

International
Labour
Organization

Resumen Ejecutivo

Informe mundial sobre salarios, 2008/09

Salarios mínimos y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente

La crisis financiera y económica

Erosión de los salarios prevista para 2009. En el futuro inmediato se prevén momentos difíciles para muchos trabajadores, de acuerdo con este primer *Informe mundial sobre salarios* de la OIT. El crecimiento económico lento o negativo, junto con unos precios muy inestables, reducirá los salarios reales de muchos trabajadores, en particular en los hogares pobres y de salarios bajos. En muchos países, las clases medias también se verán gravemente afectadas. Es probable que se intensifiquen las tensiones por los salarios, y que el lugar de trabajo resulte más vulnerable a los conflictos salariales. De acuerdo con las estimaciones y previsiones del Fondo Monetario Internacional (FMI) sobre el crecimiento económico mundial publicadas en Octubre 2008, y, dadas las relaciones estadísticas anteriores entre crecimiento económico y salarios, se prevé que en 2009 los salarios crezcan a un máximo de 0,1% en los países industrializados, y a un máximo de 1,7% a nivel mundial. Estimaciones publicadas después de la preparación de este informe sugieren que en 2009 los salarios reales caerán en un 0.5% en los países industrializados, y que el crecimiento salarial mundial aumentará hasta un máximo de 1,1%.

Las instituciones del mercado de trabajo nunca han sido tan relevantes como en la actualidad. En el contexto actual, se exhorta a los gobiernos a dar muestras de un fuerte compromiso con la protección del poder adquisitivo de sus poblaciones y, por lo tanto, a estimular el consumo interno. En primer lugar, debería alentarse a los interlocutores sociales a buscar la manera de prevenir una reducción ulterior de la parte del PIB destinada a los salarios con respecto a la proporción asignada a los beneficios. En segundo lugar, los niveles de los salarios mínimos deberían aumentar siempre que sea posible para proteger a los trabajadores más vulnerables. En tercer lugar, los salarios mínimos y la negociación salarial deberían complementarse con la intervención pública, por ejemplo, con medidas de apoyo a los ingresos. En términos generales, en el informe se respalda la opinión de que es necesario reafirmar el valor de las instituciones del mercado de trabajo.

Principales tendencias de los salarios, 1995-2007

El crecimiento de los salarios es bajo en la mayoría de los países. El empleo asalariado representa aproximadamente la mitad del empleo total, y esta proporción está creciendo en casi todos los países, tanto entre las mujeres como los hombres. En el presente informe se estima que durante el período comprendido entre 2001 y 2007 los salarios medios reales crecieron en un 1,9% al año o menos en la mitad de todos los países analizados. No obstante, hubo grandes divergencias regionales. En los países industrializados, los salarios del país mediano crecieron aproximadamente en un 0,9% al año. Las cifras comparables fueron del 0,3% en América latina y el Caribe, el 1,7% en Asia y nada menos que el 14,4% en la Confederación de Estados Independientes (CEI) y países de Europa central y sudoriental no pertenecientes a la Unión Europea, que se están recuperando de las graves reducciones salariales que tuvieron lugar en las primeras fases de la transición económica en los primeros años de la década del noventa¹. Estas divergencias pueden observarse también entre países. Por ejemplo, el crecimiento real de los salarios fue próximo al 0% en el Japón, España y los Estados Unidos, pero alcanzó un 10% anual o más en China, Rusia y Ucrania. Se observó un crecimiento salarial próximo a la mediana de aproximadamente el 2,0% anual en países tan heterogéneos como India, México, Polonia y Sudáfrica.

Los salarios crecen menos que el PIB per cápita. Durante todo el período comprendido entre 1995 y 2007, en que el PIB per cápita creció un 1% adicional, los salarios medios sólo aumentaron un 0,75% adicional (gráfico 1). Esta “elasticidad de los salarios” de 0,75 confirma que el crecimiento salarial ha sido inferior al del PIB per cápita, y parece ser una prueba fehaciente de que el crecimiento de los salarios reales se ha rezagado con respecto al crecimiento de la productividad. A lo largo del tiempo esta elasticidad ha descendido del 0,80% en 1995-2000 al 0,72% desde 2001. En alrededor del 70% de los países, se ha observado sistemáticamente una tendencia descendente en la proporción del PIB distribuido a los salarios, en comparación con los beneficios de las empresas y otras formas de ingreso. Cabe señalar el hecho de que los salarios, durante los períodos de expansión económica, crecen más lentamente que el PIB per cápita, mientras que, en períodos de recesión económica, caen más rápidamente que el PIB per cápita. Normalmente, cada 1% adicional de descenso del PIB per cápita da lugar a una caída de los salarios del 1,55%.

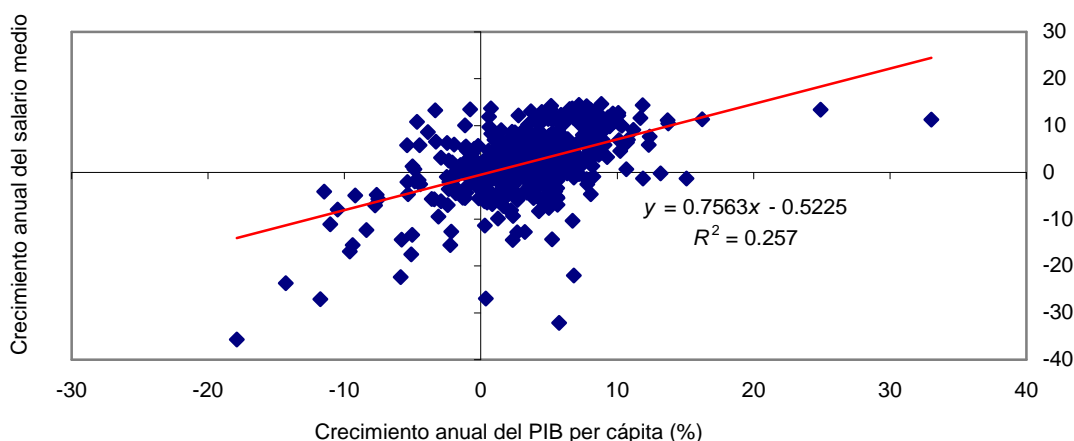
Las desigualdades salariales continúan aumentando. Desde 1995, la desigualdad entre los salarios más altos y los más bajos ha aumentado en más de dos tercios de los países sobre los que se dispone de datos². En lo que se refiere a los países industrializados, Alemania, Polonia y los Estados Unidos figuran entre los países donde la diferencia entre los salarios más altos y más bajos ha aumentado con mayor rapidez. En otras regiones, la desigualdad ha crecido también de forma considerable, sobre todo en Argentina, Chile y Tailandia. Algunos de los países que han conseguido reducir la desigualdad salarial son Francia y España, así como Brasil e Indonesia, aunque en estos dos últimos países la desigualdad continúa siendo muy alta. La diferencia de

¹ Estas estimaciones mundiales y regionales están basadas en los datos salariales de 83 países, que representan aproximadamente el 70% de la población mundial. Las estimaciones sobre los países de África y Oriente Medio son menos sólidas y, por lo tanto, no se registran aquí.

² Medimos la desigualdad de los salarios teniendo en cuenta el coeficiente D9/D1, donde D9 denota el límite superior del noveno decil en la distribución de los salarios (límite inferior del decil superior), mientras que D1 es el límite superior del decil más bajo.

remuneración entre los géneros es todavía elevada y se está reduciendo con mucha lentitud. Aunque aproximadamente el 80% de los países de los que se dispone de datos han registrado un aumento del coeficiente de los salarios medios femeninos y masculinos, la magnitud del cambio es pequeña y en algunos casos insignificante. En la mayoría de los países, los salarios de las mujeres representan por término medio entre el 70% y el 90% del de los hombres, pero no es extraño encontrar coeficientes mucho más bajos en otros lugares del mundo, sobre todo en Asia.

Gráfico 1. Crecimiento del PIB per cápita y variación de los salarios reales, 1995-2007



Fuente: Base de datos sobre los salarios de la OIT.

Salarios mínimos y negociación colectiva

Los salarios mínimos vuelven a ocupar un lugar en la agenda pública de muchos países. En los últimos años, los salarios mínimos se han reactivado para reducir las tensiones sociales resultantes de la creciente desigualdad en la mitad inferior del mercado de trabajo. En el período 2001-07, los salarios mínimos aumentaron en el mundo a un promedio del 5,7% anual, en cifras reales. Ello contrasta con algunos períodos anteriores en que el valor real de salario mínimo había descendido. Los aumentos reales de los trabajadores que percibían el salario mínimo fueron considerables tanto en las economías industrializadas como en la Unión Europea (+3,8%) y en los países en desarrollo (+6,5%). Los salarios mínimos han aumentado también con respecto a los salarios medios, habiendo pasado del 37% en 2000-02 al 39% en 2004-07.

La cobertura de la negociación colectiva ha disminuido, pero continúa siendo elevada en algunos países. La evolución de la cobertura de la negociación colectiva en el mundo presenta mayores divergencias. En muchos países la negociación colectiva es baja y está disminuyendo debido a distintos factores, entre ellos el aumento del número de trabajadores en empresas pequeñas y con contratos atípicos. Al mismo tiempo, la cobertura de la negociación colectiva continúa siendo elevada – y en ciertos casos cada vez mayor – en algunos países europeos, como Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Portugal y Suecia, y algunos países de otras regiones han conseguido estimular la negociación colectiva, por ejemplo, Argentina y Sudáfrica.

La negociación colectiva y los salarios mínimos pueden mejorar los resultados salariales. La mayor cobertura de la negociación colectiva garantiza que los salarios evolucionen más en consonancia con el crecimiento económico, y contribuye también a reducir la desigualdad salarial. En los países “de alta cobertura” (es decir, con una cobertura superior al 30% de los empleados), la elasticidad de los salarios es de 0,87. En otras palabras, cuando el PIB per cápita creció un 1% adicional, los salarios medios aumentaron un 0,87% adicional. En los países con “baja cobertura”, la elasticidad de los salarios es de sólo 0,65. Al mismo tiempo, los salarios mínimos más elevados pueden reducir la desigualdad salarial en la mitad inferior de la distribución de los salarios, y disminuir la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres.

Es fundamental un diseño coherente de las políticas salariales. Las buenas prácticas relacionadas con el diseño de un conjunto complementario y coherente de políticas sobre salarios mínimos y negociación colectiva son, entre otras, las siguientes:

- tratar de no usar salarios mínimos como sustituto a la negociación colectiva;
- tener un sistema de fijación de salarios mínimos lo más sencillo y manejable posible;
- tratar de garantizar que los beneficios sociales estén desvinculados, siempre que sea posible, del nivel de los salarios mínimos, ya que esta práctica muchas veces impide que los gobiernos aumenten los salarios mínimos por temor al impacto negativo en los presupuestos de seguridad social;
- acompañar los salarios mínimos con mecanismos creíbles de imposición de la observancia que impliquen a los inspectores de trabajo así como a los interlocutores sociales;
- ampliar la cobertura de manera que incluya a los grupos vulnerables, como los empleados domésticos, que muchas veces se ven excluidos de la protección de las leyes sobre salario mínimo. Ello reviste especial importancia con el fin de incrementar el impacto de los salarios mínimos en la igualdad de género;
- no utilizar los salarios mínimos como sustituto de la negociación colectiva.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2008

El presente resumen no es un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas en él no reflejan necesariamente las de la OIT. Las denominaciones empleadas no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o sobre sus autoridades, o respecto de la delimitación de sus fronteras. Las referencias a empresas o procesos o productos comerciales no implican su aprobación por la OIT, y el hecho de que no se mencionen empresas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Este texto puede reproducirse libremente, citando la fuente.

Departamento de Comunicación e Información al Público
Organización Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza

Para más información, visite nuestro sitio web www.ilo.org.

