions: la metodologia per establir la quantia del salari mínim amb criteris d'adequació i suficiència, i la cobertura i els impactes esperats de la mesura en termes de reducció de la pobresa laboral i desigualtat salarial.

Aquestes qüestions les abordem en el present treball des d'una perspectiva comparada, a partir de la revisió de les experiències més rellevants en l'àmbit internacional, on es pot constatar un creixent interès i producció acadèmica sobre la qüestió, així com iniciatives més properes que s'han produït en els debats sobre el salari de ciutat de Barcelona i l'Àrea Metropolitana de Barcelona.

Actualment, la pràctica totalitat de la població assalariada de la UE està coberta per alguna forma de regulació del salari mínim, ja sigui a través de l'acció del govern o mitjançant la negociació col·lectiva. Tanmateix, existeixen diferències importants entre països respecte la cobertura i la quantia dels diferents sistemes de salaris mínims. En la majoria dels països de la UE l'aplicació del salari mínim té un caràcter de mínim legal aplicable a tot el territori, tot i que a vegades la quantia pot variar per grups d'edat o pel temps treballat. En canvi, en els casos que depèn de la negociació col·lectiva, la quantia i la cobertura dels salaris mínims pot variar també entre sectors i ocupacions i territoris.

La tendència generalitzada entre els països de la UE és cap a una negociació de la regulació salarial descentralitzada, en tant que es mostrarien més adients per garantir que la seva evolució s'ajusti a les diferències de productivitat de les empreses i les diferències territorials dels nivells de vida. En canvi, és més difícil trobar experiències d'implantació de salaris mínims a nivell local. De fet, al marge de les campanyes desenvolupades als Estats Units, on alguns Estats contempen la diferenciació d'un salari mínim a nivell local (Luce, 2017), en l'àmbit de la UE l'experiència més rellevant és la desenvolupada a l'àrea metropolitana de Londres, de la que existeixen diferents anàlisis publicats sobre la seva implementació i impactes (Hirsch, 2017; Johnson, 2017; Werner i Lim, 2017; Linneker i Wills, 2016).

Quadre 1. Resum dels principals impactes del salari mínim (Ramos i Suriñach, 2016)

A diferència d'altres estudis basats en simulacions i impactes potencials de la mesura, els autors es basen en avaluacions ex-post i de tipus quasi-experimental. És a dir, intenten identificar l'impacte sobre diferents àmbits territorials (afectats i no afectats) abans i després de la implementació de la mesura, tot i que la majoria de l'evidència es troba limitada als Estats Units i el Regne Unit.

Impacte sobre els preus

A nivell local, s'observa un increment dels preus en aquells productes menys subjectes a la pressió dels competidors (serveis no comercialitzables) però inferior a l'augment del salari mínim.

Impacte sobre els beneficis i sobre la inversió

En aquells contextos on els empresaris han traslladat part dels increments de costos als consumidors, no s'observa cap impacte i la inversió augmenta (major demanda). En aquells territoris més especialitzats en productes més orientats a altres mercats, no s'observa una conclusió clara.

Impacte sobre els salaris

La literatura conclou que s'observen efectes positius bàsicament sobre els salaris baixos i no afecten de manera important el conjunt de la distribució salarial.

Impacte sobre la pobresa

No s'aprecia evidència d'un impacte significatiu sobre el risc de pobresa. La raó és que un salari mínim més alt dificulta encara més les possibilitats de trobar feina als col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral.

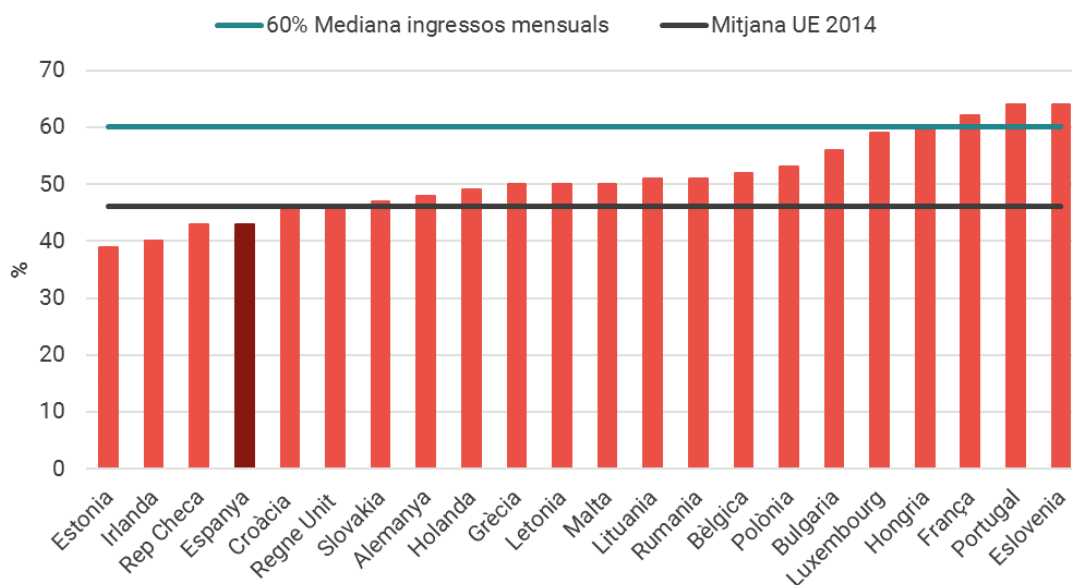
2.1. Salari just i salari vital

Una de les primeres aproximacions de la definició de “salari just” es va dur a terme en el Consell Europeu¹ en el marc dels debats per establir els criteris pel dret a una remuneració equitativa i d’acord amb la Carta Europea de Drets Socials de 1989. D’aquest primer debat se’n deriva el llindar del 60% de la mitjana dels ingressos a nivell nacional com a criteri de suficiència i d’adequació d’ingressos per garantir un nivell de vida digne. Actualment, aquest llindar es manté com a criteri per valorar el grau d’assoliment dels objectius de la Carta per part dels Estats membres i és l’indicador de referència per estimar el risc de pobresa monetària en el conjunt de la UE.

Tanmateix, la capacitat adquisitiva dels salaris mínims en relació el conjunt de la massa salarial a nivell nacional han tendit a disminuir com a conseqüència de diversos factors, principalment, la manca d’actualització de la seva quantia davant els increments de la inflació i de productivitat. Un fenomen que en les darreres dècades ha suposat una ampliació de les desigualtats entre els treballadors amb salaris més alts en detriment dels treballadors amb més baixos salaris, els més afectats per la flexibilitat i la inestabilitat laboral.

I és que, d’acord amb les dades més recents, la major part de les quanties dels salaris mínims a la UE es troben per sota del llindar del 60% de la mitjana dels ingressos a nivell nacional i, per tant, no actuen com un mecanisme efectiu contra el risc de pobresa. En el cas d’Espanya, la ràtio entre el salari mínim i la mitjana dels ingressos nacionals s’ha situat històricament entre les més baixes de la UE, essent, l’any 2014 de poc més del 40% (Gràfic 1).

Gràfic 1. Percentatge de cobertura dels salaris mínims vers la mitjana dels ingressos mensuals dels països de la Unió Europea. Any 2014



Font: Eurostat, *Minimum wage statistics* [consulta: març de 2019].

Com a conseqüència d’aquesta evolució negativa, el salari mínim ha deixat de ser una referència adequada d’ingressos per garantir un nivell de vida digne en la majoria d’estats membres de la UE. És en aquest context, que es reprèn el debat sobre el “salari vital” (*Living Wage*). Es tracta d’un concepte amb una llarga trajectòria que pretén establir quins són els ingressos adequats per mantenir un nivell de vida digne dels treballadors i les seves llars, un objectiu que no sempre assoleixen els salaris mínims vigents en països de la UE (Fabo, 2018).

Fonamentalment, el salari vital es distingeix per la seva metodologia de càlcul basada en l’estimació de les necessitats bàsiques de les llars de les persones treballadores, mentre que el salari mínim estableix un topall mínim salarial que ha de ser acceptable per a les empreses. En general, el salari mínim té un caràcter vinculant, que resulta de la

¹ El Consell Europeu és una cimera de caràcter intergovernamental conformada pels caps d’estat o de govern dels Estats membres de la Unió Europea (UE). No ha de confondre’s amb el Consell de la Unió Europea ni amb el Consell d’Europa, organismes diferents.

negociació directa o la consulta prèvia del govern amb els agents socials, i pren en compte variables com la productivitat i la competitivitat de les empreses i no només criteris de suficiència d'ingressos.²

El concepte de salari vital ha anat guanyant reconeixement en l'agenda comunitària en el context de l'Estratègia Europa 2020 i, recentment, en l'aprovació del Pilar de Drets Socials de la UE (2017), que recull en l'article 6: *"Els treballadors tenen dret a salaris justos que proporcionin un nivell de vida digne. S'ha de garantir un salari mínim adequat que permeti satisfer les necessitats dels treballadors i les seves famílies en funció de les condicions econòmiques i socials, i al mateix temps, garantir l'accés al treball i els incentius per buscar-ne. S'ha d'evitar la pobresa dels treballadors."*

No obstant, l'eficàcia d'aquesta declaració, que no té caràcter vinculant, dependrà en bona mesura de la disposició dels estats membres. A nivell europeu, la Comissió Europea no ha tingut un paper molt destacat en la promoció d'uns mínims salarials adequats al nivell de vida i ha mantingut sempre una posició condicionada, d'una banda, per la manca de competència comunitària sobre els salaris i, de l'altra, pel seu compromís amb l'estabilitat pressupostària i la competitivitat de les economies.

El discurs actual sobre el "salari vital" a la Unió Europea es basa en bona mesura en les experiències i debats que s'han desenvolupat en el context dels països de parla anglesa durant les darreres tres dècades, aspecte que es tracta en el següent apartat. D'altra banda, el debat sobre el "salari vital", comparteix la mateixa base de discussió que la renda garantida i la renda bàsica de ciutadania, una qüestió que també ha estat recentment analitzada en perspectiva territorial per l'Observatori del Vallès Occidental.³

En aquest sentit, la Renda Garantida de Ciutadania (RGC) aprovada per la Llei 14/2017, reconeix el dret a una prestació econòmica amb la finalitat de garantir els mínims d'una vida digne de les persones de la llar per tal de promoure la participació activa en la societat. Al marge de que es tracta d'una prestació pública, la diferència més destacable de la RGC amb el disseny del salari vital es concreta en els criteris referents a la quantia i la cobertura (Taula 1).

Taula 1. Quadre resum dels conceptes salari mínim, salari vital, renda bàsica i sistemes de garantia d'ingressos

	Qui paga?	Criteris per establir la quantia	Qui el rep? (Cobertura)	Rang legal
Salari mínim	Empreses	Redistribució d'acord amb productivitat i competitivitat	Assalariats/des	Obligatori
Salari vital	Empreses	Redistribució amb criteris de suficiència per garantir un mínim vital	Assalariats/des	Voluntari
Renda Bàsica	Estat	Suficiència per garantir un mínim vital	Ciutadania / Universal	Obligatori
Garantia d'ingressos mínims	Estat	Prestació complementària a altres ingressos per sota del llindar de suficiència	Ciutadania / condicionada per baixos ingressos	Dret subjectiu

Font: elaboració pròpia a partir d'Eurofound (2018).

En primer lloc, i a diferència de la renda bàsica universal, la renda garantida es configura com una prestació condicionada a la insuficiència d'ingressos de la unitat familiar i, per tant, té un caràcter complementari i subsidiari a altres fonts d'ingressos derivades del treball i prestacions públiques. La segona diferència important fa referència als criteris d'estimació dels mínims vitals, que a la pràctica, es tradueixen en quanties sistemàticament inferiors de les rendes mínimes respecte els salaris vitals. Aquestes diferències s'explicarien en part perquè el salari vital (i el salari

² Els criteris per l'establiment del SMI d'acord amb l'article 27.1 de l'Estatut dels Treballadors fan referència a la inflació, la productivitat i l'increment de la participació del treball en la renda nacional i la conjuntura econòmica general.

³ Observatori del Vallès Occidental (2018) "Models de garantia de rendes i escenaris d'implementació al Vallès Occidental".

mínim), en tant que retribucions del treball, incorporen un component de redistribució de la productivitat i de capacitat de consum que estaria absent en els sistemes de garantia d'ingressos.⁴

Així doncs, malgrat la diversitat d'aproximacions, un salari vital es defineix com aquell capaç de proveir els ingressos necessaris per garantir un nivell de vida socialment acceptable per a un treballador a temps complet. L'estimació d'aquests ingressos s'ha d'actualitzar regularment per tal de reflectir el canvis de vida i la seva quantia hauria de contribuir a cobrir les necessitats de les persones dependents a la llar (Eurofund, 2018).

2.2. Experiències per a la quantificació del salari vital

Tot seguit es presenta una breu revisió d'algunes de les experiències d'implementació de salaris vitals més significatives a nivell internacional (EUA, Regne Unit, Canadà, Nova Zelanda, etc.) i de les més properes, com Barcelona. L'estat de la qüestió posa èmfasi en la metodologia emprada per determinar la suficiència d'ingressos de les llars i la seva relació amb altres referències de mínims salarials.

La metodologia més utilitzada en l'àmbit de la Unió Europea per definir uns nivells mínims d'ingressos ajustats al cost de la vida és la dels *Pressupostos de Referència* (Deeming, 2018). Aquest instrument s'ha fet servir durant dècades a molts països amb diverses finalitats, com analitzar la capacitat financera de les llars o l'adequació dels programes de garantia d'ingressos. En general, un pressupost de referència es defineix per fixar el nivell de recursos necessaris per a la participació adequada de tots els membres d'un llar de la vida social, per a satisfer les diferents necessitats i poder desenvolupar els rols que es pressuposen de la participació.

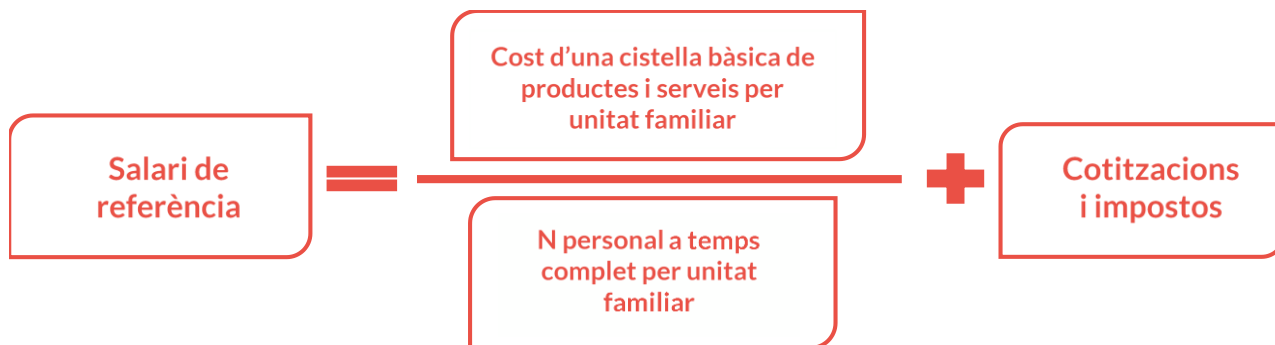
A la pràctica, aquesta metodologia suposa l'elecció d'una cistella bàsica de béns i serveis i unes quantitats mínimes de consum per cobrir les necessitats de les diferents tipus de llars. El pressupost estimat que resulta del càlcul permet estimar el salari de referència en funció del nombre de persones actives residents a la llar. El salari vital mensual resulta de la mitjana ponderada dels salaris de referència per diferents tipus de llars (Gràfic 2).⁵

La composició de les cistelles bàsiques no presenten grans diferències entre les diverses aproximacions internacionals (Gràfic 3). La major part dels pressupostos de referència de les llars van destinats al pagament de l'habitatge i l'alimentació. Els mètodes emprats per l'estimació de quantitats i preus per tipus de llars pot variar entre les diferents aproximacions. En la majoria de casos, aquests pressupostos resulten d'una combinació de coneixement expert i fonts d'informació estadística sobre el consum i despesa de les llars que posteriorment és validada i consensuada amb la participació de la ciutadania en grups de discussió per definir un nivell mínim però acceptable de les despeses bàsiques.

⁴ D'acord amb la regulació de l'indicador de suficiència d'ingressos, la situació de necessitat es defineix com la incapacitat de fer front a "despeses essencials", que s'identifiquen amb necessitat bàsiques com són "les pròpies de la manutenció, les derivades de l'ús de la llar, les que faciliten la comunicació i el transport bàsics, i també totes les que són imprescindibles per a viure dignament" (article 13, Llei 3/2016, de de 27 de juliol, de prestacions socials de caràcter econòmic). Tanmateix, i donant peu a confusions, s'ha de tenir en compte que fins l'any 2004, el Salari Mínim Interprofessional actuava com indicador de referència per determinar la quantia de prestacions socials.

⁵ En alguns models de salari vital, només es consideren els ingressos necessaris per cobrir les necessitats d'un treballador o treballadora a temps complet, també poden haver-hi diferències en la intensitat de treball de les llars. Si bé aquesta és la fórmula més estesa i la que s'aplica per la *Living Wage Foundation* del Regne Unit, de fet l'única realment existent en l'àmbit de la UE.

Gràfic 2. Fórmula de càlcul del salari vital



Font: elaboració pròpia.

Gràfic 3. Composició de les cistelles bàsiques en diferents aproximacions als salaris vitals i salaris de ciutat.



Font: elaboració pròpia.

El projecte europeu ImPROvE (*Poverty Reduction in Europe: Social Policy and Innovation*) finançat per la Comissió Europea, és un dels intents més destacats per definir una metodologia comuna per construir uns pressupostos de referència que siguin comparables entre diferents països de la Unió Europea. Aquesta metodologia es basa en la definició d'una cistella comuna adaptada pels respectius equips de recerca en funció del context nacional (Goedemé et al., 2018). Els seus resultats inclouen els pressupostos de referència de sis ciutats europees (Anvers, Atenes, Barcelona, Budapest, Hèlsinki i Milan) que es corresponen amb el mínim d'ingressos per a quatre tipologies de llars (dona sola, una parella sense fills, llar monoparental i parella amb fills).

A continuació (Taula 2), presenten els pressupostos de referència estimats per diferents tipus de llars d'acord amb dues metodologies d'estimació del cost de la vida de la ciutat de Barcelona, la del projecte IMPROVE i l'elaborada per l'Àrea Metropolitana de Barcelona (AMB).

Taula 2. Estimació del cost mensual per cobrir necessitats bàsiques per tipus de llar

Tipus de llar	Cost mensual (IMPROVE)	Cost mensual (AMB, 2017)
1 adult	725,55	699,82
1 adult i 1 menor 0-13 anys	1.299,71	1.114,60
2 adults	1.299,71	1.187,84
2 adults i 1 menor 0-13 anys	1.678,88	1.427,51
2 adults i 2 menors (1 de 0-13 anys /1 de 14-17 anys)	2.164,43	1.672,91
2 adults i 3 menors (2 de 0-13 anys i 1 de 14-17 anys)	2.543,59	1.816,76

Font: *Salari i rendes bàsiques de ciutat. Resum executiu, Consell Econòmic i Social de Barcelona.*

El salari de referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona

L'abril de 2015 l'Ajuntament de Barcelona va proposar a sindicats i patronals implantar un salari mínim de ciutat amb l'objectiu de garantir que els treballadors residents rebessin una remuneració adequada al cost real de la vida a la capital catalana. L'any 2016, des de l'AMB es va promoure una metodologia pel càlcul d'un pressupost de referència que servís com a indicador per l'any 2017.

La metodologia seguida per l'establiment del salari de referència de l'AMB es basa en la disponibilitat de fonts estadístiques sobre el nivell de consum i de despesa de les llars, principalment de l'Enquesta de Pressupostos Familiars (EPF) (D'Aleph, 2017). La definició de la cistella bàsica de productes en l'àmbit de l'AMB és una adaptació dels elements inclosos en el càlcul del salari vital de Londres en funció dels diferents grups de despesa considerats en l'EPF. Donat que els preus de béns i serveis com el transport i el lloguer poden variar localment, es calculen pressupostos diferenciats per les llars que viuen en diferents municipis de l'AMB segons el seu nombre d'habitants i a partir del màxim de desagregació que permet l'EPF. La mostra de llars considerada per a l'estimació queda restringida a aquelles on el salari és la principal font d'ingressos.

A l'hora de fer servir estadístiques de consum de les llars, cal tenir en compte, però, que la informació disponible és sobre la despesa efectiva i no sobre les necessitats bàsiques de la llar. Per tant, mentre que en alguns béns i serveis l'EPF funciona com a referència de les despeses mitjanes de les llars, en d'altres casos serveix per elaborar una mostra representativa a partir de la qual es calcula el consum bàsic de manera adequada. Per exemple, a partir de la selecció d'un habitatge bàsic per a cada tipus de llar (N habitacions per N de persones residents) es pot calcular el cost de l'habitatge i els subministraments a partir de la informació de l'EPF per a les famílies que resideixen en aquests habitatges bàsics. Per a l'obtenció d'informació de preus i quantitats que no es troben disponibles a l'EPF s'utilitzen altres fonts detallades en l'informe (Taula 3).

Taula 3. Fonts principals de dades sobre preus i quantitats del pressupost de referència per l'AMB

Aliments i begudes	Preus extrets d'una cadena de supermercats de referència segons la OCU i quantitats d'una dieta equilibrada segons la "Sociedad Española de Nutrición Comunitaria".
Neteja i higiene personal	Preus extrets de la mateixa cadena de supermercats que a la cistella d'aliments i begudes i quantitats definides ad-hoc però assumides raonables.
Cost de l'habitatge (lloguers reals i imputats)	Preus revelats de l'EPF per a una mostra representativa d'habitatges amb una mida necessària per acomodar el nombre de membres. Preus posteriorment ajustats per un índex de diferència amb l'AMB (per mida de municipi) calculat amb les dades del Sistema d'Indicadors Metropolitans.
Despesa de la llar	Despesa mitjana mensual per llar de l'EPF per a una mostra representativa d'habitatges amb una mida necessària per acomodar el nombre de membres. Pel cost de la factura d'internet i trucades: mitjana de preus de les tres principals companyies telefòniques de l'Estat amb un contracte assumit bàsic.
Transport	Preus dels bitllets integrats de TMB ponderats pel nombre de municipis de l'AMB que pertanyen a cada zona d'influència (zones 1 i 2).
Despeses personals i oci	Pel preu dels restaurants i cinema: mitjana de preus de tres webs de referència en oci i quantitats ad-hoc assumides raonables (1 o 2 cops al mes). Pel cost de la factura del mòbil: mitjana de preus d'un contracte bàsic de les tres principals companyies telefòniques.
Roba i complements	Mitjana de preus de les tres principals marques de roba assequible no especialitzades en peces ni sexes concrets. Quantitats ad-hoc assumides raonables.
Educació	Preu públic de les escoles bressol de l'Ajuntament de Barcelona, ajustat per municipi segons una ràtio de diferències amb Barcelona extret de l'EPF i només imputat per a famílies que tenen nens de 0 a 3 anys. El preu del menjador escolar correspon al preu públic regulat per la Generalitat de Catalunya pel curs 2016/17 . El preu de la matrícula universitària correspon al preu per crèdit regulat per la Generalitat de Catalunya pel curs 2016/17 a un grau de 60 crèdits de mitjana.
Despeses extraordinàries	Quantitat proporcional de la despeses ordinàries basada en la proporció real observada a l'EPF

Font: D'Aleph, 2017.

L'experiència dels Estats Units amb els salaris vitals a nivell local

L'experiència pionera dels Estats Units ha inspirat en bona mesura el moviment internacional pel salaris vitals, si bé en les diverses campanyes de mobilització que s'han dut a terme la qüestió de la metodologia o la fórmula per al càlcul ha tingut un paper secundari. L'any 1938 el Congrés va establir un salari mínim a nivell federal legalment vinculant sense preveure cap fórmula de càlcul o criteri d'actualització. Complementàriament, els Estats poden establir salaris mínims en el seu àmbit territorial i alguns reconeixen la competència de les autoritats locals per definir la seva pròpia regulació (Luce, 2017).

El moviment pels salaris vitals als Estats Units (*Living Wage*) sorgeix els anys 90 a iniciativa d'organitzacions de la societat civil davant la pèrdua de poder adquisitiu dels salaris mínims legalment establerts per cobrir les necessitats bàsiques de les llars. La primera campanya per un salari vital es planteja amb èxit a la ciutat de Baltimore (Maryland) l'any 1994, des d'on s'estén a la resta del país. L'any 2010 al voltant de 125 entitats locals havien aprovat ordenances de salaris vitals, en la majoria de casos, la seva quantia es correspon amb el llindar de pobresa definit a nivell federal per una llar tipus i preveu la revisió anual en funció de l'evolució del cost de la vida.

La referència al llindar de risc de pobresa ha estat criticada per una part dels experts i activistes del moviment ja que aquesta es considera com un indicador poc adequat per mesurar el cost real de la vida. D'altra banda, les campanyes

pel salari vital als Estats Units, s'han caracteritzat per un major èmfasi en la mobilització i l'acció col·lectiva per sobre de les qüestions tècniques. De fet, malgrat la disponibilitat de diverses metodologies de càlcul (Quadre 2), les campanyes més recents que s'han desenvolupat en diferents cadenes de menjar ràpid en l'estat de Califòrnia i ciutats importants com Washington i Seattle han pres com a referència la demanda d'un salari hora de 15\$ sense necessitat d'una fórmula o metodologia acreditada. Actualment, el moviment *Fight for 15\$* ha esdevingut la referència on convergeixen les demandes d'un salari just, desdibuixant les diferències entre els conceptes del salari mínim i el salari vital. La quantia dels 15\$ per hora se situa per sobre del llindar del risc de pobresa (en torn els 12\$ per hora l'any 2016), mentre que no representa un salari vital per la majoria de treballadors de moltes ciutats (Luce, 2017).

El cas dels Estats Units es diferencia de l'experiència del Regne Unit, que es mostra tot seguit, en tant que la reivindicació d'un salari vital es presenta com una estratègia de pressió a través de la mobilització per l'increment i l'actualització dels salaris mínims legalment vinculants, mentre que en el cas del Regne Unit es tracta d'un moviment que ha cercat la complicitat dels empresaris per l'adopció voluntària d'unes tarifes salarials basades en criteris objectius.

Quadre 2. Living Wage Calculator, MIT-USA

Es tracta d'una metodologia desenvolupada per investigadors del *Massachusetts Institute of Technology* per definir una mesura alternativa al llindar federal de risc de pobresa com a referència d'un nivell d'ingressos necessaris per mantenir un mínim nivell de vida. A diferència del risc de pobresa, el model del salari vital es basa en una aproximació a preus de mercat a una cistella bàsica de productes i serveis més àmplia (s'inclouen despeses relacionades amb la cura d'infants i la salut) i que pren en consideració la variació de preus per àmbits geogràfics en el cost de despeses essencials de les llars.

La metodologia de càlcul contempla fins a 12 tipus de llars amb diferents intensitats d'ocupació. A nivell geogràfic, el salari vital es calcula per 381 àrees metropolitanes dels 50 Estats. El salari vital es defineix com el salari necessari per cobrir les despeses de la cistella bàsica més tots els impostos que se'n derivin.

Les fonts d'informació per establir les quantitats i preus dels components de la cistella bàsica es basen en diverses fonts estadístiques i altres fonts d'informació de preus a nivell nacional ajustades a nivell regional.

Font: *Living Wage Calculator* (2017 Update). Disponible a:

<http://livingwage.mit.edu/resources/Living-Wage-User-Guide-and-Technical-Notes-2017.pdf> [Consulta: març de 2019].

L'experiència del Regne Unit

Una de les experiències internacionals més rellevants d'implementació de salaris mínims a nivell local és la iniciativa impulsada per la *Living Wage Foundation* (LWF). Actualment, en el Regne Unit existeixen tres nivells i mecanismes de fixació de mínims salarials que es distingeixen pels criteris de cobertura, la quantia i, especialment, pel seu rang legal (Hirsch, 2017)

En primer lloc, el Salari Mínim Nacional (*National Minimum Wage, NMW*) de caràcter legal es va introduir de nou l'any 1999, des de la seva retirada a principis del anys 80. La seva quantia s'estableix anualment d'acord amb les recomanacions d'una Comissió independent formada per experts i representants dels agents socials, amb criteris de suficiència i considerant el seu impacte sobre la inflació i la demanda de treball. La seva aplicació és legalment vinculant per tots els treballadors majors de 21 anys.

Segon, la referència al Salari Vital de Londres (*London Living Wage*) és la utilitzada per la *Living Wage Foundation* (LWF) des de principis dels 2000 per l'acreditació de les empreses que voluntàriament acorden el pagament d'uns nivells salarials que es consideren suficients per mantenir un nivell de vida acceptable d'acord amb la metodologia desenvolupada per la LWF, i que va ser posteriorment modificada per cobrir la resta d'àmbits territorials fora de Londres (Quadre 3).

Finalment, el Salari Vital Nacional (*National Living Wage*) es va introduir l'any 2016 a iniciativa del govern com a una mesura per reduir l'extensió dels baixos salaris. Amb aquesta política es pretén incrementar progressivament el salari mínim legal per a majors de 25 anys fins al llindar del 60% de la mediana nacional entre 2015 i 2020.

Quadre 3. Metodologia de càlcul del salari vital – *Living Wage Foundation* (UK)

La metodologia per al càlcul del salari vital al Regne Unit es basa en el càlcul de pressupostos de referència per a diferents tipus de llars que s'actualitzen anualment en funció de la inflació i els canvis en la fiscalitat i el sistema de prestacions públiques. La composició de la cistella bàsica també es revisa i valida periòdicament en relació amb els canvis que es produeixen a la societat a partir d'una sèrie d'entrevistes i grups de discussió amb individus representatius de diferents estrats socioeconòmics.

Degut a la gran variació territorial en els preus d'una sèrie d'elements de la cistella de productes, es duen a terme estimacions de preus en matèria d'habitatge, transport i taxes municipals per a les diferents àrees geogràfiques fora de l'àrea de Londres.

Per a cada tipus de llar es calcula el salari hora que es requereix per produir el pressupost de referència, un cop deduïts els impostos corresponents i considerant les prestacions públiques i altres beneficis que se'n podrien derivar en el supòsit que els adults de la llar treballen a temps complet (s'inclouen fins a 17 tipus de llars diferents formades per persones soles, parelles i parelles segons el número i l'edat dels fills). Finalment, el salari vital resulta de la mitjana ponderada d'aquests salaris hora d'acord amb el pes poblacional dels diferents tipus de llar en la població (D'Arcy i Finch, 2016 i 2017).

En el Gràfic 4 es mostra la comparativa entre l'evolució d'aquests mínims salarials a nivell local i nacional. D'acord amb les estimacions de cobertura per a l'any 2018⁶, un 9% dels treballadors del Regne Unit estarien coberts per salaris mínims a nivell nacional de caràcter legal (un total de 2.520.000 treballadors). La incidència del salaris vitals acreditada per la *Living Wage Foundation* és de 4.700 empreses (sense informació disponible del total de treballadors coberts).

Gràfic 4. Evolució quanties del Salari Vital (*Living Wage*) per Londres i el Regne Unit (UK) en relació al Salari Mínim Nacional (NMW) (GBP/hora)



Font: *Living Wage Foundation*.

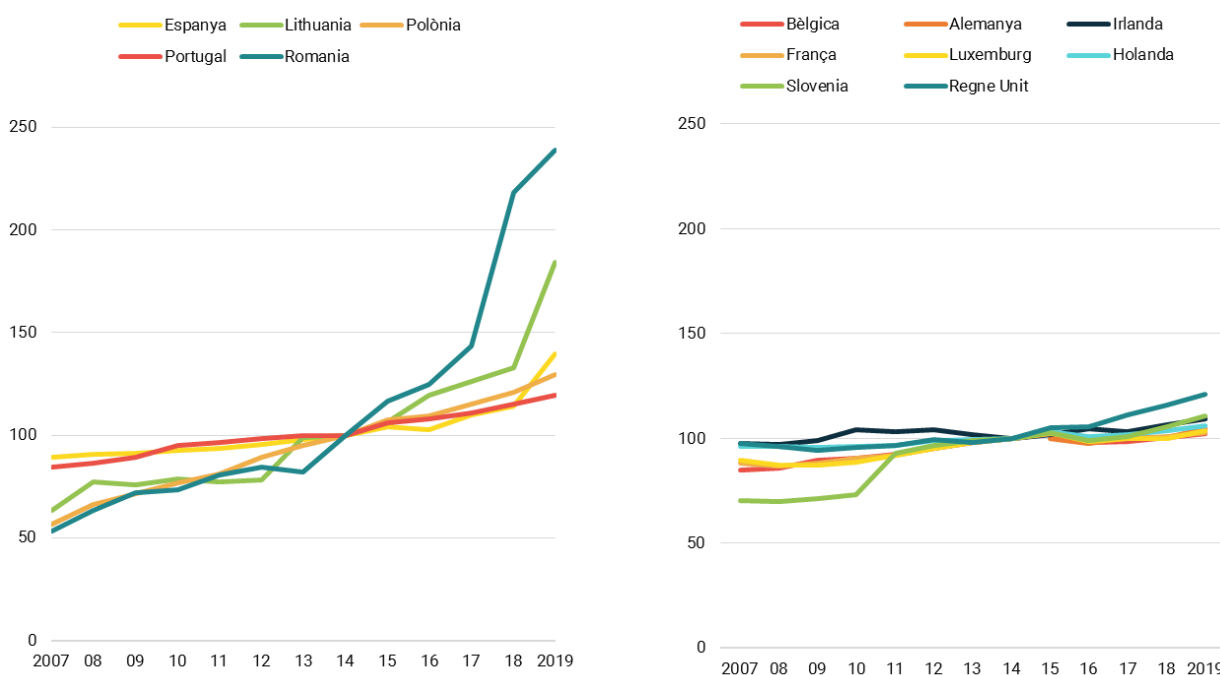
⁶ *The minimum wage in 2018 – Low Pay Commission Analysis*, Disponible a: <https://www.gov.uk/government/publications/the-minimum-wage-in-2018-lpc-analysis> [Consulta: març 2019].

3. IMPACTES DE SALARI ESTATAL SOBRE L'OCUPACIÓ I BAIXOS SALARIS I ESCENARIS D'UN SALARI LOCAL

Els darrers temps, la qüestió salarial ha tornat al centre de l'agenda política davant l'emergència dels treballadors amb baixos salaris i la pobresa laboral com a conseqüència de les estratègies de devaluació interna que s'han implementat en la gestió de la crisi econòmica en el si de la UE. I és que, malgrat l'absència de competència comunitària sobre la qüestió, la congelació i devaluació dels salaris, especialment dels baixos, han esdevingut una de les principals variables per l'ajust econòmic que s'ha dut a terme, sobretot, en els països del sud d'Europa. Des del moviment sindical europeu i moviments socials s'ha defensat la necessitat d'impulsar una sèrie de mesures per bastir una estratègia de creixement econòmic basada en una major participació del treball en els increments de la productivitat i la reducció de les diferències salarials entre grups de treballadors.

En el Gràfic 5 es representa una visió de conjunt amb l'evolució dels salaris mínims a diferents estats europeus separats en dos grups segons la capacitat de compra. L'evolució s'expressa en termes de paritat de poder adquisitiu, és a dir, eliminant l'efecte de les diferències de preus existents entre països i partint de l'any 2014 com a moment de referència. A primera vista, s'observa una tendència a l'alça generalitzada més acusada a partir de l'any 2017 en el grup de països amb un salaris mínims relativament baixos, on es troba Espanya. De fet, la nova quantia del salari mínim decretada per l'any 2019 suposa un dels increments més importants dels registrats entre les grans economies europees dels últims anys. Val a dir, però, que Espanya té una de les proporcions més baixes de població assalariada que rep menys del 105% del salari mínim. Així doncs, el 5% dels assalariats espanyols tenien, al 2016, salaris al voltant del nivell del salari mínim d'aquell moment, molt lluny de la majoria de països europeus (amb proporcions majors del 10% en països com Portugal, Polònia, Hongria).⁷

Gràfic 5. Evolució dels salaris mínims expressats en paritat de poder adquisitiu a diferents països de la UE (2014=100)*



(*) El gràfic de l'esquerra es representa l'evolució de països amb salaris mínims amb una capacitat de compra en un nivell mig (entre 750 i 1000 ppp a gener de 2018) En el grup de la dreta consten els països amb salaris mínims superiors a les 1000 ppp.

Font: elaboració pròpia a partir d'Eurostat, *Minimum Wage Statistics* [consulta: març de 2019].

⁷ Cal tenir en consideració que, fins el 2019, Espanya tenia un dels SMI més baixos de la UE en comparar amb el salari mitjà (és a dir, el salari mínim a Espanya és baix respecte a la retribució mitjana dels treballadors). Aquestes dades fan referència a jornades a temps complet, amb la qual cosa no es mesura l'efecte de l'ocupació a temps parcial.

3.1. Incidència i impacte general del nou salari mínim estatal

Els dos darrers anys s'han acordat una sèrie de mesures per part del Govern de l'Estat i els agents socials que apunten cap a la recuperació del poder adquisitiu dels assalariats. Ens referim, en primer lloc, a la pujada del Salari Mínim Interprofessional decretada el desembre del 2018 i que estableix la quantia de 900€ mensuals (per 14 pagues) per l'any 2019. La nova quantia representa un increment de més del 22% respecte el 2018 i l'augment més important des de 1977. L'objectiu explícit d'aquesta mesura és prevenir la pobresa en el treball i fomentar un creixement salarial més general que tendeixi a reduir les desigualtats salarials, d'acord amb les recomanacions internacionals per garantir una remuneració equitativa.

D'altra banda, l'augment del SMI es presenta alineada amb les noves recomanacions en matèria salarial pactades pels agents socials en el *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva* (AENC) pels anys 2018 - 2020.⁸ D'acord amb el text, que no té una naturalesa legalment vinculant però marca les orientacions que han d'adoptar els diferents àmbits de negociació, les parts es comprometen a promoure l'establiment d'un Salari Mínim de Conveni (SMC) de 14.000€ anuals (lleugerament superior el SMI) que s'hauria d'incloure de manera gradual en les negociacions de la renovació dels convenis col·lectius durant el període de vigència de l'Acord. Així mateix, les parts insten a les administracions públiques a que tinguin en compte aquest criteri salarial en l'aplicació dels processos de contractació que se'n derivin de la Llei 9/2017, de contractes del sector públic. En conjunt (veure gràfic 6), aquestes noves mesures apunten cap a la convergència del SMI amb altres referències de mínims salarials existents per àmbits territorials i funcionals. D'aquesta manera, la relació entre convenis col·lectius i salaris mínims seria molt més estreta.

La intensitat d'aquests canvis han generat certa inquietud respecte els seus impactes potencials en termes d'inflació i sobre l'ocupació (Fernández Kranz, 2019; Lacuesta et al., 2019).⁹ La conseqüència més immediata d'aquesta mesura, però, és en termes de cobertura, és a dir, del nombre de treballadors que passarien a cobrar el nou import; algunes estimacions situen en un 6,1% per a Catalunya el 2019, que seria molt més important entre els grups més vulnerables, com els joves menors de 24 anys i els treballadors de baixa qualificació en petites empreses, així com en sectors dels serveis personals (comerç, hoteleria) i els serveis administratius i auxiliars (Felgueroso i Jansen, 2018). D'altra banda, d'acord amb les dades de l'estudi sobre salaris elaborat pel Consell Comarcal a l'any 2018, el 10% dels assalariats residents als municipis de la comarca tenien uns ingressos iguals o inferiors a 7.749 euros l'any 2016. Una quantia inferior a la establerta en el SMI de l'any 2018 (10.302€ anuals), mentre que el 20% dels assalariats tenia un sou igual o inferior a 12.596 euros bruts, el que suposa que eren perceptors de salaris per sobre del SMI però encara inferiors a la referència del Salari Mínim Comarcal fixat pel Consell d'Alcaldes en l'acord de juny de 2017.

La negociació col·lectiva a Espanya s'ha caracteritzat històricament per unes taxes de cobertura entre les més elevades en perspectiva comparada, entorn al 80 i 90% segons les estimacions (Martínez Matute, 2016). Per tant, proporciona un marc adequat per incidir sobre la qüestió dels baixos salaris. Tanmateix, des de les organitzacions sindicals s'ha advertit del creixement dels baixos salaris degut al creixement de l'ocupació en activitats de poc valor afegit així com a la pèrdua de poder de negociació dels treballadors com a conseqüència de l'atur i les reformes laborals.

L'anàlisi de la incidència dels baixos salaris a la negociació col·lectiva a partir d'una mostra de 169 convenis d'àmbit sectorial a Catalunya pel sindicat UGT (2018) mostra una extensió elevada del fenomen: prop del 80% dels convenis analitzats presenten categories laborals amb un salari base inferior als 1.000 € (sou brut sense prorrateig de les pagues extraordinàries). La major part d'aquests convenis tenen més d'una categoria per sota del llindar dels 1.000 €. Les categories amb sous més baixos són les de peons i aprenents. Els salaris més freqüents entre aquests convenis està

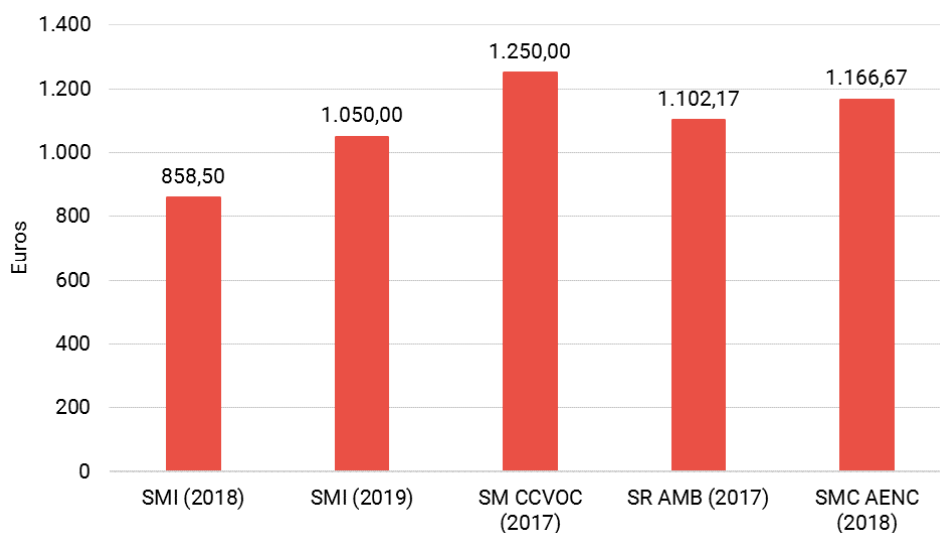
⁸ Resolución de 17 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Boletín Oficial del Estado, 18 de julio de 2018, núm. 173.

⁹ No hi ha gaire evidència empírica sobre l'impacte del salari mínim sobre el nivell de preus fora dels EUA i Canadà on la major part d'anàlisis no troben un impacte significatiu. Els treballs en països de la UE troben un impacte més important que varia en funció de la regulació del mercat. D'acord amb estimacions recents per a 20 països de la UE, l'increment del salari mínim té un impacte sobre l'increment de preus del consum però es tracta d'un efecte limitat que no qüestiona els guanys del poder adquisitiu que se'n deriva per les llars amb ingressos més baixos (Arpaia et al., 2017).

entre 600 i 800€. Els sectors amb una major incidència de baixos salaris són els relacionats amb les activitats del comerç i la restauració.

D'acord amb les estimacions del gabinet tècnic de CCOO (2018) a partir de l'Enquesta d'Estructura Salarial de 2016, un 13% dels treballadors a temps complet a Catalunya tenen uns salaris inferiors al llindar del 14.000€ anuals (vers un 15% de mitjana per Espanya), 7,8% entre els homes i 17,2% entre les dones. Entre els col·lectius que es veurien més beneficiats dels increments dels salaris mínims de conveni que s'han acordat a l'AENC es trobarien els joves (un 23% dels treballadors menors de 30 anys), un 8,3% del treballadors a temps complet i un 17% de treballadors temporals, i més d'una quarta part dels treballadors amb una antiguitat inferior a 12 mesos.

Gràfic 6. Comparativa del Salari Mínim Interprofessional per 2018 i 2019 (SMI), Salari Mínim Comarcal (SM CCVOC), Salari mínim de Conveni (SMC AENC) i salari de referència de l'AMB (SR AMB)*



(*) Quantia corresponent al total ponderat per a l'Àrea Metropolitana fora de BCN ciutat (D'Aleph, 2017).

Nota: totes les quanties es corresponen amb salaris mensuals per 12 pagues.

Font: elaboració pròpia.

3.2. Salaris mínims: ocupació, desigualtat i pobresa

L'adopció d'aquestes mesures sobre el salari mínim interprofessional i els salaris mínims de la negociació col·lectiva sembla un context favorable per a la introducció d'un salari mínim comarcal. Tanmateix, cal preguntar-se si els canvis que representen la millora de la quantia i la cobertura dels salaris mínims es tradueixen en els impactes esperats en l'ocupació i en la reducció de la desigualtat i la pobresa laboral. En aquest sentit, l'evidència empírica disponible a nivell nacional i internacional no és conclouent i apunta una sèrie d'efectes imprevistos que poden contrarestar els efectes desitjats de la política. En aquest apartat, es duu a terme un breu repàs dels principals arguments a favor i en contra del salari mínim a partir de la revisió d'anàlisis recents sobre els seus impactes sobre l'ocupació, la pobresa i la desigualtat.

Ocupació

En general, els estudis existents sobre l'impacte del salari mínim estatal mostren uns efectes poc importants sobre els nivells d'ocupació i, especialment, sobre l'ocupació dels col·lectius amb més risc com els joves. A l'hora d'extrapolar aquests resultats a la situació actual, però, s'ha de tenir en compte que l'evolució del salari mínim en termes reals s'havia mantingut pràcticament estable a Espanya fins l'any 2004 i que s'incrementa de manera progressiva durant el període de fort creixement econòmic i, per tant, part dels seus efectes negatius van ser absorbits per la dinàmica positiva del mercat de treball (Fernández Kranz, 2019).

Des d'instàncies com el Banc d'Espanya, l'Autoritat Independent de Responsabilitat Fiscal (AIReF), Funcas i el BBVA s'ha advertit dels efectes d'un increment sense precedents del salari mínim sobre l'ocupació d'aquells col·lectius als que es pretén beneficiar amb la mesura, com els joves. En concret, el Banc d'Espanya publicà una estimació de l'impacte en l'ocupació derivat de l'increment del salari mínim de 2017 que, projectada sobre la nova distribució d'afectats per la pujada de 2019, resultaria una pèrdua del 12,7% de treballadors (Lacuesta et al., 2019). La distribució d'aquest impacte, però, seria desigual (Taula 4). Així, s'estima que fins un 28% dels treballadors majors de 45 anys afectats per la mesura estarien en risc de perdre la feina, un percentatge que es redueix fins al 2,2% entre els treballadors menors de 25 anys. L'explicació d'aquests resultats s'atribueix a les diferències en la productivitat esperada dels joves en relació amb els treballadors de més edat. Això no obstant, el col·lectiu de joves seria el més afectat per la mesura en termes absoluts, atès que els menors de 25 anys són el grup d'assalariats que amb més freqüència cobren el salari mínim. Cal assenyalar que, en general, l'impacte sobre el total de l'ocupació de l'increment del SMI per 2019 s'estima en un 0,8% del total, al voltant de 125.000 treballadors. La interpretació d'aquests resultats demana prudència, no només perquè no hi ha evidència prèvia d'un increment de tal magnitud¹⁰, sinó també perquè en l'estimació no es contempla l'efecte net derivat de la creació d'ocupació i la recol·locació dels acomiadats (Lacuesta et al., 2019).

Taula 4. Estimació de l'impacte del SMI 2019 sobre l'ocupació segons l'edat del treballadors afectats, en percentatge

Edat	Treballadors afectats	Pèrdua d'ocupació sobre els afectats	Pèrdua sobre l'ocupació total
De 16 a 24 anys	25,5%	-2,2%	-0,6
De 25 a 32 anys	10,8%	-1,6%	-0,2
De 33 a 44 anys	4,7%	-15,9%	-0,7
De 45 a 64 anys	3,9%	-28,0%	-1,1
TOTAL	0,8%	-12,7	-0,8

Nota: simulació basada en l'estimació basada en la Mostra Continua de Vides Laborals en què es compara la situació del col·lectiu que estaria directament afectat per la mesura i la de treballadors de similars característiques i salaris que no estarien afectats per la pujada (treballadors que en 2017 cobraven menys que el SMI 2019). Els percentatges resulten de l'aplicació de la probabilitat de perdre l'ocupació dels treballadors afectats.

Font: Lacuesta et al. (2019).

L'evidència disponible fins ara apunta que la pujada del SMI fins els 900 euros no està tenint, a curt termini, un impacte negatiu sobre l'ocupació. En un informe recent, l'AIReF ha realitzat una primera estimació dels efectes de l'aprovació de la mesura a partir de l'anàlisi de dades agregades d'afiliació a la Seguretat Social, d'atur i de contractació registrada per el SEPE i de l'EPA¹¹ (AIReF, 2019). Els resultats del treball indiquen que, fins el moment, no s'observen efectes negatius en aquelles regions i col·lectius en què l'ocupació hauria de respondre de manera més intensa a la pujada del SMI, és a dir, en les comunitats autònomes on els salaris són comparativament més baixos i en els grups de treballadors més joves i de menor qualificació. Cal tenir en consideració, tal com precisa la mateixa institució, que l'anàlisi dels primers mesos d'implantació de la mesura només utilitza dades agregades en no disposar de microdades que permetin determinar l'impacte sobre els salaris, les trajectòries laborals o el temps de treball.

Desigualtat

¹⁰ Altres països de l'entorn, com a Alemanya i el Regne Unit, han adoptat recentment importants pujades dels seus salaris mínims que no han tingut efectes significatius sobre l'ocupació. En el cas del Regne Unit, la *Low Pay Commission* (LPC), en el seu informe anual d'avaluació de l'impacte de l'increment salari mínim, mostra que, fins el moment, la mesura no han tingut un impacte advers en l'ocupació (LPC, 2018).

¹¹ La pròpia AIReF, en l'*Informe 45/18 sobre las Líneas Fundamentales de los Presupuestos de las Admsinistraciones Públicas 2019* preveia la pèrdua de 40.000 llocs de treball l'any 2019 (AIReF, 2018).

Una altra qüestió rellevant lligada a la pujada del SMI és la seva contribució a la reducció de les desigualtats salarials. La magnitud d'aquest efecte dependrà, sobretot, de la translació a l'estructura salarial pactada en els convenis col·lectius i, més concretament, al sou base corresponent a les categories inferiors. En aquest sentit, el Decret del Govern estableix una adaptació progressiva dels salaris mínims de conveni que utilitzin el SMI com a referència per determinar la quantia o l'increment del salari base o els complements salarials. Tal i com es recull en la disposició transitòria única del Reial Decret¹², on s'estableixen uns increments del 2% sobre els SMI de 2016 i 2017 per als convenis vigents el 2017, mentre que els convenis signats després de desembre de 2017 i fins l'entrada en vigor del Decret l'1 de gener de 2019 mantenen la quantia fixada pel 2018.

Així doncs, no és evident que l'increment del SMI representi un increment real dels salaris de conveni. Degut, bàsicament, a que la majoria dels salaris de conveni (salari base més complements) en còmput anual són superiors a la nova quantia del SMI (12.600€ anuals) i, per tant, l'increment quedaria absorbit i compensat per aquests ingressos que ja perceben aquests treballadors.

Estudis més antics (Banyuls, 2011), sobre l'impacte del salari mínim en tres sectors d'activitat al País Valencià amb predomini de baixos salaris (comerç minorista, hoteleria i neteja d'edificis i locals), no troben tampoc un efecte important de l'augment del salari mínim en el període 2004-2008 sobre l'evolució general dels salaris pactats, ni sobre les desigualtats entre les categories professionals. Això, s'explica per una sèrie de característiques institucionals del sistema espanyol de negociació col·lectiva, així com d'altres relacionades amb les condicions del sector i l'estructura empresarial. En activitats en les que hi ha una forta competència en base a preus i amb predomini de petites empreses, on la capacitat d'intervenció sindical és molt reduïda, els salaris pactats poden situar-se per sota del mínim legal.¹³

I és que, l'estructura de la negociació col·lectiva espanyola s'ha caracteritzat històricament per una elevada fragmentació i descoordinació entre unitats de negociació, fins i tot en un mateix àmbit de negociació. Aquesta característica es relaciona amb una elevada diferenciació salarial existent entre empreses per a treballadors amb característiques molt similars. Alhora, les anàlisis més recents sobre l'evolució dels ingressos salarials en el context de la crisi i la recuperació econòmica apunten que la reforma laboral de 2012 hauria aprofundit en les desigualtats en ampliar el marge de flexibilitat del que disposen les empreses en dos aspectes principals. D'una banda, la reforma facilita la desvinculació salarial de les empreses respecte el conveni d'àmbit superior, estableix la prioritat d'aplicació del conveni d'empresa i la possibilitat de negociar-lo en qualsevol moment durant la vigència del conveni d'àmbit superior. De l'altra, la reforma ha suposat un incentiu al recurs a la contractació parcial a través de la flexibilització de la regulació de les hores complementàries.

L'informe del Banc d'Espanya sobre l'evolució de les desigualtats (VVAA, 2018) mostra com els indicadors de desigualtat s'han mantingut pràcticament estables entre els treballadors a temps complet a tots els nivells de la distribució salarial, l'extensió del treball a temps parcial entre les ocupacions de baixos salaris és la principal responsable de l'increment de les desigualtats en els ingressos salarials. En la mateixa línia, Fernández Kranz (2018) apunta que el gruix de l'ajust salarial s'ha concentrat en els treballadors que van canviar d'ocupació al llarg del període considerat (2008-2015) i que l'impacte sobre els salaris s'expliquen per l'efecte del tipus de jornada (a temps parcial) i especialment la penalització salarial (o "efecte preu") associada als nous contractes. A diferència d'altres anàlisis que indiquen que el creixement de les desigualtats en els salaris es deuen a les característiques dels llocs de treball de nova creació, de baixa qualificació i productivitat ("efecte composició"), la importància del component "preu" indicaria que les empreses estarien pagant salaris inferiors pel mateix tipus de feina. Segons la interpretació de l'autor, la importància d'aquest efecte estaria recollint l'impacte de la reforma laboral de 2012, que ha ampliat el ventall de possibilitats per la flexibilització de les condicions laborals.

¹² Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019, Boletín Oficial del Estado, jueves 27 de diciembre de 2018, Núm. 312.

¹³ Aquesta situació no és exclusiva d'Espanya. D'acord amb les dades per 2018 de la *Low Pay Commission* (organisme independent amb caràcter consultiu del Regne Unit), un 23% dels beneficiaris del salari mínim per majors de 25 anys rebien salaris inferiors als que els hi correspondria segons la tarifa vigent.

Pobresa

La capacitat dels salaris mínims i els salaris vitals com a instruments efectius per reduir la incidència del risc de pobresa s'ha vist qüestionada per diversos motius (Bennett, 2014). Si bé l'increment del salari mínim pot contribuir a reduir les desigualtats d'ingressos en la part baixa de l'estructura salarial, això no necessàriament es tradueix en una millora de la renda disponible de les llars (Arpaia et al., 2017). Bàsicament, perquè la intensitat de treball de moltes llars en risc de pobresa és tan baixa que difícilment es veurà afectada per un increment del salari mínim, mentre que molts treballadors que sí perceben el SMI no són membres de llars pobres.¹⁴

Malgrat que la qüestió salarial tendeix a ocupar el centre del debat en l'àmbit laboral, el problema de l'extensió de la pobresa i la desigualtat en els darrers anys estarien més relacionades amb la destrucció d'ocupació i del creixement de la precarietat i inestabilitat laborals (amb la reducció d'hores treballades) que amb la devaluació salarial. En aquest sentit, des de diferents àmbits es defensen altres tipus de mesures per abordar el problema que passarien per fomentar l'ocupació estable en determinants col·lectius de treballadors de baixos salaris (Lacuesta et al., 2019).

La implementació de salaris vitals de ciutat es presenta com una proposta orientada a combatre l'extensió de la pobresa en contextos urbans on els mínims salarials vigents s'ajusten al cost real de la vida. L'estudi de Linneker i Wills (2019) sobre l'adopció del salari vital de Londres apunta una sèrie de factors que limitarien la seva capacitat de reducció de incidència de la pobresa laboral. En primer lloc, la implantació del salari de ciutat va acompanyada d'una reducció de la jornada i/o de les hores extres, així com de la reducció d'altres plusos salarials. Segon, l'elevada concentració de treball a temps parcial entre treballadors amb baixos salaris fa que sovint recorrin a segones feines o fonts d'ingressos, molt probablement per sota del salari de referència. Si els treballadors guanyen més però acaben treballant menys hores, l'increment marginal dels ingressos pot ser insuficient per sortir del risc de pobresa. Tercer, els modestos increments derivats de l'aplicació del salari vital en relació al cost de viure en l'àrea de Londres no suposen un increment de la renda disponible dels treballadors de baixos ingressos. De fet, l'elevada inflació es tradueix en pèrdues reals del poder de compra de molts treballadors perceptors del salari de referència.

Johnson (2017) analitza l'impacte de l'aplicació dels salaris vitals en quatre grans ajuntaments situats a dins i fora de l'àrea de Londres amb l'objectiu d'identificar els efectes directes i indirectes que es deriven de l'aplicació d'aquesta mesura sobre l'estructura salarial interna i els procediments de contractació pública. En primer lloc, i en una línia similar d'altres recerques sobre la qüestió, els resultats indiquen efectes positius concentrats en la part baixa de l'estructura salarial, que beneficien especialment a dones en ocupacions tradicionalment de baixos salaris en activitats de neteja i restauració, sense pèrdua de llocs de treball ni jornada. D'altra banda, l'extensió dels salaris vitals a les empreses subcontractades es demostra més complicada. Si bé en un dels casos considerats s'aprofita la renovació dels contractes per introduir clàusules de salari vital sense impacte aparent en l'ocupació, en un dels casos considerats la necessitat de reduir costos per part d'una nova empresa contractista va comportar que l'augment del salari hora dels treballadors subrogats anés acompanyada d'una amortització del 30% dels llocs de treball.

Aquests resultats són consistents amb impactes estimats per Neumark et al. (2012) de la implantació de salaris mínims a diferents comunitats locals dels EUA, on la millora dels ingressos d'una part dels treballadors amb més baixos ingressos es veu contrarestatada per la pèrdua d'ocupació entre els mateixos grups, que resulten en efecte net moderat en la reducció de la pobresa.

¹⁴ Un factor cabdal per entendre les relacions entre les desigualtats en el mercat de treball i el risc de pobresa, i que sovint passa desapercbut, és l'elevada concentració de l'atur i la precarietat laboral en determinats tipus de llars. Aquesta circumstància determina que la consideració de les rendes a nivell de les llars no contribueix a reduir les diferències observades en els salaris individuals.

4. CONCLUSIONS

En aquest document s'ha presentat un marc de referència per valorar la quantia i l'impacte d'un salari mínim a nivell local a partir d'una revisió de la literatura existent i de les principals dinàmiques salarials en el context de crisi i l'actual fase de recuperació econòmica. Les principals conclusions que se'n deriven són les següents:

- El context actual de modificació de les polítiques salarials a nivell estatal, juntament amb l'impuls de la Renda Garantida de Ciutadania de Catalunya, és una oportunitat per plantejar i impulsar accions vinculades a la garantia i qualitat dels ingressos de la població. En aquest sentit, esdevé fonamental establir un debat permanent i una actuació coordinada entre la garantia d'ingressos (RGC) i els ingressos pel treball (salari mínim).
- Diferents acords salarials i algunes iniciatives a nivell local, com el Salari Mínim Comarcal (SMC) del Consell Comarcal o el salari de ciutat i metropolitana de l'AMB, plantegen demandes o criteris de suficiència que tendeixen a convergir entorn els 1.000€ d'ingressos mensuals. En tot cas, el SMC hauria d'avançar en una modificació del mètode de càlcul, deixant l'indicador actual del 60% de la mediana dels ingressos total com a llinar de pobresa i exclusió social i utilitzar una metodologia centrada en el concepte de salari vital.
- En general, els estudis d'avaluació existents versen sobre l'impacte de salaris mínims que tenen un caràcter vinculant. Per tant, resulta difícil extrapolar les seves conclusions al escenari d'implementació d'un salari mínim local, atesa la seva naturalesa voluntària i abast territorial molt més limitat.
- Les perspectives d'impacte sobre l'ocupació del nou SMI (Salari Mínim Interprofessional) són moderadament baixes, amb forquilles d'entre un 1 i 6%, amb especial incidència sobre els joves i col·lectius més vulnerables. També són baixes les expectatives d'un possible efecte negatiu de destrucció sobre els ocupats afectats, amb una previsió d'un màxim d'un 12%. Les primeres dades disponibles mostren que, després de la seva implantació i fins el moment, no ha tingut un efecte negatiu.
- No és evident que l'increment del SMI representi un increment real dels salaris de conveni, bàsicament, perquè l'increment queda absorbit i compensat per complements que els treballadors ja perceben. Alhora, la reforma laboral del 2012 va incorporar dos factors que compliquen l'increment: desvinculació salarial de les empreses respecte el convenis d'àmbit superior, amb la possibilitat de negociar-lo en qualsevol moment provocant una devaluació de les noves contractacions per a la mateixa feina, i l'incentiu del recurs a la contractació parcial a través de la flexibilització de la regulació de les hores complementàries.
- La capacitat dels salaris mínims o els salaris vitals com a instruments efectius per reduït el risc de pobresa ha estat qüestionada en l'àmbit acadèmic. L'increment del salari mínim pot contribuir a la reducció de la desigualtat d'ingressos en la part baixa de l'estructura salarial, fet que no implica un augment de la renda disponible de les llars. Moltes llars en situació de risc de pobresa la intensitat de treball és baixa, amb la qual cosa l'increment del salari no es traduirà en un increment substancial de la renda disponible.
- L'extensió de la pobresa i la desigualtat estaria més relacionada amb la destrucció d'ocupació i el creixement de la precarietat i inestabilitat laboral que amb la devaluació salarial. Des de diferents àmbits es defensen altres tipus de mesures per abordar el problema que passarien, en termes generals, per fomentar l'ocupació estable en determinats col·lectius de treballadors amb baixos salaris.
- L'impacte potencial d'un salari vital està condicionat bàsicament per dos factors: primer, el context institucional on s'implementa la mesura; segon, les característiques de les empreses i el mercat on operen. Des d'aquesta perspectiva, els països on s'han dut a terme experiències d'aquest tipus (principalment, els EUA i el Regne Unit) tenen un model de relacions laborals caracteritzat per la baixa cobertura de la negociació col·lectiva i la debilitat de la representació sindical.
- Les campanyes per l'adopció de salaris vitals o locals han tingut un impacte baix però han permès situar en l'agenda política la necessitat d'actualització dels acords salarials ajustats al cost de la vida i han acabat influïnt sobre la revisió dels salaris mínims de caràcter legal. Son iniciatives catalitzadores per generar un estat d'opinió favorable i un suport efectiu per incrementar els salaris més baixos del mercat de treball a través d'altres accions.

5. REFERÈNCIES

- AIREF. Informe sobre la actualització del programa de estabilitat 2019-2022. Informe 32/19. *Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal*. 2019.
http://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/05/informe-ape/Informe_AIREF_APE-2019-2022.pdf
- AIREF. Informe sobre la actualització del programa de estabilitat 2019-2022. Informe 32/19. *Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal*. 2018.
http://www.airef.es/wp-content/uploads/2019/05/informe-ape/Informe_AIREF_APE-2019-2022.pdf
- ARPAIA, Alfonso [et al.]. Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications. *IZA Policy Paper*. 2017, nº 124.
<http://ftp.iza.org/pp124.pdf>
- BANYULS, Josep; CANO, Ernest; AGUADO, Empar. La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 2011, vol. 29, nº 2, p. 363-389.
- BENNETT, Fran. The 'living wage', low pay and in work poverty: Rethinking the relationships. *Critical Social Policy*. 2014, vol. 34(1), p. 46-65.
<https://doi.org/10.1177/0261018313481564>
- COMISIONES OBRERAS (CCOO). Salario mínimo de convenio y IV AENC. Una aproximación por CCAA. *Gabinete técnico confederal*. 2018.
<http://www.ccoo.es/7caf7c944d321a4b4b53d9f7d2bf2e55000001.pdf>
- CONSELL COMARCAL DEL VALLÈS OCCIDENTAL (CCVOC). Els salaris al Vallès Occidental 2016. Els guanys salarials als municipis de la comarca: principals característiques i diferències territorials. *Consell Comarcal del Vallès Occidental*. 2018.
http://www.ccvoc.cat/fitxer/4535/Informe_Salaris_VOC_2016_12072018%20DEFINITIU.pdf
- DEEMING, Christopher. Defining Minimum Income (and Living) Standards in Europe: Methodological Issues and Policy Debates. *Social Policy & Society*. 2017, vol. 16(1), p. 33-48.
<https://doi.org/10.1017/S147474641500041X>
- D'ARCY, Conor; FINCH, David. Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK. Resolution Foundation Briefing. 2018.
<https://www.resolutionfoundation.org/publications/calculating-a-living-wage-for-london-and-the-rest-of-the-uk-3/>
- D'ARCY, Conor; FINCH, David. Making the Living Wage. The Resolution Foundation review of the Living Wage. *Resolution Foundation Report*. 2017.
<https://www.resolutionfoundation.org/app/uploads/2016/07/Living-Wage-Review.pdf>
- D'ALEPH. Càlcul del Salari de Referència de l'Àrea Metropolitana de Barcelona. Informe Final. 2017.
http://ajuntament.barcelona.cat/premsa/wp-content/uploads/2017/03/SDR_AMB.pdf
- EUROFOUND. Concept and practice of a living wage. *Publications Office of the European Union*. 2018
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18064en.pdf
- FABO, Brian. Living wage, a relevant topic for Europe. *ETUI Policy Brief*. 2018.
<https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employment-and-Social-Policy/Living-wage-a-relevant-topic-for-Europe>
- FABO, Brian; Belli, Sharon Sara. (Un)belivable wages? An analysis of minimum wages policies in Europe from a living wage perspective. *IZA Journal of Labour Policy*. 2017, vol. 6(4).
<https://izajolp.springeropen.com/articles/10.1186/s40173-017-0083-3>
- FELGUEROSO, Florentino; JANSEN, Marcel. Aumento del salario mínimo, datos para el debate. *Apuntes - 2018/02, Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)*. 2018.
<https://ideas.repec.org/p/fda/fdafen/2018-02.html>
- FERNÁNDEZ KRANZ, Daniel. ¿Subir el salario mínimo en España? Sí, pero con prudencia. *Cuadernos de Información Económica*. 2019, enero/febrero, nº 268, p. 21-30.
- FERNÁNDEZ KRANZ, Daniel. Los salarios en la recuperación española. *Cuadernos de Información Económica*. 2017, septiembre/octubre, nº 260.
<https://cdn.20m.es/adj/2017/09/27/3875.pdf>
- GOEDEMÉ, Tim [et al.]. Towards comparable cross-country comparable reference budgets in Europe: first results of a concerted effort. *European Journal of Social Security*. 2015, vol. 17(1), p. 3-30.

- <https://doi.org/10.1177/138826271501700101>
HIRSCH, Donald. Contemporary UK wage floors and the calculation of a living wage. *Employee Relations*. 2017, vol. 39(6), p. 815-824.
- <https://doi.org/10.1108/ER-03-2017-0048>
JOHNSON, Mathew. Implementing the living wage in UK local government. *Employee Relations*. 2017, vol. 39 (6), p. 840-849.
- <https://doi.org/10.1108/ER-02-2017-0039>
LACUESTA, Aitor; IZQUIERDO, Mario; PUENTE, Sergio. Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo. *Documentos Ocasionales*. 2019, nº2, p. 1-23.
- <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesSerriadas/DocumentosOcasiones/19/Fich/do1902.pdf>
LINNEKER, Brian; WILLS, Jane. The London living wage and in-work poverty reduction: Impacts on employers and workers. *Environment and Planning: Government and Policy*. 2016, vol. 34(5), p. 759-776.
- <https://doi.org/10.1177/0263774X15614677>
LOW PAY COMMISSION (2018). National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2018. *Low Pay Commission*. 2018.
- <https://www.gov.uk/government/publications/national-minimum-wage-low-pay-commission-2018-report>
LUCÉ, Stephanie. Living wages: a US perspective. *Employee Relations*. 2017, vol. 39(6), p. 863-874.
- <https://www.emeraldinsight.com/doi/full/10.1108/ER-07-2017-0153>
MARTÍNEZ MATUTE, Marta. La cobertura de la negociación colectiva en España: una nueva propuesta de medición. *Revista de Economía Laboral*. 2016, vol. 13(2), p. 34-64.
- NEUMARK, David. Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*. 2018, vol. 2.
- <https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>
NEUMARK, David; THOMPSON, Matthew; KOYLE, Leslie. The effects of living wage laws on low-wage workers and low-income families: What do we know now? *IZA Journal of Labour Policy*. 2012, vol. 1(11).
- <https://doi.org/10.1186/2193-9004-1-11>
RAMOS, Raül; SURIÑACH, Jordi. Estudi sobre l'impacte d'un salari mínim a nivell local. Evidència internacional. Àrea Metropolitana de Barcelona. *Fundació Bosch i Gimpera - Laboratori de Transferència en Economia Aplicada (AQR-Lab) – Universitat de Barcelona*. 2016.
- <https://docplayer.es/49082417-Estudi-sobre-l-impacte-de-l-adopcio-d-un-salari-minim-nivell-local-evidencia-internacional.html>
UNIÓ GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). Posa't a 1000 euros. Cap conveni per sota. 2018.
- http://www.ugt.cat/download/mon_del_treball/negociaci%C3%B3_col%C2%B7lectiva/Informe-Posat-a-1000.-Cap-conveni-per-sota.pdf
VV.AA. La desigualdad de la renta, el consumo y la riqueza en España. *Documentos Ocasionales - Banco de España*. 2018, nº6, p. 1-49.
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6442276>
WERNER, Andrea; LIM, Ming. A new living contract: cases in the implementation of the Living Wage by British SME retailers. *Employee Relations*. 2017, vol. 39(6), p. 850-862.
- <https://doi.org/10.1108/ER-07-2017-0150>

