

Informe mundial sobre salarios



Oficina
Internacional
del Trabajo
Ginebra

ACTUALIZACIÓN 2009

Introducción

1. El presente informe es una actualización del que se divulgó en noviembre de 2008 el *Global Wage Report 2008/09*. Éste fue el primero de una nueva serie de informes que se publicarán cada dos años con el fin de describir y analizar las tendencias de diversos indicadores salariales, como los salarios promedio, la desigualdad salarial entre hombres y mujeres, las diferencias entre salarios altos y bajos, el porcentaje de los salarios en el PIB y el salario mínimo reglamentario o negociado. La primera edición del informe abarcaba el periodo 1995-2007, que se caracterizó por un contexto económico positivo en líneas generales. Desde entonces, las condiciones de la economía han cambiado radicalmente. A la luz de la desaceleración económica mundial, los miembros de la OIT adoptaron en junio de 2009 el Pacto Mundial para el Empleo, por el cual convinieron en considerar el fortalecimiento del diálogo social, la negociación colectiva y los salarios mínimos reglamentarios o negociados como medios para evitar las espirales salariales deflacionistas y reforzar la protección social. Sin perjuicio de la evaluación completa y detallada que ofrecerá el próximo *Global Wage Report* de 2010, en la presente actualización se proporcionan ya algunas indicaciones de la evolución de los salarios hasta el segundo trimestre de 2009 en un conjunto de países de distintas partes del mundo.

1. El contexto económico

2. **La crisis mundial:** Tras varios años de fuerte crecimiento económico, la economía mundial entró en recesión en 2009, arrastrada por la crisis inmobiliaria y financiera que se desencadenó en los Estados Unidos. Este proceso debido a múltiples causas también puso de relieve dos cuestiones relacionadas con los salarios¹. Una de ellas era el desequilibrio mundial en la distribución de los beneficios y los salarios, que ya existía en el periodo previo a la crisis. En efecto, el aumento de los beneficios que se produjo en esos años contribuyó a elevar considerablemente los niveles de liquidez en los mercados financieros y a bajar las tasas de interés, mientras que el estancamiento del valor real de los salarios con respecto al aumento de la productividad, sumado a una desigualdad salarial cada vez mayor, limitó la capacidad de la mayoría de los hogares para incrementar el consumo, lo que no les dejó más alternativa que recurrir a la deuda. Esta combinación de factores indujo a las familias sobreendeudadas a adoptar unos patrones de consumo insostenibles, incluso a través de un sistema de crédito hipotecario de alto riesgo (las hipotecas «subprime»)

¹ Sobre este tema, véanse también Stiglitz, Joseph: “Crisis mundial, protección social y empleo”, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 128 (2009), núm. 1-2, OIT, 2009; y Organización Internacional del Trabajo: *Una estrategia global para una crisis global*, Reseña de Políticas, Instituto Internacional de Estudios Laborales, Ginebra, 2009.

como el que alimentó la burbuja inmobiliaria en los Estados Unidos. El otro tema relacionado con los salarios, que tanto ha dado que hablar, es la incapacidad de los mercados, no sujetos a restricción alguna, para moderar la remuneración de los altos directivos. El mal funcionamiento de los sistemas de remuneración y el pago de primas excesivas distorsionaron la estructura de incentivos en el sector financiero, ya que fomentaron la toma de riesgos y la búsqueda de beneficios a corto plazo, en detrimento de un funcionamiento empresarial sostenible. Esto ha llevado al G-20 a acordar la introducción de reformas en las prácticas de remuneración para respaldar la estabilidad financiera a través de una serie de medidas, en particular garantizando la independencia de los comités que supervisan las políticas de remuneración².

3. Caída de la producción y los precios. A medida que la crisis financiera se fue extendiendo a la economía real, el crecimiento de la producción se redujo drásticamente. Tras una fase de expansión de más del 5 por ciento anual en 2006 y 2007, el crecimiento económico mundial bajó a un 3,0 por ciento en 2008 y se prevé que registre una tasa negativa de -1,1 por ciento en 2009³. Las economías avanzadas fueron las primeras en sufrir las consecuencias, ya que sus tasas de crecimiento pasaron del 2,7 por ciento en 2007 al 0,6 por ciento en 2008, y se pronostica una tasa negativa en el entorno de -3,4 por ciento en 2009. En algunos casos, estos cambios han ido acompañados por una caída de los índices de precios al consumidor. De hecho, entre los países en riesgo de deflación en 2009 se encuentran algunos miembros de peso del G-20, como Japón, Estados Unidos y España. La crisis también ha afectado más de lo previsto en un principio al grupo de países emergentes y en desarrollo, debido esencialmente al descenso de la demanda de sus exportaciones, de la inversión extranjera directa, de las remesas y del turismo. En promedio, la tasa de crecimiento de estos países pasó del 8,3 por ciento en 2007 al 6,0 por ciento en 2008, y se prevé que apenas alcance un 1,7 por ciento en 2009. Los países más afectados han sido los que practican políticas más abiertas, pues están más expuestos a los cambios en las condiciones económicas mundiales. Por lo que se refiere a la inflación en estos países, después de la fuerte progresión registrada en 2008 como consecuencia del brusco aumento del precio de los alimentos, el proceso inflacionario también ha reducido su avance, si bien sigue arrojando tasas positivas (se prevé un 5,5 por ciento de inflación promedio para 2009).

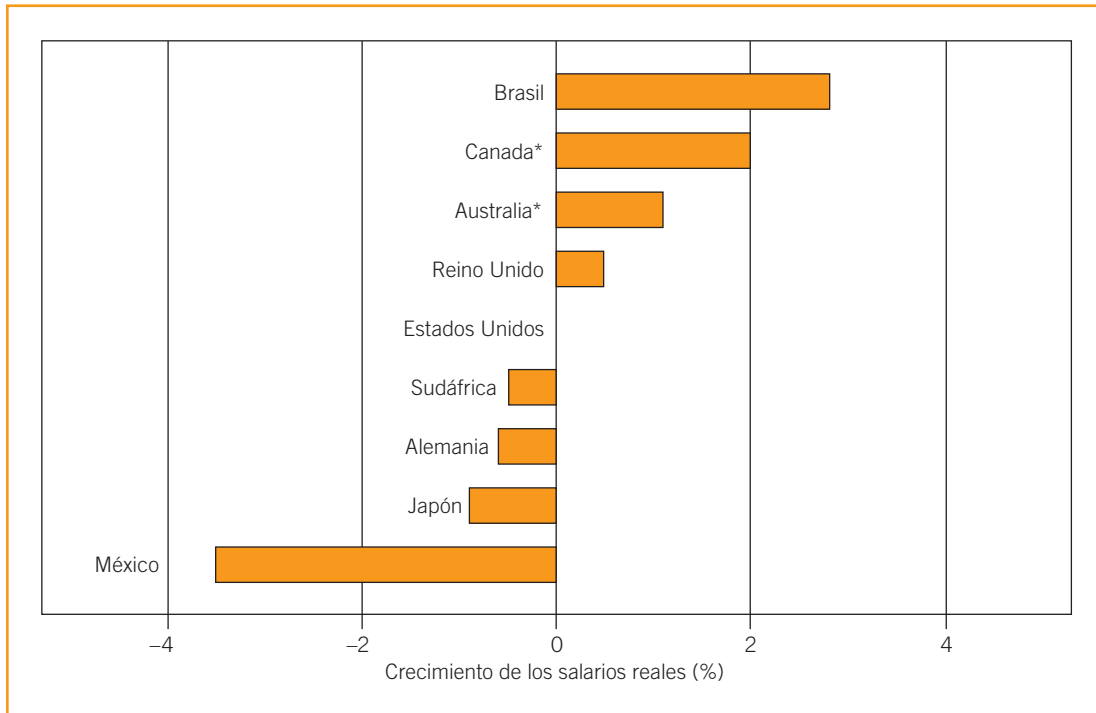
II. Los salarios medios

4. El crecimiento de los salarios cayó en picado en 2008. ¿En qué medida la crisis ha repercutido en los salarios promedio mensuales en todo el mundo? A continuación se presentan algunos datos actualizados extraídos de la base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios, la cual abarca 53 países para los cuales existen estadísticas oficiales sobre salarios hasta finales de 2008⁴. Basándose en esta muestra, se puede

² Véase la dirección <http://www.pittsburghsummit.gov/mediacenter/129639.htm>.

³ Fondo Monetario Internacional: *Perspectivas de la economía mundial, octubre de 2009*. Edición resumida (véase la dirección <http://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/weo/2009/02/pdf/texts.pdf>).

⁴ Las estadísticas sobre salarios utilizadas en el presente informe se basan en los datos recopilados con mayor frecuencia, a saber, la remuneración mensual total de los trabajadores asalariados. La base de datos de la OIT es accesible en su integridad en la dirección <http://www.ilo.org/travail>. Téngase presente que la comparabilidad internacional de los niveles salariales resulta afectada por los distintos métodos de medición aplicados en las encuestas nacionales.

Gráfico 1: Crecimiento de los salarios en algunos países del G-20 (2007-2008)

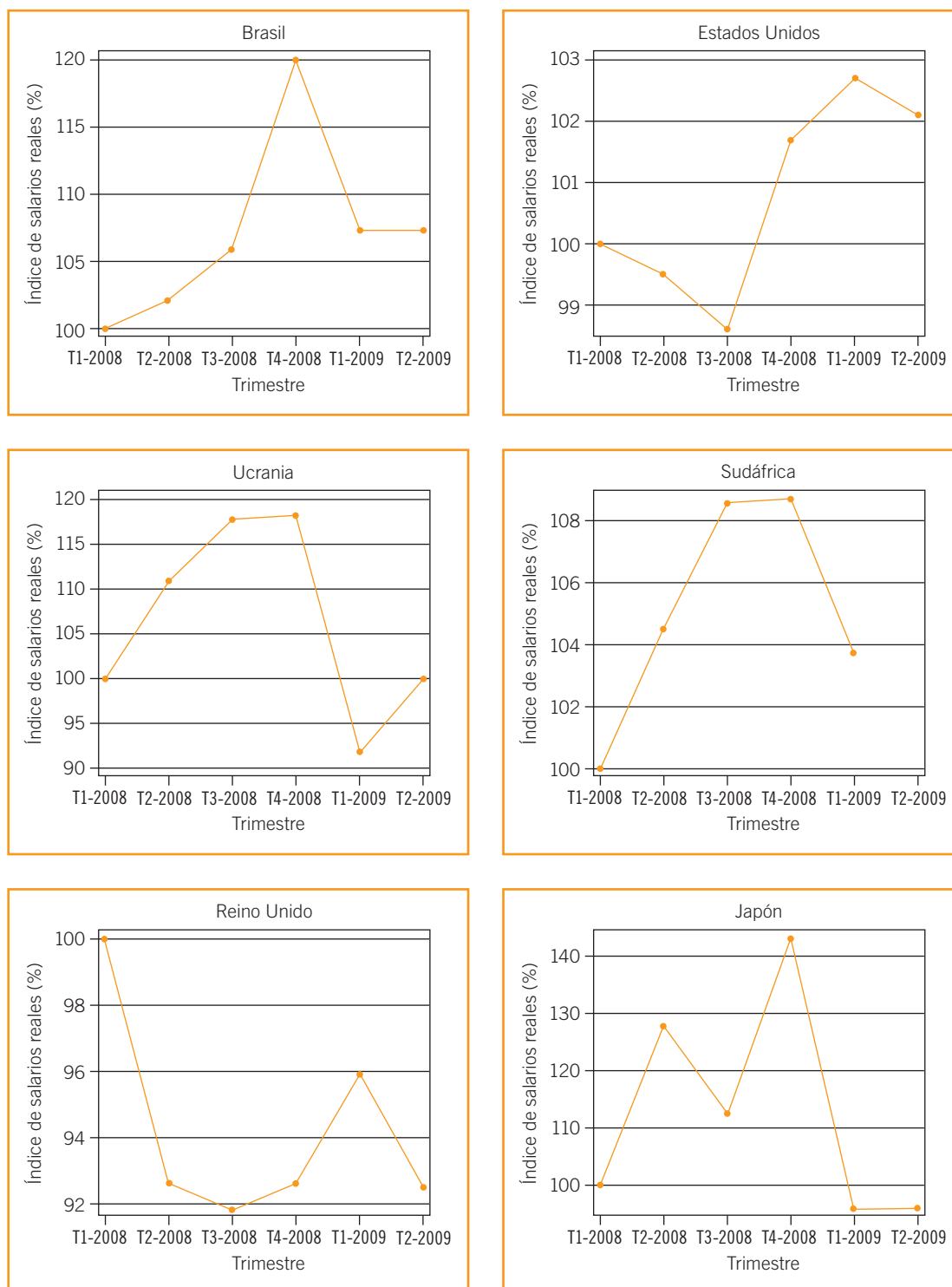
Fuente: Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios (Global Wage Database).

concluir que la tasa de incremento de los salarios promedio a nivel mundial pasó de 4,3 por ciento en 2007 a 1,4 por ciento en 2008⁵. En términos generales, si bien en la mayoría de los países se registró en 2008 un menor aumento salarial, éste siguió siendo positivo; en cambio, en más de la cuarta parte de los países, los salarios mensuales se mantuvieron sin variación o perdieron valor real. Entre éstos últimos figuran los Estados Unidos (0,0 por ciento), Austria (0,0 por ciento), Costa Rica (0,0 por ciento), Sudáfrica (-0,3 por ciento), Alemania (-0,6 por ciento), Suiza (-0,7 por ciento), Israel (-0,9 por ciento), Japón (-0,9 por ciento), Singapur (-1,0 por ciento), Mauricio (-1,0 por ciento), Kazajstán (-1,1 por ciento), República de Corea (-1,5 por ciento), Panamá (-2,8 por ciento), México (-3,5 por ciento), Ecuador (-4,1 por ciento), Islandia (-4,8 por ciento) y Seychelles (-15,5 por ciento). Por su parte, en Taiwán (China) y Hong Kong (China) se registraron bajas del 3,6 por ciento y 6,2 por ciento, respectivamente.

5. Difícil panorama para 2009. Aunque se atisban indicios de una posible recuperación económica, es muy probable que la situación salarial empeore en 2009. En comparación con la media anual de 2008, los salarios reales disminuyeron en el primer

⁵ En esta sección nos referimos al crecimiento de los salarios promedio en el país al que corresponde la mediana de la muestra. Esto proporciona una información sobre la tendencia central de crecimiento de los salarios más precisa que la que se obtiene a partir del promedio de los salarios, en cuyo cálculo influyen los valores extremos. En general, se prefiere utilizar los valores de la mediana, y no los valores promedio, cuando las distribuciones están sesgadas e influenciadas por valores atípicos. El crecimiento de los salarios reales se calcula a partir de los datos del crecimiento de los salarios nominales señalados en las fuentes estadísticas oficiales a nivel nacional, datos que se ajustan con los índices de precios al consumidor para cada país que calcula y publica el FMI.

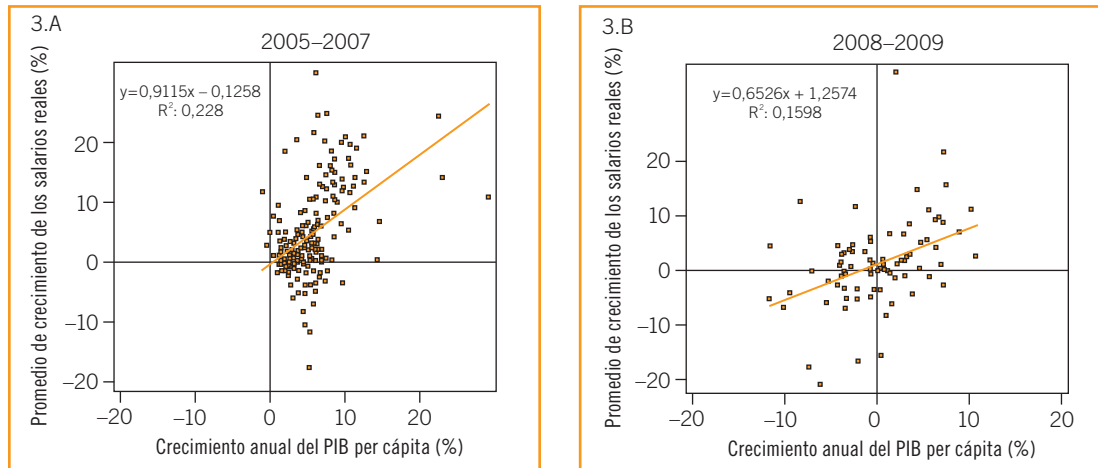
Gráfico 2: Índice de salarios reales, por trimestre, en una selección de países (Año base: primer trimestre de 2008)



Fuente: Fuentes estadísticas nacionales.

Nota: El índice de los salarios reales se obtiene dividiendo los salarios nominales de cada trimestre entre el IPC correspondiente calculado por el FMI. En el caso de los Estados Unidos, las cifras del salario trimestral son objeto de un ajuste estacional. En general, las variaciones de trimestre a trimestre pueden sencillamente reflejar cambios cíclicos, por lo que sería más adecuado comparar las cifras de un trimestre con las de ese mismo trimestre del año anterior.

Gráfico 3: Tendencias recientes del PIB per cápita y el promedio salarial (en términos reales, los cambios en %)

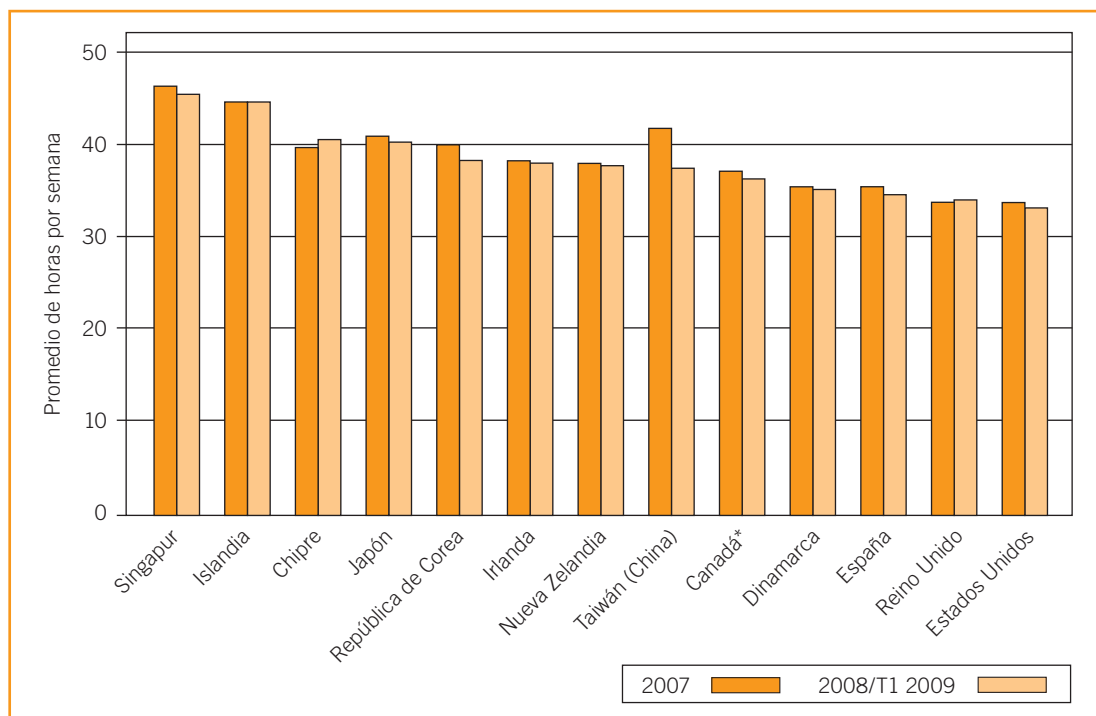


Fuentes: FMI: Perspectivas de la economía mundial, y OIT: Global Wage Database

trimestre (T1) de 2009 en más de la mitad de los 35 países de los que se tienen datos recientes. Por ejemplo, en el gráfico 2 se representa el comportamiento de los salarios en una pequeña muestra de seis países (hasta el segundo trimestre de 2009 en los casos en que se disponía de todos los datos pertinentes)⁶. Si bien las variaciones de un trimestre a otro pueden atribuirse también a cambios cíclicos, se observa que en tres de los seis países los salarios eran más bajos a comienzos de 2009 que en los mismos trimestres de 2008. La tendencia a la baja en los salarios nos hace preguntarnos hasta qué punto el consumo de los trabajadores y sus familias podrá sostener la demanda agregada de cara a la producción económica cuando dejen de surtir efecto los paquetes de rescate de los gobiernos.

6. Relación entre las variaciones del PIB per cápita y los salarios. ¿Estas tendencias de los salarios reflejan simplemente la caída de la actividad económica? En nuestro Global Wage Report 2008/09, además de confirmarse la relación global que existe entre la dirección del crecimiento económico y los salarios, se observó que en los diez años anteriores a la crisis los salarios habían aumentado a un ritmo más lento que la economía. En promedio, por cada uno por ciento adicional de aumento anual del PIB per cápita se había registrado un aumento de sólo 0,75 por ciento en el crecimiento anual de los salarios. Como se muestra en el gráfico 3.A, en el periodo pre-crisis más reciente, 2005-2007, hubo una mayor correspondencia entre el crecimiento económico y los salarios (indicada por un índice de elasticidad de 0,91), lo cual podría interpretarse como el comienzo de un proceso de recuperación tras una década de «moderación salarial». Este proceso se interrumpió con la crisis. Del gráfico 3.B se desprende que en 2008 y 2009 el comportamiento de los salarios fue muy diferente según los países. Algunos lograron mantener el crecimiento salarial positivo a pesar de la recesión económica, mientras que otros registraron fuertes reducciones de los salarios. Es probable que estas disparidades se deban a la mayor o menor

⁶ Tómese nota de que la escala de las gráficas varía según el país, por lo que no debe hacerse una comparación visual de la magnitud de los cambios.

Gráfico 4: Horas semanales de trabajo 2007 - 2008/T1 2009

Nota: Los datos se refieren sea a todos los ocupados o a los trabajadores a tiempo completo.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios (Global Wage Database).

rapidez con que cada país aplica los ajustes salariales (normalmente, con un desfase en los periodos de rápido cambio económico), así como a la evolución de la estructura industrial y laboral en cada país, en concreto por lo que se refiere a la formación profesional, las estructuras institucionales, la cobertura de la negociación colectiva y las respuestas de política frente a la crisis.

7. Salarios por hora y salarios mensuales. Los cambios en los salarios mensuales son el resultado del promedio de los cambios en los salarios por hora y en el número de horas trabajadas. Este hecho pone de manifiesto la gran incidencia que las tendencias del empleo tienen en el análisis de los datos sobre los salarios, por dos razones al menos. En primer lugar, los cambios significativos en la tasa de empleo de las diferentes categorías de trabajadores pueden provocar el llamado «efecto de composición» sobre los salarios: cuando la mayoría de las personas que pierden su puesto de trabajo son aquellas que ocupaban empleos mal remunerados, el salario promedio por hora practicado en el mercado laboral sube, aunque los salarios reales permanezcan sin cambios. En tales circunstancias, puede ocurrir que las tendencias de los salarios promedio mensuales reflejen en realidad un valor subestimado de la verdadera magnitud del impacto de la crisis en los salarios de los trabajadores. No obstante, los datos disponibles todavía no permiten determinar cuál será la dirección de este «efecto de composición». En segundo lugar, nuestros datos sugieren que una parte sustancial de la disminución del crecimiento de los salarios mensuales se puede atribuir a los recortes en el número de horas trabajadas por las personas en activo. En general, se ha observado que de un total de 13 ejemplos de estadísticas publicadas sobre las horas trabajadas en 2008 y/o 2009, en 11 se registró una disminución del tiempo de trabajo con respecto a 2007 (véase el

gráfico 4). El tiempo de trabajo promedio entre estos 13 ejemplos pasó de 39 a 38,2 horas por semana, y esa disminución afectó tanto a los hombres como a las mujeres. Si comparamos los seis ejemplos que incluían datos desglosados por sexo, observamos que el tiempo trabajado por las mujeres pasó de 36,4 a 35,8 horas por semana, mientras que el tiempo de trabajo semanal de los hombres pasó de 40,7 a 40,0 horas.

8. **Atrasos salariales:** Un aspecto del impacto de la crisis sobre los salarios que suscita una viva inquietud es el aumento de los atrasos en el pago de las remuneraciones. En las regiones donde este problema ya se había planteado en tiempos recientes, la crisis podría haberlo agravado. En Ucrania, por ejemplo, después de haberse reducido considerablemente en los últimos años, los atrasos salariales se duplicaron con la crisis económica, alcanzando 1.189 millones de jrivnias (UAH) a principios de 2009⁷. Cabe destacar que los atrasos salariales no sólo se produjeron en empresas en quiebra o inactivas, sino también en empresas económicamente activas; en efecto, a éstas se les imputó el 64 por ciento del total de los atrasos salariales en 2009, frente al 36 por ciento el año anterior. Análogamente, las estadísticas oficiales de Rusia muestran que el retraso temporal en el pago de los salarios ha aumentado considerablemente desde diciembre de 2008, hasta alcanzar un valor máximo entre abril y junio de 2009⁸.

III. Parte de los salarios en el PIB y distribución de los salarios

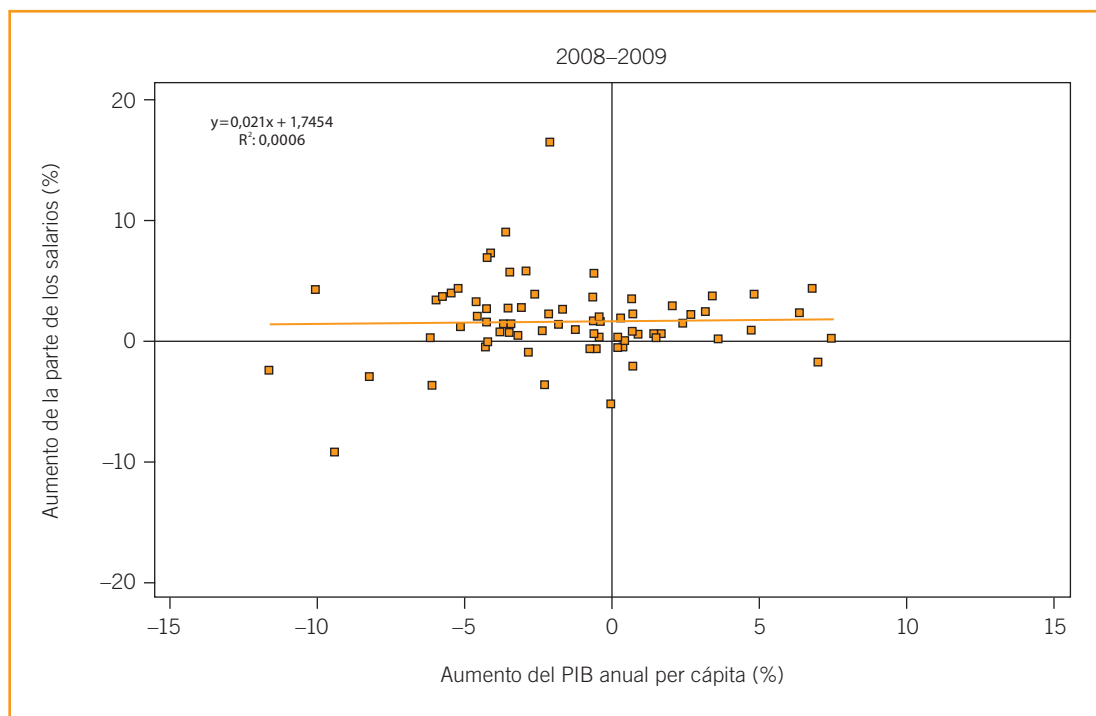
9. **Aumento de la proporción de los salarios en el PIB.** En la mayoría de los países, pese a su evolución relativamente mediocre, los salarios han resistido a la crisis mejor que los beneficios. Ello se ha traducido en un aumento de la proporción de los salarios en el PIB en casi todos los 38 países incluidos en nuestra muestra. Como se observa en el gráfico 5 (en cuyo eje de las abscisas se indican las variaciones en el PIB per cápita, mientras que en el eje de las ordenadas se indican las variaciones de la proporción de los salarios en el PIB), la parte de los salarios aumentó en casi todos los casos entre el 0 y el 5 por ciento en el periodo 2008-09, independientemente de la magnitud del aumento o de la disminución del PIB. No obstante, esta tendencia debe interpretarse con cautela. El aumento relativo de la proporción de los salarios puede ser sólo un fenómeno temporal, debido sobre todo al hecho ampliamente observado de que los ajustes salariales tienden a ser más lentos que otras variables económicas y del mercado laboral, especialmente en el caso de ajustes a la baja. Así pues, este fenómeno puede atribuirse no tanto al aumento de los salarios, sino más bien a una baja temporal de la productividad del trabajo. También cabe señalar que tanto la dirección como la magnitud del cambio de la parte de los salarios en el producto dependen en gran medida de las instituciones específicas de cada país, así como de las respuestas de política para afrontar la crisis.

10. En **Alemania**, por ejemplo, el Gobierno ha adoptado medidas enérgicas para promover mecanismos de repartición del trabajo acompañados por subsidios salariales durante la crisis, a fin de evitar los despidos masivos⁹. Esto se ha traducido en una reduc-

⁷ Al 1º de enero de 2009, un dólar de Estados Unidos equivalía a 7,86 jrivnias ucranianas

⁸ Véase la dirección http://gks.ru/bgd/free/B04_03/IssWWW.exe/Stg/d03/152.htm.

⁹ Véase Messenger, J. C.: "Repartir el trabajo: Una estrategia para conservar los puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo", TRAVAIL, Informe sobre Políticas núm. 1, OIT, Ginebra, junio de 2009. Véase Messenger, J. C.: "Repartir el trabajo: Una estrategia para conservar los puestos de trabajo durante la crisis mundial del empleo", TRAVAIL, Informe sobre Políticas núm. 1, OIT, Ginebra, junio de 2009.

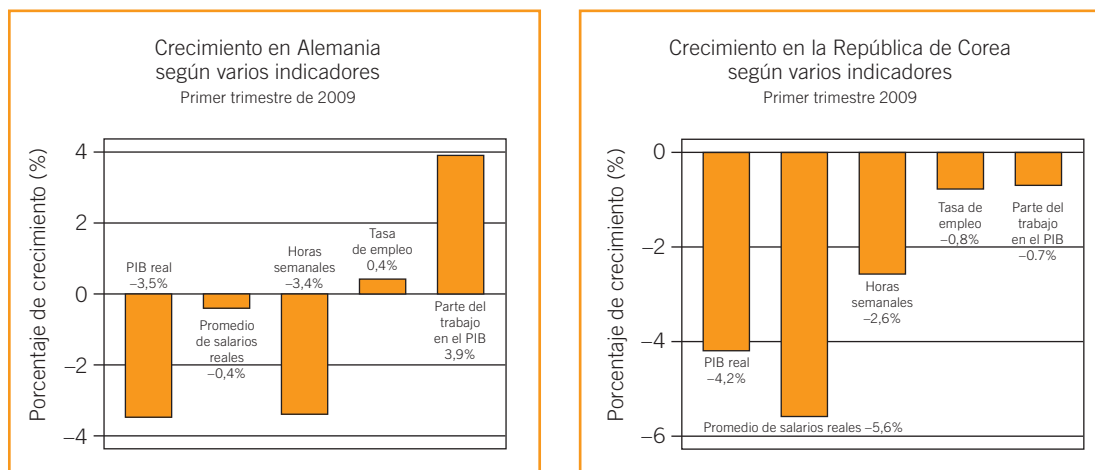
Gráfico 5: Tendencias recientes de la parte de los salarios en el PIB

Fuentes: FMI: *Perspectivas de la economía mundial*, y OIT: Base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios (*Global Wage Database*).

ción moderada de los salarios mensuales, cuyo efecto se ha atenuado con una compensación salarial parcial. El efecto global de esta política sobre la parte de los salarios en el PIB se puede apreciar en el gráfico 6. La disminución del PIB de un 3,5 por ciento en el primer trimestre de 2009 y la fuerte reducción de las horas de trabajo (-3,4 por ciento) han redundado en un ligero descenso de los salarios mensuales reales, pero también en un crecimiento positivo del empleo. Como resultado, se espera que la parte de los salarios en el PIB aumente en un 3,9 por ciento en 2009. Por el contrario, en la **República de Corea**, la disminución del PIB (-4,2 por ciento en el T1 de 2009) ha tenido un impacto negativo tanto sobre los salarios como sobre el empleo. En ese trimestre, los salarios bajaron un 5,6 por ciento, principalmente como consecuencia de una reducción de las horas extraordinarias y de las primas colectivas trimestrales, y el empleo disminuyó en un 0,8 por ciento. Por consiguiente, se prevé también una disminución de la parte de los salarios en el PIB.

11. La crisis ha afectado a las mujeres al menos tanto como los hombres. En general, se han recopilado datos sobre los salarios promedio por sexo correspondientes a 22 países en 2008, y a 11 países en el primer trimestre de 2009. De estos datos se deduce que la crisis ha perjudicado a los salarios de las mujeres tanto como a los salarios de los hombres. En promedio, en los 22 países de la muestra, la brecha salarial de género se ha mantenido invariable; en el periodo analizado, las mujeres ganan aproximadamente el 80 por ciento del salario de los hombres, lo que indica que se detuvo la lenta pero sistemática tendencia a una mayor igualdad de género a largo plazo. Sin embargo, en algunos países la situación de las mujeres se ha deteriorado. Tal es el caso del Reino Unido, donde la brecha

Gráfico 6: Parte de los salarios en el PIB de Alemania y la República de Corea, en el primer trimestre de 2009

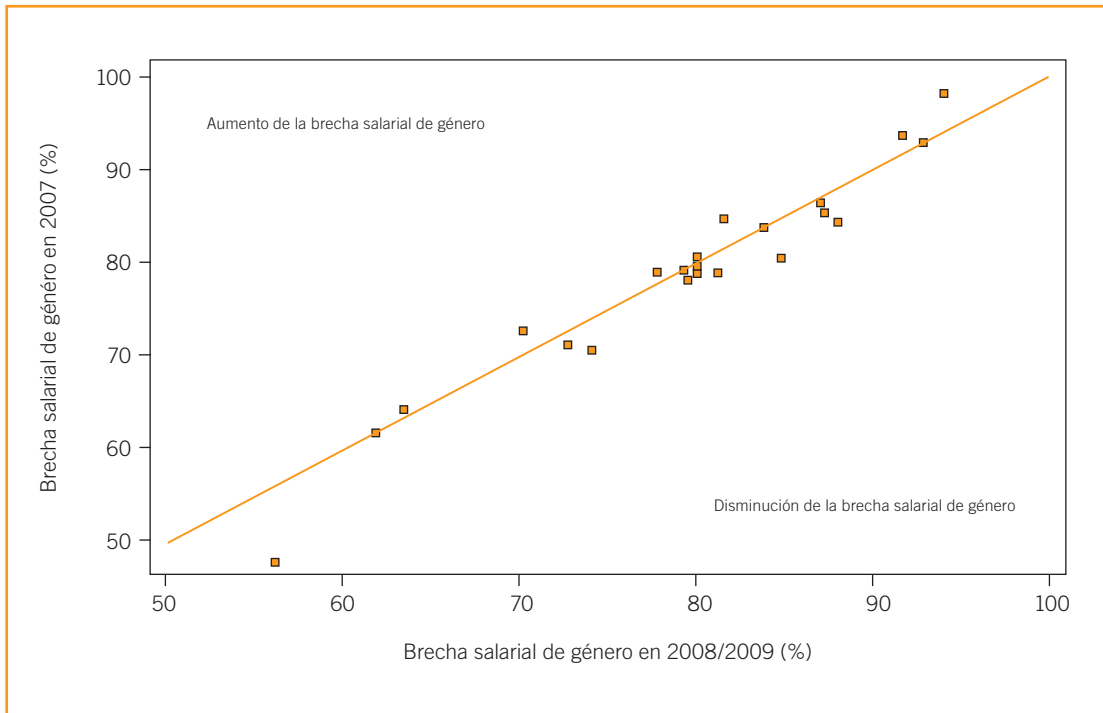


Nota: Las cifras se refieren a los cambios con respecto al mismo trimestre del año anterior. Estas cifras son estimaciones calculadas por la OIT a partir de fuentes nacionales.

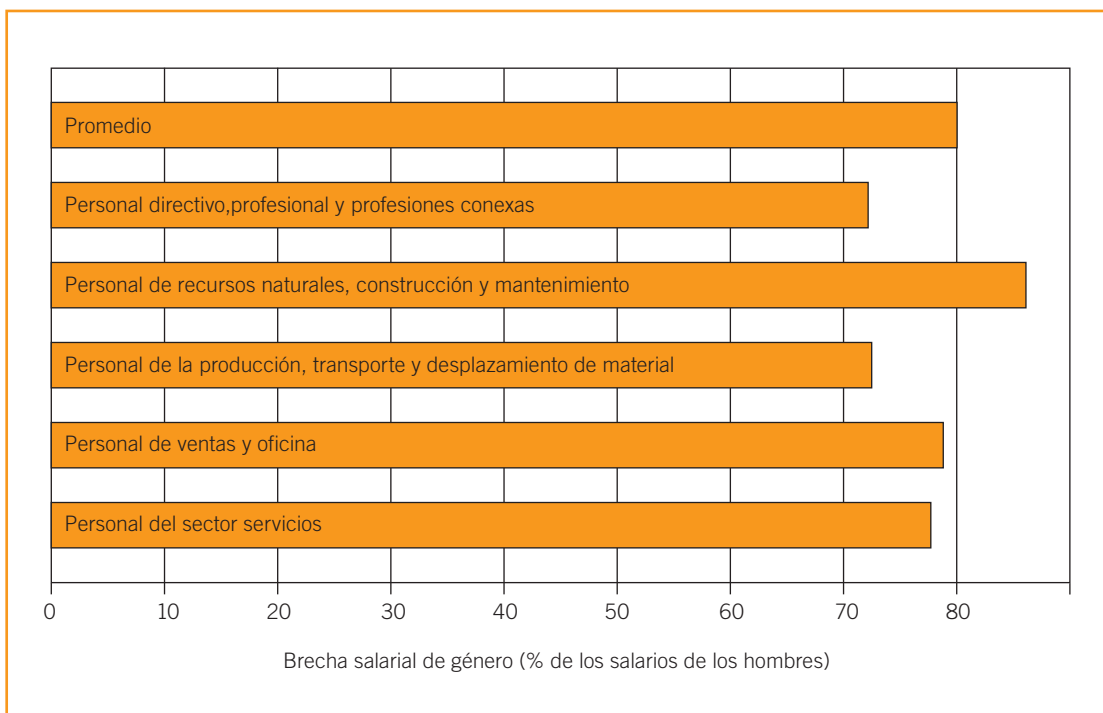
salarial de género volvió a ensancharse en 2008, tras haber mermado en los últimos años. Este aumento de la diferencia entre el salario promedio por hora de los hombres y el de las mujeres podría achacarse al hecho de que un número significativo de mujeres han pasado a ocupar recientemente empleos a tiempo completo con remuneraciones bajas. Globalmente, la diferencia de remuneración por hora entre las mujeres y los hombres pasó del 12,5 por ciento en 2007, al 12,8 por ciento en 2008; además, dado que las mujeres trabajan menos horas remuneradas por semana, el valor de la mediana de los ingresos semanales de las mujeres asalariadas fue en 2008 un 21 por ciento inferior a la mediana de los hombres¹⁰.

12. En los Estados Unidos, la brecha salarial de género (con respecto al valor de mediana) se ha acentuado, puesto que los salarios de las mujeres pasaron de representar el 80,2 por ciento de los salarios de los hombres en 2007, al 79,9 por ciento en 2008, (comparación de los salarios y los sueldos de trabajadores a tiempo completo). Como puede apreciarse en el gráfico 8, la brecha salarial de género es más o menos ancha según la profesión de que se trate. Curiosamente, la categoría ocupacional en la que hay una mayor presencia femenina –la del personal directivo, profesionales y profesiones conexas– es también la categoría donde se aprecia la mayor diferencia salarial de género. Por otro lado, el porcentaje de mujeres sigue siendo muy elevado entre los trabajadores con salarios bajos. En 2008, casi el 30 por ciento de las mujeres que trabajaban a tiempo completo ganaban menos de dos tercios del salario medio, frente a sólo el 20 por ciento de los hombres. Habida cuenta de que, desde el inicio de la crisis financiera, las mujeres estadounidenses constituyen un porcentaje cada vez mayor de la fuerza laboral asalariada y tienen tasas de desempleo sistemáticamente inferiores a las de los hombres, la brecha salarial plantea un verdadero problema por lo que se refiere a sus salarios y al hecho de que cada vez con mayor frecuencia son ellas quienes subvienen a las necesidades de sus familias.

¹⁰ <http://www.statistics.gov.uk>

Gráfico 7: La brecha salarial de género 2007 - 2008/09

Fuente: OIT: Base de datos sobre las tendencias mundiales de los salarios (*Global Wage Database*).

Gráfico 8: Brecha salarial de género en Estados Unidos, por grupo profesional, en 2008

Fuente: Estimaciones de la OIT calculadas a partir de datos de la Oficina de Estadística del Trabajo de EE.UU.

13. Aumento de la desigualdad salarial en los países donde se originó la crisis.

Aunque hasta la fecha sólo se dispone de escasos datos sistemáticos a nivel mundial sobre el impacto de la crisis en la distribución de los salarios, todo apunta a que ésta ha acentuado las diferencias salariales en los Estados Unidos y el Reino Unido, dos economías adelantadas que han estado en el hipocentro del terremoto económico mundial. En ambos países, la relación D9/D1, que mide la distancia entre el 10 por ciento de los trabajadores con salarios más altos y el 10 por ciento de los trabajadores peor pagados, ha aumentado ligeramente¹¹. Una posible explicación de esta tendencia se basa en los cambios registrados en el promedio de los salarios a nivel sectorial. Esta posibilidad necesita una investigación.

IV. Salarios mínimos: Tendencias y lecciones de política

Tendencias

14. Los salarios mínimos son un importante instrumento de política con respecto a la protección social. En efecto, el salario mínimo constituye «el nivel de remuneración por debajo del cual no se puede descender... es el salario que en cada país tiene fuerza de ley y es aplicable bajo pena de sanciones penales u otras apropiadas. Los salarios mínimos fijados mediante convenios colectivos declarados obligatorios por la autoridad pública entran dentro de esta definición»¹². Se trata de un instrumento de política prácticamente universal, que aplican la mayoría de los países de todas las regiones del mundo, a excepción de Oriente Medio.

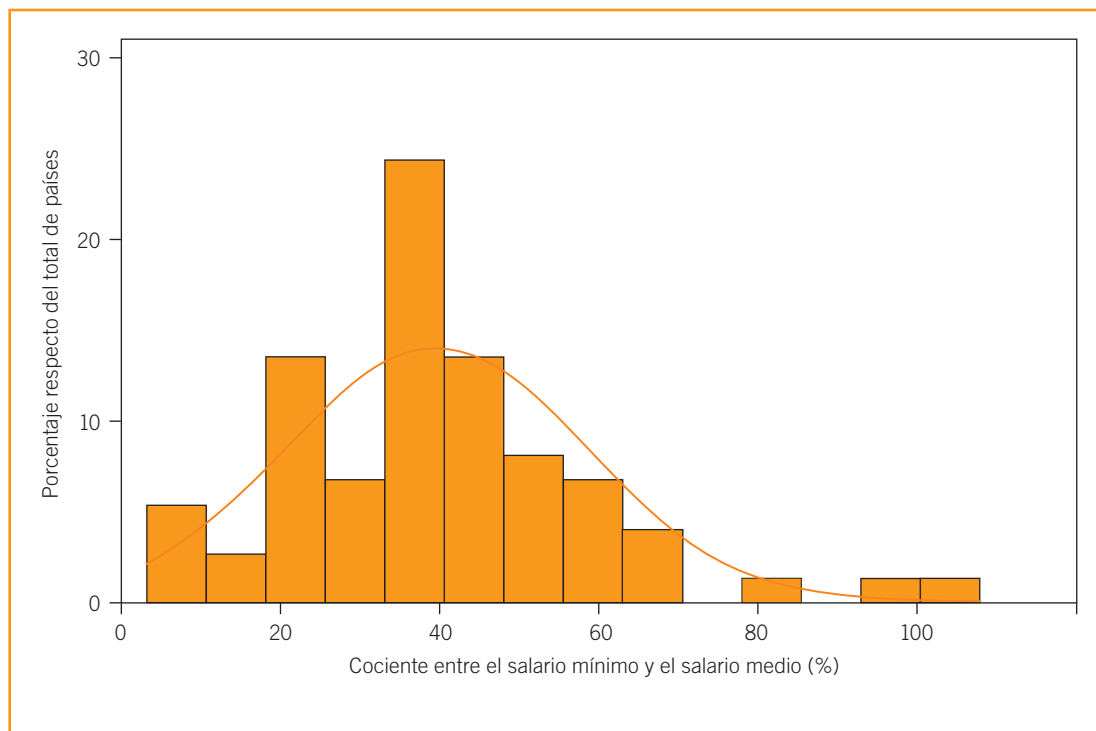
15. El nivel de los salarios mínimos varía considerablemente entre países. La situación más frecuente es que los países fijen sus salarios mínimos en torno al 40 por ciento del salario promedio (véase el gráfico 9). Esta conclusión se basa en el análisis de una muestra de 63 países, desglosados en 25 países desarrollados, 12 países en transición de Europa y la región de la CEI y 26 países en desarrollo. Es interesante notar que la razón o cociente entre los salarios mínimos y los salarios medios no se correlaciona con el PIB nacional per cápita, sino que, en principio, resulta de una decisión política que no depende del nivel de desarrollo económico de los países. En un cierto número de países también se han fijado, al parecer, salarios mínimos demasiado altos o excesivamente bajos.

16. Durante el período previo a la crisis, de 2001 a 2007, había quedado claramente de manifiesto que, en comparación con períodos anteriores, tanto los países desarrollados como los países en desarrollo estaban haciendo un uso más intenso de las políticas de salario mínimo. En efecto, más del 70 por ciento de los países incluidos en la base de datos de la OIT aumentaron el salario mínimo, en un promedio de 5,7 por ciento anual en términos reales (es decir, en valores ajustados según la inflación). Cabe preguntarse ahora cuáles han sido las tendencias durante la crisis económica. A diferencia de lo que ocurrió en recesiones anteriores, cuando había prevalecido la preocupación por el impacto que la aplicación de salarios mínimos podría tener en términos de costos laborales y de desplazamiento de los puestos de trabajo, en la crisis actual han sido muchos los países que no han dudado en

¹¹ Este aumento ha sido de 0,15 puntos porcentuales en el período 2007-2009 en EE.UU., según la Encuesta de Población Actual de la Oficina de Estadística del Trabajo (BLS) de EE.UU., y de 0,24 puntos porcentuales en el período 2007-2008 en el Reino Unido, según la Oficina Nacional de Estadística de este país.

¹² OIT: Salarios Mínimos – Mecanismos de Fijación, Aplicación y Control, Informe III (parte 4B) (Estudio General), Conferencia Internacional del Trabajo, 79a reunión, Ginebra, 1992.

Gráfico 9: Razón o cociente entre los salarios mínimos y los salarios medios, según los datos más recientes (2008, 2007 o 2006)

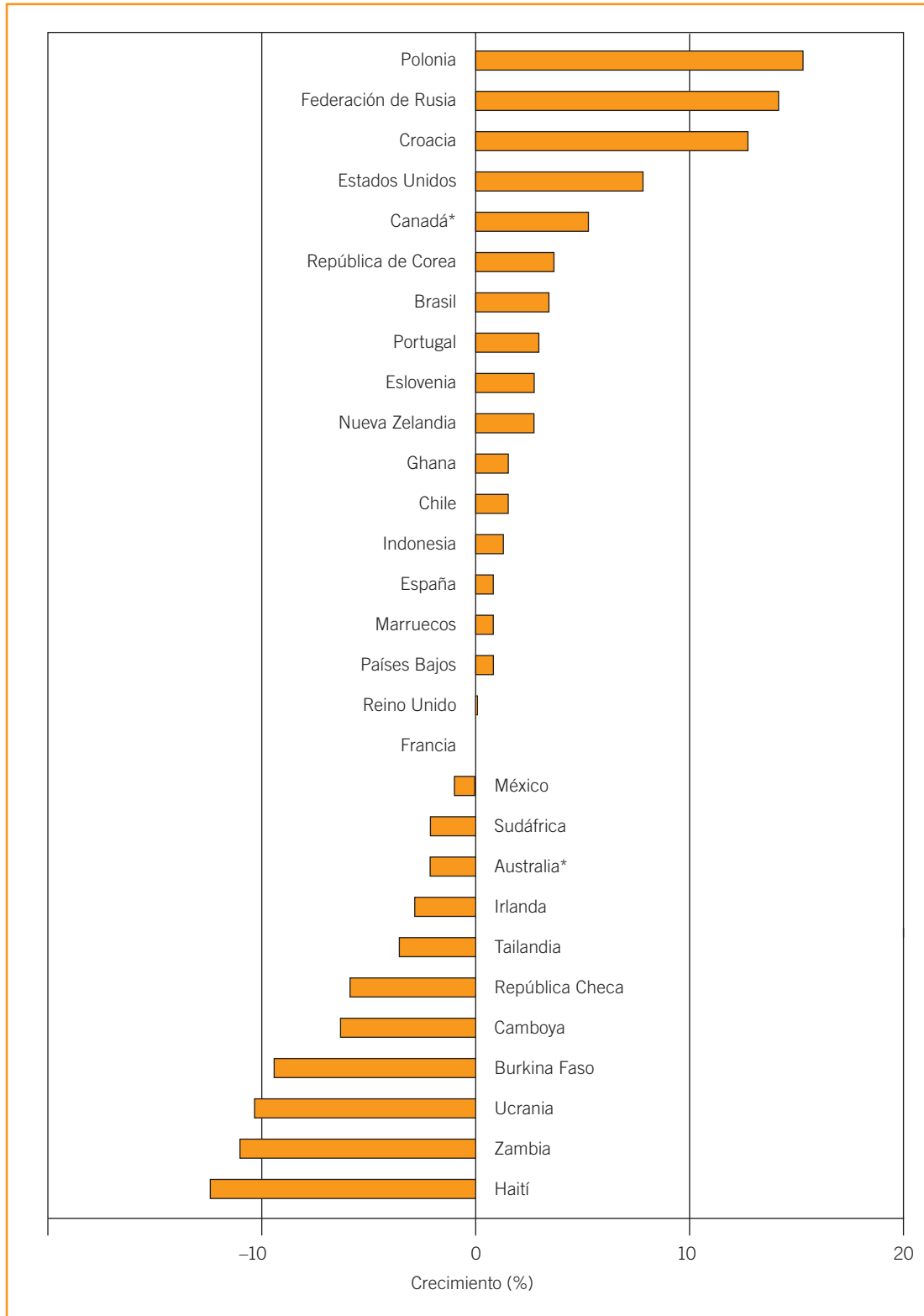


Fuente: Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios (*Global Wage Database*).

reajustar al alza los salarios mínimos. De una muestra de 86 países analizada con respecto a 2008, la mitad (43) aumentaron el salario mínimo en términos reales (es decir, en una proporción superior a la inflación), mientras que la otra mitad permitió que la inflación erosionara su valor real (véase el gráfico 10).

17. En muchos países, a pesar de la crisis, los salarios mínimos han seguido aumentando, ya sea en el marco de planes de ajuste a largo plazo (como, por ejemplo, en Brasil y el Reino Unido) o de los exámenes anuales o puntuales de la situación de la economía y del mercado de trabajo en el ámbito nacional (como, por ejemplo, en Estados Unidos, Pakistán y Jordania). En Brasil, durante los tres primeros trimestres de 2008, el crecimiento acumulado del PIB real fue de 6,4 por ciento, pero luego se redujo a un 3,6 por ciento en el cuarto trimestre de 2008. En respuesta a esta evolución, el gobierno brasileño aplicó medidas decisivas para contrarrestar la crisis y para reforzar la protección social. En el plano económico, las principales intervenciones se orientaron a asegurar la liquidez del sector financiero y a seguir aplicando el programa nacional de inversión en infraestructura, cuyo costo se eleva a varios miles de millones de dólares estadounidenses¹³. En lo que respecta a la protección social, el gobierno elevó el nivel de ingresos que da derecho a beneficiarse de las prestaciones del programa Bolsa Familia (que otorga transferencias en efectivo condicionadas) y puso en práctica un aumento real de 6 por ciento del salario

¹³ Estas inversiones se describen en el PAC (Programa de Aceleración del Crecimiento, 2007-2011).

Gráfico 10: Cambios en el nivel real de los salarios mínimos, 2007 - 2008

Fuente: Base de datos de la OIT sobre las tendencias mundiales de los salarios (*Global Wage Database*).

mínimo en febrero de 2009, adelantando así la aplicación de este aumento, que se había previsto inicialmente para abril de 2009.

18. Al mismo tiempo, varios países han decidido considerar la introducción de cambios en sus actuales sistemas de salario mínimo. En Costa Rica, por ejemplo, el Consejo Nacional de Salarios, con la asistencia técnica de la OIT¹⁴, está explorando formas para mejorar los datos empíricos y aumentar el número de indicadores estadísticos a disposición de los interlocutores sociales en el proceso de ajuste del salario mínimo dos veces al año. El Gobierno de Armenia está considerando también la necesidad de mejorar el mecanismo institucional de fijación del salario mínimo, así como el actual sistema de fijación de las remuneraciones en el sector público. El Gobierno de Filipinas, a través de la Comisión Nacional de Salarios y Productividad (NWCP), ha solicitado el apoyo técnico continuo de la OIT para mejorar el actual sistema de salarios mínimos con el objetivo de proteger a los trabajadores empleados en situaciones laborales atípicas. Asimismo, el Gobierno de Vietnam, con la asistencia de la OIT, ha emprendido un proceso de reforma de su política de fijación del salario mínimo, como parte de un proceso más amplio dirigido a mejorar su sistema de relaciones laborales. Varios países de África, como Namibia, Rwanda, Cabo Verde y Santo Tomé, se han acercado a la OIT en los últimos meses para obtener su asesoramiento sobre cuestiones tales como la conveniencia de establecer un salario mínimo nacional, en vez de tasas de salario mínimo por rama de ocupación. El Gobierno de Burundi también está considerando la posibilidad de llevar adelante una política nacional de salarios coherente.

Enseñanzas en cuanto a las políticas

19. Las decisiones sobre política de salario mínimo han de basarse en el seguimiento sistemático de las variaciones registradas en los ingresos salariales y otras fuentes de ingreso de los grupos de trabajadores más vulnerables. Esto debería servir de base para formular las decisiones en cuanto a la forma de mantener su poder adquisitivo, concretamente por medio de una combinación de políticas de salario mínimo y otras políticas de apoyo a los ingresos y/o de reducciones de impuestos, como se ha hecho en el Brasil.

20. Para que las medidas de política sean eficaces, hacen falta un diálogo social significativo y un minucioso seguimiento de las repercusiones de la crisis entre los trabajadores más vulnerables. Los métodos y procesos mediante los cuales se fijan los salarios mínimos son tan importantes como los propios niveles del salario mínimo. La información fáctica muestra que, al no existir ningún sistema universal de fijación del salario mínimo, los acuerdos institucionales nacionales en la materia reflejan el nivel de desarrollo de la negociación colectiva en cada país y el papel del Estado en la política salarial, lo cual confirma la importancia de la participación de los interlocutores sociales. Como resultado del diálogo social, aumenta la probabilidad de que los salarios mínimos se reajusten con mayor regularidad y sean más coherentes con los niveles de productividad, el rendimiento económico y la capacidad de las empresas para pagarlos, y que se preserve al mismo tiempo el poder adquisitivo de los trabajadores.

¹⁴ Con el apoyo del proyecto de cooperación técnica de la OIT sobre promoción del diálogo social en América Central, Haití, Panamá y la República Dominicana.

21. Una condición indispensable para el diálogo es que los interlocutores sociales tengan igual acceso a toda la información y los datos pertinentes y dispongan de los medios y la capacidad para comprender plenamente las consecuencias del salario mínimo tanto en lo que atañe a la desigualdad en la mitad inferior de la distribución de los salarios, como a la productividad, la inflación, el empleo y la negociación salarial.

22. La participación activa de los interlocutores sociales en el diseño y funcionamiento de los regímenes de aplicación del salario mínimo es también esencial para potenciar su impacto. Hace poco, frente a los crecientes problemas relativos al pago de los salarios por debajo de los niveles mínimos, el Gobierno del Reino Unido organizó reuniones de consulta con las partes interesadas para discutir la conveniencia y las repercusiones de los cambios propuestos al sistema de aplicación del salario mínimo. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores presentaron, respectivamente, una serie de propuestas constructivas. El cumplimiento de las disposiciones sobre el salario mínimo suele ser más problemático para las PYME. La promoción de campañas de sensibilización bien concebidas, en colaboración con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, puede contribuir a resolver esta situación.

23. En fin de cuentas, el impacto y la utilidad de una política de salario mínimo dependerán de que este salario se pague realmente. Y la realidad de tal pago dependerá, a su vez, de la eficacia del mecanismo de cumplimiento. Algunos factores cruciales en tal sentido son la aplicación de sanciones a los infractores, una compensación adecuada para los trabajadores cuyos derechos sean vulnerados y la dotación adecuada de recursos a disposición de la autoridad de aplicación. Pero incluso estas medidas podrían ser insuficientes, en particular en los países en desarrollo con una gran economía informal. En tal contexto, una manera de lograr que el salario mínimo sea efectivamente obligatorio es asegurar su articulación con cualquier sistema existente de garantía del empleo. A través de estos sistemas, el gobierno puede actuar como «empleador de último recurso», que da ocupación a todo el exceso de oferta de mano de obra y la remunera con el salario mínimo que se haya estipulado¹⁵. Las políticas de compras y contratación del Estado también se pueden utilizar para promover el respeto de la legislación sobre salario mínimo.

¹⁵ Murgai, R. y Ravallion, M.: “Is a guaranteed living wage a good anti-poverty policy?”, World Bank Policy Research Working Paper No. 3640.

