



Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

A healthcare worker, likely a nurse, is shown in profile, facing right. She is wearing a blue short-sleeved uniform, a light blue surgical mask, blue gloves, and a clear plastic apron. Her hair is tied back. The background is a blurred outdoor setting with a wooden trellis structure and green foliage. A large, semi-transparent blue triangle is overlaid on the right side of the image, containing the title and subtitle.

Informe Mundial sobre Salarios

2020-2021

Los salarios
y el salario mínimo
en tiempos
de la COVID-19

► Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021

Los salarios
y el salario mínimo
en tiempos de la COVID-19

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2021
Primera edición 2021

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ilo.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19
Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2021

ISBN 978-92-2-034325-8 (impreso)
ISBN 978-92-2-034326-5 (web pdf)

salarios / COVID-19 / diferencia del salario / salario mínimo / política salarial / igualdad de géneros
13.07

Publicado también en inglés: *Global Wage Report 2020-21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*, ISBN 978-92-2-031948-2 (impreso), 978-92-2-031945-1 (web pdf), Ginebra, 2020;
y en francés: *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, ISBN 978-92-2-034321-0 (impreso), 978-92-2-034322-7 (web pdf), Ginebra, 2021.

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns.

Fotografía de cubierta: © Luke Jones en Unsplash

Ilustraciones: © José Cardoso

Producido por la Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

La OIT vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera sostenible y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP/WEI/CORREDIT/ICA

Prefacio

El mundo se ha visto profundamente afectado por la pandemia de COVID-19. Se han perdido más de un millón de vidas, se ha interrumpido la actividad social y económica, y corren peligro los medios de vida y el bienestar de millones de personas en todo el mundo. La OIT ha estimado que en el tercer trimestre de 2020 se perdieron unos 345 millones de empleos a tiempo completo¹. Pese al alentador desarrollo de vacunas, la crisis dista mucho de haber acabado.

El *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT de este año –el séptimo de la serie– presenta la evidencia empírica de los efectos de la crisis sobre los salarios. La parte I documenta una tendencia a la baja en el nivel y/o la tasa de crecimiento del salario medio en dos terceras partes de los países sobre los que se disponía de datos a partir de 2020. Hace diez años, en el segundo informe de esta serie se examinaban las políticas salariales en el momento de la crisis financiera y económica mundial². En la crisis actual –mucho más que en el periodo 2008-2010– los gobiernos han adoptado medidas sin precedentes a fin de contrarrestar las consecuencias económicas y sobre el mercado laboral; entre otras cosas, en forma de subsidios salariales temporarios, la ampliación de la protección social y la prestación de ayuda para mantener las empresas a flote. Asimismo, los bancos centrales de todo el mundo han intervenido con políticas monetarias expansionistas destinadas a estimular las economías. Gracias a estas medidas, millones de asalariados han podido conservar la totalidad o parte de sus ingresos.

Pese a estas actuaciones, es probable que en un futuro próximo las consecuencias económicas y laborales de la crisis de la COVID-19 sigan ejerciendo una presión a la baja sobre los salarios. Por lo tanto, para que las economías retomen la senda del crecimiento económico sostenido y equilibrado, la evolución de los salarios tendrá que contemplar tanto la necesidad de apoyar los ingresos y la demanda agregada como de preservar la prosperidad y sostenibilidad de las empresas. La clave del éxito en la consecución de este objetivo radicará en el diálogo social.

En marzo de 2020, el Secretario General de las Naciones Unidas pidió que se adoptaran medidas que mitigaran la repercusión de la pandemia en los medios de vida y el bienestar de las personas. También hizo hincapié en la necesidad de reconstruir mejor. Para sentar las bases de una «normalidad mejor» se requerirán respuestas políticas integradas centradas en el factor humano y en lo que la gente necesita para construir o reconstruir los medios de subsistencia y tener una vida digna. Con su programa centrado en las personas, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo de 2019 apunta directamente a esta necesidad.

La parte II del *Informe Mundial sobre Salarios* da seguimiento al llamamiento de la Declaración del Centenario de la OIT en favor de «un salario mínimo adecuado, ya sea establecido por ley o negociado». Ofrece una descripción de base empírica de las políticas de salario mínimo en todo el mundo, y muestra cómo, si están bien diseñados y se aplican correctamente, los salarios mínimos pueden convertirse en una herramienta eficaz para poner a los trabajadores a salvo de un salario excesivamente bajo y al mismo tiempo reducir la desigualdad.

En la actualidad, el 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con un sistema de salario mínimo establecido por ley o acordado a través de la negociación colectiva. Sin embargo, 266 millones de trabajadores tienen un salario inferior al mínimo oficial, ya sea porque su ocupación carece de la cobertura legal pertinente o porque la normativa se incumple. En el informe se analiza el perfil de los asalariados que perciben el salario mínimo o una suma inferior; se observa que una abrumadora mayoría son mujeres, trabajadores jóvenes, trabajadores con bajo nivel de instrucción, trabajadores rurales y

¹ OIT, *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición, 2020.*

² OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2010-2011: Políticas salariales en tiempos de crisis, 2010.*

trabajadores con hijos a cargo. Estos son algunos de los grupos en situación de mayor riesgo ante la crisis actual del mercado laboral, para quienes el salario mínimo es crucial en tiempos tan difíciles. Lamentablemente, los salarios mínimos no siempre se fijan a un nivel adecuado o previa consulta con los interlocutores sociales, y no siempre se ajustan con regularidad³. La mayoría de los trabajadores cuyo salario es inferior al salario mínimo se encuentran en la economía informal, donde no están al amparo de los marcos jurídicos y reglamentarios, o lo están solo en parte. Ello pone de relieve que los salarios mínimos rendirán todo su potencial como herramienta de política si van acompañados de medidas encaminadas a formalizar la economía informal.

En la parte III del *Informe Mundial sobre Salarios* se proponen varias medidas de política útiles de cara a la aplicación efectiva de los salarios mínimos. Junto con la evidencia empírica presentada en las partes precedentes del informe, se ofrecen a los encargados de la formulación de políticas, los interlocutores sociales, los académicos y las partes interesadas como valiosa fuente de información y como contribución a la necesaria y urgente recuperación del mundo del trabajo centrada en las personas tras la crisis de la COVID-19. Para conseguir este objetivo harán falta políticas salariales apropiadas y con plazos definidos; en tal sentido, la OIT está dispuesta a prestar su apoyo a los Estados Miembros.



Guy Ryder
Director General de la OIT

³ Conforme a lo previsto en el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

► Agradecimientos

El informe fue preparado por el personal del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, con contribuciones de otros colegas de la OIT en Ginebra y en las oficinas exteriores, y bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK. Los principales autores del informe fueron Patrick Belser, Nicolas Maître, Rosalía Vázquez Álvarez, Khalid Maman Waziri, Ding Xu y Athanasia Zarkou; Patrick Belser se encargó también de la coordinación general. Para diferentes partes del informe se contó con la asistencia de Athanasia Zarkou. Rosalía Vázquez Álvarez coordinó la investigación sobre el potencial del salario mínimo para reducir la desigualdad. Para diferentes partes del informe se contó con contribuciones de especialistas de la OIT, entre ellos Sevine Ananian (El Cairo), Florence Bonnet (Ginebra), Xavier Estupíñan (Nueva Delhi), Claire Hobden (Ginebra), Daniel Kostzer (Bangkok), Andrés Marinakis (Santiago de Chile), Adriana Mata-Greenwood (Ginebra), David Mosler (Ginebra) y Mariko Ouchi (Budapest). Chris Edgar coordinó la edición, la publicación y la revisión anónima del informe. El equipo de la Unidad de Gestión de la Producción de Publicaciones (PRODOC) se encargó de la gestión del proyecto de producción. Chris Edgar, Inês Gomes y Yann Hakam elaboraron las infografías publicadas junto con este informe. Claire Piper prestó asistencia administrativa. Nuestro especial agradecimiento a Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT.

Contribuciones específicas

La parte II del informe se basa en datos depurados y preparados por Maite Martínez Granados, Rasha Ramadán, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio y Hanan Nazier. El capítulo de la parte I en el que se ofrecen estimaciones de los efectos de la crisis de la COVID-19 en el mercado de trabajo en Europa se basa en un análisis de fondo realizado por el Institute for Employment Studies (IES). Adam Elsheikhi y Erika Chaparro Pérez contribuyeron a la revisión bibliográfica de la parte II. Por su asistencia técnica específica en la medición de la desigualdad, deseamos dar las gracias a los profesores Diego Sánchez Ancochea (University of Oxford), Jon Bakija (William's College), Charles M. Beach (Queen's College), Evelyn Z. Brodtkin (University of Chicago), Margaret Denton (McMaster University), Matthew Dimick (State University of New York, Buffalo), Dennis Gilbert (Hamilton College), Janet Gornick (Graduate Institute of the City University of New York), Lawrence Kahn (Cornell University), Frank Levy (MIT), Doug May (Memorial University of Newfoundland), Ushnik Mukherjee (University of Waterloo), Richard J. Murnane (Harvard University), David Rothwell (Oregon State University), Christian Weller (University of Massachusetts) y Paul Wolfson (Tuck School of Business).

Agradecimientos especiales

Nuestro especial agradecimiento a todas las oficinas nacionales de estadística que colaboraron en nuestra labor de recopilación de datos. También cabe agradecer a todo el equipo de la OIT/SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe) en Panamá, en particular a Bolívar Pino, por proporcionar los datos sobre salarios para América Latina y el Caribe. Agradecemos también las valiosas aportaciones y comentarios de Samuel Asfaha, Christina Behrendt, Marva Corley-Coulibaly, Marcelo Cuautle Segovia, Angela Doku, Rosina Gammarano, Sajid Ghani, Roger Gomis, Tariq Haq, Yasuhiko Kamakura, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Dong Eung Lee, Hannah Liepmann, Basha Marafie, Rossana Merola, Niall O'Higgins, Rafael Peels, Yves Perardel, Ira Postolachi, Shahrashoub Razavi, Diego Rei, Catherine Saget, Geraldine Scott-Scrivens, Pelin Sekerler Richiardi, Roberto Villamil, además de las aportaciones de funcionarios gubernamentales y representantes patronales y sindicales de los Estados Miembros que han nutrido este informe. Nuestro especial agradecimiento a dos árbitros anónimos que revisaron el informe, así como a todos los revisores internos de diversos departamentos de la OIT. Parte del informe se basa en datos de Eurostat (Estadísticas de la UE sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), 2018). Agradecemos a Eurostat que haya facilitado estos datos con el número de contrato RPP_28_2020_EUSILC_SES_HBS_ILO_ID_2013.2018. La responsabilidad de todas las conclusiones extraídas de estos datos corresponde exclusivamente a los autores.

► Índice

► Prefacio	3
Agradecimientos	5
Siglas	13
► Resumen ejecutivo	15
► Parte I. Tendencias recientes de los salarios	20
1. Introducción	22
2. El contexto económico y del mercado laboral en el mundo	24
2.1 El contexto económico	24
2.2 Los mercados de trabajo en el mundo	26
2.3 Medidas de política	28
3. Tendencias de los salarios antes y durante la crisis de la COVID-19	29
3.1 El salario medio a nivel mundial y regional antes de la crisis	29
3.2 Índices de salarios y de productividad antes de la crisis	33
3.3 El efecto de la crisis de la COVID-19 en los salarios en 2020	35
4. El efecto de la crisis en Europa	44
5. Ajustes del salario mínimo en 2020	51
► Parte II. Salarios mínimos y desigualdad	56
6. Introducción	58
7. Los salarios mínimos y su potencial para reducir la desigualdad	60
7.1 ¿Cuántos países tienen un sistema de salario mínimo?	60
7.2 ¿Cuántos trabajadores ganan el salario mínimo o menos?	66
7.3 Diferencias de los sistemas de salario mínimo establecidos por ley entre los países	70
7.4 Tres requisitos para que los salarios mínimos reduzcan la desigualdad	88
8. La efectividad de los salarios mínimos: Cobertura legal y cumplimiento	91
8.1 ¿Cuántos trabajadores asalariados ganan un salario inferior al mínimo?	91
8.2 La cobertura legal de los sistemas de salario mínimo	93
8.3 El incumplimiento y la economía informal	97
9. El nivel del salario mínimo	99
9.1 ¿Qué es un salario mínimo de nivel adecuado?	99
9.2 ¿En qué nivel se establecen los salarios mínimos?	104
9.3 La frecuencia del ajuste	115
9.4 ¿Cómo han evolucionado los salarios mínimos en el tiempo?	118

10	Los beneficiarios del salario mínimo	127
10.1	¿Viven los perceptores del salario mínimo en familias pobres?	127
10.2	Las características demográficas de los perceptores del salario mínimo	132
10.3	Las características del mercado laboral de los perceptores del salario mínimo	134
11.	Resultados de un ejercicio de simulación	139
11.1	Datos y método	139
11.2	Resultados sobre la desigualdad de ingresos y la pobreza relativa	141
11.3	Ejemplos de países	146
11.4	La importancia de la formalización de la economía informal	155
11.5	Conclusiones del ejercicio de simulación	161
►	Parte III. Políticas salariales para una recuperación centrada en las personas	162
12.	La pandemia de COVID-19 y la necesidad de políticas de salario mínimo adecuadas y de corto plazo	164
13.	Después de la crisis: salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados	168
14.	Un conjunto exhaustivo de medidas para reducir la desigualdad y amortiguar los efectos de la crisis	173
15.	Las políticas salariales idóneas como «acelerador» de los Objetivos de Desarrollo Sostenible	175
►	Anexos	180
I.	Crecimiento del salario nominal y el salario real en cada país, 2015-2019	180
II.	Información sobre el salario mínimo en los distintos países	188
III.	Utilización de los niveles de salario mínimo: Conceptos y definiciones	195
IV.	Supuestos y definiciones utilizadas en el análisis del efecto de los salarios mínimos en la desigualdad de los ingresos de los hogares	199
V.	Fuentes de datos nacionales	206
►	Referencias	209

Recuadros

3.1 Recortes y congelación de los salarios en los Estados Unidos	39
7.1 ¿Qué se computa como salario mínimo?	61
7.2 Método de cálculo de la cantidad de trabajadores, a nivel mundial y regional, que perciben el salario mínimo o una suma inferior	68
7.3 La relación empírica entre salario mínimo y desigualdad de ingresos	86
8.1 Trabajadoras y trabajadores domésticos	93
9.1 Impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones a la seguridad social de quienes perciben el salario mínimo	101
11.1 El «efecto faro» de los salarios mínimos en los trabajadores en el empleo informal	158
13.1 ¿Alcanza el salario mínimo para atender a las necesidades del trabajador y su familia?	170
15.1 Los salarios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	177

Gráficos

2.1 Crecimiento económico anual medio, 2006-2020 (PIB a precios constantes)	25	3.8 Ejemplos de presión a la baja sobre los salarios en países seleccionados de las Américas y de Asia y el Pacífico	42
2.2 Inflación, 2006-2020 (precios medios al consumo)	25	3.9 Países en los que la crisis de la COVID-19 no ha tenido efectos apreciables en los salarios	43
3.1 Crecimiento anual medio del salario real en el mundo, 2006-2019	31	3.10 Comparación del crecimiento de los salarios medios nominales y reales en 2020 y 2019; países avanzados del G20	43
3.2 Crecimiento anual medio del salario real en los países del G20, 2006-2019	31	4.1 Pérdida del total de masa salarial, y pérdida de masa salarial debida a la reducción de las horas de trabajo y a la pérdida de empleos, entre el primer y el segundo trimestre de 2020	45
3.3 Crecimiento anual medio del salario real por regiones, 2006-2019	32	4.2 Pérdida del total de masa salarial, por país y por género, países europeos seleccionados, entre el primer y el segundo trimestre de 2020	46
3.4 Índice del salario real medio de los países del G20, 2008-2019	34	4.3 Proporción del total de masa salarial percibida por las personas situadas en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial, cuatro grupos de países europeos, primer y segundo trimestres de 2020	47
3.5 Tendencias de los salarios reales medios y la productividad laboral en 52 países de ingreso alto, 1999-2019	34	4.4 Relación del percentil 90 de la distribución salarial con el percentil 10; países europeos seleccionados; primer y segundo trimestres de 2020	49
3.6 El «efecto de composición» en países seleccionados, ilustrado mediante los índices del salario medio y las tasas de desempleo, 2019 y 2020	38	4.5 a) Pérdida de masa salarial debida a la reducción de las horas de trabajo (antes y después de los subsidios); b) Proporción del total de masa salarial percibida por el grupo situado en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial (antes y después de los subsidios)	50
B3.1.1 Tendencia de los salarios de base en los Estados Unidos; control de la selección; febrero a junio de 2020	39		
B3.1.2 Probabilidad de que se produzca a) un recorte o b) una congelación del salario de base en 2019 y 2020, por quintiles del salario de base: trabajadores de empresas que generalmente ajustan los salarios entre marzo y junio	39		
3.7 Ejemplos de presión a la baja sobre los salarios en países seleccionados de Europa	40		

5.1 Panorama general de los ajustes del salario mínimo en 2020 (primer y segundo trimestre de 2020)	52	7.18 El sistema de salario mínimo en Sudáfrica (niveles mínimos, sectores seleccionados, por región, antes y después de 2019)	85
5.2 Aumentos porcentuales de los salarios mínimos nominales, comparando los ajustes de 2020 con los ajustes anteriores más recientes	54	7.19 ¿Qué condiciones se necesitan para que la política del salario mínimo reduzca significativamente la desigualdad de ingresos?	90
7.1 Distribución de los sistemas de salario mínimo en el mundo	62	8.1 Número de asalariados remunerados por debajo del salario mínimo por hora, a nivel mundial y por región, 2019	92
7.2 Modalidades de salario mínimo: establecido por ley, negociado o nulo, a nivel mundial y por región, 2020	64	8.2 Mapa de los casos en que los trabajadores domésticos agrícolas están excluidos de las políticas de salario mínimo, 2020	94
7.3 Proporción de asalariados que residen en países donde no hay un salario mínimo, a nivel mundial y por región, 2020	64	8.3 Relación entre el salario mensual promedio de las mujeres en el empleo asalariado formal e informal y el de los hombres en el empleo asalariado informal, y el salario mensual medio de los hombres en el empleo formal	98
7.4 Modalidades de salario mínimo: establecido por ley o negociado, a nivel mundial y por grupos de países clasificados según su nivel de ingreso, 2020	64	B9.1.1 Descomposición del salario mínimo bruto en una muestra de 42 países, por: a) región y b) nivel de ingresos del país, 2019	101
7.5 Número de asalariados que perciben el salario mínimo por hora o una suma inferior; a nivel mundial y por región, 2019	67	B9.1.2 Impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores solos sin hijos que perciben el salario mínimo (porcentaje del salario mínimo bruto), 42 países, 2019	102
7.6 Proporción de mujeres entre quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, y entre quienes perciben una suma superior; a nivel mundial y por región, 2019	69	9.1 Niveles del salario mínimo mensual bruto en África, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)	105
7.7 Número de salarios mínimos instituidos en los países del mundo, 2020	72	9.2 Niveles del salario mínimo mensual bruto en las Américas, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)	106
7.8 Proporción de países con uno o varios salarios mínimos, a nivel mundial y por región, 2020	73	9.3 Niveles del salario mínimo mensual bruto en Asia y el Pacífico, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)	108
7.9 Mapa de la distribución mundial de la cantidad de salarios mínimos en cada país, 2020	74	9.4 Niveles del salario mínimo mensual bruto en Europa y Asia Central, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)	109
7.10 Distribución de las modalidades de salario mínimo: único o varios, a nivel mundial y por región, 2020	74	9.5 Niveles del salario mínimo mensual bruto en los Estados Árabes, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)	110
7.11 El sistema de salario mínimo en los Estados Unidos (niveles mínimos por estado, 2005-2020)	78	9.6 Salario mínimo más alto y más bajo en países seleccionados donde hay varios salarios mínimos 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos)	111
7.12 El sistema de salario mínimo en China (niveles mínimos por provincia, 2010-2019)	79	9.7 Salario mínimo más alto y más bajo en países seleccionados donde hay varios salarios mínimos, 2019 (valor en PPA y en dólares de los Estados Unidos)	111
7.13 El sistema de salario mínimo en Costa Rica (niveles mínimos por ocupación, 2010-2020)	80		
7.14 El sistema de salario mínimo en el Brasil (niveles mínimos por estado, 2008-2019)	81		
7.15 El sistema de salario mínimo en la India (niveles mínimos por estado, 2008-2019)	82		
7.16 El sistema de salario mínimo en Indonesia (niveles mínimos por estado, 2010-2019)	83		
7.17 El sistema de salario mínimo en la Federación de Rusia (niveles mínimos por ocupación, 2008-2020)	84		

9.8 Relación entre el nivel del salario mínimo y la media y la mediana salarial, en economías en desarrollo y emergentes seleccionadas	113	10.5 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, África (medias ponderadas)	131
9.9 Relación entre el nivel del salario mínimo y la media y la mediana salarial, países desarrollados seleccionados, 2017	113	10.6 Características demográficas de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con un salario superior al mínimo; estimaciones mundiales y regionales	133
9.10 Mapa de la frecuencia del ajuste del salario mínimo, 2010-2019	116	10.7 Características del mercado laboral de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con un salario superior al mínimo; estimaciones mundiales y regionales	135
9.11 Frecuencia media del ajuste del salario mínimo, a nivel mundial y por región, 2010-2019 (años)	116	10.8 Clasificación ocupacional (CIUO-08) de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con salarios superiores al mínimo; estimaciones mundiales y regionales	136
9.12 Frecuencia media del ajuste del salario mínimo, a nivel mundial y por grupo de países según su ingreso, 2010-2019 (años)	117	10.9 Distribución sectorial de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con salarios superiores al mínimo; estimaciones mundiales y regionales	137
9.13 Evolución de los salarios mínimos nominal y real, países seleccionados, por región, 2001-2019 (índice, año 200 = 100)	119	11.1 Posible incidencia en la desigualdad de ingresos de dos escenarios simulados de salarios mínimos; países seleccionados: <i>a)</i> Variación porcentual del índice de Palma; <i>b)</i> Variación porcentual del coeficiente de Gini; <i>c)</i> Variación porcentual de la relación D9/D1; <i>d)</i> Variación porcentual de la relación D8/D2	142
9.14 Crecimiento anual medio del salario mínimo real, a nivel mundial y por región, 2010-2019	121	11.2 Posible incidencia en la pobreza de dos escenarios simulados de salarios mínimos; países seleccionados: <i>a)</i> Variación porcentual en la pobreza relativa de los hogares; <i>b)</i> Porcentaje de personas que viven en hogares con mayores ingresos	145
9.15 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en África, 2010-2019	122	11.3 Guatemala (Índice de Kaitz = 105%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	147
9.16 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en las Américas, 2010-2019	123	11.4 Ecuador (Índice de Kaitz = 88%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	147
9.17 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en Asia y el Pacífico, 2010-2019	124	11.5 Hungría (Índice de Kaitz = 71%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	148
9.18 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en los Estados Árabes, 2010-2019	125		
9.19 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en Europa y Asia Central, 2010-2019	126		
10.1 Distribución de los asalariados en los deciles de ingresos, por región	129		
10.2 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, Europa (medias ponderadas)	130		
10.3 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, América Latina (medias ponderadas)	130		
10.4 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, Asia (medias ponderadas)	131		

11.6 Estonia (Índice de Kaitz = 43%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	148	11.14 Portugal (Índice de Kaitz = 70%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	153
11.7 Viet Nam (Índice de Kaitz = 28%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	149	11.15 Distribución de los trabajadores (por su situación laboral y de empleo formal o informal) dentro de los deciles de la distribución de los ingresos de los hogares, por región	157
11.8 Uruguay (Índice de Kaitz = 44%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	149	11.16 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual del índice de Palma cuando: <i>a)</i> todos los asalariados se ven afectados por la política; <i>b)</i> solo los asalariados en el empleo formal se ven afectados	159
11.9 Níger (Índice de Kaitz = 37%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	151	11.17 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual del coeficiente de Gini cuando: <i>a)</i> todos los asalariados se ven afectados por la política; <i>b)</i> solo se ven afectados los asalariados en el empleo formal	159
11.10 República Unida de Tanzania (Índice de Kaitz = 47%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	151	11.18 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de la proporción de personas que vive en hogares con mayores ingresos cuando: <i>a)</i> todos los asalariados se ven afectados por la política; <i>b)</i> solo se ven afectados los asalariados con empleo formal	160
11.11 Estado Plurinacional de Bolivia (Índice de Kaitz = 66%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	152	11.19 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual de la pobreza relativa de los hogares cuando: <i>a)</i> todos los asalariados se ven afectados por la política; <i>b)</i> solo se ven afectados los asalariados en el empleo formal	160
11.12 Polonia (Índice de Kaitz = 63%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	152	13.1 Secuencia de las ratificaciones del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)	172
11.13 Chile (Índice de Kaitz = 66%): <i>a)</i> Distribución de los asalariados por grupo; <i>b)</i> Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; <i>c)</i> Fuentes de ingresos por decil; <i>d)</i> Situación en el mercado laboral, por decil	153	15.1 Los salarios como acelerador para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)	176

Cuadro

B7.2.1 Cobertura de los microdatos de la estimación mundial	68
--	----

► Siglas

CIUO	Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones
EU-SILC	Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida
FMI	Fondo Monetario Internacional
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
ODS	Objetivos de Desarrollo Sostenible
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONE	oficina nacional de estadística
ONU-Mujeres	Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
PIB	producto interno bruto
PPA	Paridad del poder adquisitivo
SIALC	Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe
SMAG	<i>salaire minimum agricole garanti</i> (salario mínimo agrícola)
SMIEI	salario mínimo específico del individuo
SMIG	<i>salaire minimum interprofessionnel garanti</i> (salario mínimo interprofesional)
UE	Unión Europea
UML	unidad(es) de moneda local

Resumen ejecutivo

► Parte I. Tendencias recientes de los salarios

En los cuatro años anteriores a la pandemia de COVID-19 (2016-2019), el crecimiento del salario en el mundo osciló entre el 1,6 y el 2,2 por ciento; al excluir a China de la muestra, la fluctuación del crecimiento del salario real en ese periodo fue inferior: de entre el 0,9 y el 1,6 por ciento. En las economías avanzadas del G20, el crecimiento del salario real fluctuó entre el 0,4 y el 0,9 por ciento, pero en los países emergentes del G20 aumentó con más rapidez hasta situarse entre el 3,5 y el 4,5 por ciento anual. Entre 2008 y 2019, el salario real se duplicó con creces en China. Entre las economías avanzadas del G20, el mayor crecimiento salarial (en un 22 por ciento) se produjo en la República de Corea, seguida de Alemania (15 por ciento). En cambio, en Italia, Japón y Reino Unido el salario real se redujo.

En el primer semestre de 2020, la crisis de la COVID-19 imprimió una presión a la baja en el nivel o en la tasa de crecimiento de los salarios medios de dos terceras partes de los países para los cuales se disponía de datos recientes; en otros países, el salario medio aumentó, en buena medida artificialmente, como reflejo de la pérdida sustancial de puestos de trabajo entre los trabajadores con salarios más bajos. En época de crisis, las variaciones drásticas en la composición del empleo pueden distorsionar los salarios medios, lo que se conoce como «efecto de composición»¹. En el Brasil, Canadá, Francia, Estados Unidos e Italia, el salario medio ha ido aumentando notablemente porque la pérdida de empleo ha afectado sobre todo al extremo inferior de la escala salarial. En cambio, en la República de Corea y el Reino Unido se ha observado una presión a la baja sobre el salario medio. En los países en los que se han aplicado fuertes medidas de retención del empleo, o donde las medidas se han ampliado a fin de preservarlo, el aumento del desempleo ha sido moderado, de modo que los efectos de la crisis pueden haber sido perceptibles como una presión a la baja sobre los salarios, más que como pérdida masiva de puestos de trabajo.

La crisis no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres; en particular, son ellas quienes más sufren los efectos adversos. Tras el análisis de una selección de países europeos, los resultados indican que sin el pago de subsidios salariales, los trabajadores hubieran perdido el 6,5 por ciento de la masa salarial entre el primer y el segundo trimestre de 2020. En el caso de las mujeres, la pérdida hubiera sido de un 8,1 por ciento, frente al 5,4 por ciento en el de los hombres. Esta diferencia se deriva sobre todo de la reducción de las horas de trabajo, más que de la diferencia en el número de despidos. La masa salarial perdida a consecuencia de la caída de las horas de trabajo fue del 6,9 por ciento en el caso de las mujeres, frente al 4,7 por ciento en el de los hombres.

La crisis afectó muy especialmente a los trabajadores con salarios más bajos, y en consecuencia aumentó las desigualdades salariales. Según algunos estudios, en muchos países la reducción de las horas de trabajo ha afectado a las ocupaciones de baja calificación –en particular, las que suponen un trabajo básico– más que a los puestos directivos y profesionales mejor remunerados. Basándose en una selección de países europeos, el informe puntualiza que sin los subsidios salariales, el 50 por ciento peor pagado de los trabajadores hubiera perdido alrededor del 17,3 por ciento del salario, una reducción muy superior al porcentaje de alrededor del 6,5 por ciento para el total de trabajadores. Por lo tanto, la proporción de la masa salarial percibida por el 50 por ciento inferior de la distribución salarial –un indicador de la desigualdad– hubiera caído en alrededor de 3 puntos porcentuales, un promedio de entre el 27 y el 24 por ciento de la masa salarial, mientras que la de la mitad superior de la distribución hubiera pasado del 73 al 76 por ciento.

¹ Cuando la mayor parte de quienes han perdido su trabajo son trabajadores mal remunerados, automáticamente se produce un aumento de la mediana salarial de los demás asalariados.

Sin embargo, los subsidios salariales temporarios han permitido a muchos países compensar parte de la masa salarial que se hubiera perdido, y atenuar el efecto de la crisis en la desigualdad salarial. Muchos países del mundo han implantado subsidios salariales o han ampliado los ya existentes a fin de salvaguardar puestos de trabajo durante la crisis. Para una selección de 10 países europeos sobre los que se disponía de datos, el informe estima que gracias a dichos subsidios se ha compensado el 40 por ciento de la pérdida de masa salarial, incluido el 51 por ciento de la pérdida de masa salarial provocada por la reducción de las horas de trabajo. Los subsidios salariales también han permitido suavizar los efectos de la crisis en la desigualdad de ingresos, pues los principales beneficiarios fueron los más afectados por la situación, concretamente, los trabajadores en puestos de trabajo con remuneración más baja.

Con miras a ayudar a los trabajadores con baja remuneración, muchos países que aplican un ajuste periódico del salario mínimo hicieron efectivos los aumentos previstos para el primer semestre de 2020. Del análisis se desprende que en 60 países que ajustan el salario mínimo sistemáticamente, todos los ajustes previstos para el primer trimestre de 2020 se aplicaron según lo planeado, y que 6 de 9 países que lo ajustan en el segundo trimestre mantuvieron la fecha prevista para hacerlo, en plena crisis. De los 87 países en los que el ajuste no es sistemático, 12 lo aumentaron en el primer semestre de 2020, un número inferior al del año anterior. Ello indica que la crisis de la COVID-19 puede haber inducido a algunos gobiernos a posponer un potencial ajuste para este año.

► Parte II. Salarios mínimos y desigualdad

Al examinar el tema de los salarios mínimos, se observa que en el 90 por ciento de los 187 Estados Miembros de la OIT existe un salario mínimo establecido por ley o negociado. Los sistemas en torno al salario mínimo difieren ampliamente entre los países; los hay muy sencillos y muy complejos. A nivel mundial, alrededor de la mitad de los países que disponen de un salario mínimo establecido por ley tienen un salario mínimo nacional único; la otra mitad tiene un sistema más complejo con varios salarios mínimos fijados en función del sector, la ocupación, la edad del asalariado o la zona geográfica. Los diferentes sistemas son compatibles con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), en el que se insta a que la medida sea de alcance general, se adopte tras la consulta exhaustiva con los interlocutores sociales y teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias y los factores económicos, y a que se apliquen ajustes de tiempo en tiempo y medidas que aseguren su aplicación efectiva.

A nivel mundial, aproximadamente 327 millones de asalariados perciben una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo por hora vigente. Esta cuantía representa el 19 por ciento del total de los asalariados, y abarca 152 millones de mujeres. Pese a que, en números absolutos, hay más hombres que mujeres percibiendo el salario mínimo o un monto inferior, las mujeres son mayoría en esta categoría de trabajadores: aunque constituyen el 39 por ciento de los asalariados del mundo con un salario superior al salario mínimo, representan el 47 por ciento de las personas asalariadas del mundo que perciben una remuneración inferior o equivalente al salario mínimo.

El grado en que un salario mínimo puede reducir la desigualdad salarial y de ingresos depende de tres factores como mínimo: la «efectividad» del salario mínimo, el nivel al que se fija y el perfil de quienes lo perciben. Si bien el propósito fundamental del salario mínimo es proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra un salario indebidamente bajo, el salario mínimo puede también ayudar a reducir la desigualdad en determinadas condiciones. La primera se refiere al alcance de la *cobertura legal* y al *nivel de cumplimiento*, elementos que, en combinación, determinan la «efectividad» del salario mínimo. En segundo lugar, el *nivel* al que se fijan los salarios mínimos es determinante. Por último, el potencial de los sistemas de salario mínimo para reducir la desigualdad depende de la *estructura de la población económicamente activa de un país* –en particular, si los trabajadores con ingresos del trabajo bajos son asalariados o autónomos– y del *perfil de los beneficiarios* del salario mínimo, en particular si viven en una familia de bajos ingresos.

La efectividad del salario mínimo

De los aproximadamente 327 millones de asalariados en el mundo cuya remuneración es equivalente o inferior al salario mínimo, 266 ganan menos que el salario mínimo por hora vigente, ya sea porque carecen de cobertura legal o porque la normativa se incumple. Los grupos que con más frecuencia quedan excluidos de la cobertura legal de los sistemas de salario mínimo son los trabajadores agrícolas y quienes realizan trabajo doméstico. El informe indica que, a 2020, aproximadamente el 18 por ciento de los países con un salario mínimo establecido por ley excluye de la correspondiente normativa a los trabajadores agrícolas y a los trabajadores domésticos, o a ambos. Uno de los indicadores más significativos del incumplimiento es la elevada incidencia de la informalidad, que plantea un problema importante con respecto a los derechos laborales en general, entre otras cosas, para la aplicación efectiva del salario mínimo. En países con un nivel alto de informalidad, la eficacia de los salarios mínimos depende de que vayan complementados de medidas de estímulo de la formalización. Otras medidas incluyen, por ejemplo, inspecciones del trabajo específicas, campañas de sensibilización e iniciativas para aumentar la productividad. De hecho, la baja productividad es uno de los factores determinantes de la informalidad, e incide en el nivel de incumplimiento de la legislación en materia de salario mínimo.

La idoneidad del nivel del salario mínimo

Según lo prescrito por el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), la fijación del salario mínimo adecuado debe ir precedida de diálogo social y tomar en consideración las necesidades de los trabajadores y de sus familias, además de factores económicos. Los resultados del análisis indican que, en promedio, la cuantía de los salarios mínimos se fija en un 55 por ciento de la mediana salarial en los países desarrollados, y en un 67 por ciento de dicha mediana en las economías en desarrollo y emergentes. De los países desarrollados, una amplia mayoría cuenta con un salario mínimo fijado en algún punto entre el 50 por ciento y dos terceras partes de la mediana salarial. En los países en desarrollo y las economías emergentes, la relación entre el salario mínimo y la mediana salarial varía entre el 16 por ciento en Bangladesh y el 147 por ciento en Honduras. A nivel mundial, el valor de la mediana de los salarios mínimos brutos para 2019 equivale a 486 dólares de los Estados Unidos PPA mensuales; es decir, que la mitad de los países del mundo tienen un salario mínimo fijado en una cuantía inferior y la otra mitad cuenta con un salario mínimo superior. En algunos países los salarios mínimos se sitúan por debajo del umbral de pobreza.

Un ajuste suficientemente frecuente es crucial para mantener los salarios mínimos a un nivel adecuado, y un nivel muy bajo suele reflejar la falta de ajuste periódico del monto en el tiempo. En la práctica, solo el 54 por ciento de los países con un salario mínimo establecido por ley lo ajustaron por lo menos cada dos años durante el periodo 2010-2019. A nivel mundial, 114 de los 153 países sobre los que se dispone de datos (aproximadamente el 75 por ciento) han visto crecer su salario mínimo en términos reales entre 2010 y 2019. El crecimiento anual real del salario mínimo fue, en promedio, del 1,1 por ciento en África, del 1,8 por ciento en las Américas, del 2,5 por ciento en Asia y del 3,5 por ciento en Europa y Asia Central.

Perfil de quienes perciben el salario mínimo

A nivel mundial, la mayor parte de los asalariados remunerados al nivel del salario mínimo por hora o un monto inferior están situados en el tramo inferior de la distribución de los ingresos de los hogares, pero el perfil de quienes perciben el salario mínimo varía según el país y la región. En Europa, por ejemplo, en promedio, el 69 por ciento de los asalariados que perciben el salario mínimo o un monto inferior se encuentran en la mitad inferior de la distribución de los ingresos. Además, cuando estas personas están en la categoría de hogares más pobres, tienen más probabilidades que los de la categoría de hogares más ricos de tener una mayor edad y de estar a cargo de una familia monoparental con hijos a cargo. Sin embargo, en África solo el 52 por ciento de los asalariados remunerados con un

salario mínimo o un monto inferior se encuentran en la mitad inferior de la distribución de los ingresos. En los países en desarrollo, muchos trabajadores de bajos ingresos trabajan por cuenta propia en lugar de ser asalariados. Esto indica que el empleo asalariado tiende a aumentar los ingresos medios de los hogares, y que en los países en desarrollo los salarios mínimos deberían ir acompañados de medidas de creación de empleo asalariado para los trabajadores de los hogares pobres.

Por lo general, las mujeres predominan entre los trabajadores mal pagados; los estudios indican que, en muchos casos, el salario mínimo reduce la brecha salarial de género. En todas las regiones, la proporción de mujeres es mayor entre quienes perciben el salario mínimo o un monto inferior que entre quienes perciben un monto superior al del salario mínimo. Análogamente, también predominan los trabajadores jóvenes (menores de 25 años), los trabajadores con un nivel de instrucción inferior y los trabajadores rurales, lo cual apunta a que el salario mínimo también reduce la brecha salarial entre estos y otros grupos. Por lo que respecta a las características laborales, el informe indica que quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior tienen más probabilidades de trabajar con un contrato temporal o a tiempo parcial que quienes gozan de un nivel de remuneración más elevado; además, en promedio, trabajan más horas.

Resultados de un ejercicio de simulación

Utilizando microdatos de un conjunto de 41 países de África, Asia, América Latina y Europa para los que se disponía de datos sobre los salarios y los ingresos, de las simulaciones se desprende que, con independencia del indicador de la desigualdad utilizado en prácticamente todos los países estudiados, la mejora de la cobertura legal y del cumplimiento del salario mínimo y el aumento del nivel, por ejemplo, hasta dos terceras partes de la mediana pueden reducir la desigualdad de ingresos. Al examinar el índice de Palma (el porcentaje de la renta del 10 por ciento superior dividido por el porcentaje de la del 40 por ciento inferior), cuando se asumen tanto el pleno cumplimiento como un nivel mayor, la desigualdad disminuye entre el 3 y el 10 por ciento en la mayoría de los países. Sin embargo, en los países de ingreso bajo y de ingreso mediano, donde el trabajo informal ocupa un lugar destacado, si el pleno cumplimiento del salario mínimo no se extiende a los asalariados en trabajos informales, la reducción potencial de la desigualdad disminuye.

En algunos países, el sistema de salario mínimo puede ya estar rindiendo todo su potencial para reducir la desigualdad; en otros todavía hay margen de mejora. Por ejemplo, en algunos países, como el Ecuador y Hungría, las posibilidades de reducir las desigualdades de ingresos mediante un aumento del cumplimiento son relativamente altas. En otro conjunto de países, como Estonia, Uruguay y Viet Nam, hay muchas posibilidades de reducir dichas desigualdades con un aumento del nivel del salario mínimo, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias y también los factores económicos. Ya sea aumentando la efectividad mediante medidas destinadas a reforzar la aplicación de la ley, formalizar los puestos de trabajo o ampliar la cobertura jurídica, o estableciendo niveles adecuados mediante un enfoque equilibrado y de base empírica, las medidas de política pueden contribuir en gran medida a que los sistemas de salario mínimo rindan todo su potencial.

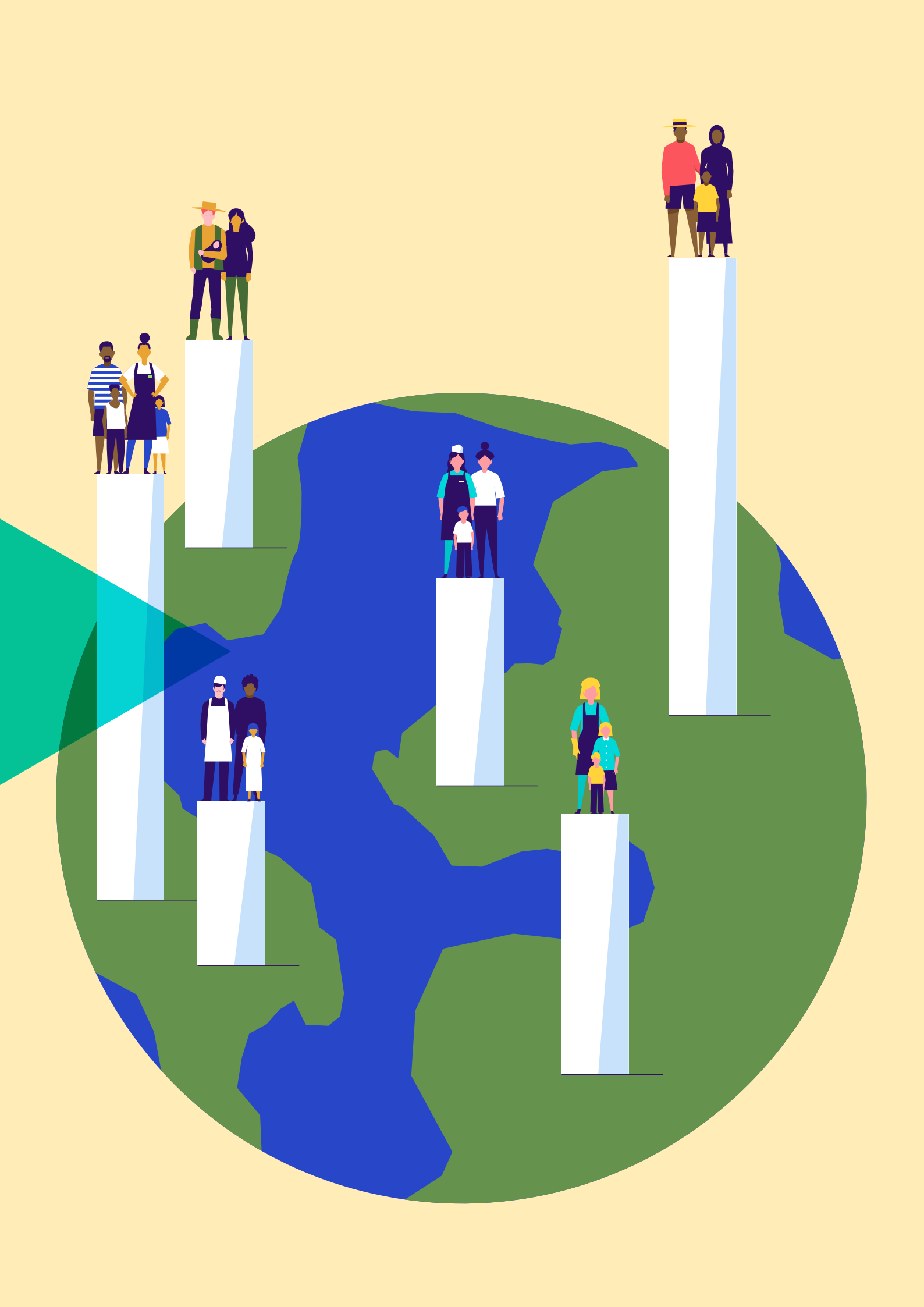
► Parte III. Políticas salariales para una recuperación centrada en las personas

Para paliar el impacto de la crisis y apoyar la recuperación económica se necesitan políticas salariales adecuadas y equilibradas, acordadas mediante un diálogo social sólido e inclusivo. En el futuro cercano, es probable que las consecuencias económicas y laborales de la crisis de la COVID-19 ejerzan una enorme presión a la baja sobre los salarios de los trabajadores. En este contexto, se requerirán ajustes salariales adecuadamente equilibrados, que contemplen los factores sociales y económicos pertinentes, para salvaguardar los empleos y asegurar la sostenibilidad de las empresas, al tiempo que se protegen los ingresos de los trabajadores y sus familias, se mantiene la demanda y se evitan situaciones deflacionarias. Los ajustes de los salarios mínimos deben equilibrarse y calibrarse cuidadosamente. El ajuste de los montos a fin de compensar la inflación de los precios puede ser esencial para que los trabajadores con baja remuneración y sus familias puedan mantener su nivel de vida, aunque en las circunstancias particulares de algunos países puede ser difícil o arriesgado aplicar aumentos mayores. La negociación colectiva que tiene en cuenta las circunstancias particulares de empresas o sectores específicos es la más adecuada para lograr el equilibrio correcto y para reevaluar la adecuación de los salarios en algunos sectores de bajos salarios, en su mayoría de predominio femenino, que han demostrado ser esenciales y de alto valor social durante la crisis en curso. Es posible que, teniendo en cuenta las consecuencias de los costos, en la segunda ola de paralización de las actividades haya que prolongar los subsidios salariales, un instrumento de probada importancia para paliar el efecto de la crisis y que protege a empresas y trabajadores.

Al prepararse para una nueva y mejor «normalidad» posterior a la crisis, la existencia de salarios mínimos adecuados –establecidos por ley o negociados– podría contribuir a lograr más justicia social y menos desigualdad. La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019), que realiza un llamamiento a aplicar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, recalca la importancia de un salario mínimo adecuado establecido por ley o negociado. Los análisis empíricos expuestos en la parte II del presente informe indican que cuando los salarios mínimos se establecen en un nivel adecuado, cubren por ley a los asalariados con más probabilidades de tener un empleo mal remunerado y se hacen cumplir rigurosamente, no solo sirven para proteger a los trabajadores contra una remuneración indebidamente baja, sino que además contribuyen a reducir la desigualdad. Los detalles de lo que constituye un salario mínimo adecuado, entre otras cosas, un nivel adecuado a partir de ese umbral, deben convenirse a nivel nacional a través de un diálogo social de base empírica, de conformidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Además, el salario mínimo será aun más eficaz si va acompañado de otras medidas de política que fomenten la formalización de la economía informal, la creación de empleo asalariado y el crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles. El salario mínimo es solo uno de los elementos de un conjunto de políticas –entre las que figuran la protección social y políticas fiscales– que pueden utilizarse para promover el crecimiento económico con justicia social.

Parte I

Tendencias recientes de los salarios



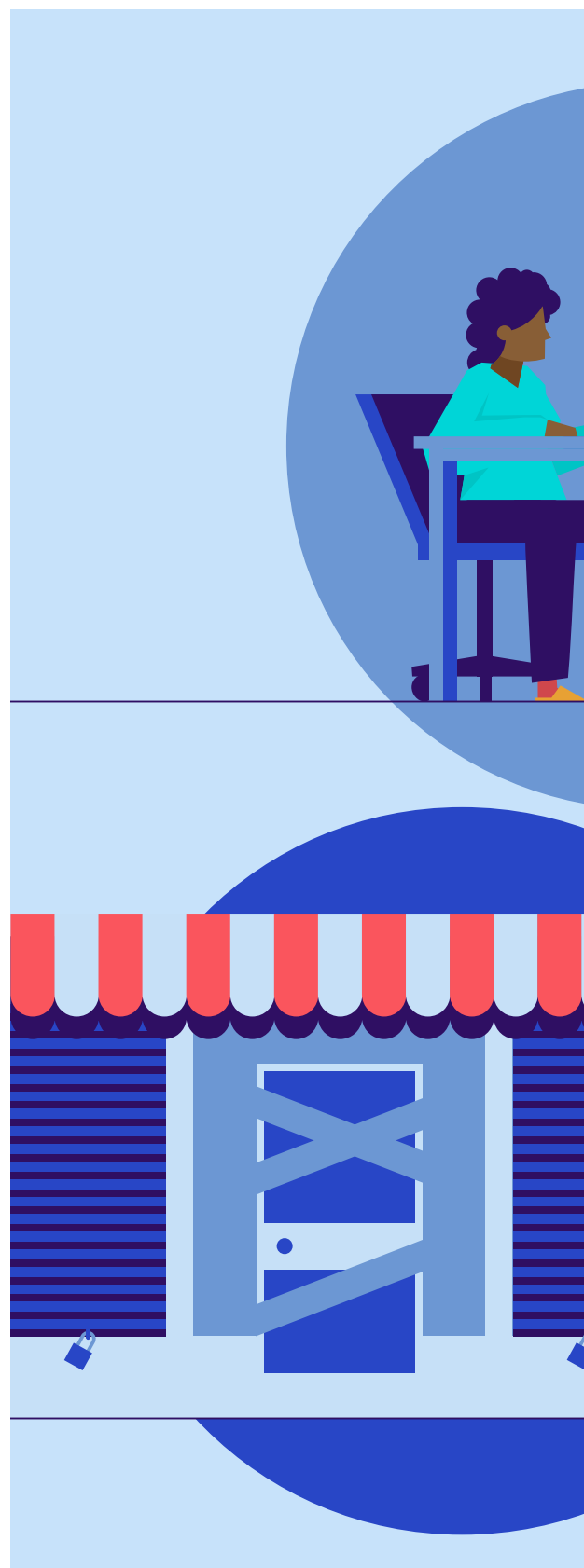
▶ 1

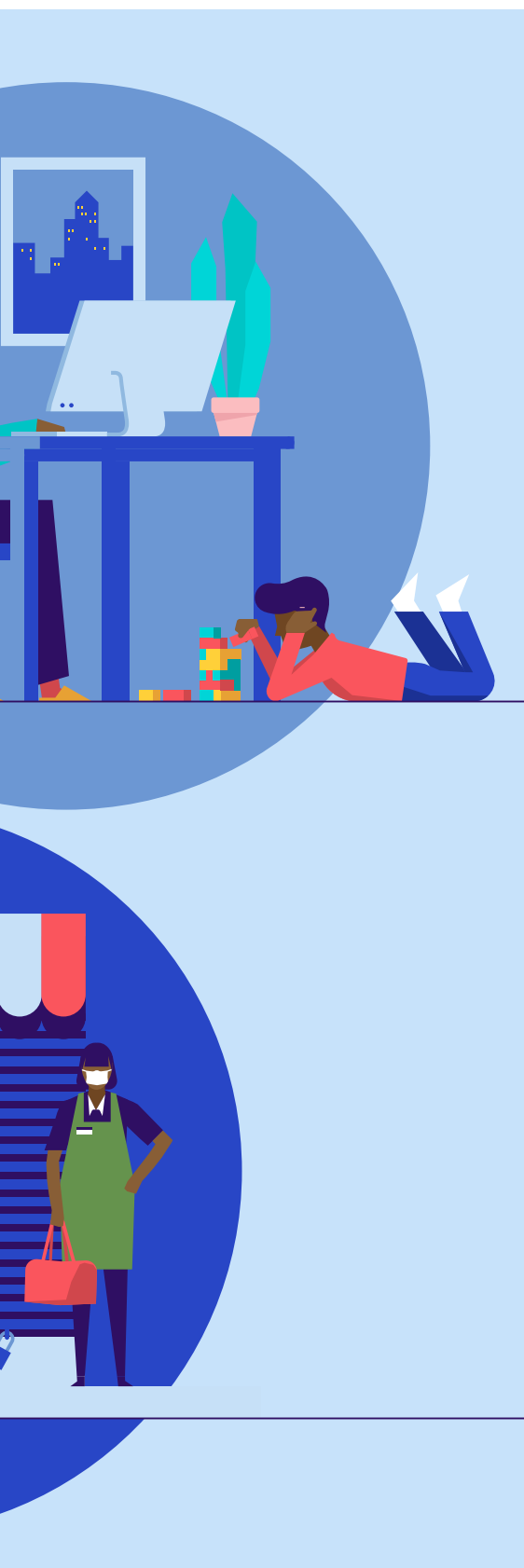
Introducción

El año 2020 se ha caracterizado por la irrupción de la pandemia de COVID-19, que rápidamente provocó una crisis económica y del mercado laboral mundial sin precedentes con grandes pérdidas de empleo y de horas de trabajo. Hasta noviembre de 2020 se habían notificado más de 45 millones de casos confirmados de COVID-19 en todo el mundo, y más de 1,1 millones de muertes a causa de la enfermedad¹. La pandemia ejerció una enorme presión sobre los servicios de salud pública y sus empleados, la mayoría de los cuales son mujeres, y muchos de ellos se infectaron y enfermaron. A medida que el virus se propagaba por el mundo, otro tanto ocurría con sus repercusiones económicas. Se cerraron lugares de trabajo y empresas, y millones de trabajadores perdieron la totalidad o parte de sus ingresos durante semanas o meses. El alcance de estos efectos queda reflejado en la pérdida estimada del 12,1 por ciento de las horas de trabajo en todo el mundo –el equivalente a 345 millones de puestos de trabajo a tiempo completo– en el tercer trimestre de 2020 con respecto al cuarto trimestre de 2019 (OIT, 2020a). Se ha estimado una disminución del 10,7 por ciento en los ingresos laborales a escala mundial –el equivalente a 3,5 billones de dólares de los Estados Unidos– para el periodo que abarca los tres primeros trimestres de 2020 en comparación con el mismo periodo de 2019. La crisis afectó particularmente a los trabajadores de la economía informal: se estima que 1600 millones de ellos –el 76 por ciento del empleo informal mundial– se vieron sumamente perjudicados (OIT, 2020b)².

¹ Cuadro de la Organización Mundial de la Salud (OMS) de seguimiento de la evolución de la COVID-19, <https://covid19.who.int/>.

² En el presente informe, los términos «empleados asalariados» y «asalariados» se utilizan indistintamente para designar a todas las personas en el empleo asalariado, independientemente de sus acuerdos contractuales, tanto en la economía formal como en la informal.

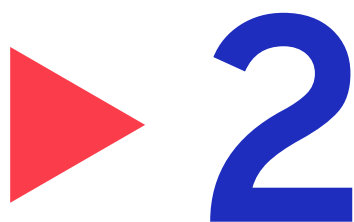




Muchos países aplicaron una serie de medidas de política inéditas, sin las cuales los efectos de la crisis en la economía y el mercado laboral habrían sido mucho peores.

Los subsidios salariales y las medidas de apoyo a los ingresos se complementaron con medidas más generales destinadas a estimular la economía y prevenir las quiebras a gran escala; entre otras, políticas fiscales y monetarias, y medidas específicas como el establecimiento de servicios de crédito, las prórrogas del pago de impuestos y cotizaciones a la seguridad social y el aplazamiento del pago de los alquileres y las facturas de los servicios públicos en el caso de las empresas. Se adoptaron iniciativas para ampliar la protección a un gran número de trabajadores y empresas vulnerables. Sin embargo, si bien hubo una serie de iniciativas adoptadas en apoyo de los trabajadores y las empresas de la economía informal, en la mayoría de los países los subsidios o créditos salariales se orientaron hacia la economía formal (Fasih, Patrinos y Shafiq, 2020).

En estas circunstancias excepcionales, ¿cuáles han sido los efectos de la crisis de la COVID-19 en los salarios, y en qué medida los subsidios salariales y demás medidas de política han contribuido a la estabilidad de los salarios e ingresos de los trabajadores? Para documentar las tendencias recientes de los salarios, este informe se basa, en la medida de lo posible, en los datos recopilados y publicados por las oficinas nacionales de estadística. Algunas de estas oficinas utilizaron métodos nuevos de encuesta para evaluar los efectos de la crisis en los mercados de trabajo. En otros países, sin embargo, los datos se publican solo después de un lapso relativamente prolongado, de modo que se sigue desconociendo el efecto exacto de la COVID-19 en los salarios en esos lugares. La escasez de estadísticas nacionales en todo el mundo también dificulta la evaluación exacta de los efectos de los subsidios salariales y de otras medidas de política en las tendencias salariales. Por consiguiente, para elaborar el presente informe se utilizaron diversas fuentes y una combinación de métodos, entre otros, simulaciones basadas en modelos y supuestos que se describen en la obra y sus anexos.



El contexto económico y del mercado laboral en el mundo

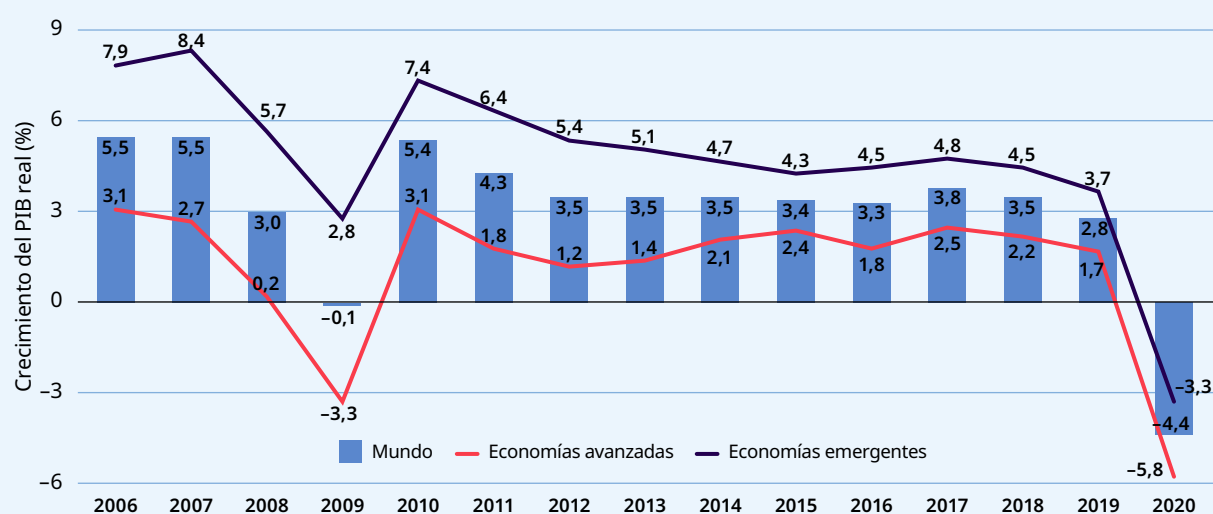
► 2.1 El contexto económico

En 2020, el crecimiento económico mundial, que había registrado una desaceleración entre 2017 y 2019, cayó en picado a consecuencia de la pandemia de COVID-19; la caída del producto interno bruto (PIB) fue más pronunciada en las economías avanzadas que en las emergentes (véase el gráfico 2.1). Las medidas de confinamiento, la paralización de las actividades y los cierres generalizados de empresas, aplicados para permitir que los sistemas de atención de la salud pudieran hacer frente a la situación y frenar la propagación del virus, han infligido elevados costos económicos. Los distintos países se han visto ante alguna combinación de las perturbaciones internas siguientes: caída de la demanda externa, salidas de capital y caída de los precios de los productos básicos (Banco Mundial, 2020a). En octubre de 2020, las proyecciones del Fondo Monetario Internacional (FMI) apuntaban a que la economía mundial, que había crecido un 2,8 por ciento en 2019, se contraería un 4,4 por ciento en 2020. Para las economías avanzadas, el FMI preveía una disminución mucho más pronunciada del 5,8 por ciento, frente a una contracción más pequeña pero aun sustancial del 3,3 por ciento en las economías emergentes. Aunque hay quienes prevén un fuerte repunte en 2021, sigue habiendo mucha incertidumbre en torno a esta previsión. El FMI advierte que los diversos efectos en las familias de renta baja serán particularmente graves, lo cual pondrá en peligro los importantes progresos realizados en la reducción de la pobreza extrema en el mundo desde el decenio de 1990 (FMI, 2020a).

No todos los sectores se han visto igualmente afectados por la paralización. Los más perjudicados son el comercio al por mayor y al por menor, los servicios de alojamiento y servicios de comida, y otros sectores con fuerte presencia femenina. Se ha estimado que los más afectados representan el 40 por ciento del total del empleo femenino, en comparación con el 36,6 por ciento del empleo masculino (OIT, 2020c). Además, en los países de ingreso bajo, el empleo informal representa hasta el 80 por ciento del empleo total en estos sectores más perjudicados (OIT, 2020d). Otros sectores, como el bancario y el comercio electrónico, han sufrido menos o han experimentado un aumento de la actividad. También se ha observado que las pequeñas y medianas empresas se han visto, en promedio, más perjudicadas que las empresas muy grandes (OCDE, 2020a). Los efectos fueron particularmente devastadores para las microempresas y las pequeñas empresas, que emplean a más del 95 por ciento de los 1600 millones de trabajadores de la economía informal que se han visto sumamente perjudicados (OIT, 2020b).

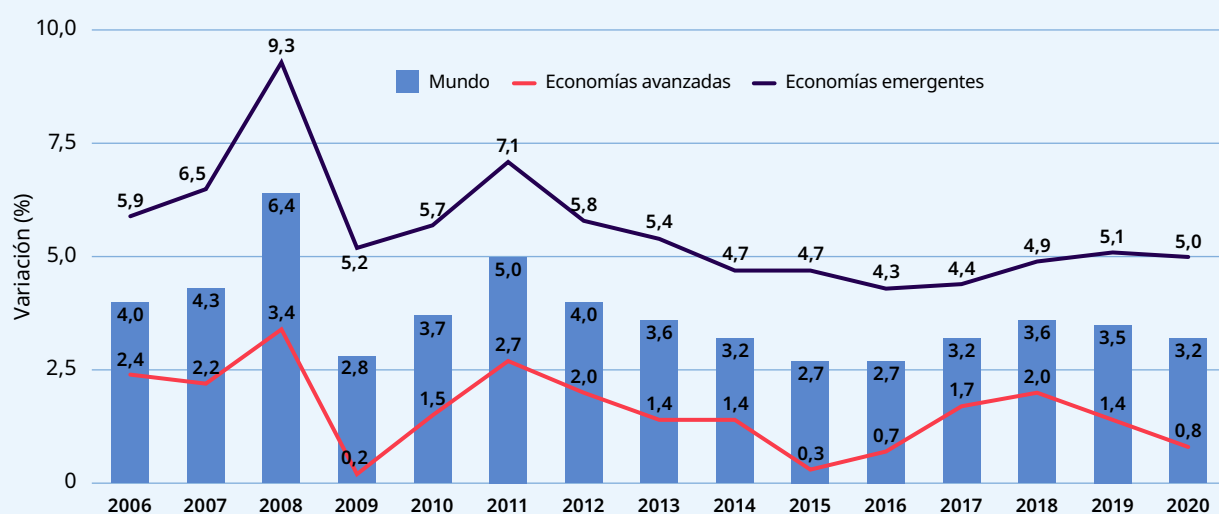
La inflación general de los precios ha tendido a disminuir, en particular en las economías avanzadas (véase el gráfico 2.2). Aunque la variación de la inflación de los precios en las economías emergentes fue relativamente leve, en las economías avanzadas, en 2019, y en particular en 2020, hubo una reducción sustancial. Esto significa que en las economías avanzadas, en el caso de los trabajadores cuyos salarios mantuvieron su valor nominal, la disminución del salario ha sido leve. En cambio, en las economías emergentes, el nivel constante del salario nominal denota una disminución sustancial del salario real.

► Gráfico 2.1 Crecimiento económico anual medio, 2006-2020 (PIB a precios constantes) (porcentajes)



Fuente: FMI (2020a).

► Gráfico 2.2 Inflación, 2006-2020 (precios medios al consumo) (porcentajes)



Fuente: FMI (2020a).

► 2.2 Los mercados de trabajo en el mundo

La paralización de la economía y el cierre temporal de millones de lugares de trabajo han tenido vastos efectos en los mercados laborales de todo el mundo, y han perjudicado especialmente a los trabajadores con salarios más bajos. A medida que, uno tras otro, los países paralizaban las actividades económicas no esenciales, un gran número de trabajadores sentía los consiguientes efectos. Según las estimaciones de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos de América, antes de la paralización de las actividades, alrededor del 20 por ciento de los trabajadores estaba empleado en los seis sectores más directamente afectados por las medidas aplicadas³. Además, las medidas de paralización de las actividades afectaron muy en particular a los trabajadores con salarios más bajos⁴.

Las medidas de paralización de las actividades afectaron muy en particular a los trabajadores con salarios más bajos.

Las estimaciones de la Oficina de Estadísticas Laborales indican que casi el 54 por ciento de los puestos de trabajo en los sectores paralizados se encontraban en el 20 por ciento inferior de la distribución salarial nacional. Aunque los trabajadores de dichos sectores representaban el 20 por ciento del empleo total del país, sus salarios solo representaban un 12 por ciento del total de los salarios, lo que indica que sus salarios estaban muy por debajo de la media nacional.

En algunos países, los efectos perjudiciales de las medidas de paralización de las actividades en el empleo se manifestaron rápidamente, generalmente en forma de reducciones sustanciales de la jornada laboral o de pérdidas de puestos de trabajo. Para el segundo trimestre de 2020, la OIT ha estimado que las pérdidas de horas de trabajo han

alcanzado el 15,2 por ciento en Asia y el Pacífico, el 15,6 por ciento en África, el 16,9 por ciento en los Estados Árabes, el 17,5 por ciento en Europa y Asia Central y el 28 por ciento en las Américas, y que el promedio mundial es del 17,3 por ciento (OIT, 2020a). Tras su cuarta encuesta mundial sobre la COVID-19, la Confederación Sindical Internacional ha informado de que en 87 de los 100 países estudiados las empresas están despidiendo a trabajadores a raíz de la crisis (CSI, 2020). Aunque es posible que no todos los trabajadores despedidos estén disponibles para trabajar y buscar otro empleo en las circunstancias actuales, en muchos países de ingreso alto ha habido picos de desempleo, mientras que a otros países les ha ido mejor (OIT, 2020c). También se observan importantes pérdidas de puestos de trabajo en los países emergentes, en los que las prestaciones de desempleo suelen tener una cobertura limitada.

Muchas de las personas que continuaron trabajando (tanto en actividades esenciales como no esenciales) pasaron a hacerlo a distancia. Una importante medida adoptada por los gobiernos de todo el mundo para contener la propagación de la COVID-19 fue animar, a quienes podían, a trabajar desde el domicilio. Así, a mediados de abril de 2020, 59 países habían implantado el teletrabajo para los empleados públicos no esenciales, y muchos empleados del sector privado y sus empresas hicieron lo propio (OIT, 2020e). Sin embargo, para muchos otros trabajadores, incluidos los de sectores como el de las manufacturas, la salud, los supermercados o el envasado de mercancías para reparto, el teletrabajo quedaba descartado de plano. Los datos del FMI indican que los jóvenes, los trabajadores sin estudios superiores, los que tienen contratos atípicos y los que trabajan en empresas más pequeñas o que se sitúan en el extremo inferior de la distribución de los ingresos son los que menos posibilidades tienen de trabajar a distancia (Brussevich, Dabla-Norris y Khalid, 2020). Para la amplia mayoría de los trabajadores de la economía informal de los países en desarrollo, por ejemplo, los vendedores ambulantes y los recolectores de basura, la posibilidad de teletrabajar siempre quedó descartada.

³ Estos sectores son: restaurantes y bares, servicios de viajes y transporte, entretenimiento, servicios personales, partes de la venta al por menor (como grandes almacenes y concesionarios de automóviles) y partes de la fabricación (como la fabricación de aviones y automóviles). Véase Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales (2020).

⁴ Los datos de los Estados Unidos indican que los despidos y las reducciones de la jornada laboral han causado una reducción salarial estimada del 26 por ciento para los trabajadores de la mitad inferior de la distribución salarial entre mediados de marzo y mediados de abril de 2020, en tanto que en el caso de los asalariados de mayor nivel esa reducción es de aproximadamente el 1 por ciento. Véase Berman (2020).

Los efectos adversos en los ingresos y la pobreza de los trabajadores han sido enormes y, en general, la crisis ha afectado en particular a los grupos en situación vulnerable. Según las estimaciones de la OIT, en el primer mes de la crisis, los ingresos generales de los trabajadores del sector informal de todo el mundo pueden haber disminuido hasta en un 60 por ciento. Se estima que, a su vez, esta disminución ha dado lugar a un aumento significativo del número de trabajadores pobres en todo el mundo. En particular, se estima que la pobreza relativa entre los trabajadores de la economía informal en todo el mundo puede haber pasado del 26 al 59 por ciento durante el primer mes de paralización de las actividades (OIT, 2020b). Las proyecciones del Banco Mundial sugieren que la crisis de la COVID-19 podría poner en peligro los progresos realizados en la reducción de la pobreza, pues empujaría a entre 71 y 100 millones de personas a la pobreza extrema en 2020, aumentando así la tasa de pobreza extrema mundial por primera vez desde 1998 (Banco Mundial, 2020b). Los grupos en situación vulnerable, como los trabajadores migrantes –que ascienden a 164 millones en todo el mundo– han sido los más afectados (OIT, 2020f; ONU-Mujeres, 2020). También los jóvenes se han visto especialmente perjudicados, ya que el 40 por ciento de ellos trabajaba en los sectores más afectados y el 77 por ciento tenía un empleo informal (OIT, 2020g). Habida cuenta de que el desempleo juvenil en todo el mundo ya es tres veces mayor que el de los adultos, la actual crisis económica y laboral está complicando seriamente las perspectivas futuras de empleo de los jóvenes a nivel mundial (OIT, 2020h).

La crisis no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres; en particular son ellas quienes más han sufrido los efectos adversos en muchos aspectos; ello podría ahondar la brecha de género en el mercado laboral y tal vez echar por tierra los progresos realizados en los últimos años. En primer lugar, las mujeres representan una elevada proporción de los trabajadores de los servicios esenciales y de las ocupaciones de primera línea, ya que representan más del 70 por ciento de los trabajadores de la sanidad y la asistencia social. En segundo lugar, una proporción mayor de mujeres que de hombres trabaja en los sectores más afectados; por lo tanto, han experimentado una mayor pérdida de puestos de trabajo, como indican las recientes estadísticas de empleo de Australia, Canadá, Colombia, Estados Unidos, Japón y República de Corea. Las estimaciones de la OIT también han puesto de relieve que 55 millones de trabajadores domésticos, de los cuales alrededor de dos tercios son mujeres, se vieron considerablemente afectados por la pérdida de empleos o por la reducción de las horas de trabajo y los ingresos (OIT, 2020i). En tercer lugar, en más del 90 por ciento de los países de África Subsahariana, el 89 por ciento de los países de Asia Meridional y casi el 75 por ciento de los países de América Latina, las mujeres dependen más que los hombres del empleo en el sector informal. Además, han tenido que afrontar el reparto desigual de las tareas domésticas, agravado por el aumento de las necesidades de cuidado de los hijos durante la pandemia (OIT, 2018; OIT 2020c).

La crisis no ha tenido las mismas consecuencias para las mujeres que para los hombres; son ellas quienes más han sufrido los efectos adversos en muchos aspectos; ello podría ahondar la brecha de género en el mercado laboral.



► 2.3 Medidas de política

Durante la paralización de las actividades, muchos gobiernos adoptaron medidas sin precedentes para contrarrestar los efectos de la crisis en la economía y el mercado laboral⁵, aunque el alcance de las medidas varió ampliamente (FMI, 2020b). Según una estimación, los países del G20 gastaron en conjunto más de 7,6 billones de dólares de los Estados Unidos, aproximadamente el 11,2 por ciento de su PIB, en medidas fiscales para contrarrestar las consecuencias sociales, económicas y financieras de la crisis (Segal y Gerstel, 2020). El mayor componente de apoyo fiscal fue la prestación de ayuda financiera para mantener a flote a las empresas (OCDE, 2020b); esta asistencia adoptó diversas formas, como el gasto público directo y la renuncia a ingresos, préstamos y créditos, y la desgravación fiscal para las empresas, incluso en sus cotizaciones a la seguridad social. Las intervenciones fiscales también han probado ser esenciales en muchos países en relación con las medidas firmes de conservación del empleo, que van desde la prohibición de los despidos hasta los programas de trabajo compartido en gran escala, la ampliación de las prestaciones de desempleo y los subsidios salariales (véase, por ejemplo, Cheng, 2020). Las instituciones internacionales también han dado respuestas importantes. Además, en

reconocimiento de los niveles inéditos de endeudamiento público alcanzados por la mayoría de las economías emergentes y en desarrollo, que dejan un margen limitado para las intervenciones fiscales, los países del G20 han anunciado la suspensión del servicio de la deuda a partir del 1.º de mayo de 2020 (Banco Mundial, 2020c). Por otra parte, los bancos centrales también han intervenido en gran escala.

►► Un hecho particularmente pertinente para las tendencias salariales es que muchos países aplicaran subsidios salariales temporarios para salvaguardar los puestos de trabajo durante la crisis.

Un hecho particularmente pertinente para las tendencias salariales es que muchos países aplicaran subsidios salariales temporarios para salvaguardar los puestos de trabajo durante la crisis (OIT, 2020j). Los subsidios salariales incluyen todo tipo de transferencias a empleadores o empleados destinadas a cubrir la totalidad o parte de los costos salariales o no salariales del individuo que reúne los requisitos. Algunos países, como Nueva Zelanda, diseñaron

los subsidios salariales como suma global; en muchos otros casos (por ejemplo, Alemania, Dinamarca y Suiza), los subsidios salariales cubrieron un porcentaje de la remuneración de los trabajadores, hasta un límite máximo especificado. Allí donde hubo subsidios salariales, estos fueron utilizados por gran número de empresas que empleaban a millones de trabajadores. En Francia, a principios de julio, más de un millón de establecimientos habían solicitado el *chômage partiel* (actividad parcial) para poder ayudar a pagar los salarios de más de 14 millones de trabajadores, el equivalente al 56 por ciento de todos los asalariados del país (Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica 2020a; para las cifras sobre el empleo asalariado, véase Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica, 2020b). En Suiza, a fines de abril de 2020, el correspondiente plan abarcaba a 1,9 millones de asalariados, es decir, el 37 por ciento de todos los trabajadores asalariados (Suiza, Consejo Federal, 2020). En el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, la proporción de trabajadores en suspensión temporal en empresas que no han cesado su actividad definitivamente se estimó en un 29,2 por ciento en la semana que terminó el 28 de junio (Reino Unido, Oficina Nacional de Estadísticas, 2020).

⁵ La OIT ofrece un amplio resumen de estas medidas de política en una sección de su sitio web titulada «COVID-19 y el mundo del trabajo: Respuestas políticas nacionales», <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang-es/index.htm>.



3

Tendencias de los salarios antes y durante la crisis de la COVID-19

► 3.1 El salario medio a nivel mundial y regional antes de la crisis

¿Cómo evolucionaban los salarios en el mundo antes de la crisis? En el gráfico 3.1 se observa que, en los cuatro años anteriores a la pandemia, el crecimiento del salario real a nivel mundial osciló entre el 1,6 y el 2,2 por ciento; al excluir a China de la muestra, la fluctuación del crecimiento del salario real en ese periodo fue inferior: de entre el 0,9 y el 1,6 por ciento. Al igual que en las ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios*, estos datos hacen referencia al salario real medio mensual. El crecimiento del salario real mensual se calcula como la variación del salario nominal mensual neto de las variaciones en el costo de la vida, medido por el índice de precios nacional pertinente, generalmente el índice de precios al consumidor. Dado que el informe utiliza los salarios mensuales, en lugar de los salarios por hora, cuya disponibilidad es menos frecuente, las fluctuaciones reflejan las variaciones tanto en los salarios por hora como en el número promedio de horas trabajadas. Las estimaciones mundiales y regionales son promedios ponderados que tienen en cuenta el número total de empleados en los distintos países. Las estimaciones del gráfico 3.1 se basan en datos de 136 países, hasta el año 2019 en el caso de muchos de ellos⁶.

El gráfico 3.2 presenta las estimaciones del crecimiento anual del salario real medio en los países del G20; se observa que en los cuatro años anteriores a la crisis el crecimiento del salario real fluctuó entre el 0,4 y el 0,9 por ciento en los países avanzados de este grupo, y que los niveles más elevados corresponden a los países emergentes, en los que el crecimiento se situó entre el 3,5 y el 4,5 por ciento⁷. En general, la estimación del crecimiento de los salarios en el G20 es muy similar a la estimación mundial que figura en el gráfico 3.1, lo que no es de extrañar, ya que los países del G20 concentran aproximadamente el 60 por ciento de los empleados asalariados del mundo y alrededor de tres cuartas partes del PIB mundial.

⁶ No todos los países han publicado datos hasta 2019. El conjunto completo de datos y el método de cálculo de las estimaciones mundiales y regionales se pueden consultar en el sitio web del *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT (<https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>). Véase también OIT (2019a, anexo I).

⁷ La división de los países del G20 en «países avanzados del G20» y «países emergentes del G20» se basa en las agrupaciones del FMI. En el G20 se consideran 19 países, ya que se excluye la entidad agregada de la UE.

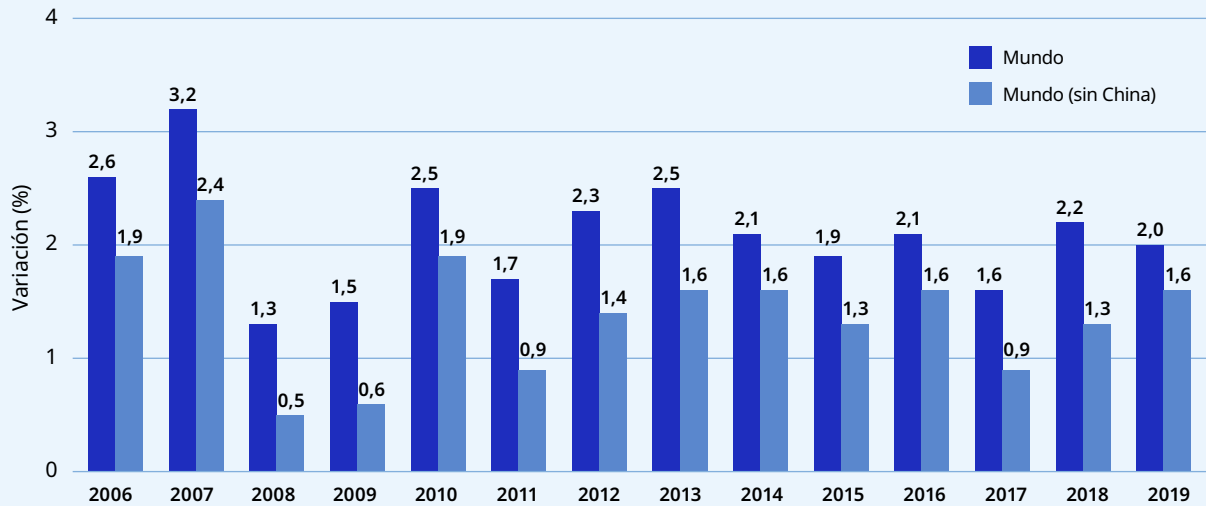


En los cuatro años anteriores
a la pandemia, el crecimiento
del salario real a nivel mundial
osciló entre

el **1,6** y el **2,2** por ciento



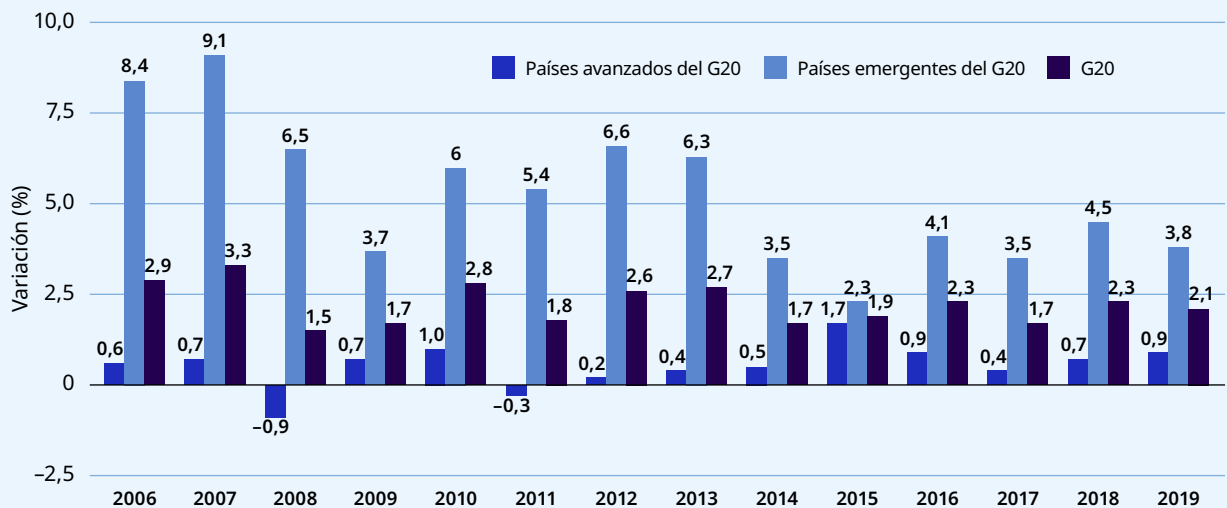
► **Gráfico 3.1 Crecimiento anual medio del salario real en el mundo, 2006-2019 (porcentajes)**



Nota: Las cifras correspondientes a 2019 son estimaciones preliminares, ya que aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales, tal como constan en la base de datos ILOSTAT y en la Global Wage Database de la OIT; el conjunto completo de datos se puede consultar y descargar gratuitamente en la Global Wage Database de la OIT (véase www.ilo.org/ilostat).

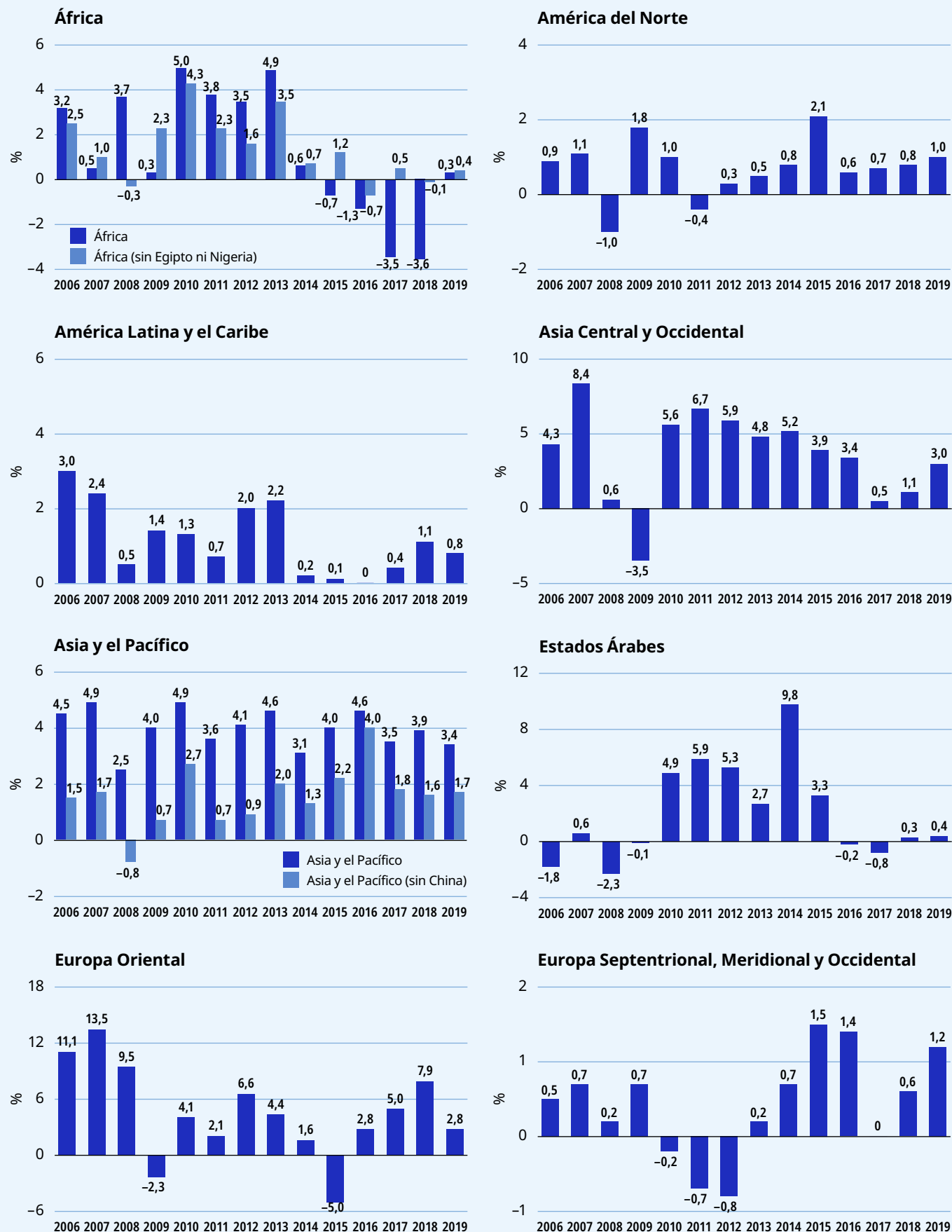
► **Gráfico 3.2 Crecimiento anual medio del salario real en los países del G20, 2006-2019 (porcentajes)**



Nota: Las cifras correspondientes a 2019 son estimaciones preliminares, ya que aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales, tal como constan en la base de datos ILOSTAT y en la Global Wage Database de la OIT; el conjunto completo de datos se puede consultar y descargar gratuitamente en la Global Wage Database de la OIT (véase www.ilo.org/ilostat).

► Gráfico 3.3 Crecimiento anual medio del salario real por regiones, 2006-2019 (porcentajes)



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos oficiales.

Como se observa en la perspectiva regional del gráfico 3.3, en los años anteriores a la crisis el salario real aumentó con mayor rapidez en Asia y el Pacífico y en Europa Oriental, y con mucha más lentitud en América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental. En el periodo 2006-2019, el mayor crecimiento del salario real fue el de los trabajadores de Asia y el Pacífico, con China, India, República de Corea, Tailandia y Viet Nam a la cabeza. En cambio, en América del Norte (Canadá y Estados Unidos) y Europa Occidental, el crecimiento del salario real ha fluctuado entre 0 y alrededor del 1 por ciento, aunque con una tendencia al alza dentro de ese rango en los dos últimos años. En América Latina y el Caribe, dicho crecimiento también comenzó a repuntar después de 2016, superando la marca del 1 por ciento en 2018 y descendiendo ligeramente otra vez en 2019. En el caso de África, comenzó a recuperarse en 2019, tras una acusada disminución en 2017 y 2018 debido a la persistente presión inflacionaria experimentada en el continente. Las estimaciones del gráfico 3.3 correspondientes a los Estados Árabes son provisionales, debido a la importante escasez de datos de esa región.

Las diferencias regionales en el crecimiento de los salarios reflejaban en gran medida las diferencias en los indicadores económicos, que variaban considerablemente según la región. En los pocos años transcurridos hasta 2019, el crecimiento económico siguió siendo mayor en los países emergentes de Asia en comparación con otras regiones del mundo, a pesar de que el crecimiento del PIB en China fue más lento, aunque firme. La inflación también varió considerablemente entre las regiones. En 2019, fue mayor en África Subsahariana, Oriente Medio y África Septentrional, habiendo aumentado en todas las economías emergentes en los tres años anteriores, excepto en África Subsahariana.

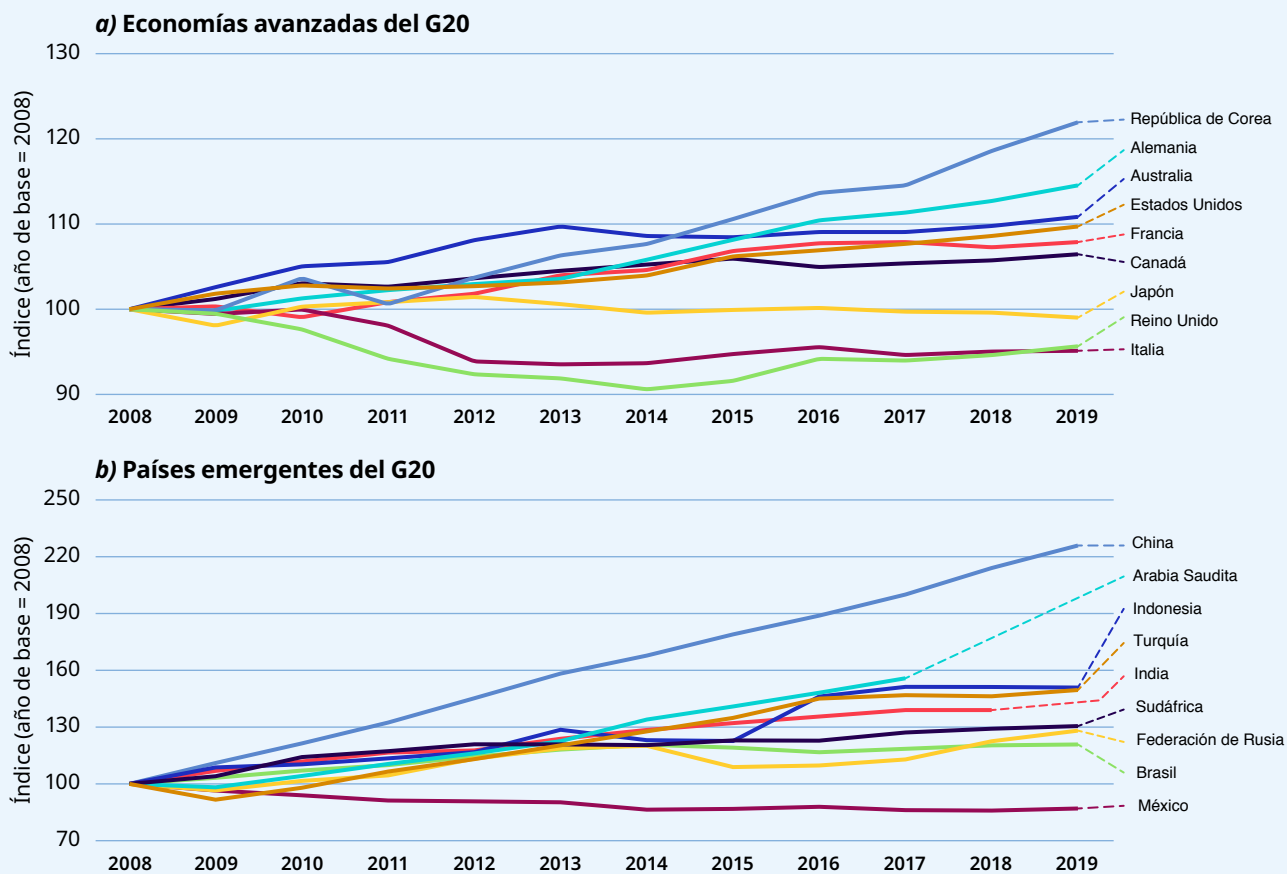
► 3.2 Índices de salarios y de productividad antes de la crisis

El gráfico 3.4, que muestra la evolución de los índices del salario real desde 2008 en los países avanzados y emergentes del G20, evidencia grandes variaciones en las pautas de crecimiento de los salarios en los años anteriores a la crisis de la COVID-19. En los países avanzados, el crecimiento salarial se aceleró con mayor rapidez en la República de Corea (un 22 por ciento), seguida de Alemania, donde el crecimiento de los salarios fue casi nulo en 2008 y 2009 y solo moderado en el periodo 2010-2013, aunque posteriormente se aceleró, lo que dio lugar a un aumento del salario real del 15 por ciento en todo el periodo 2008-2019. En cambio, en Italia, Japón y Reino Unido, el salario real disminuyó. Entre los países emergentes del G20 destaca China, ya que experimentó un aumento constante de los salarios, que se duplicaron con creces en el periodo en su conjunto; sin embargo, en todos los países de este grupo, excepto México, se produjo un importante crecimiento del salario real medio en este periodo. Ahora bien, a pesar de ese crecimiento salarial más rápido, el nivel del salario medio en los países emergentes sigue siendo sustancialmente inferior al del de los países avanzados del G20. La conversión del salario medio de todos los países del G20 a dólares de los Estados Unidos, utilizando tipos de cambio según la paridad del poder adquisitivo (PPA), da como resultado un salario medio simple de aproximadamente 3780 dólares mensuales en los países avanzados y de unos 1850 dólares mensuales en los países emergentes.

► En los años anteriores a la crisis, el salario real aumentó con mayor rapidez en Asia y el Pacífico y en Europa Oriental, y con mucha más lentitud en América del Norte y en Europa Septentrional, Meridional y Occidental.

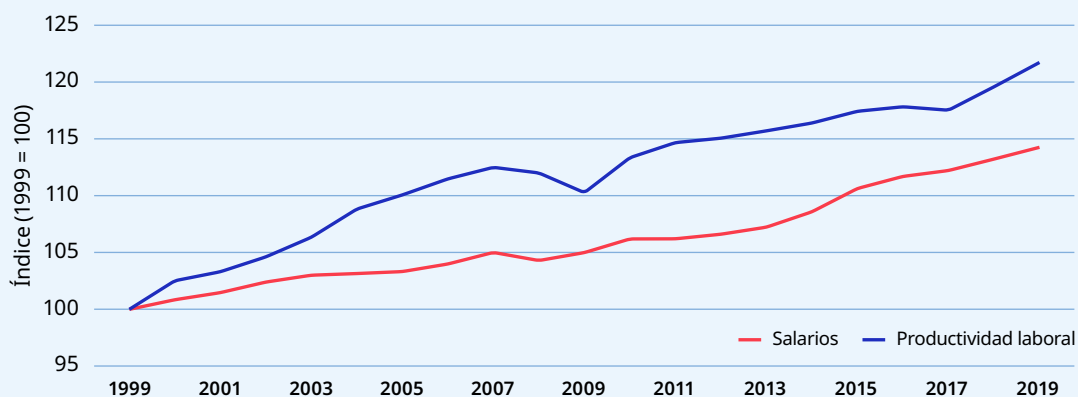
► En China los salarios reales se duplicaron con creces durante el periodo 2008-2019.

► **Gráfico 3.4 Índice del salario real medio de los países del G20, 2008-2019**



Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 3.5 Tendencias de los salarios reales medios y la productividad laboral en 52 países de ingreso alto, 1999-2019**



Fuente: Estimaciones de la OIT.

Hasta la fecha, el *Informe Mundial sobre Salarios* de la OIT se ha centrado en determinar las variaciones de los salarios en el tiempo en los países, en lugar de comparar el nivel de los salarios entre los distintos países, porque las correspondientes definiciones estadísticas varían considerablemente. Por ejemplo, algunos países incluyen las primas en el cálculo de los ingresos y otros las excluyen. En consecuencia, dadas las diferencias en las definiciones y la ausencia de datos sobre los salarios armonizados entre los distintos países, resulta imposible obtener estadísticas plenamente comparables. No obstante, en el anexo I se presentan los datos sobre los salarios medios en los países.

En los últimos veinte años se ha observado una brecha entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad, en particular en algunos países de ingreso alto.

El crecimiento sostenible de los salarios durante largos periodos solo es posible cuando existe un crecimiento significativo de la productividad. En el gráfico 3.5 se muestran los índices del salario real medio y de la productividad laboral de 52 países de ingreso alto de 1999 a 2019. La productividad laboral se mide como PIB por trabajador; tanto el índice de salario real como el índice de productividad real se calculan como promedios ponderados (de modo que los países grandes influyen más en la cifra que los más pequeños) y se muestran en relación con el año de referencia de 1999. En general, se observa que de 1999 a 2019 la productividad laboral (+21,8 por ciento) ha aumentado más rápidamente que los salarios reales (+14,3 por ciento). En el periodo 2016-2017 la productividad disminuyó ligeramente y los salarios experimentaron un leve aumento. En esos dos años la brecha se redujo en alrededor de un 2 por ciento; a partir de entonces, la productividad empezó a aumentar de nuevo más rápidamente que los salarios, de modo que en los años 2018-2019 la brecha volvió a aumentar en un 2 por ciento. En términos generales, la desvinculación de los salarios de la productividad laboral explica por qué, en muchos países, la participación del factor trabajo (el porcentaje del PIB correspondiente a la remuneración del trabajo) sigue estando considerablemente por debajo de los valores registrados en el decenio de 1990.

▶ En los últimos veinte años se ha observado una brecha entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad, en particular en algunos países de ingreso alto.

▶ 3.3 El efecto de la crisis de la COVID-19 en los salarios en 2020

Al mismo tiempo que surgía la necesidad de disponer de datos adicionales con el fin de comprender el efecto de la crisis de la COVID-19 en los salarios, la pandemia dificultaba la labor de recopilación de estadísticas por parte de las autoridades nacionales (OIT, 2020k; OIT, 2020l). El alcance de esas dificultades ha variado según el contexto, la infraestructura y las capacidades específicas de cada país. Las restricciones de circulación impuestas en los confinamientos obligaron a muchos países a suspender las entrevistas presenciales, que siguen siendo la principal forma de reunir datos en las encuestas de población activa. Los países han reaccionado de distintas maneras, por ejemplo, realizando entrevistas telefónicas o encuestas de respuesta rápida, y recurriendo a nuevas fuentes de datos y métodos experimentales. Aun así, siguen sin conocerse las repercusiones de la crisis en muchos lugares del mundo. Además, en numerosos lugares las estadísticas periódicas sobre salarios se publican meses, o incluso años, después de haber sido recopiladas. Por lo tanto, será en los próximos meses y años cuando el mundo dispondrá de un panorama completo de los efectos de la crisis en los salarios y los mercados de trabajo.

Hay abundantes estudios de casos que incluyen información sobre trabajadores que han tenido que aceptar, al menos temporalmente, jornadas de trabajo reducidas y/o recortes salariales. Según Adams-Prassl *et al.* (2020), entre los encuestados de la muestra que todavía tenían un trabajo remunerado a principios de abril, el 35 por ciento (Estados Unidos), el 30 por ciento (Reino Unido) y el 20 por ciento (Alemania) informaron de que en marzo sus ingresos habían sido menores que en enero y febrero. En la Argentina, donde el Gobierno aplicó una prohibición general de despedir a los trabajadores sin causa justificada durante la crisis, en un convenio colectivo se acordó un conjunto de medidas de emergencia, entre ellas, un recorte del 25 por ciento de los salarios de los trabajadores de los sectores que suspendieron la actividad durante 60 días a partir del 1.º de abril de 2020, con objeto de mantener los puestos de trabajo (Sindicato Empleados de Comercio de Junín, 2020). De manera similar, en Chile la proporción de empresas que han llegado a un acuerdo con los trabajadores para reducir temporalmente

Según los primeros datos de las oficinas nacionales de estadística, en aproximadamente dos terceras partes de los países sobre los que se dispone de estadísticas a corto plazo se ha observado una disminución de los salarios, o un crecimiento medio más lento, y en otros países los salarios medios dieron un salto sorprendente en las estadísticas, reflejando sobre todo un «efecto de composición» debido a la pérdida de puestos de trabajo con salarios más bajos.

los salarios a fin de preservar el empleo pasó del 6,6 por ciento en abril de 2020 al 8,4 por ciento en julio de 2020, y a más del 15 por ciento en algunos sectores⁸. En las zonas urbanas de Etiopía, los salarios nominales medios del sector privado disminuyeron alrededor del 6 por ciento entre febrero y agosto de 2020 (OIT, JCC y Ethiopoll, 2020). En la India, los datos recientes indican que los salarios de los trabajadores del sector formal han disminuido en un 3,6 por ciento, y la reducción de los salarios de los trabajadores del sector informal ha sido mucho más pronunciada, de un 22,6 por ciento (Estupiñán y Sharma, 2020). Entre otros países, el Paraguay ha aplicado recortes salariales temporales en el sector público a fin de asignar más fondos al sistema público de salud para combatir el virus (Gamba, 2020). En el Uruguay, un recorte salarial temporal del 20 por ciento para los funcionarios públicos que ganan más de un nivel determinado ha contribuido a financiar los gastos relacionados con la lucha contra la COVID-19, y en Burkina Faso se ha anunciado un plan para redirigir una parte de los salarios de algunos funcionarios públicos a financiar la respuesta a la crisis (García Escribano y Abdallah, 2020).

Según los primeros datos de las oficinas nacionales de estadística, en aproximadamente dos terceras partes de los países sobre los que se dispone de estadísticas a corto plazo⁹ se ha observado una disminución de los salarios, o un crecimiento medio más lento, y en otros países los salarios medios dieron un salto sorprendente en las estadísticas, reflejando sobre todo un «efecto de composición» debido a la pérdida de puestos de trabajo con salarios más bajos. En tiempos de crisis, los salarios medios pueden verse sustancialmente sesgados por el «efecto de composición» derivado de los cambios en la composición del empleo. Cuando la mayor parte de quienes han perdido su trabajo son trabajadores mal remunerados, automáticamente se produce un aumento de la mediana salarial de los demás asalariados. A fin de dar sentido

⁸ Instituto Nacional de Estadísticas, Chile: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/espa%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amjj.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12.

⁹ Los países se seleccionaron principalmente sobre la base de la disponibilidad de estadísticas recientes sobre los salarios medios que incluyeran al menos el primer semestre de 2020, ya que ello permitía examinar los primeros efectos de la crisis de la COVID-19 en el mercado de trabajo. Aunque en el momento de redactar la presente sección no se disponía de estadísticas recientes sobre los salarios medios del segundo trimestre de 2020 de los países de África, dichas cifras, junto con las correspondientes a otros países del G20, se presentan en las infografías del *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021* (www.ilo.org).

a los datos sobre los salarios a nivel de los países, el informe documenta la evolución de la tasa general de desempleo, por una parte, y los índices de salarios medios nominales y reales, por otra. Con objeto de facilitar la comparación con el periodo anterior a la crisis, se ha construido un índice de salarios medios, siendo el año 2019 el periodo de referencia del índice (2019 = 100). Aunque las estimaciones del desempleo pueden estar sujetas a cierto sesgo, debido a la dificultad de realizar una búsqueda activa de empleo durante el periodo de confinamiento, o al desaliento de los desempleados ante una pérdida inédita de puestos de trabajo, por lo general la tasa de desempleo aumenta a medida que se pierden puestos de trabajo¹⁰.

El gráfico 3.6 presenta algunos ejemplos notables del «efecto de composición» en el Brasil, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia y Noruega, donde los salarios medios han aumentado considerablemente al mismo tiempo que se producía una pérdida de puestos de trabajo sin precedentes.

En los Estados Unidos, donde la mayoría de los estados habían aplicado medidas de confinamiento a finales de marzo de 2020, ya en abril de ese año se observaron importantes efectos en el mercado de trabajo, dado que en ese mes se produjo un acusado aumento del desempleo jamás visto, situándose en el 14,7 por ciento, mientras que el índice del salario real medio se elevó a 106,6. En comparación con el salario medio de 2019, el salario real medio fue aproximadamente un 7 y un 4 por ciento más elevado en abril y en julio de 2020, respectivamente, porque en esos meses el aumento del desempleo se produjo en mayor medida entre los trabajadores menos calificados. Concretamente, en abril de 2020, el desempleo aumentó en 14,4 puntos porcentuales entre las personas con un nivel de instrucción «inferior a graduado en enseñanza secundaria», en comparación con un aumento de 5,9 puntos porcentuales entre las personas cuyo nivel era «licenciado universitario o superior»¹¹. (Véase más información sobre el efecto de composición en los Estados Unidos en el recuadro 3.1.) En el Canadá se observa una pauta similar, ya que el desempleo aumentó bruscamente a partir de marzo de 2020, alcanzando un máximo del 14 por ciento en mayo, mientras que el índice del salario real medio aumentó de 101,5 en marzo de 2020 a 110,7 en mayo de 2020, lo que indica que el salario real medio de ese último mes era aproximadamente un 11 por ciento más elevado que el de 2019. De forma análoga, el índice del salario real medio en el Brasil alcanzó un máximo de 107,3 en el segundo trimestre de 2020, un aumento que estuvo acompañado de un ligero incremento del desempleo a medida que se aceleraba la incidencia del virus y se intensificaban las medidas para combatir la COVID-19. En Noruega, sin embargo, se observa un efecto de composición menor, posiblemente debido a un aumento del desempleo proporcionalmente menos acusado. Aunque en Francia e Italia la tasa de desempleo ha disminuido durante la crisis de la COVID-19, debido a las dificultades para realizar una búsqueda activa de empleo, un número sin precedentes de trabajadores ha perdido su empleo y, en consecuencia, el salario medio ha aumentado debido al efecto de composición.

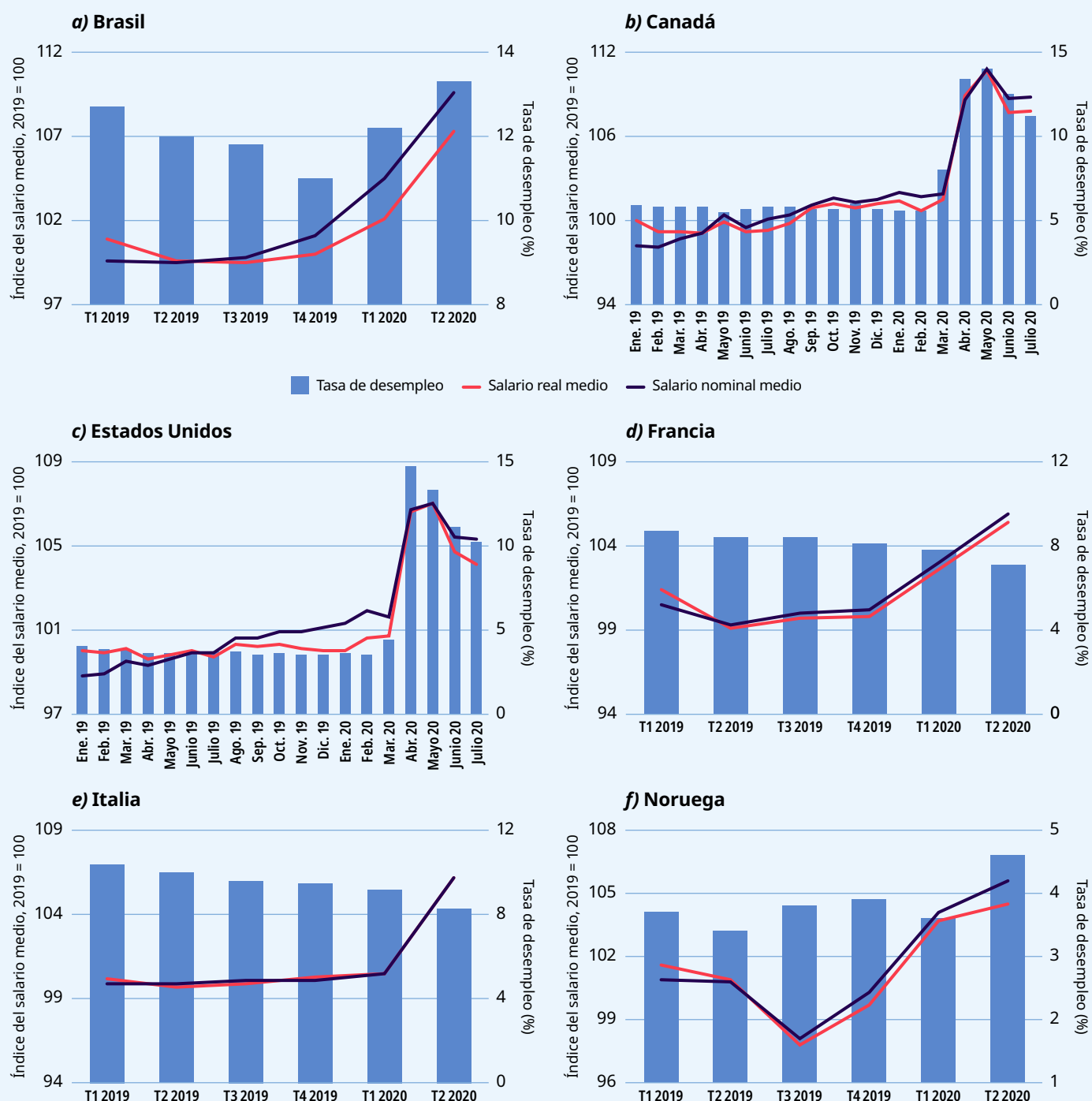
El alto crecimiento salarial capturado en medidas agregadas no debe considerarse un indicio de una recuperación o de un mercado laboral fuerte.

► *The Illusion of Wage Growth*
Crust et al., 2020

¹⁰ La utilización de la tasa de desempleo para poner de relieve los efectos de la crisis obedece a que ese indicador del mercado de trabajo es mucho más accesible que la tasa de empleo y otras medidas de subutilización de la fuerza de trabajo. En muchos países, mientras que las cifras de empleo estaban disminuyendo, la tasa de desempleo aumentó. Por ejemplo, en Chile, en el segundo trimestre de 2020, la tasa de ocupación disminuyó en aproximadamente un 20,5 por ciento, mientras que la tasa de desempleo aumentó un 49 por ciento. La misma tendencia se observa en muchos otros países. En cambio, en Francia e Italia la tasa de desempleo disminuyó después del comienzo de la crisis, porque solo una pequeña parte de las personas que perdieron su puesto de trabajo buscaron activamente un nuevo empleo durante el confinamiento (véase <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1>).

¹¹ Datos de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, promedio de los ingresos semanales de todos los empleados del sector privado (desestacionalizados).

► **Gráfico 3.6 El «efecto de composición» en países seleccionados, ilustrado mediante los índices del salario medio y las tasas de desempleo, 2019 y 2020**



Notas: a) Brasil: ingreso medio del empleo principal, generalmente percibido por mes, de las personas de 14 años y mayores; tasa de desempleo de las personas de 14 años y mayores. b) Canadá: ingresos semanales medios, incluidas las horas extraordinarias, de todos los empleados, todos los sectores, excluidas las empresas no clasificadas; tasa de desempleo general. c) Estados Unidos: ingresos semanales medios de todos los empleados del sector privado, datos desestacionalizados; tasa de desempleo civil de las personas de 25 años y mayores, datos desestacionalizados. d) Francia: índice del costo de la mano de obra – salarios únicamente (índice del salario por hora), todos los sectores; tasa de desempleo (desempleo según la definición de la Organización Internacional del Trabajo) de las personas de 15 años y mayores, Francia, excluida Mayotte, datos desestacionalizados. e) Italia: ingresos brutos por unidad de trabajo equivalente a tiempo completo, solo se incluyen la industria y los servicios; se excluye la administración pública y la defensa, y la seguridad social obligatoria, datos desestacionalizados; tasa de desempleo de las personas de 15 años y mayores, datos desestacionalizados. f) Noruega: ingresos mensuales medios, de todo el país y todos los sectores; tasa de desempleo de las personas de entre 15 y 74 años.

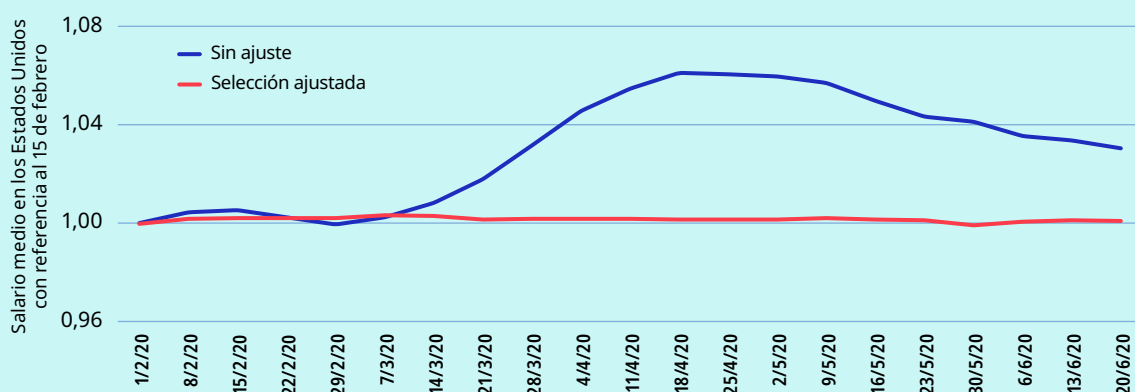
Fuentes: a) Instituto Brasileño de Geografía y Estadística. b) Oficina de Estadística del Canadá. c) Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos. d) Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos (INSEE, por sus siglas en francés), Agencia Central de Organismos de Seguridad Social (ACOSS, por sus siglas en francés), Dirección de Investigación, Estudios y Estadísticas (DARES, por sus siglas en francés). e) Instituto Nacional de Estadística (Istat, por sus siglas en italiano). f) Oficina de Estadística de Noruega.

► Recuadro 3.1 Recortes y congelación de los salarios en los Estados Unidos

En un estudio que utiliza el carácter longitudinal de los datos administrativos de las nóminas de sueldos (Cajner *et al.*, 2020) se presentan las repercusiones del efecto de composición en los salarios de base (ingresos contractuales por periodo de pago, excluida la variación de las horas trabajadas y los pagos especiales) en los Estados Unidos, y se compara la evolución del salario de base medio de todos los trabajadores de la muestra (que refleja los cambios en el número y el perfil de los trabajadores) con la evolución del salario de base medio de un trabajador determinado en el tiempo. El resultado, que se presenta en el gráfico B3.1.1, indica que el aumento de los salarios medios en la muestra completa es completamente atribuible al efecto de composición. Cuando la muestra se limita a un trabajador determinado empleado a lo largo del periodo, el crecimiento del salario se aproxima a cero.

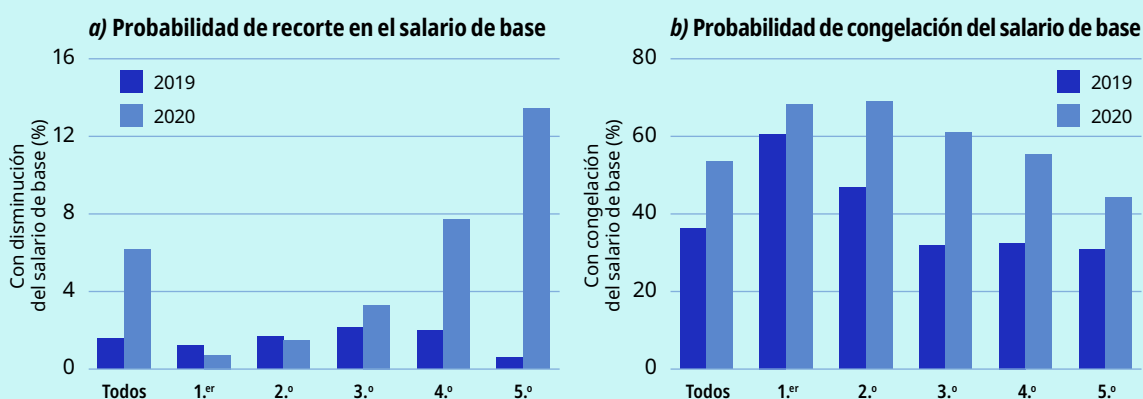
Los autores también observaron que los recortes y las congelaciones salariales han sido mucho más frecuentes en 2020 que en 2019 (gráfico B3.1.2). Solo el 1,6 por ciento de los trabajadores que estaban empleados en una empresa determinada tanto en marzo como en junio de 2019 se vieron afectados por un recorte salarial en ese año; sin embargo, ese porcentaje se triplicó con creces en 2020, alcanzando el 6,2 por ciento. Al restringir la muestra para incluir únicamente a las empresas que normalmente ajustan el salario de base en marzo, abril, mayo o junio, se observa que en 2020 se produjeron muchas más congelaciones salariales (58 por ciento de los empleados) que en 2019 (36 por ciento de los empleados). Si bien la probabilidad de que se produjera una congelación salarial era elevada en toda la distribución salarial, la probabilidad de que se produjera un recorte salarial era mayor entre los trabajadores cuya remuneración es más elevada.

► **Gráfico B3.1.1 Tendencia de los salarios de base en los Estados Unidos; control de la selección; febrero a junio de 2020**



Notas: El gráfico muestra las tendencias de los salarios semanales durante el comienzo de la recesión debida a la pandemia. La línea azul muestra el salario de base medio de todos los trabajadores empleados; la línea roja controla la selección midiendo el salario de base de un trabajador determinado en el tiempo. Todos los datos están ponderados de modo que la muestra primaria de Automatic Data Processing, Inc. se corresponda con los porcentajes de empleo agregado según el tamaño de la empresa, cruzado con el sector de dos dígitos.

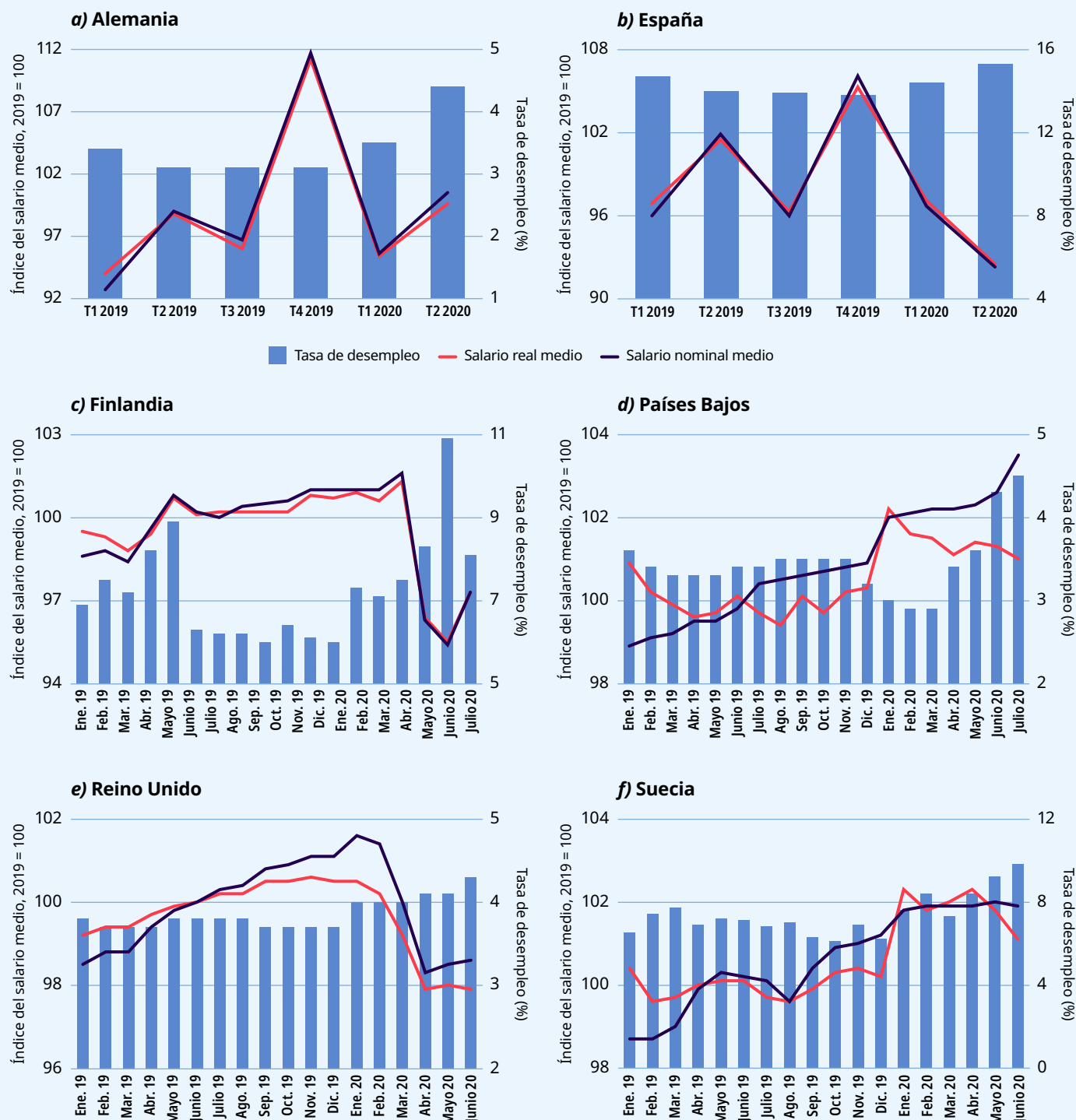
► **Gráfico B3.1.2 Probabilidad de que se produzca a) un recorte o b) una congelación del salario de base en 2019 y 2020, por quintiles del salario de base: trabajadores de empresas que generalmente ajustan los salarios entre marzo y junio**



Notas: El gráfico muestra la probabilidad de que se produzca a) un recorte o b) una congelación del salario en distintos quintiles salariales. a) La muestra incluye a todos los trabajadores empleados en la misma empresa tanto en marzo como en junio. b) La muestra está limitada a las empresas que realizaron el 75 por ciento de los ajustes salariales anuales de sus empleados en 2019 en los meses de marzo, abril, mayo y junio.

Fuente: Cajner *et al.* (2020).

► **Gráfico 3.7 Ejemplos de presión a la baja sobre los salarios en países seleccionados de Europa**



Notas: a) Alemania: índice de ingresos mensuales convenidos, incluidas las pagas extraordinarias, conjunto de la economía; tasa de desempleo de la OIT. b) España: costo salarial total por trabajador, todas las actividades económicas de la NACE Rev.2, de la B a la S (excepto las actividades en las que los hogares actúan como empleadores y las de las organizaciones y los organismos extraterritoriales); tasa de desempleo general. c) Finlandia: índices de sueldos y salarios por sector, mensuales, series desestacionalizadas, conjunto de la economía; tasa de desempleo de las personas de 15 a 64 años. d) Países Bajos: índice mensual de salarios según el convenio colectivo, incluidas las pagas extraordinarias; tasa de desempleo de las personas de 15 a 74 años, desestacionalizada. e) Reino Unido: ingresos semanales medios, desestacionalizados, conjunto de la economía; tasa de desempleo de la OIT, en toda Gran Bretaña, desestacionalizada. f) Suecia: salario mensual medio de los trabajadores no manuales del sector privado, incluidos los complementos variables; tasa de desempleo de las personas de 15 a 74 años.

Fuentes: a) Alemania, Oficina Federal de Estadística. b) España, Instituto Nacional de Estadística. c) Oficina de Estadística de Finlandia. d) Oficina de Estadística de los Países Bajos. e) Reino Unido, Oficina Nacional de Estadísticas. f) Oficina de Estadística de Suecia.

En cambio, en el gráfico 3.7 se observa una presión a la baja sobre los salarios en una selección de países de Europa donde el aumento del desempleo ha sido mucho menos brusco y/o sostenido, posiblemente debido a la existencia de regímenes de mantenimiento del empleo más sólidos.

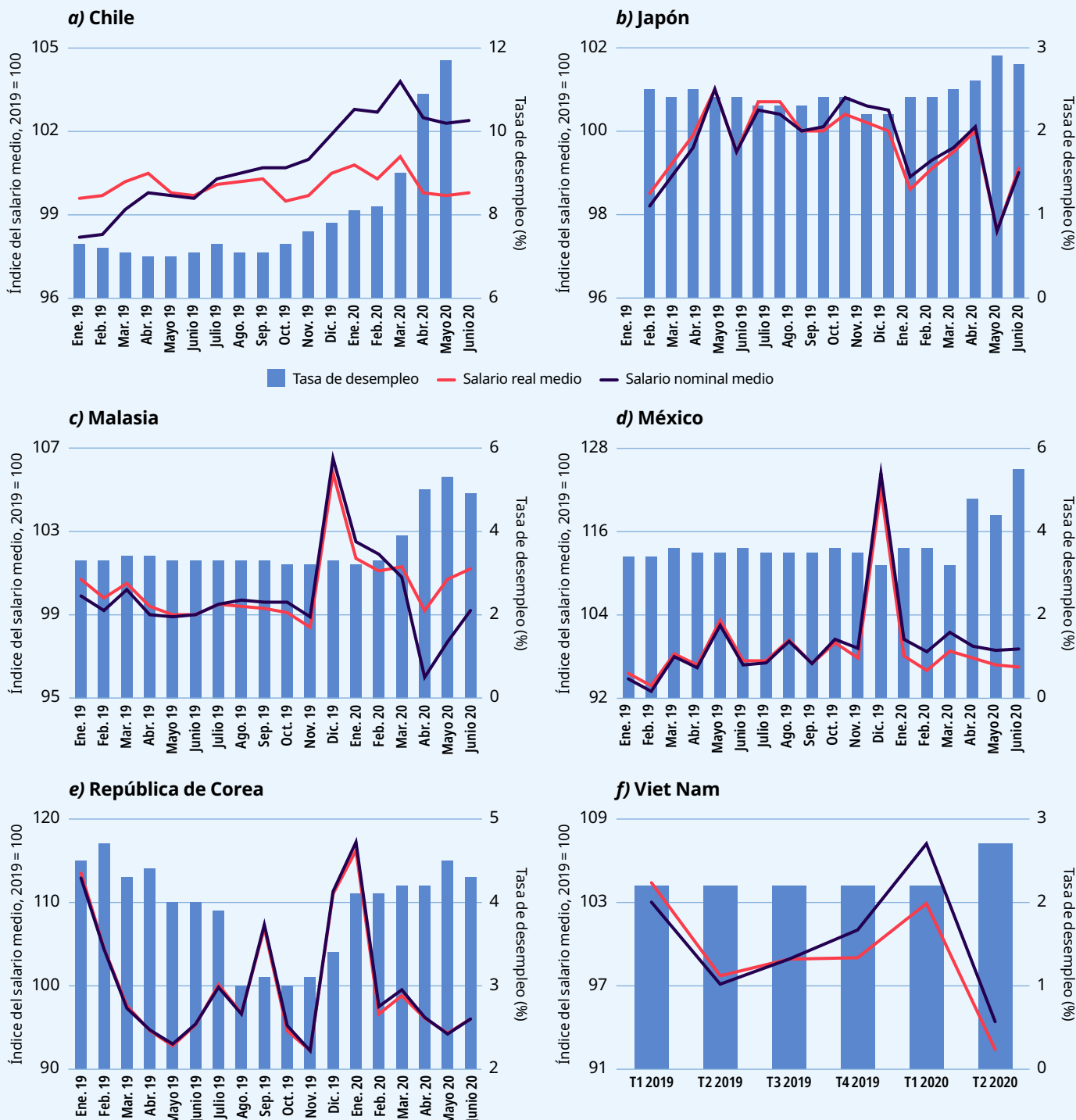
El Reino Unido es el ejemplo más claro de esa disminución del salario medio, que comenzó en febrero de 2020 y se aceleró en marzo y abril, mientras que la tasa de desempleo se mantuvo estable a pesar de la crisis. Esa situación puede explicarse por el hecho de que a los empleados que se beneficiaron del régimen nacional de mantenimiento del empleo (*furlough*), en virtud del cual el Gobierno pagó el 80 por ciento de los salarios, no se los consideró desempleados, aunque sus horas de trabajo se redujeron a cero. En consecuencia, el índice del salario real medio cayó a 97,9 en abril de 2020, lo que indica una disminución del salario medio de un 2,1 por ciento con respecto al de 2019. Se observan situaciones similares en otros países europeos, entre ellos España, Finlandia, Países Bajos y Suecia. En Finlandia, por ejemplo, los índices salariales cayeron bruscamente en abril y mayo de 2020, al mismo tiempo que el desempleo aumentó, aunque temporalmente. En Alemania se observa un menor crecimiento de los salarios entre el primer y el segundo trimestre de 2020, en comparación con 2019. Estas conclusiones sugieren que, al menos en algunos de esos países, también se han producido ajustes en el mercado de trabajo en forma de presión a la baja sobre los salarios.

El gráfico 3.8 pone de relieve la misma presión a la baja sobre los salarios en otras regiones, concretamente en las Américas y en Asia y el Pacífico. En Chile y México, a diferencia de las tendencias observadas en 2019, el índice del salario medio disminuyó en abril y mayo de 2020 a medida que aumentaba la tasa de desempleo. En Viet Nam, los datos trimestrales del mercado de trabajo indican que entre el primer y el segundo trimestre de 2020 el salario real medio disminuyó un 10,5 por ciento (el índice descendió de 102,9 a 92,4), mientras que una tasa de desempleo generalmente estable aumentó excepcionalmente en 0,5 puntos porcentuales, lo que evidencia un efecto pronunciado de la crisis de la COVID-19 en un país donde los salarios pueden haber servido como principal variable de ajuste del mercado de trabajo. Una pauta similar se observa en Malasia, donde un aumento relativamente mayor del desempleo, de 1,1 puntos porcentuales entre marzo y abril de 2020, ha ido acompañado de una caída drástica del salario medio, de un 2,1 por ciento en términos reales y de un 4,8 por ciento en términos nominales en abril. Gracias a la caída de los precios a partir de abril, la disminución del poder adquisitivo del salario nominal medio, que es un 4 por ciento inferior a la media de 2019, ha sido moderada. Por último, en el Japón y la República de Corea, dos de los primeros países afectados por el virus, las tasas de desempleo aumentaron muy ligeramente a partir del primer trimestre de 2020, y la disminución de los salarios fue menos acusada. En el Japón se observa una presión a la baja sobre los salarios de enero a marzo de 2020, periodo en el que el aumento de los salarios fue mucho menor que en el periodo equivalente de 2019. Además, la caída de los salarios medios en mayo de 2020 ha sido más pronunciada que la de 2019. En la República de Corea se observa una situación similar, ya que los salarios cayeron más bruscamente en enero y febrero de 2020 que en el mismo periodo de 2019.

Como se observa en el gráfico 3.9, en otros países, en particular Dinamarca y Rumania, no se detectan efectos de la crisis en los salarios. En Rumania, a pesar del aumento del desempleo, no se ha observado ningún efecto. Lo mismo ocurre en Dinamarca, donde posiblemente sus sólidas relaciones laborales, además de la consolidada tradición de negociación colectiva, hayan contribuido a proteger eficazmente a los trabajadores contra los efectos de la crisis.

En los países avanzados del G20, en promedio, los salarios reales medios aumentaron un 2,6 por ciento a finales del segundo trimestre de 2020, debido a cambios sin precedentes en la composición del empleo en muchos países, especialmente en los Estados Unidos. Utilizando los datos recientes disponibles de las oficinas nacionales de estadística, en el gráfico 3.10 se compara el crecimiento anual de los salarios en 2020 y 2019, estimado sobre la misma base para ambos años, con el propósito de dar una idea del efecto que la crisis podría tener en el crecimiento anual de los salarios en los países avanzados del G20. Las estimaciones sugieren que el crecimiento anual de los salarios reales será negativo, o al menos más escaso, en cuatro de los nueve países avanzados del G20. Sin embargo, los salarios reales medios aumentarían en un 2,6 por ciento en promedio, debido a las pérdidas inéditas de puestos de trabajo, que automáticamente han dado lugar a un aumento del salario medio del resto de los empleados asalariados en muchos países, sobre todo en los Estados Unidos.

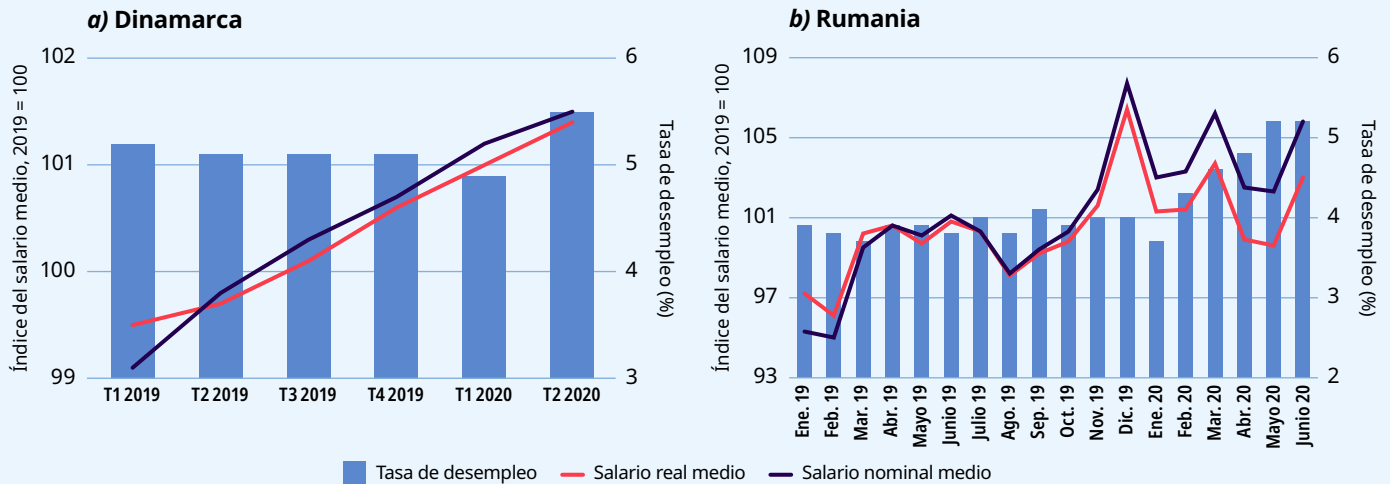
► **Gráfico 3.8 Ejemplos de presión a la baja sobre los salarios en países seleccionados de las Américas y de Asia y el Pacífico**



Notas: a) Chile: índices de remuneración real y nominal, 15 años y mayores; tasa de desempleo, 15 años y mayores. b) Japón: establecimientos que abonan ingresos monetarios en virtud de un contrato, que tienen cinco empleados o más; tasa de desempleo de la OCDE. c) Malasia: sueldos y salarios medios por empleado en el sector manufacturero, 15 años y mayores; tasa de desempleo, 15 años y mayores. d) México: índice del salario real medio por persona empleada y por hora trabajada en el sector manufacturero; tasa de desempleo de la OCDE. e) República de Corea: salario bruto total, todas las empresas con uno o más empleados; tasa de desempleo general. f) Viet Nam: ingresos mensuales medios; tasa de desempleo general, personas en edad de trabajar.

Fuentes: a) Chile, Instituto Nacional de Estadísticas. b) Ministerio de Salud, Trabajo y Bienestar Social del Japón. c) Departamento de Estadísticas de Malasia. d) México, Instituto Nacional de Estadística y Geografía. e) Oficina de Estadística de Corea. f) Oficina General de Estadísticas de Viet Nam.

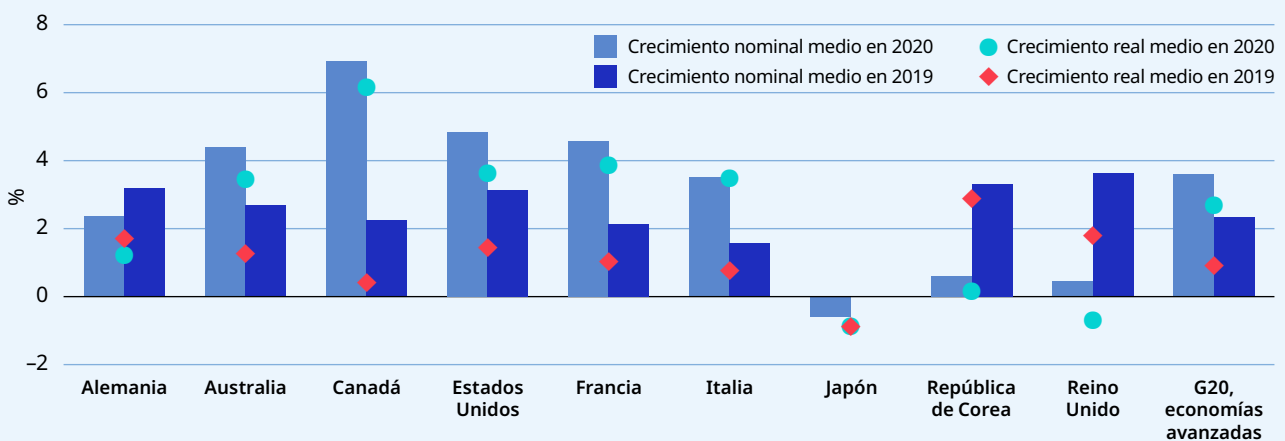
► **Gráfico 3.9 Países en los que la crisis de la COVID-19 no ha tenido efectos apreciables en los salarios**



Notas: a) Dinamarca: índice implícito de ingresos medios en empresas y organizaciones, ajustado teniendo en cuenta los sectores y las temporadas; tasa de desempleo de la OIT, desestacionalizada. b) Rumania: ingresos mensuales brutos medios, conjunto de la economía; tasa de desempleo general.

Fuentes: a) Oficina de Estadística de Dinamarca. b) Instituto Nacional de Estadística, Rumania.

► **Gráfico 3.10 Comparación del crecimiento de los salarios medios nominales y reales en 2020 y 2019; países avanzados del G20 (porcentajes)**



Notas: Las estadísticas de los salarios a corto plazo disponibles en las oficinas nacionales de estadística se utilizan para estimar el crecimiento anual de los salarios de 2020 y 2019 sobre la misma base. Las estadísticas recientes sobre los salarios abarcan al menos la primera mitad de 2020. Alemania: índice de ingresos mensuales convenidos, incluidas las pagas extraordinarias, conjunto de la economía; Australia: ingresos semanales medios, series originales, adultos a tiempo completo, ingresos totales; Canadá: ingresos semanales medios, incluidas las horas extraordinarias, de todos los empleados, todos los sectores, excluidas las empresas no clasificadas; Estados Unidos: ingresos semanales medios de todos los empleados del sector privado; Francia: índice del costo de la mano de obra – salarios únicamente (índice del salario por hora), todos los sectores; Italia: ingresos brutos por unidad de trabajo equivalente a tiempo completo, solo se incluyen la industria y los servicios; se excluye la administración pública y la defensa, y la seguridad social obligatoria; Japón: establecimientos que abonan ingresos monetarios en virtud de un contrato, que tienen cinco empleados o más; Reino Unido: ingresos semanales medios, conjunto de la economía; República de Corea: salario bruto total, todas las empresas con uno o más empleados.

Fuentes: OIT y oficinas nacionales de estadística de los respectivos países.

▶ 4

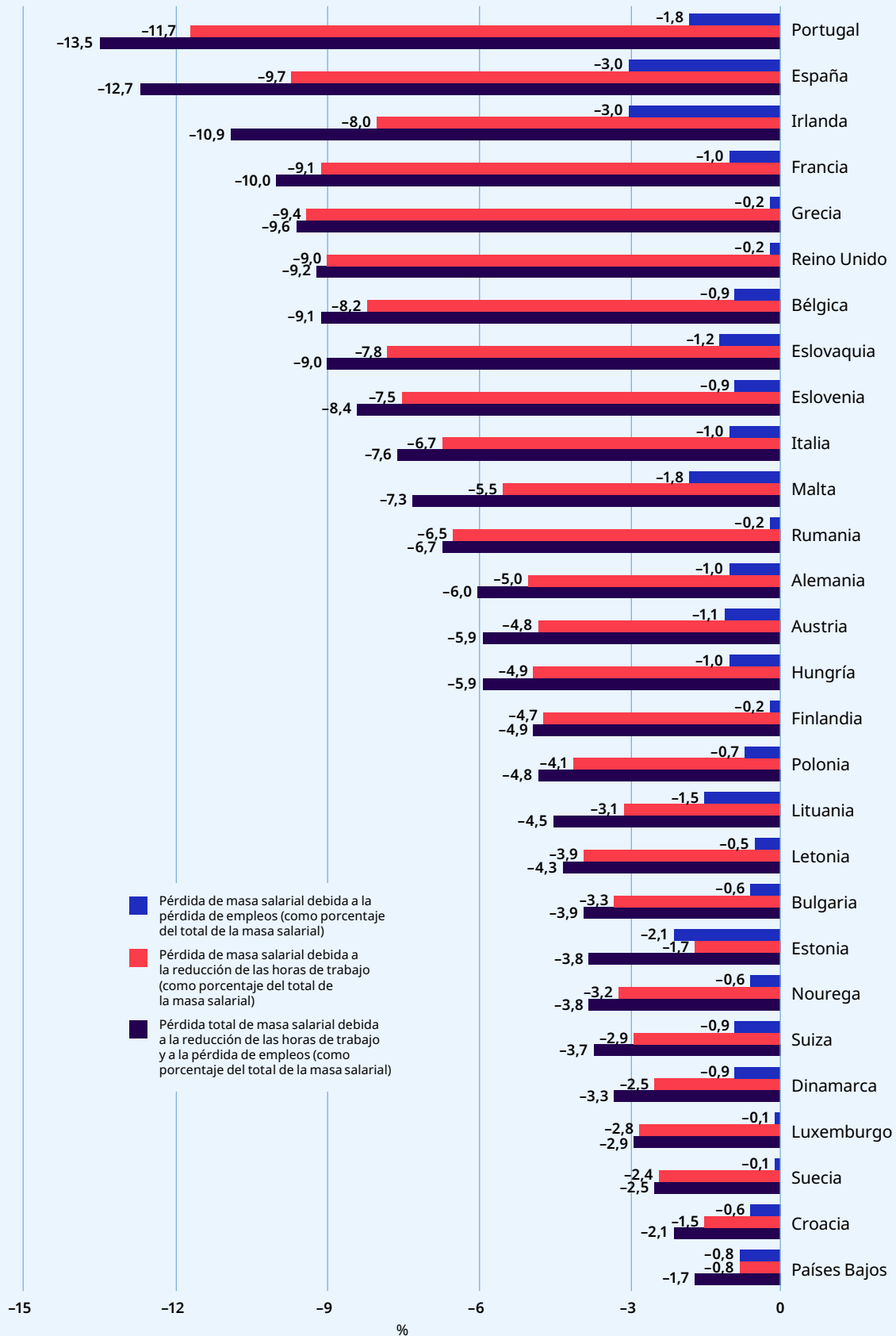
El efecto de la crisis en Europa

En cuanto a los efectos de la crisis de la COVID-19 en los países europeos, la pérdida de puestos de trabajo sin precedentes y la reducción de la jornada laboral podrían dar lugar a una pérdida estimada del 6,5 por ciento en promedio (antes de tener en cuenta los subsidios salariales) del total de masa salarial, debido principalmente a la reducción de las horas de trabajo (gráfico 4.1).

En estos países, la reducción del total de la masa salarial es menor que la disminución del número total de horas efectivamente trabajadas (-11,4 por ciento), porque los empleos peor remunerados son los que han resultado más gravemente afectados por la reducción del empleo y de las horas de trabajo. Además, aunque muchos asalariados han perdido sus ingresos debido a los despidos, al parecer, en todos los países seleccionados, la reducción de horas de trabajo ha sido el principal medio con el que el mercado de trabajo ha hecho frente a esta crisis. En consecuencia, la reducción de la masa salarial causada por los despidos (-1 por ciento) es menor que la atribuible a la reducción de las horas de trabajo (-5,5 por ciento), lo que sugiere que las medidas de política aplicadas para salvaguardar los puestos de trabajo han logrado contener los efectos negativos de la crisis en el empleo. Se estima que las mayores disminuciones de la masa salarial (más del 10 por ciento) se han producido en España, Irlanda y Portugal. En el extremo opuesto de la muestra, las menores se han producido entre los trabajadores de Croacia, Luxemburgo, Países Bajos y Suecia, donde han sido inferiores al 3 por ciento.



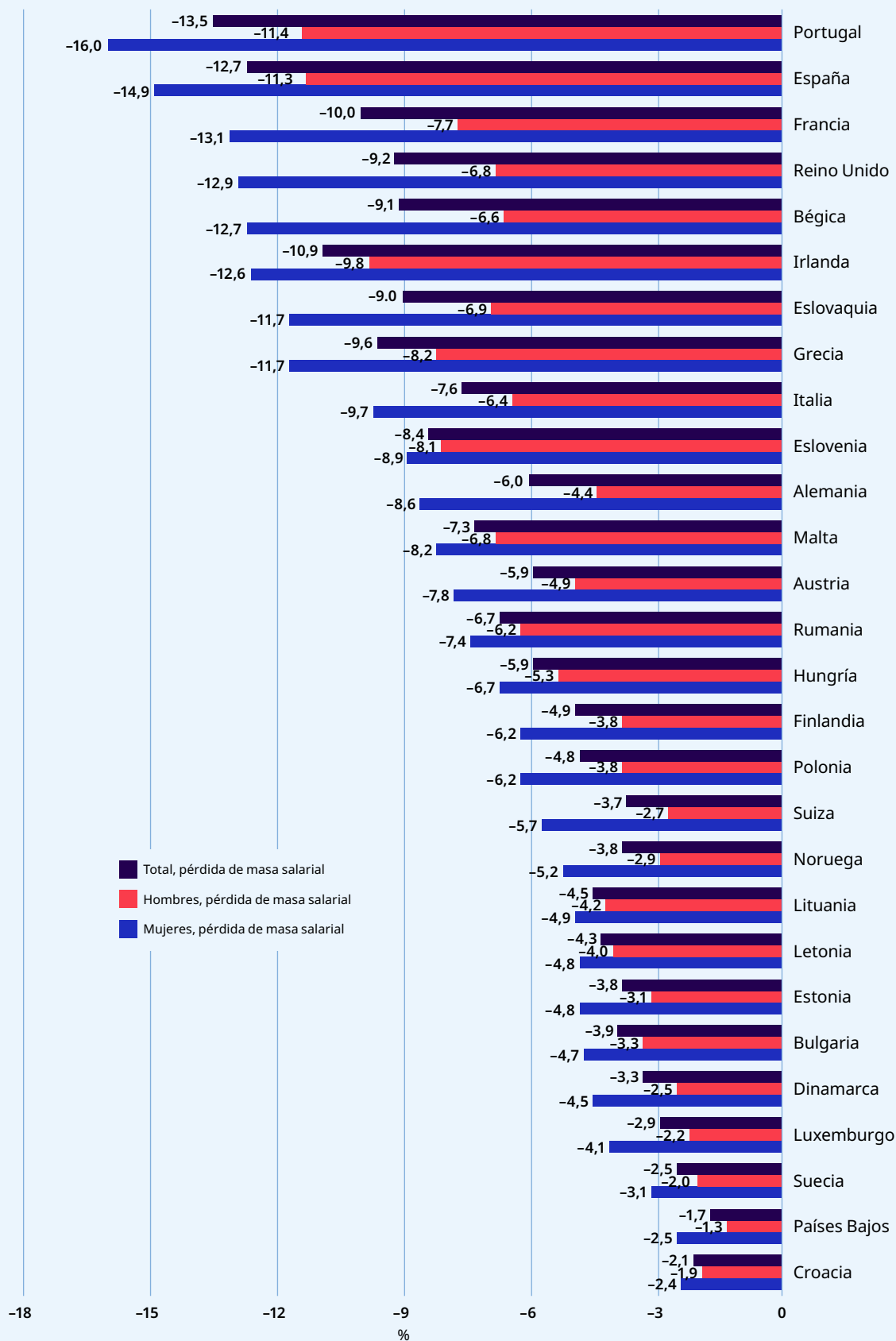
► **Gráfico 4.1 Pérdida del total de masa salarial, y pérdida de masa salarial debida a la reducción de las horas de trabajo y a la pérdida de empleos, entre el primer y el segundo trimestre de 2020 (porcentajes)**



Nota: Para simular la pérdida de masa salarial se han utilizado las estimaciones de Eurostat del número de empleos («Empleo por sexo, edad y ciudadanía») y el número de horas de trabajo efectivas («Índice del total de horas efectivas trabajadas en el empleo principal por sexo y grupo de edad»).

Fuente: EU-SILC (2018); Eurostat.

► **Gráfico 4.2 Pérdida del total de masa salarial, por país y por género, países europeos seleccionados, entre el primer y el segundo trimestre de 2020 (porcentajes)**



Nota: Para simular la pérdida de masa salarial se han utilizado las estimaciones de Eurostat del número de empleos («Empleo por sexo, edad y ciudadanía») y el número de horas de trabajo efectivas («Índice del total de horas efectivas trabajadas en el empleo principal por sexo y grupo de edad»).

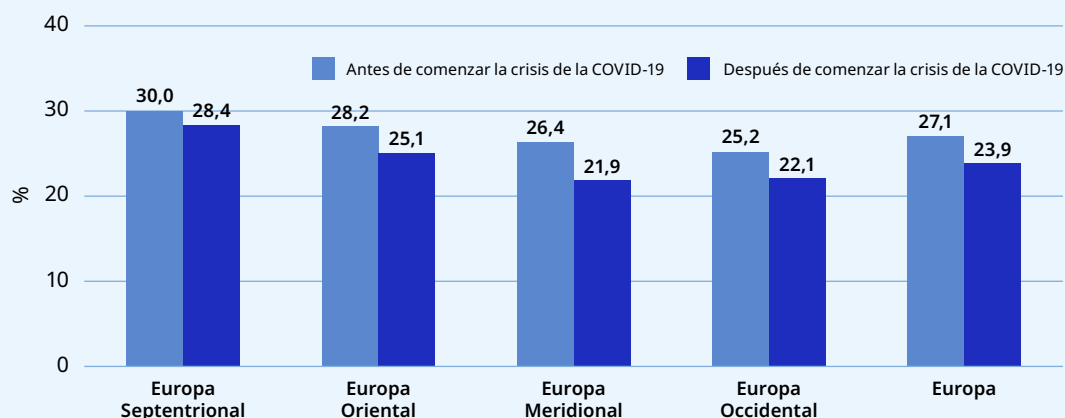
Fuente: EU-SILC (2018); Eurostat.

Habida cuenta de los desproporcionados efectos de la crisis en el empleo de las mujeres, que representan una elevada proporción de los trabajadores de los servicios esenciales y de las ocupaciones de primera línea y que están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados, se estima que la pérdida del total de masa salarial en su caso es mucho mayor (-8,1 por ciento) que en el de los hombres (-5,4 por ciento) (gráfico 4.2). En todos los países europeos, el porcentaje de masa salarial correspondiente a las mujeres se ha visto mucho más afectado por la pérdida inédita de puestos de trabajo y la reducción de las horas de trabajo derivadas de la COVID-19. Esa desigualdad se explica principalmente por la diferencia en la pérdida de masa salarial debida a la reducción de las horas de trabajo. Mientras que la diferencia media entre mujeres y hombres en cuanto a la pérdida de masa salarial causada por los despidos fue inferior a 0,4 puntos porcentuales, entre las mujeres, la reducción media de masa salarial explicada por la reducción de las horas de trabajo fue del 6,9 por ciento frente al 4,7 por ciento en el caso de los hombres. Las mayores diferencias entre mujeres y hombres se observan en Alemania, Bélgica, Eslovaquia, Francia, Portugal y Reino Unido. Por el contrario, las menores diferencias se dan en Croacia, Eslovenia, Letonia y Lituania.

▀ Habida cuenta de los desproporcionados efectos de la crisis en el empleo de las mujeres, se estima que la pérdida del total de masa salarial en su caso es mucho mayor (-8,1 por ciento) que en el de los hombres (-5,4 por ciento).

Al examinar los efectos de la crisis en la desigualdad salarial en los países europeos, se observa que la proporción estimada del total de masa salarial percibida por las personas situadas en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial en Europa ha disminuido 3,3 puntos porcentuales, lo que indica que la crisis ha alterado la distribución salarial en favor de los trabajadores con mayores ingresos, aumentando así la desigualdad en materia de ingresos. En el gráfico 4.3 se muestra el porcentaje del total de la masa salarial que corresponde a las personas que se encuentran en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial, antes y después del comienzo de la pandemia, en cada uno de los cuatro grupos de países europeos. Ese porcentaje fue mayor en los países de Europa Septentrional y menor en los de Europa Occidental. Tras el inicio de la crisis, es evidente que las personas con salarios inferiores a la mediana experimentaron una reducción de su participación en

► **Gráfico 4.3 Proporción del total de masa salarial percibida por las personas situadas en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial, cuatro grupos de países europeos, primer y segundo trimestres de 2020 (porcentajes)**



Notas: Europa Septentrional: Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia; Europa Meridional: Croacia, España, Grecia, Italia, Malta y Portugal; Europa Occidental: Alemania, Austria, Bélgica, Francia, Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido y Suiza; Europa Oriental: Bulgaria, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, Polonia, Rumania y Serbia.

Fuente: EU-SILC (2018); datos de las oficinas nacionales de estadística.

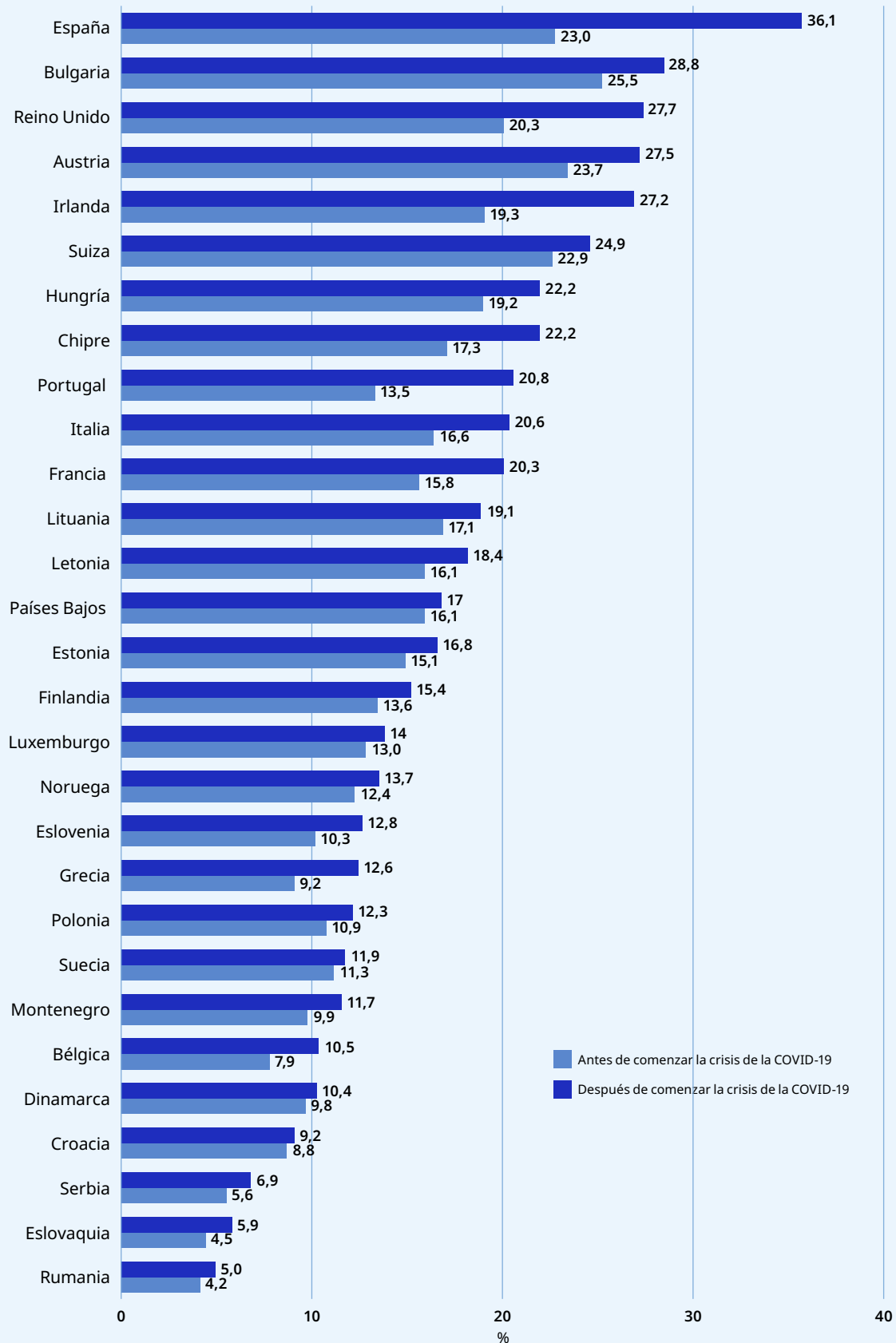
el total de la masa salarial dentro de cada grupo, observándose la menor disminución en los países de Europa Septentrional y la más acusada en los de Europa Meridional. Este resultado refleja el hecho de que los trabajadores que se desempeñan en ocupaciones que requieren un nivel bajo de calificación, en particular las que conllevan tareas básicas, han tenido más probabilidades de experimentar pérdidas de empleo y reducciones de las horas de trabajo después del comienzo de la pandemia, mientras que los que ocupan puestos directivos y los profesionales generalmente mejor remunerados han tenido menos probabilidades de verse afectados por la crisis.

Siguiendo con el análisis de los efectos de la crisis en la desigualdad, en el gráfico 4.4 en todos los países europeos se observa un aumento de la relación P90/P10 del total de masa salarial, lo que sugiere que la desigualdad salarial ha aumentado en Europa en general desde el comienzo de la pandemia. Este indicador hace referencia a la relación entre la parte del total de masa salarial percibida por los que están en el decil más alto de la distribución salarial y la parte percibida por aquellos que están en el decil más bajo; se presentan las cifras correspondientes al primer trimestre (antes del comienzo de la pandemia) y al segundo trimestre (después del comienzo de la pandemia) de 2020. Cuanto mayor sea la relación, mayor es la desigualdad salarial. Antes de la crisis, la relación oscilaba entre 4,2 en Rumanía y 25,5 en Bulgaria; en el segundo trimestre de 2020, la relación variaba entre 5,0 en Rumanía y 36,1 en España. Se estima que la relación P90/P10 aumentará un 21,1 por ciento en promedio, lo que indica que la crisis podría exacerbar considerablemente la desigualdad salarial en Europa. Medida de este modo, la desigualdad aumentaría en todos los países de la muestra tras el inicio de la pandemia. Los países con un mayor aumento estimado de la desigualdad, medido por el aumento porcentual de la relación P90/P10, son Irlanda, Portugal y España. En el extremo opuesto, Croacia, Dinamarca, Luxemburgo, Noruega, Suecia y Suiza han experimentado un aumento en la relación P90/P10 inferior al 10 por ciento.

El análisis de los efectos de la crisis sugiere que la desigualdad salarial ha aumentado en Europa en general desde el comienzo de la pandemia.



► **Gráfico 4.4 Relación del percentil 90 de la distribución salarial con el percentil 10; países europeos seleccionados; primer y segundo trimestres de 2020**

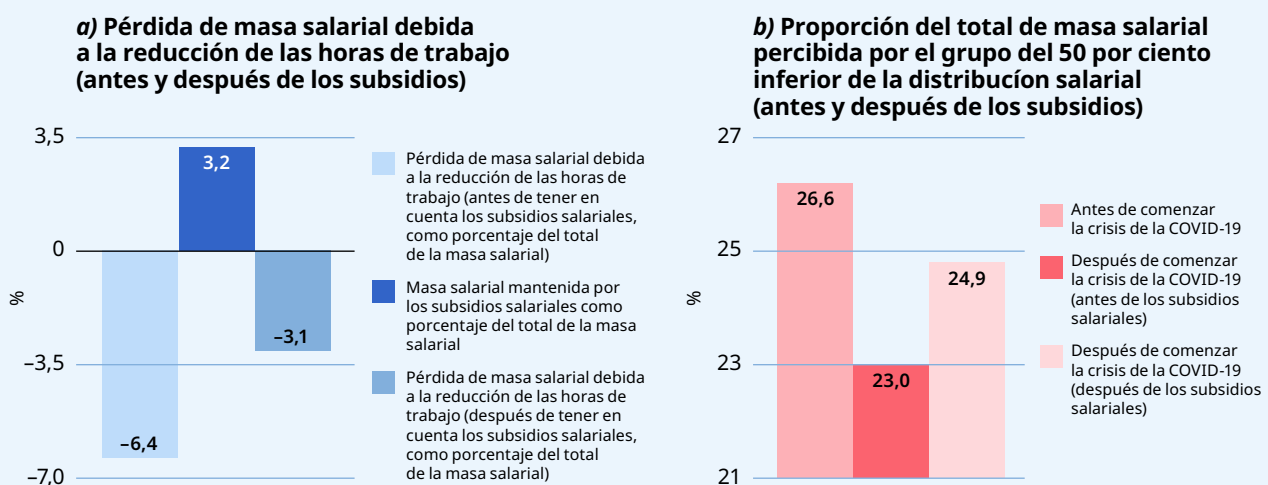


Fuente: EU-SILC (2018); datos de las oficinas nacionales de estadística.

Los subsidios salariales se han utilizado ampliamente en toda Europa para evitar despidos masivos, y han permitido compensar aproximadamente la mitad de la pérdida de masa salarial causada por la reducción de horas de trabajo, mitigando así el aumento de la desigualdad. La mayoría de los países europeos han introducido subsidios salariales, o han ampliado los ya existentes, a fin de abarcar a todos los asalariados, o a aquellos que no pudieron trabajar debido a las medidas de confinamiento. En el gráfico 4.5, que incluye una muestra seleccionada de diez países europeos de los que se dispone de información detallada sobre los regímenes de subsidios salariales, se observa que esas medidas de mantenimiento del empleo han permitido atenuar los efectos de la crisis en la disminución de la masa salarial, así como el aumento de la desigualdad. En promedio, aunque la reducción de horas de trabajo en esos diez países seleccionados habría dado lugar a una pérdida del 6,4 por ciento de la masa salarial, después de tener en cuenta los subsidios salariales finalmente solo se perdió el 3,1 por ciento, lo que sugiere que aproximadamente el 51 por ciento de la pérdida de masa salarial causada por la reducción de horas de trabajo se ha evitado gracias a los subsidios salariales. En esos países, los subsidios salariales también han permitido mitigar los efectos de la crisis en la desigualdad de ingresos, ya que han reducido de 3,7 a 1,7 puntos porcentuales la disminución de la proporción del total de masa salarial percibida por las personas que se encuentran en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial. Aunque la paralización de las actividades significó una suspensión de la producción y los servicios para muchas empresas, las reducciones relativamente pequeñas del total de la masa salarial, después de tener en cuenta los subsidios salariales, indican que la combinación de medidas de mantenimiento del empleo, junto con el trabajo desde el domicilio, han permitido que muchos sectores de la economía europea siguieran funcionando.

Los subsidios salariales se han utilizado ampliamente en toda Europa para evitar despidos masivos, y han permitido compensar aproximadamente la mitad de la pérdida de masa salarial causada por la reducción de horas de trabajo, mitigando así el aumento de la desigualdad.

► **Gráfico 4.5 a) Pérdida de masa salarial debida a la reducción de las horas de trabajo (antes y después de los subsidios); b) Proporción del total de masa salarial percibida por el grupo situado en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial (antes y después de los subsidios) (porcentajes)**



Notas: En las estimaciones se utiliza la información sobre subsidios salariales de Bélgica, Bulgaria, Eslovenia, España, Francia, Hungría, Letonia, Portugal, Suecia y Suiza.

Fuente: EU-SILC (2018); Eurostat.

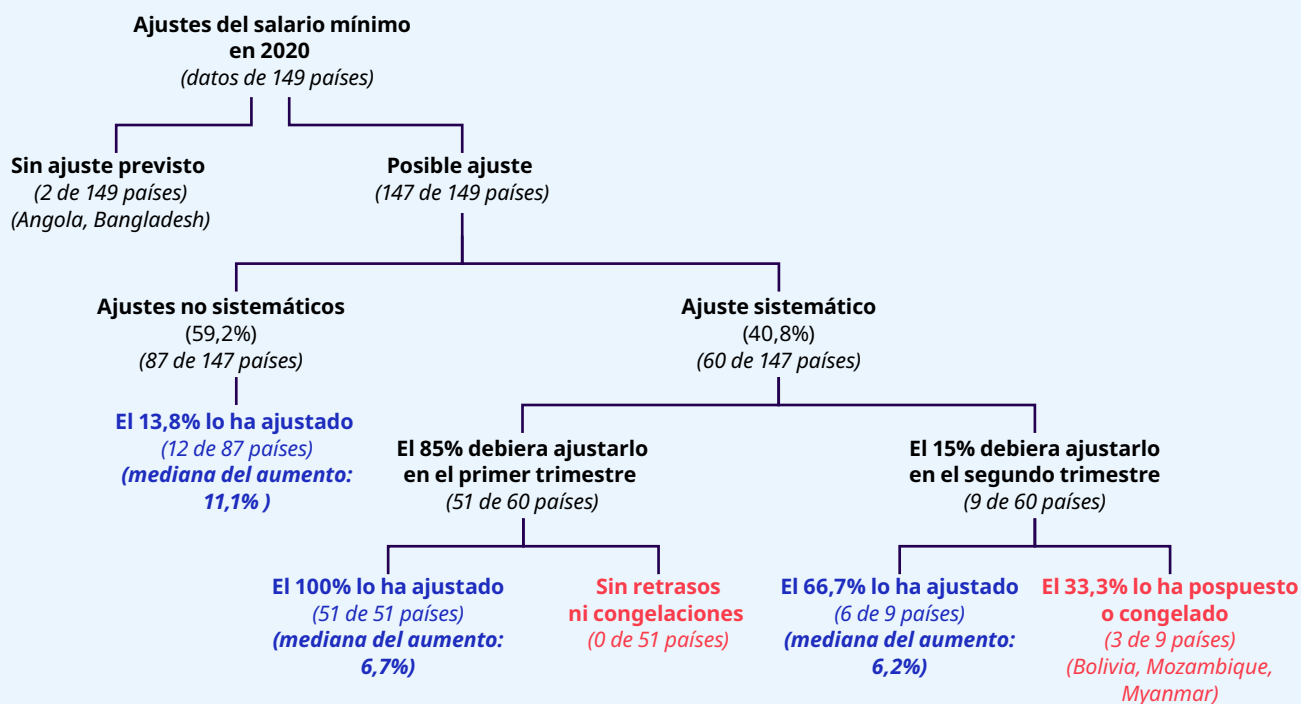
▶ 5

Ajustes del salario mínimo en 2020

¿Cómo han ajustado los países los salarios mínimos en 2020? Dadas las actuales dificultades económicas, ¿han decidido los países aplazar o cancelar los ajustes de los salarios mínimos en 2020? Utilizando la información recopilada sobre los ajustes del salario mínimo en los últimos diez años en 149 países que tienen un salario mínimo establecido por ley, en el gráfico 5.1 se muestra el número de países que han ajustado los salarios mínimos en los dos primeros trimestres de 2020. De todos los países, solo dos habían previsto con anterioridad no revisar el nivel del salario mínimo en 2020: Angola, que ajusta el salario mínimo cada dos años en el mes de marzo (que así lo hizo por última vez en 2019), y Bangladesh, que revisa el salario mínimo cada cinco años y lo ajustó por última vez en diciembre de 2018. Dejando de lado esas dos excepciones, al menos 147 países podrían ajustar el salario mínimo en 2020. La mayoría de ellos (el 59,2 por ciento) tienen un calendario de ajuste que no es sistemático; los demás (el 40,8 por ciento) tienen previsto un ajuste periódico en algún momento de 2020.



► Gráfico 5.1 Panorama general de los ajustes del salario mínimo en 2020 (primer y segundo trimestre de 2020)



Notas: En el caso de los aumentos del salario mínimo (en términos nominales), se prefieren las estimaciones medianas en lugar de las estimaciones medias debido a los valores extremos. Las estimaciones excluyen a China, Filipinas, India, República Bolivariana de Venezuela y Sudáfrica.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

De los países que no ajustan los salarios mínimos con una frecuencia sistemática, el 13,8 por ciento (12 de 87 países) han aumentado el salario mínimo en 2020, en comparación con alrededor del 20 por ciento de 2017 a 2019. Ello indica que la crisis puede haber inducido a algunos países a aplazar un posible ajuste este año. Por ejemplo, en el Perú, las autoridades han cancelado un aumento del salario mínimo, explicando que ese cambio se debía al deterioro de las condiciones económicas (*Gestión*, 2020). Es interesante observar que, de los países que no realizan ajustes con una frecuencia sistemática, solo algunos estados de la India¹², Argelia y Sudán han realizado ajustes a partir del primer trimestre, momento en el que la pandemia de COVID-19 se convirtió en una preocupación capital.

De los países que no ajustan los salarios mínimos con una frecuencia sistemática, el 13,8 por ciento (12 de 87 países) han aumentado el salario mínimo en 2020, en comparación con alrededor del 20 por ciento de 2017 a 2019.

¹² Los estados de Bihar, Chhattisgarh, Goa, Gujarat, Karnataka, Madhya Pradesh, Tamil Nadu, Uttarakhand y Uttar Pradesh ajustaron sus salarios mínimos el 1.º de abril de 2020. Véase Jha (2020).

En cuanto a los países que ajustan los salarios mínimos con una frecuencia sistemática, del análisis se desprende que todos los ajustes programados para el primer trimestre de 2020 se realizaron como estaba previsto, y el 67 por ciento de los países que revisan generalmente los salarios en el segundo trimestre (en plena crisis) han mantenido la fecha de ajuste programada. Al investigar la ocurrencia de los ajustes en relación con la amenaza planteada por la crisis de la COVID-19, es importante prestar especial atención al momento del año en que se suelen efectuar dichos ajustes. En el gráfico 5.1 se distinguen dos categorías de países: en primer lugar, aquellos en los que se preveía revisar el nivel del salario mínimo en el primer trimestre (esto es, en 2020, antes de que la gravedad de la crisis se hiciera plenamente patente); y en segundo lugar, aquellos en los que el ajuste se suele realizar en el segundo trimestre (en 2020, en el punto álgido de la crisis). La información resumida en el gráfico 5.1 indica que la gran mayoría de los ajustes sistemáticos se realizan en el primer trimestre (51 de 60 países; esto es, el 85 por ciento de los países que realizan ajustes con una frecuencia sistemática). Solo 9 de 60 países suelen realizar sistemáticamente los ajustes en el segundo trimestre. Por lo tanto, hacer caso omiso del calendario de ajuste de esos países podría dar lugar a conclusiones gravemente equívocas, subestimando la proporción de países que han cancelado o retrasado los ajustes del salario mínimo y ocultando así el efecto negativo de la crisis.

Entre los países que han decidido atenerse al ajuste del salario mínimo previsto en el segundo trimestre figuran Macedonia del Norte, Nueva Zelanda, Reino Unido, República de Moldova y República Bolivariana de Venezuela, así como algunas partes del Canadá¹³.

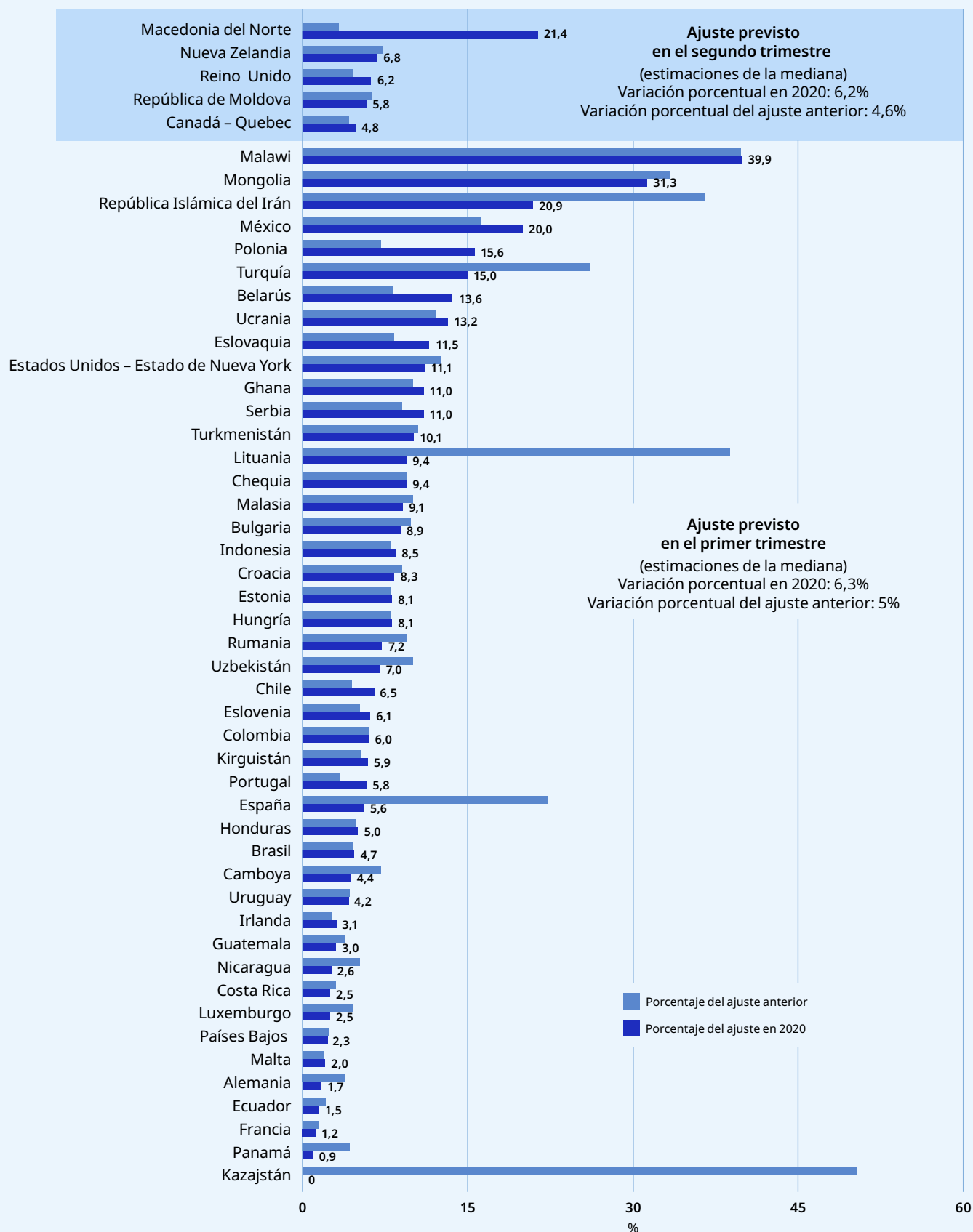
En algunos de ellos se pidió que se retrasara o cancelara el ajuste previsto. Así ocurrió en particular en Nueva Zelanda, donde se alzaron muchas voces que argumentaban enérgicamente que debía aplazarse la entrada en vigor del salario mínimo revisado, haciendo referencia a los enormes problemas que la COVID-19 plantea a la economía. Sin embargo, esos argumentos no impidieron que el Gobierno aplicara el ajuste el 1.º de abril de 2020, basándose en que ello permitiría que los trabajadores gastaran más, lo que a su vez ayudaría a la economía (Small, 2020). De forma similar, en el Reino Unido se ha aumentado el salario mínimo como está previsto que ocurra cada año el 1.º de abril, también a pesar de algunos llamamientos a aplazar el aumento (Atkinson, 2020).

Por otra parte, como se observa en el gráfico 5.1, tres de los nueve países que debían ajustar el salario mínimo en el segundo trimestre (Estado Plurinacional de Bolivia, Mozambique y Myanmar) han optado por aplicar un retraso o una congelación. En el Estado Plurinacional de Bolivia, aunque los trabajadores reclamaban un aumento del 15 por ciento del salario mínimo, el Gobierno decidió que esa cuestión debía abordarse después de la crisis de la COVID-19, argumentando que la prioridad inmediata era mantener los puestos de trabajo (Amurrio Montes, 2020). Una situación similar en Mozambique suscitó los mismos argumentos; en este país se suspendieron las negociaciones sobre el ajuste que hubiera correspondido según la pauta anual de principios de abril (Euronews, 2020). En Myanmar, los debates sobre el aumento del salario mínimo se han aplazado al menos tres meses debido a la COVID-19 (Wathan, 2020).

► Todos los ajustes programados para el primer trimestre de 2020 se realizaron como estaba previsto, y el 67 por ciento de los países que revisan generalmente los salarios en el segundo trimestre (en plena crisis) han mantenido la fecha de ajuste programada.

¹³ De las 13 provincias y territorios del Canadá, 7 han ajustado el salario mínimo en 2020 (después del primer trimestre): véase Canadá, 2020.

► **Gráfico 5.2 Aumentos porcentuales de los salarios mínimos nominales, comparando los ajustes de 2020 con los ajustes anteriores más recientes**



Notas: De las estimaciones de la mediana de los aumentos del salario mínimo se excluye a China, Filipinas, República Bolivariana de Venezuela y Sudáfrica. En el caso del Estado de Nueva York, tasa aplicada a la ciudad de Nueva York; pequeños empleadores (10 o menos).

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

Cabe señalar que en otros países se han producido retrasos del aumento o congelaciones de los salarios mínimos a causa de la crisis de la COVID-19 a nivel local o sectorial. Por ejemplo, en la región del Punjab de la India, el gobierno local revocó la orden en la que anunciaba un aumento del salario mínimo (Jha, 2020). En Costa Rica, si bien los salarios mínimos se aumentaron en enero de 2020 de manera generalizada, el Gobierno decidió suspender dicho aumento en el caso de los funcionarios, argumentando que ese dinero debía utilizarse para abordar cuestiones más urgentes planteadas por la crisis de la COVID-19. Sin embargo, posteriormente el Fiscal General emitió un dictamen contrario a esa decisión, y ordenó al Gobierno que aplicara el aumento según lo previsto inicialmente (Costa Rica, Ministerio de Hacienda, 2020). En algunos otros países, como Chipre y Maldivas, se ha suspendido la aplicación inicial de un nuevo salario mínimo nacional (Aiham, 2020; *Miadh*, 2020). En El Salvador, las negociaciones sobre el próximo ajuste del salario mínimo se han suspendido debido a la pandemia.

Según los cálculos de la medida en que los salarios mínimos han aumentado durante la pandemia, se ha producido un aumento medio del 11,1 por ciento en los países que no realizan ajustes con una frecuencia sistemática y del 6,7 por ciento en los que los revisan con una frecuencia sistemática. Es posible que algunos países opten por cancelar o aplazar los ajustes correspondientes a este año y que otros prefieran realizar al menos un aumento reducido, inferior al que se hubiera producido en ausencia de la COVID-19. Hasta la fecha, los mayores aumentos de los salarios mínimos en 2020 se han producido en países que no realizan ajustes con una frecuencia sistemática de los salarios mínimos, posiblemente porque en esos países las revisiones se efectúan por lo general después de un intervalo de varios años, de modo que los aumentos suelen ser sustanciales.

Si se comparan los aumentos previstos y efectivos que se han producido este año con los ajustes inmediatamente anteriores, se pone de manifiesto que los países que han ajustado los salarios mínimos durante la crisis no han caído en la tentación de aplicar aumentos reducidos. El gráfico 5.2 muestra que los aumentos de los salarios mínimos aplicados en el primer trimestre de 2020 (un aumento medio del 6,3 por ciento) son comparables a los realizados en el mismo trimestre en el ajuste anterior más reciente (un aumento medio del 5 por ciento). En cuanto a los ajustes periódicos del segundo trimestre, se observa un aumento ligeramente mayor en 2020 (una media del 6,2 por ciento en 2020 en comparación con un 4,6 por ciento en el ajuste inmediatamente anterior). Tres países que tienen un calendario de ajustes periódicos han aumentado los salarios mínimos en el segundo trimestre de 2020 en una proporción mayor que en el ajuste anterior en el mismo periodo: el Canadá (Quebec), Macedonia del Norte y Reino Unido.

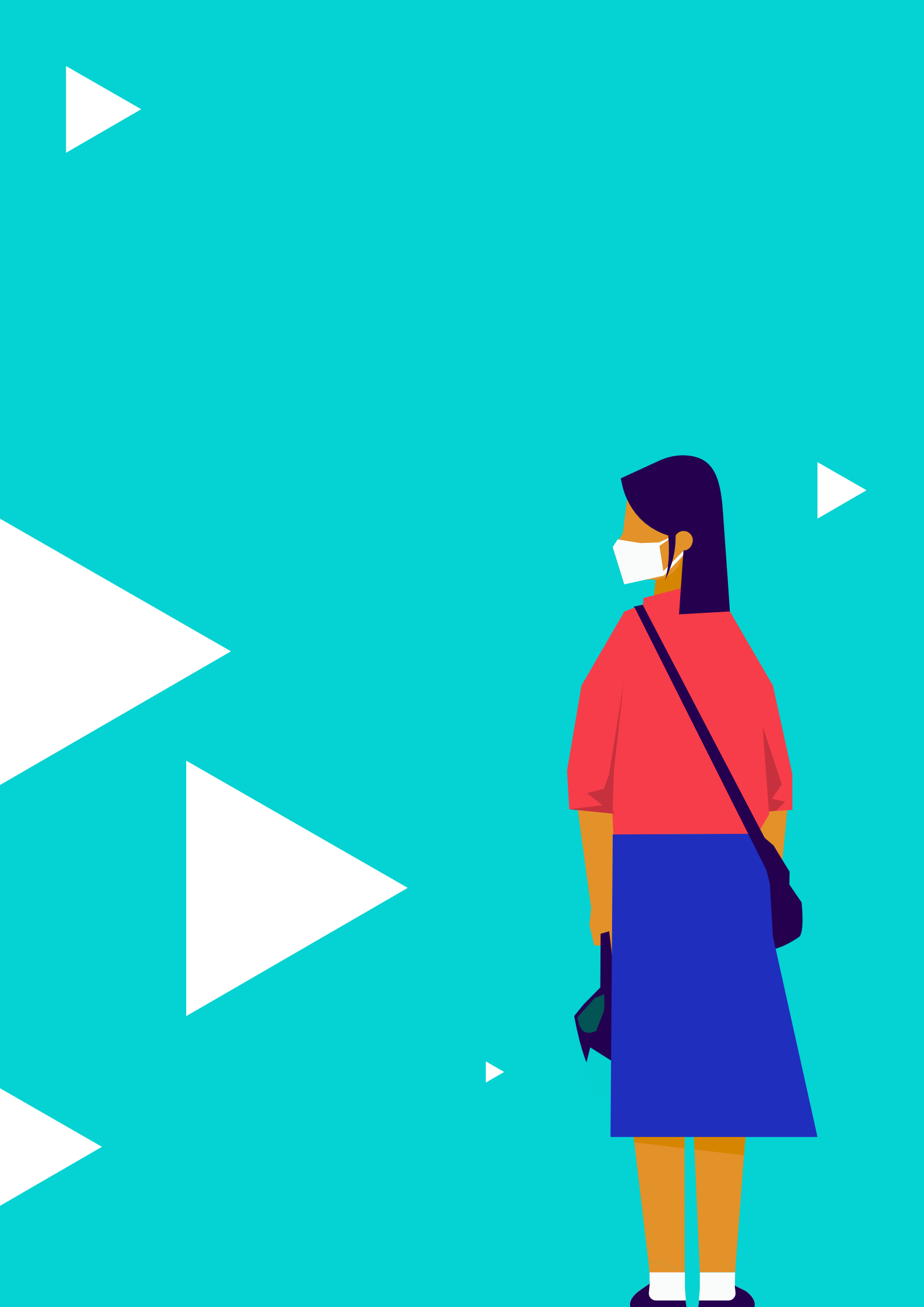
Muchas políticas aplicadas en diversas partes del mundo para evitar los despidos masivos y proteger al mismo tiempo los ingresos de los trabajadores, entre ellas los subsidios salariales, han utilizado el salario mínimo como referencia. Como se ha señalado más arriba, se han pagado subsidios salariales a las empresas que reunían los requisitos, apoyando el mantenimiento de los puestos de trabajo durante un periodo determinado. En muchos casos, esas aportaciones de las autoridades públicas al pago de los salarios se han hecho al nivel del salario mínimo, o de una proporción de este: por ejemplo, en las Islas Cook, Croacia y Letonia la cuantía del subsidio equivale al 75 por ciento del salario mínimo; en Polonia, al 50, al 70 o al 90 por ciento del salario mínimo, según el nivel de pérdidas del volumen de negocios; y en Timor-Leste, el 50 por ciento del salario mínimo. En otros países, los gobiernos han contribuido hasta un cierto porcentaje de los salarios de los empleados, fijando un límite que varía desde el doble del salario mínimo en la Argentina hasta 2,5 veces el salario mínimo en Luxemburgo y 4,5 veces el salario mínimo en Francia (OIT 2020j). Por consiguiente, la idoneidad y la pertinencia del nivel del salario mínimo tienen una importancia decisiva para el éxito y la eficacia de esas medidas de mantenimiento del empleo.

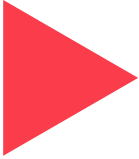
► Muchas políticas aplicadas en diversas partes del mundo para evitar los despidos masivos y proteger al mismo tiempo los ingresos de los trabajadores, entre ellas los subsidios salariales, han utilizado el salario mínimo como referencia.

Parte II

Salarios mínimos y desigualdad







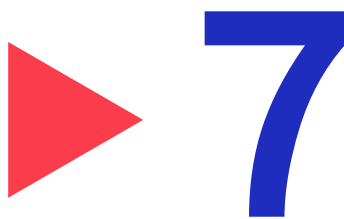
Introducción

Es posible que la inédita crisis económica y del mercado laboral mundial ocasionada por la pandemia de COVID-19 haya perjudicado a los grupos vulnerables, y que muchas familias estén al borde de la pobreza. Hoy más que nunca, el riesgo de un aumento de la pobreza y la desigualdad es una preocupación en términos de justicia social. Por lo tanto, es fundamental reforzar las medidas destinadas a proteger a los trabajadores en situación de riesgo y formular políticas que contengan el aumento de los niveles de pobreza y desigualdad. A tal efecto, un sistema de salario mínimo adecuado podría ser un instrumento especialmente valioso. Su finalidad primordial es proteger a los trabajadores contra una remuneración indebidamente baja, si bien muchos países han reconocido su potencial añadido para promover la igualdad, pues aumenta la remuneración de los trabajadores y mejora las condiciones de vida de los que se encuentran en el extremo inferior de la distribución salarial (OIT, 2014a).

La experiencia del pasado puede ofrecer ideas útiles sobre el potencial del salario mínimo como opción de política para superar algunos de los efectos adversos de la crisis actual. En junio de 2009, tras la crisis financiera y económica internacional, el Pacto Mundial para el Empleo adoptado por la OIT esbozó una serie de medidas para mitigar el impacto de esa crisis en la sociedad y el empleo. Entre otras cosas, proponía que «los gobiernos deberían considerar opciones, como el salario mínimo, que permitan reducir la pobreza y la desigualdad, incrementar la demanda y contribuir a la estabilidad económica» (OIT, 2009, párr. 23), y pedía el ajuste periódico de dicho instrumento para evitar tendencias salariales deflacionarias. En este Pacto se afirmaba también la pertinencia de las normas internacionales del trabajo en materia de salarios «para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación» (OIT, 2009, párr. 14), y se hacía referencia explícita al Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Más recientemente, la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo subrayó la importancia de fortalecer las instituciones del mercado de trabajo y de proteger a los trabajadores mediante, entre otras cosas, la aplicación de «un salario mínimo adecuado, ya sea establecido por ley o negociado» (OIT 2019b, pág. 5).

▀▀ La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo insta a la aplicación de «un salario mínimo adecuado, ya sea establecido por ley o negociado».

Dada la excepcionalidad de las circunstancias, parece oportuno que los gobiernos y los interlocutores sociales examinen las experiencias recientes en materia de salario mínimo. El papel central del diálogo social en el proceso de fijación, destacado en el Convenio núm. 131, ha cobrado especial importancia en la situación actual. En apoyo de ese diálogo social, en el presente informe se especifican las condiciones en las que este instrumento contribuye a proporcionar una protección laboral adecuada y a reducir la desigualdad, y se presentan los resultados de un análisis empírico realizado recientemente sobre el posible efecto de los salarios mínimos en la pobreza y la desigualdad. Al comienzo del primer capítulo de la parte II (capítulo 7) se examina el número de países que cuentan con un sistema de salario mínimo. Luego se incluyen estimaciones mundiales de los asalariados que perciben un salario equivalente o inferior al salario mínimo y estimaciones de los sistemas de salario mínimo vigentes en el mundo. Por último, se detallan tres requisitos para optimizar la eficacia de los salarios mínimos como factores de reducción de la desigualdad y como contribución a la justicia social: *a)* amplia cobertura legal y el cumplimiento de la legislación en la materia (lo cual se resume bajo el concepto de «efectividad»); *b)* nivel adecuado; y *c)* orientados a quienes están situados en el extremo inferior de la distribución salarial y de ingresos. En los capítulos siguientes se examinan sucesivamente estas tres condiciones. La parte II concluye con nuevas conclusiones empíricas sobre el posible efecto de los salarios mínimos en la pobreza y la desigualdad. Las implicaciones para la formulación de políticas se examinan con mayor detalle en la parte III del informe.



Los salarios mínimos y su potencial para reducir la desigualdad

► 7.1 ¿Cuántos países tienen un sistema de salario mínimo?

El 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT cuentan con un sistema de salario mínimo (véase el gráfico 7.1). En el 6 por ciento de los países, los salarios mínimos se negocian, es decir, se fijan exclusiva o principalmente mediante convenios colectivos vinculantes. En una proporción mucho mayor de países (el 84 por ciento), están establecidos por ley, de manera que los fija el gobierno, medien o no consultas con los interlocutores sociales (véase el gráfico 7.2). En varios de esos países, el mínimo oficial coexiste con salarios mínimos más altos acordados colectivamente en determinados sectores o empresas. En el recuadro 7.1 se dan más precisiones sobre lo que, a los efectos de estas estimaciones, se computa como salario mínimo.

Desde una perspectiva regional, los Estados Árabes constituyen la región en la que menos se utiliza el salario mínimo (véase el gráfico 7.3). Todos los países de Europa y Asia Central, y la mayoría de los países de las Américas, África y Asia y el Pacífico cuentan con un sistema establecido por ley o negociado. En Europa y Asia Central, diez países, a saber, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Islandia, Italia, Noruega, San Marino, Suecia y Suiza¹, se rigen exclusiva o principalmente por tarifas acordadas colectivamente. A excepción de Cuba y Santa Lucía, en las Américas, el 94 por ciento de los países tienen un salario mínimo establecido por ley. En Cuba, este rige únicamente para las unidades financiadas por el Estado². En África, 47 de los 54 países de la región lo han instituido, con notables excepciones como Egipto y Etiopía. De esos 47 países, solo Namibia y Zimbabwe se rigen exclusiva o predominantemente por un salario mínimo acordado colectivamente. En Asia y el Pacífico, 31 Estados Miembros de la OIT han establecido el sistema, en todos los casos, por ley. En la región de los Estados Árabes el sistema existe en 7 de los 11 países, a saber, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán (donde solo están cubiertos los nacionales), Qatar (una adición reciente) y la República Árabe Siria. Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos

¹ En Suiza se aplica algún salario mínimo establecido por ley, aunque solo en un número limitado de cantones; quienes realizan trabajo doméstico están cubiertos por un salario mínimo establecido por ley a nivel federal. Sin embargo, para la mayoría de los asalariados que están cubiertos, el umbral salarial mínimo se fija mediante negociación colectiva.

² En Cuba, todas las empresas son de propiedad pública, pero algunas –«unidades presupuestadas» (unidades financiadas por el Estado)– están dirigidas por el Gobierno, mientras que otras son gestionadas por entidades privadas.

► **Recuadro 7.1 ¿Qué se computa como salario mínimo?**

¿Cómo se define el salario mínimo? La OIT define el concepto de salario mínimo como «la cantidad mínima de remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un periodo determinado, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni contrato individual» (OIT, 2014a, pág. 36). Esto significa que el salario mínimo debe tener fuerza de ley.

Un salario mínimo puede establecerse por ley o negociarse. La definición anterior supone que los salarios mínimos pueden ser fijados por el gobierno (por ley) o pueden ser resultado de un convenio colectivo entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores (negociado) y pasar a ser jurídicamente vinculante. Esta definición no prevé necesariamente la existencia de un mecanismo de extensión para que el acuerdo negociado se aplique a todo un sector o a todo un país; el requisito consiste exclusivamente en que el salario mínimo negociado sea jurídicamente vinculante para las partes. En Finlandia, las disposiciones

de muchos convenios colectivos se hacen extensivas por ley a sectores enteros, pero en otros países como Dinamarca, Suecia o Suiza los convenios colectivos solo son vinculantes para las partes signatarias.

Los países que tienen un umbral salarial mínimo vigente única y exclusivamente para la administración pública/sector público no se computan entre los que tienen un salario mínimo. Los salarios de los funcionarios públicos o de la administración pública de todo el mundo se regulan mediante escalas salariales establecidas conforme al derecho administrativo o a disposiciones administrativas, la mayoría de las cuales quedan fuera del ámbito de las leyes relativas al salario mínimo. Así pues, todos los trabajadores del sector público suelen estar cubiertos por escalas salariales que actúan como pisos salariales de facto. Computar en la categoría de países que tienen el sistema de salario mínimo a aquellos que tienen un umbral salarial en el sector público únicamente no tendría mucho sentido, ya que con ese criterio habría que hacer lo propio con todos los países del mundo.

Árabes Unidos y Yemen carecen de este sistema. Como se observa en el gráfico 7.3, en todos los Estados Árabes la proporción de trabajadores asalariados que residen en un país sin sistema de salario mínimo es de alrededor del 52 por ciento. En cambio, aunque el 14 por ciento de los países de Asia y el Pacífico no tiene este sistema, la proporción de asalariados de la región que reside en esos países es inferior al 0,5 por ciento, ya que se trata de países relativamente pequeños. A nivel mundial, alrededor del 3,1 por ciento de los asalariados reside en países desprovistos de un sistema de salario mínimo, el equivalente a unos 57 millones de trabajadores asalariados.

Al agrupar los países en función del ingreso (la renta), se observa que, incluso en los países de ingreso bajo, la gran mayoría ha adoptado un sistema de salario mínimo. De hecho, en el gráfico 7.4 se aprecia que solo el 13 por ciento de los países de ingreso bajo no lo tienen. En los demás grupos de la clasificación esa proporción es del 9 por ciento. Los salarios mínimos negociados son notablemente más frecuentes en los países de ingreso alto, el 16 por ciento de los cuales los establece mediante convenios colectivos jurídicamente vinculantes.

En los últimos años se ha registrado una tendencia positiva en la evolución de los salarios mínimos, ya que muchos países han adoptado el sistema o han mejorado el que tenían vigente; también se ha puesto en marcha una iniciativa para promover un nivel adecuado de las cuantías en los Estados miembros de la UE. Desde 2010, países como Alemania, Cabo Verde, Malasia, Myanmar, Suriname y –más recientemente– Qatar han adoptado un sistema de salario mínimo. La OIT ha prestado asistencia técnica a varios de esos países y sigue haciéndolo en otros que han manifestado su intención de implantarlo, como Maldivas³ y Etiopía. Los sistemas de salario mínimo existentes suelen evolucionar

57 millones

de trabajadores asalariados residen
en países desprovistos
de un sistema de salario mínimo

³ Es posible que el salario mínimo entre en vigor en Maldivas a finales de 2021, ya que el Comité Económico del Parlamento del país aprobó las enmiendas necesarias a la Ley de Empleo en agosto de 2020 (South Asia Monitor, 2020).

► **Gráfico 7.1 Distribución de los sistemas de salario mínimo en el mundo**

Nota: En este gráfico se incluyen únicamente los Estados Miembros de la OIT. Los países de la categoría «Negociación colectiva» son aquellos en los que los salarios mínimos se fijan exclusiva o predominantemente a través de convenios colectivos negociados. Los países en los que el salario mínimo se aplica únicamente al sector público se clasifican junto con los países que no tienen un salario mínimo (véase el recuadro 7.1).

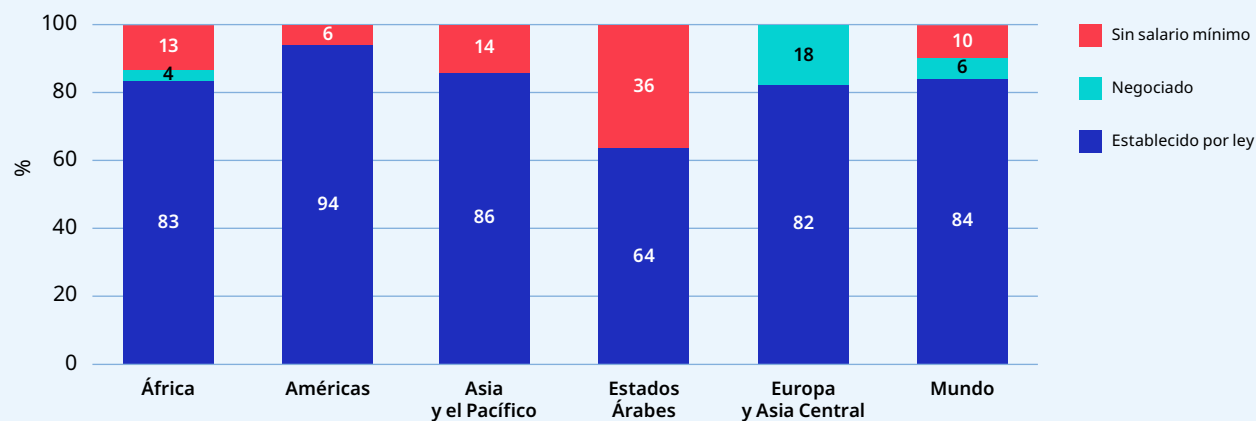
Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.



► **90%**
de los Estados Miembros de la OIT
cuentan con salarios mínimos

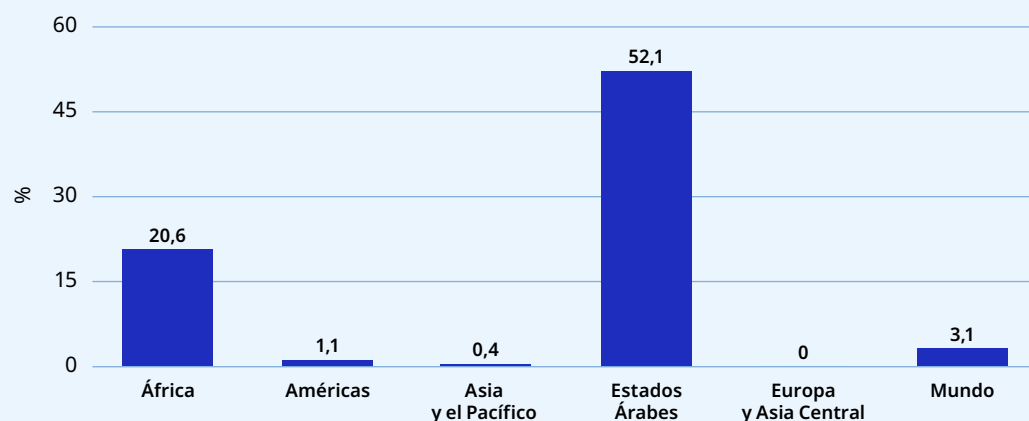


► **Gráfico 7.2 Modalidades de salario mínimo: establecido por ley, negociado o nulo, a nivel mundial y por región, 2020 (porcentajes)**



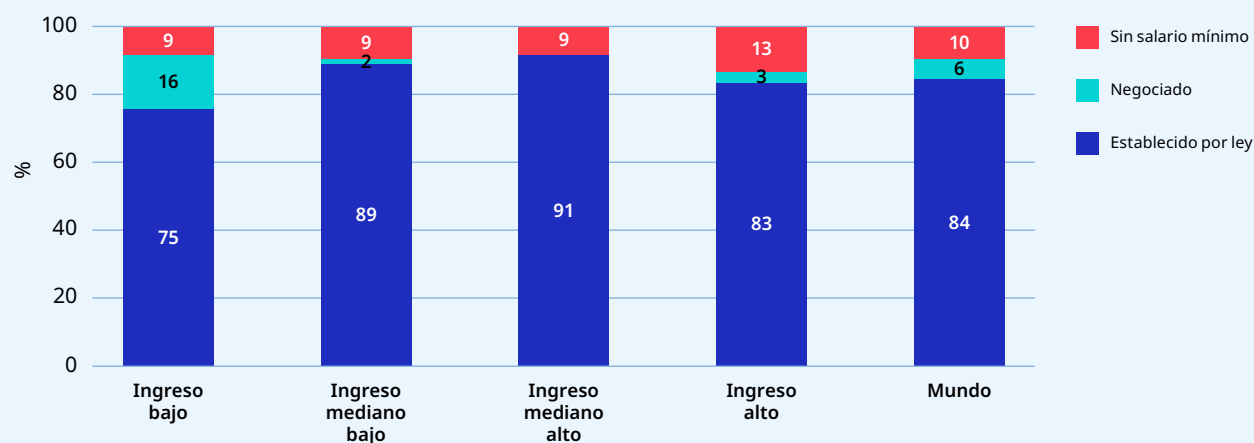
Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

► **Gráfico 7.3 Proporción de asalariados que residen en países donde no hay un salario mínimo, a nivel mundial y por región, 2020 (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 7.4 Modalidades de salario mínimo: establecido por ley o negociado, a nivel mundial y por grupos de países clasificados según su nivel de ingreso, 2020 (porcentajes)**



Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

y cambiar en el tiempo. Entre los países que han perfeccionado el sistema vigente figuran la India, que ha ampliado la cobertura mediante un salario mínimo universal nacional (un umbral salarial mínimo) incluyéndolo en el Código de Salarios recientemente promulgado (agosto de 2019)⁴, y Sudáfrica, donde un umbral salarial mínimo nacional entró en vigor el 1.º de enero de 2019. En 2020, la Comisión Europea inició una consulta en dos etapas con los interlocutores sociales europeos para llevar adelante una iniciativa cuyo objeto es que todos los trabajadores de la UE tengan derecho a un salario mínimo justo (Comisión Europea, 2020).

El diálogo social es parte esencial de un sistema de salario mínimo adecuado. Aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT establecen la tarifas solo después de celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o con la plena participación de las mismas en el proceso, en la práctica, las consultas no siempre funcionan. En el mundo hay diferentes mecanismos para fijar y ajustar las cuantías. Entre ellos figuran los salarios mínimos establecidos por las autoridades públicas sin obligación de consultar a los interlocutores sociales, como en el Estado Plurinacional de Bolivia y Kirguistán; los salarios mínimos establecidos y ajustados en el parlamento nacional, como en los Estados Unidos y Luxemburgo; los establecidos mediante convenios colectivos nacionales, como en Bélgica; y los establecidos previa consulta con los interlocutores sociales (ya sea por separado o en el marco de comisiones de salarios mínimos) o directamente por órganos tripartitos, como en la Argentina, Francia, Kenya y muchos otros países. Ahora bien, pese a que la legislación de la mayoría de los países prevé la celebración de consultas con los interlocutores sociales o su participación de una u otra forma, las disposiciones pertinentes no siempre son eficaces. De cara al futuro, entre las iniciativas encaminadas a lograr salarios mínimos adecuados, muchos países podrían plantearse la prioridad de mejorar estos mecanismos de consulta.

El diálogo social es parte esencial de un sistema de salario mínimo adecuado.

⁴ En el estudio económico de la India 2018-2019, cuyos resultados se publicaron en julio de 2019, se reconocieron las complejidades del sistema de salario mínimo de la India y se pidió su revisión.



► 7.2 ¿Cuántos trabajadores ganan el salario mínimo o menos?

Se estima que en todo el mundo 327 millones de asalariados perciben un salario equivalente o inferior al salario mínimo por hora oficial (gráfico 7.5). Esta cifra representa el 19 por ciento de todos los asalariados, e incluye a 152 millones de mujeres. Estas estimaciones se basan en microdatos de una muestra de 72 países, que abarca aproximadamente al 73 por ciento de todos los asalariados del mundo⁵. A los fines de los datos, la categoría de asalariados que ganan una suma inferior al mínimo oficial incluye a quienes perciben menos del 95 por ciento del valor del salario mínimo; la categoría de asalariados remunerados con el salario mínimo está formada por quienes ganan entre el 95 y el 105 por ciento del valor del mínimo oficial. El método se explica más pormenorizadamente en el recuadro 7.2. Estas cifras mundiales y regionales permiten obtener una estimación del número de beneficiarios directos y, en el caso de los que ganan un monto inferior, de los posibles beneficiarios de un sistema de salario mínimo.

Al excluir a los Estados Árabes, sobre los que no se dispone de datos suficientes para generar estimaciones fiables, se observa que la proporción de asalariados que perciben un salario inferior o equivalente al mínimo oficial es mayor en África y menor en Europa y Asia Central. En África, el porcentaje de personas remuneradas con el mínimo oficial o una suma inferior es de aproximadamente el 24 por ciento, el equivalente a 32 millones de personas, de las cuales 11 millones son mujeres. Sin embargo, en términos absolutos, Asia y el Pacífico tiene el mayor número de asalariados remunerados con el salario mínimo o una suma inferior, y se estima que hay 160 millones de asalariados en esa situación, 72 millones de los cuales son mujeres. En el caso de las Américas, se estima que el porcentaje de personas que perciben el mínimo oficial o una suma inferior es del 22 por ciento, el equivalente a 76 millones de personas asalariadas, de las cuales 38 millones son mujeres. En Europa y Asia Central, el 17 por ciento, es decir, 58 millones de asalariados, 30 millones de los cuales son mujeres, perciben el salario mínimo o una suma inferior.

A nivel mundial, aunque más hombres que mujeres perciben salario mínimo o una suma inferior, en esta categoría predominan las mujeres: si bien constituyen el 39 por ciento de los asalariados del mundo a los que se paga por encima del mínimo oficial, las mujeres representan el 47 por ciento de los asalariados del mundo cuyo salario está al nivel mínimo o por debajo. En el gráfico 7.6 se aprecia que, en todas las regiones, la proporción de mujeres entre quienes ganan el salario mínimo o menos es mayor que la de quienes están remunerados por encima del mínimo oficial. Por ejemplo, en Asia y el Pacífico, si bien las mujeres representan el 45 por ciento de los asalariados que ganan el salario mínimo o menos, solo el 36 por ciento de quienes perciben un salario superior al mínimo son mujeres. El menor número absoluto de mujeres remuneradas con el mínimo oficial o una suma inferior en algunas regiones refleja su menor participación en la fuerza de trabajo.

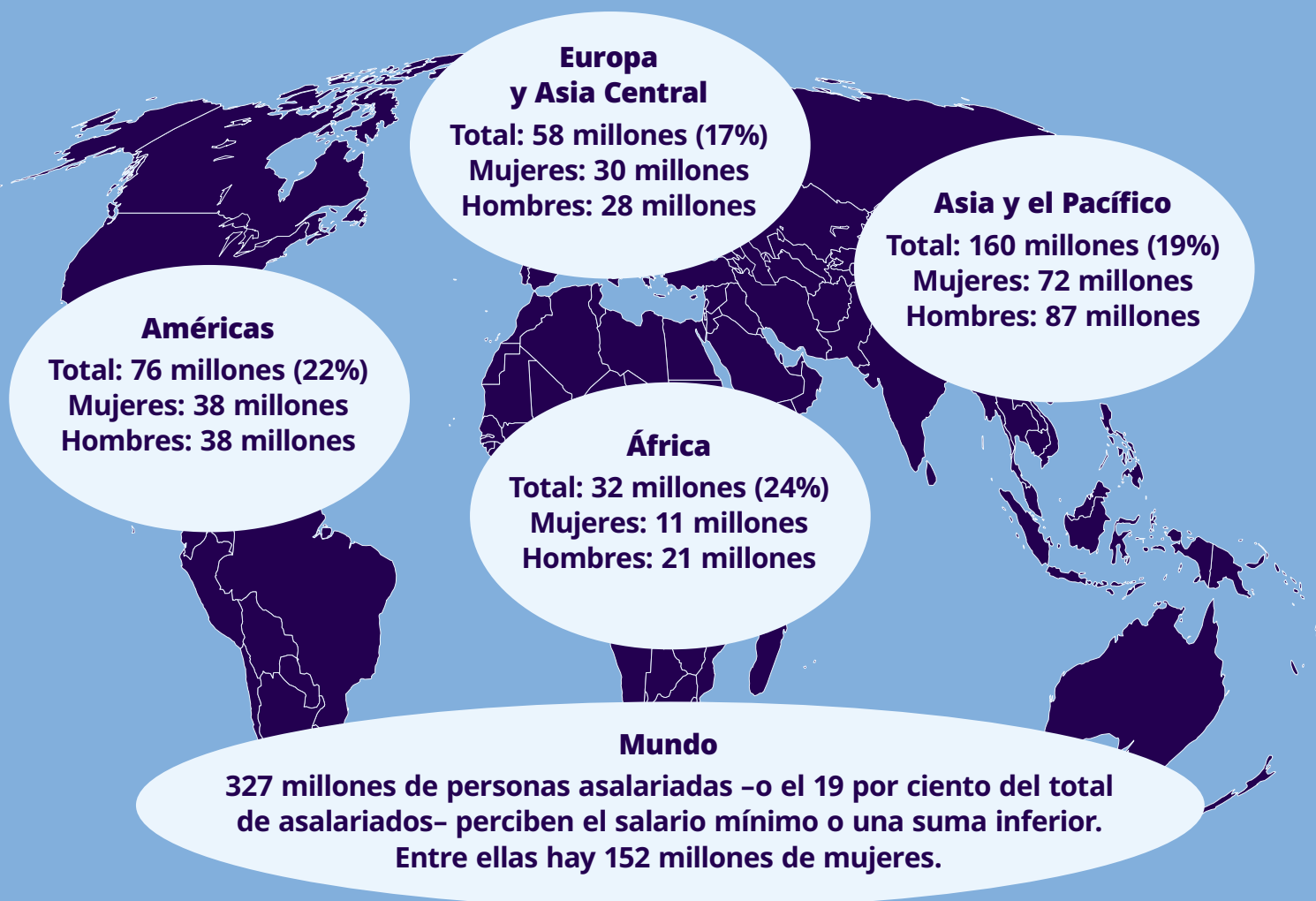
La literatura sugiere que los salarios mínimos contribuyen de manera significativa a reducir las diferencias de remuneración entre los géneros. La relación entre salario mínimo y menor brecha de remuneración entre mujeres y hombres se ha observado en muchos países. Por ejemplo, según un estudio, la brecha salarial de género entre los trabajadores de la producción en Indonesia se redujo gracias a un aumento de las tarifas oficiales, y el efecto varió en función del nivel de instrucción de los trabajadores y de la posición de la empresa empleadora en la distribución salarial (Hallward-Driemeier, Rijkers y Waxman, 2017). Según otro estudio, un aumento del salario mínimo en Polonia redujo considerablemente la brecha salarial de género entre 2006 y 2010, en especial entre los trabajadores jóvenes (Majchrowska y Strawinski, 2018). En la China urbana, de las investigaciones se desprende que la reducción de la brecha salarial de género a largo plazo, especialmente entre los trabajadores de salario bajo, es atribuible a la aplicación de una política de salario mínimo (Li y Ma, 2015). Por último, un estudio sobre el efecto de la introducción del sistema en el Reino Unido e Irlanda (Bargain, Doorley y Van Kerm, 2019) concluye que, si bien la existencia de un umbral salarial mínimo en Irlanda redujo la brecha salarial de género, en el Reino Unido no tuvo ningún efecto.

⁵ Para conocer detalles de las fuentes de microdatos, véase el anexo V.

▶ 327 millones

de asalariados perciben un salario equivalente o inferior al salario mínimo por hora oficial

► Gráfico 7.5 Número de asalariados que perciben el salario mínimo por hora o una suma inferior; a nivel mundial y por región, 2019



Nota: Los porcentajes entre paréntesis indican la proporción de trabajadores asalariados de cada región que perciben el salario mínimo o una suma inferior. Las estimaciones mundiales incluyen los resultados correspondientes a los Estados Árabes, en los que se estima que aproximadamente un millón de asalariados perciben el salario mínimo o menos. Sin embargo, no se muestran los resultados correspondientes a los Estados Árabes porque no hay suficientes datos para producir estimaciones fiables para esa región.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

Las mujeres predominan entre quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior. La literatura sugiere que los salarios mínimos contribuyen de una manera significativa a reducir las diferencias de remuneración entre los géneros.

► **Recuadro 7.2 Método de cálculo de la cantidad de trabajadores, a nivel mundial y regional, que perciben el salario mínimo o una suma inferior**

Utilizando microdatos de un conjunto de 72 países en combinación con datos sobre los salarios mínimos procedentes de la base de datos de la OIT sobre el salario mínimo, estimamos los siguientes porcentajes de asalariados para todos los países de la muestra:

- **Proporción de asalariados cuya remuneración es inferior al salario mínimo: se considera que un asalariado** gana una suma inferior al salario mínimo cuando percibe un salario por hora cuyo valor es inferior al 95 por ciento del nivel del salario mínimo. Como estimamos el salario por hora de cada trabajador, podemos tener en cuenta a todos los trabajadores, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, en un solo grupo^a.
- **Proporción de asalariados que ganan el salario mínimo: se considera que un asalariado** gana el salario mínimo cuando percibe un salario equivalente a entre el 95 y el 105 por ciento del nivel del salario mínimo.
- **Proporción de asalariados que superan el salario mínimo: se considera que un asalariado** gana una suma superior a la del salario mínimo cuando percibe un salario superior al 105 por ciento del nivel del salario mínimo.

Aplicando esta clasificación a las estimaciones nacionales de la OIT para 2019 del número total de asalariados de cada uno de los países cubiertos, se obtuvo la cifra absoluta de asalariados comprendidos en cada una de las categorías mencionadas.

La cobertura mundial se aseguró imputando valores a los países en los que rigen salarios mínimos pero sobre los que no se disponía de microdatos. A tal fin, utilizamos el porcentaje regional medio de cada una de las categorías de asalariados definidas anteriormente y lo aplicamos a las estimaciones de la OIT del número total de asalariados de cada país correspondiente a 2019.

Para obtener el porcentaje de mujeres que correspondía a cada categoría seguimos el mismo procedimiento.

El cuadro B7.2.1 contiene datos sobre la cobertura de los microdatos por región, lo cual permite apreciar el grado de utilización de los microdatos reales, en contraposición a los valores imputados, para estimar el porcentaje de asalariados cuyo salario equivale al mínimo y el de los que perciben una suma inferior. A nivel mundial, se pudo estimar el número de trabajadores que perciben el salario mínimo o una suma inferior en 72 países, o aproximadamente el 73 por ciento de todos los asalariados del mundo.

► **Cuadro B7.2.1 Cobertura de los microdatos de la estimación mundial**

Región	Porcentaje de la población cubierta	Porcentaje de asalariados cubiertos	Número de países cubiertos
África	16	13	11
Américas	89	92	15
Asia y el Pacífico	60	76	14
Estados Árabes	6	4	1
Europa y Asia Central	78	78	31
Mundo	57	73	72

^a Todos los conjuntos de datos utilizados proporcionan información suficiente para precisar el salario por hora que percibe un trabajador. La mayor parte de los países especifican el salario mínimo mensual. Para esos países, estimamos el salario mínimo por hora correspondiente dividiendo el salario mínimo mensual por el número medio de semanas por mes y luego por el número específico de horas trabajadas por semana por un trabajador a tiempo completo en ese país. Para más detalles sobre el tratamiento de los datos véase el anexo III.

► 7.3 Diferencias de los sistemas de salario mínimo establecidos por ley entre los países

Aunque la amplia mayoría de los países del mundo cuenta con un sistema de salario mínimo, las diferencias entre países son amplias: los hay desde los más sencillos hasta los sumamente complejos. Algunos países tienen un solo salario mínimo que se aplica a todos los asalariados del país; otros tienen varias cuantías salariales mínimas determinadas según el sector de actividad, la ocupación, la edad del empleado o la zona geográfica. Como se señala en la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* de la OIT, los sistemas sencillos son más fáciles de gestionar, comunicar y hacer cumplir, pero ofrecen menos margen para tener en cuenta las circunstancias particulares de las diferentes zonas o sectores de un país (OIT, 2016). Por el contrario, los sistemas más complejos pueden adaptarse mejor a las circunstancias de los diferentes sectores o regiones, pero requieren una mayor capacidad institucional para administrarlos. Los sistemas excesivamente complejos tienden a ser menos eficaces y, en algunos casos, pueden interferir en la negociación colectiva entre trabajadores y empleadores.

A nivel mundial, alrededor de la mitad de los países que tienen un salario mínimo establecido por ley tienen una cuantía nacional única; los demás países tienen sistemas más complejos (véase el gráfico 7.7). En Europa, por ejemplo, países como Eslovenia, España, Francia y Grecia tienen un único salario mínimo de alcance nacional y aplicable a todos (o casi todos) los sectores y grupos de trabajadores. Otros países que tienen un solo salario mínimo nacional son Argelia, Ghana y Nigeria en África; Argentina, Colombia y Perú en América Latina; y Nepal, República de Corea y Sri Lanka en Asia y el Pacífico. Otro grupo de países, entre los que figuran el Canadá, China, Estados Unidos, Federación de Rusia e India, tienen sistemas más complejos con varios salarios mínimos.



Es más frecuente la existencia de varios salarios mínimos en África, las Américas y Asia y el Pacífico que en Europa y Asia Central. En el gráfico 7.8 se observa que, si bien solo el 31 por ciento de los países (13 países) de Europa y Asia Central tienen más de una tarifa, el 61 por ciento de los países (20) de las Américas y el 53 por ciento de los países (24) de África tienen varias. Sin embargo, cabe mencionar que esas estadísticas excluyen a los países en los que los salarios mínimos se fijan mediante convenios colectivos, práctica más frecuente en los países europeos que en otras regiones. Es significativo que el 23 por ciento de los países (7) de Asia y el Pacífico tengan un sistema muy complejo con más de 50 tarifas. Este nivel de complejidad suele darse cuando se combinan salarios mínimos por ocupación y salarios mínimos sectoriales y/o geográficos. En los gráficos 7.9 y 7.10 se observa la distribución mundial y regional de los casos con un único monto o con varios, diferenciados por los criterios de aplicación.

Entre los países con varios salarios mínimos, algunos tienen valores diferentes en función del sector de empleo. En África, hasta 14 países, el equivalente al 31 por ciento de los países con un salario mínimo establecido por ley, la cuantía se fija por sector. La mayoría de esos países, entre ellos Burkina Faso, Chad, Côte d'Ivoire, Madagascar, Malí, Marruecos, Senegal y Togo, tienen dos cuantías: una para la agricultura (SMAG) y otra para los demás sectores (SMIG)⁶. En América Latina, países como el Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras y Nicaragua tienen diversos salarios mínimos según el sector: desde tres agrupaciones amplias en Guatemala hasta 21 categorías más específicas en el Ecuador. En Asia y el Pacífico, Bangladesh es uno de los pocos ejemplos en que las tarifas se fijan estrictamente en función del sector. En Europa y Asia Central, Macedonia del Norte tiene una cuantía inferior para los trabajadores de la industria textil y del cuero, mientras que Rumania tiene un salario mínimo aparte para los trabajadores del sector de la construcción.

⁶ Las abreviaturas se refieren a las siglas en francés de *salaire minimum agricole garanti* (salario mínimo agrícola) y *salaire minimum interprofessionnel garanti* (salario mínimo interprofesional).



► **Gráfico 7.7 Número de salarios mínimos instituidos en los países del mundo, 2020**

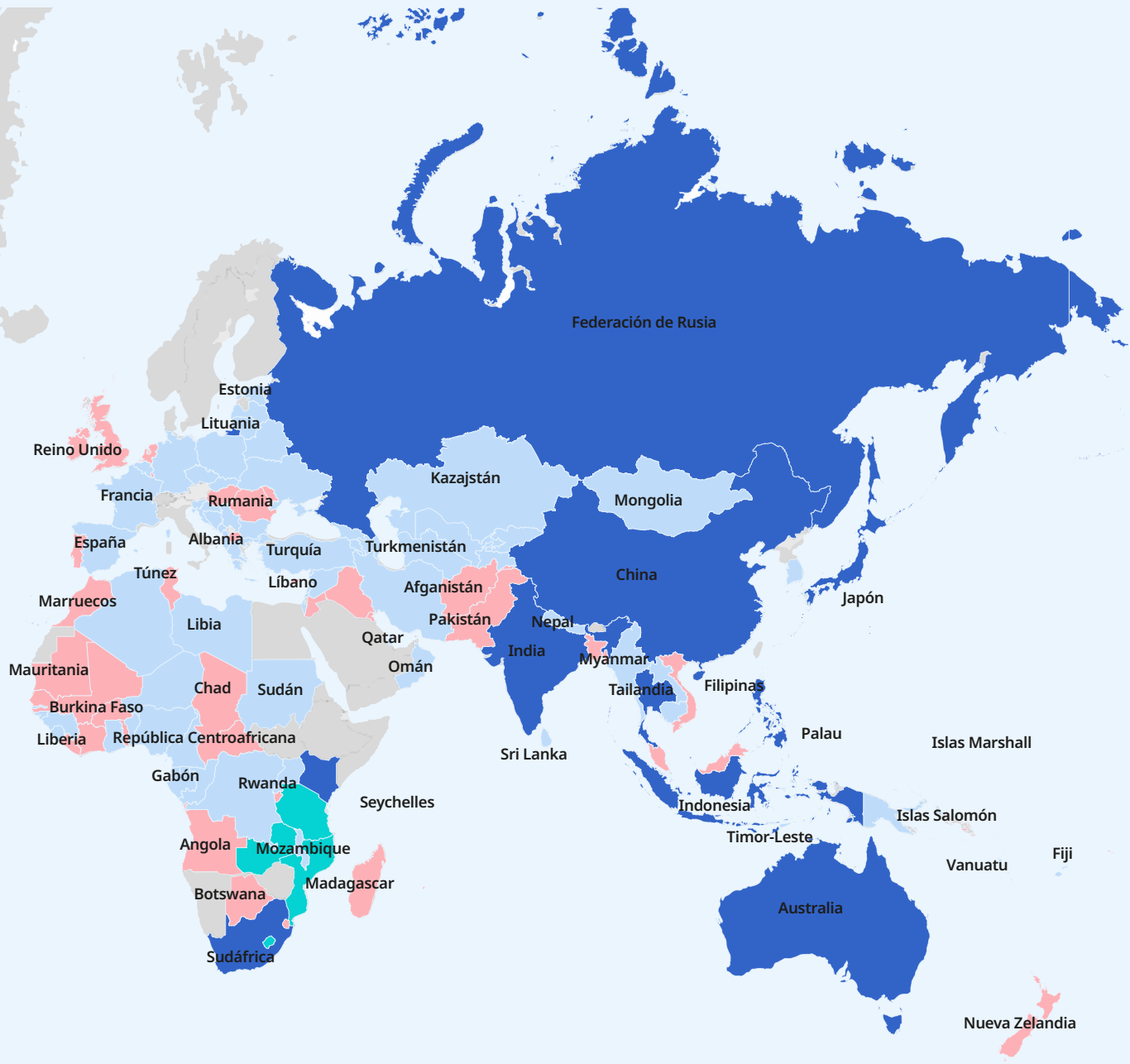
Nota: Este gráfico abarca únicamente los Estados Miembros de la OIT que tienen un salario mínimo establecido por ley. Los países en gris son Estados no miembros de la OIT, países con un salario mínimo establecido mediante negociación colectiva y países que no tienen un salario mínimo.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

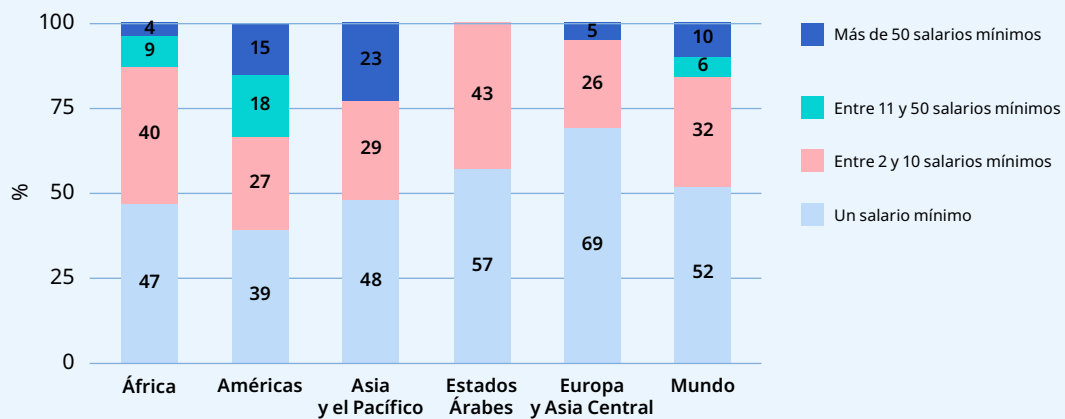


A nivel mundial, alrededor de la mitad de los países que tienen un salario mínimo establecido por ley tienen una cuantía nacional única; los demás países tienen sistemas más complejos.





► **Gráfico 7.8 Proporción de países con uno o varios salarios mínimos, a nivel mundial y por región, 2020 (porcentajes)**



Nota: Este gráfico abarca únicamente los Estados Miembros de la OIT que tienen un salario mínimo establecido por ley.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

► **Gráfico 7.9 Mapa de la distribución mundial de la cantidad de salarios mínimos en cada país, 2020**

Nota: Este gráfico abarca únicamente los Estados Miembros de la OIT que tienen un salario mínimo establecido por ley. Los países en gris son Estados no miembros de la OIT, países con un salario mínimo establecido mediante negociación colectiva y países que no tienen un salario mínimo. El «sistema mixto» se refiere a los sistemas caracterizados por una combinación de salarios mínimos en función de la ocupación, la región y/o el sector. La categoría «por región» incluye a los países con y sin un umbral salarial mínimo nacional.

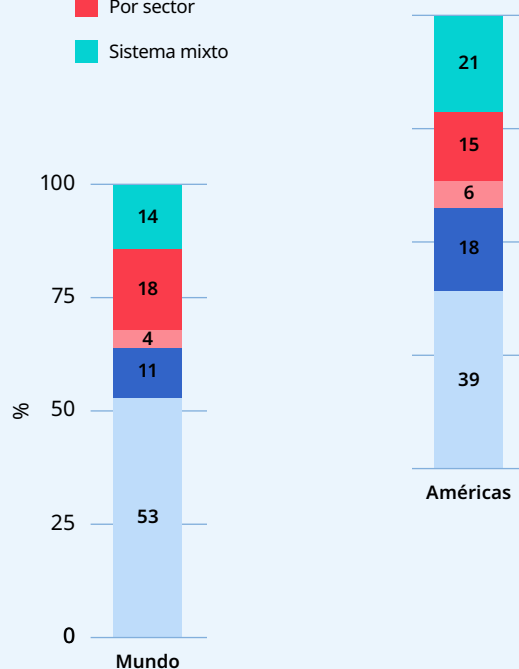
Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

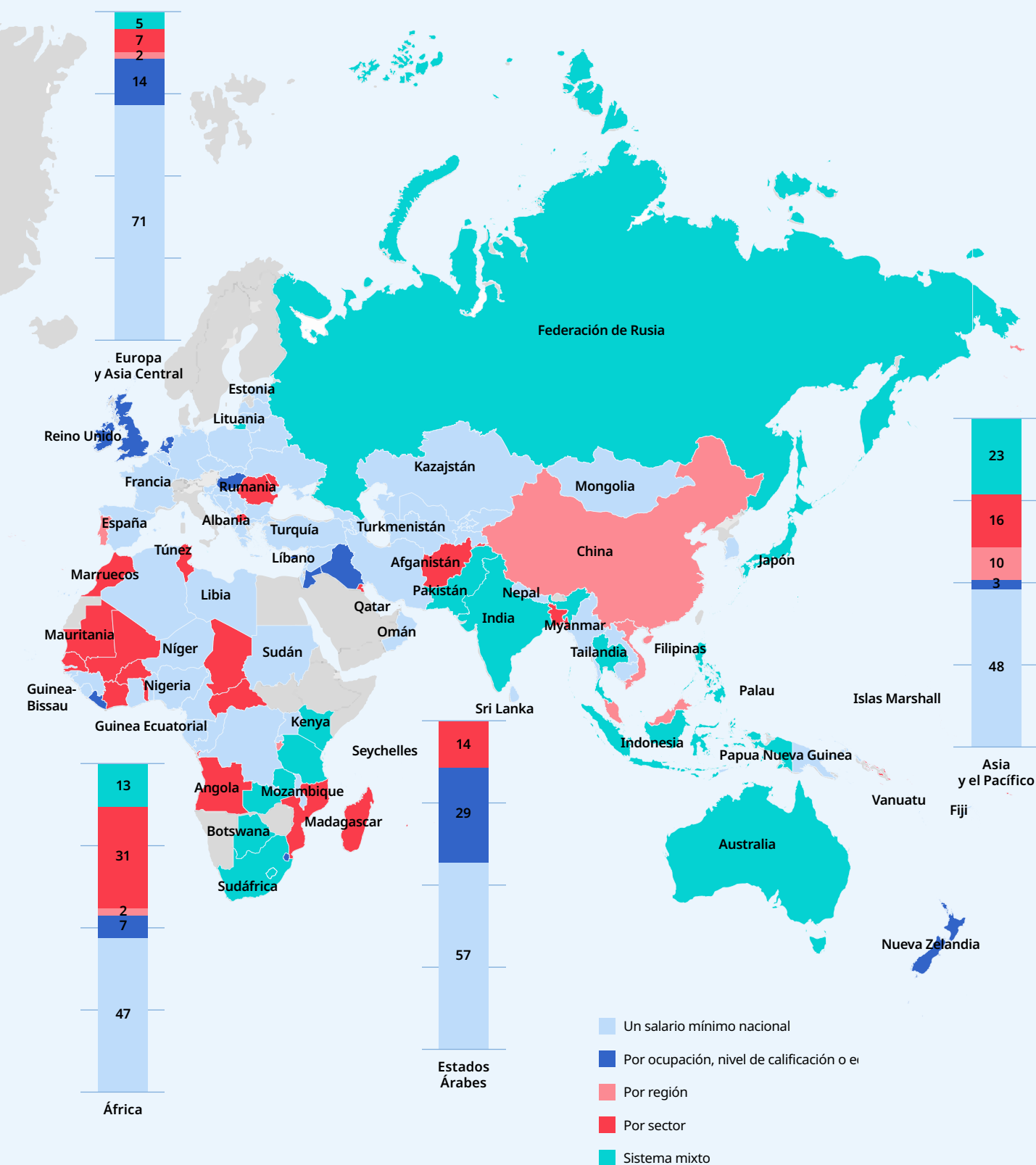


► **Gráfico 7.10 Distribución de las modalidades de salario mínimo: único o varios, a nivel mundial y por región, 2020 (porcentajes)**

Nota: Este gráfico abarca únicamente los Estados Miembros de la OIT que tienen un salario mínimo establecido por ley. El «sistema mixto» se refiere a los sistemas caracterizados por una combinación de salarios mínimos en función de la ocupación, la región y/o el sector. La categoría «por región» incluye a los países con y sin un umbral salarial mínimo nacional.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.





En algunos casos, los países tienen diferentes salarios mínimos para diferentes zonas geográficas, ya se trate de regiones, provincias o ciudades. Esas diferencias pueden reflejar importantes diferencias regionales en cuanto al costo de vida, el desarrollo económico y la situación del mercado de trabajo dentro de un mismo país. Entre los países en los que el nivel de los salarios mínimos difiere solo por región figuran el Canadá, China, Estados Unidos, Malasia, Portugal⁷ y Viet Nam. En los Estados Unidos, se combina una base salarial mínima a escala nacional con la posibilidad de establecer cuantías regionales más altas. En este caso, como se observa en el gráfico 7.11, el salario mínimo federal se fija en 7,25 dólares de los Estados Unidos por hora y no se ha ajustado desde 2009. Sin embargo, desde 2020, 29 estados, junto con el Distrito de Columbia, Guam y las Islas Vírgenes, cuentan con un mínimo oficial fijado por encima del mínimo federal, que oscila entre los 8,25 dólares por hora en Guam y los 15 dólares por hora en el Distrito de Columbia. En China, en cambio, no existe un umbral salarial mínimo nacional y la fijación de los niveles corre por cuenta de los gobiernos locales. En el gráfico 7.12 se aprecia que, en 2019, el salario mínimo era un 65 por ciento más alto en Shanghai, donde la cuantía es la más alta, que en Qinghai, donde es la más baja. Aunque en algunas provincias, como Beijing, Shanghai o Tianjin, hay una cuantía única, en la mayoría de las provincias hay varias. Por ejemplo, en la provincia de Guangdong hay cinco salarios mínimos repartidos entre 21 municipios. Lo mismo ocurre en el Canadá, donde cada provincia y territorio establece el suyo propio y no hay un umbral salarial mínimo nacional.

En algunos países se fija una tarifa diferente en función del tipo de empleo, el nivel de calificación o la franja etaria. En Europa, el 14 por ciento de los países establece diferentes salarios mínimos según la ocupación, el nivel de especialización o la edad. Por ejemplo, en Irlanda, Luxemburgo, Países Bajos y Reino Unido se aplican diferentes tarifas para las distintas franjas etarias. Otros países han instituido varios salarios mínimos; en Costa Rica, por ejemplo, hay 14 cuantías según la ocupación, cinco fijadas en forma de tarifas por día y nueve como tarifas mensuales (gráfico 7.13).

Por último, en algunos países se combina el salario mínimo por ocupación con valores por sector y/o por zona geográfica, lo que da lugar a sistemas más complejos con varios salarios mínimos. Estos llamados sistemas mixtos se encuentran en 20 países de todo el mundo, entre ellos el Brasil, Federación de Rusia, India, Indonesia y Sudáfrica. Al igual que en el caso de los salarios mínimos regionales, en ocasiones, estos sistemas se combinan con un umbral salarial mínimo nacional. En los gráficos 7.14 a 7.18 se presentan ejemplos de los países con uno de los sistemas mixtos enumerados anteriormente. Otros países donde el monto oficial varía según la zona y el sector son Filipinas, Japón y Pakistán.

► **En el Brasil (gráfico 7.14), desde 2000 cada estado puede fijar de manera autónoma su propio salario mínimo por encima del nivel nacional, que en 2019 se fijó en 998 reales brasileños.** En la actualidad, cinco estados, todos ellos situados en el sudeste del país, han instituido un salario mínimo más elevado. Los estados también pueden fijar diferentes tarifas para las distintas categorías de trabajadores. Por ejemplo, en 2019, en Río de Janeiro había nueve salarios mínimos, que iban desde 1238 reales para los trabajadores agrícolas hasta 3159 reales para los abogados. En Paraná hay seis tarifas; en Río Grande, cinco; en São Paulo, tres; y en Santa Catarina, cuatro.

⁷ En Portugal, para las regiones de Azores y Madeira rige un salario mínimo diferente.

- ▶ **En la India (gráfico 7.15), antes de la reciente reforma destinada a ampliar la cobertura del sistema mediante un único «salario mínimo» nacional universal y reducir el número de tarifas vigentes, cada estado solía establecer su propio mínimo oficial en función de la ocupación y de los empleos «programados».** Así, llegó a haber más de 1915 salarios mínimos ocupacionales en el ámbito de los estados y 48 en el central, según *Economic Survey 2019–20* (India, Ministerio de Finanzas, 2020), que abarcaba dos terceras partes de todos los asalariados. La aplicación del Código de Salarios reducirá el número de tarifas a un mínimo de 4 y un máximo de 12 por estado (Estupiñan, Satpathy y Malick, 2020), y tiene por objeto hacer más eficiente y dinámico el proceso de fijación de salarios en el país.
- ▶ **En Indonesia (gráfico 7.16) no existe un umbral salarial mínimo nacional y la fijación de las distintas cuantías está descentralizada, lo que permite establecer los salarios mínimos por provincias y distritos.** Muchas provincias han establecido una tarifa de base que se aplica a todos los sectores (OIT, 2015b). Sin embargo, las provincias tienen derecho a fijar los salarios mínimos en función de cada sector. Varias lo han establecido de modo sectorial: para la agricultura, los servicios públicos y las industrias extractivas, las manufacturas, la silvicultura y la fabricación de artículos de caucho, entre otras actividades, lo que ha dado lugar a una serie de tarifas que varían considerablemente.
- ▶ **En la Federación de Rusia (gráfico 7.17) hay un salario mínimo federal válido para todos los grupos de trabajadores, independientemente de la edad, la ocupación o el sector.** Desde septiembre de 2007, las regiones tienen derecho a definir su propio monto oficial, que puede ser específico para cada sector, siempre que esté por encima del umbral federal.
- ▶ **En Sudáfrica (gráfico 7.18), antes de la introducción en 2019 del salario mínimo nacional de 20 rands sudafricanos por hora, los valores se fijaban únicamente en función de las ocupaciones enmarcadas en un número limitado de sectores y de tres zonas geográficas.** En el gráfico 7.18 se presenta un resumen de los efectos del nuevo salario mínimo nacional en determinadas ocupaciones. Cabe señalar también que la remuneración en algunos sectores (especialmente el trabajo doméstico y agrícola) tardará algún tiempo en alcanzar el mínimo salarial de 20 rands por hora.

► **Gráfico 7.12 El sistema de salario mínimo en China (niveles mínimos por provincia, 2010-2019)**

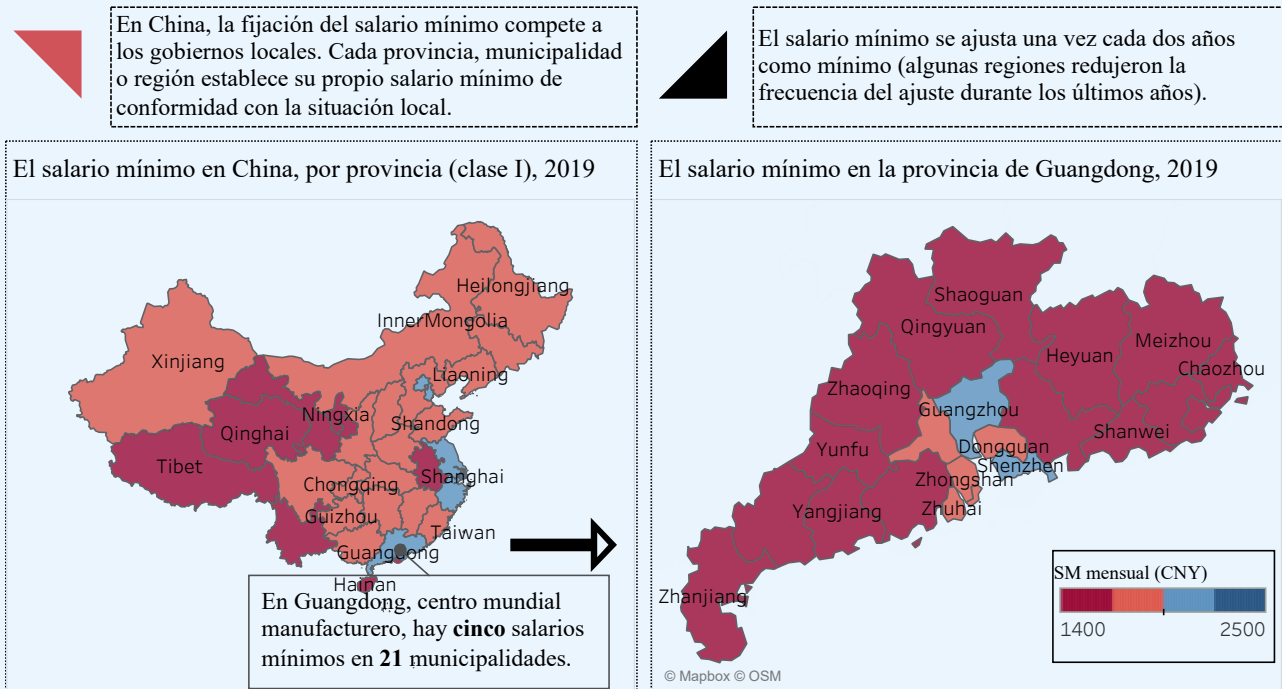
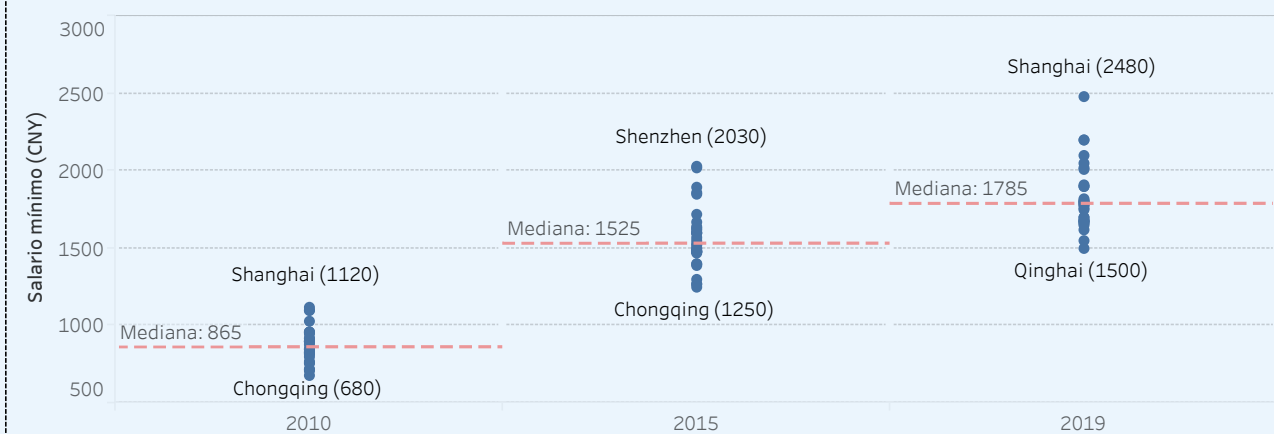
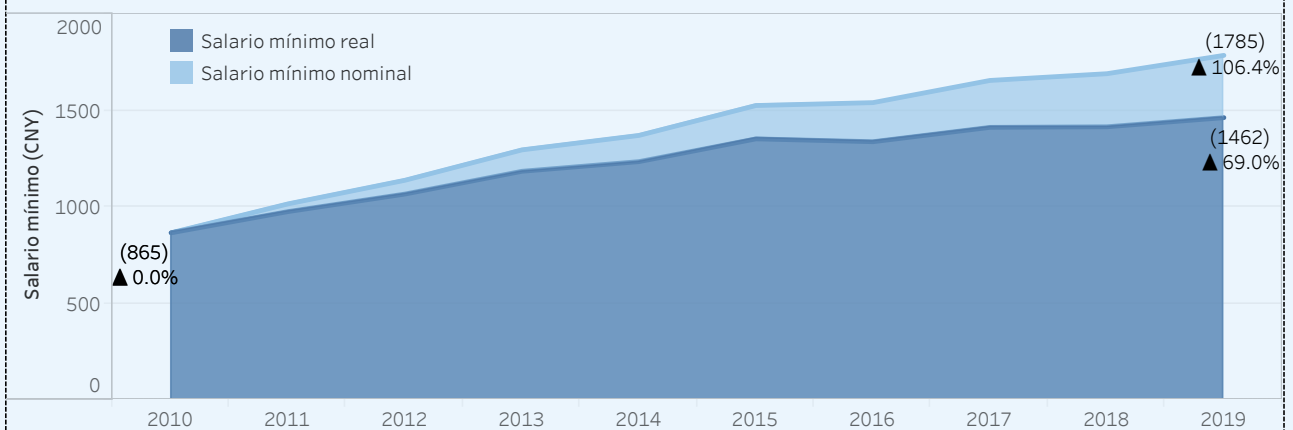


Diagrama del salario mínimo por provincia (clase I), años seleccionados



Mediana del salario mínimo nacional en China (nominal frente a real), 2010-2019



CNY = yuan.

Nota: La clase I se refiere al salario mínimo más alto de cada provincia. En la provincia de Guangdong hay cuatro tasas regionales; la ciudad de Shenzhen establece independientemente su propio salario mínimo.

Fuente: China, Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social.

► Gráfico 7.13 El sistema de salario mínimo en Costa Rica (niveles mínimos por ocupación, 2010-2020)

SALARIOS MÍNIMOS

El número de salarios mínimos se ha reducido desde 520 en 1982 hasta 14 categorías ocupacionales en 2020. Además, hay un monto más reducido que se aplica a los trabajadores/as domésticos/as.

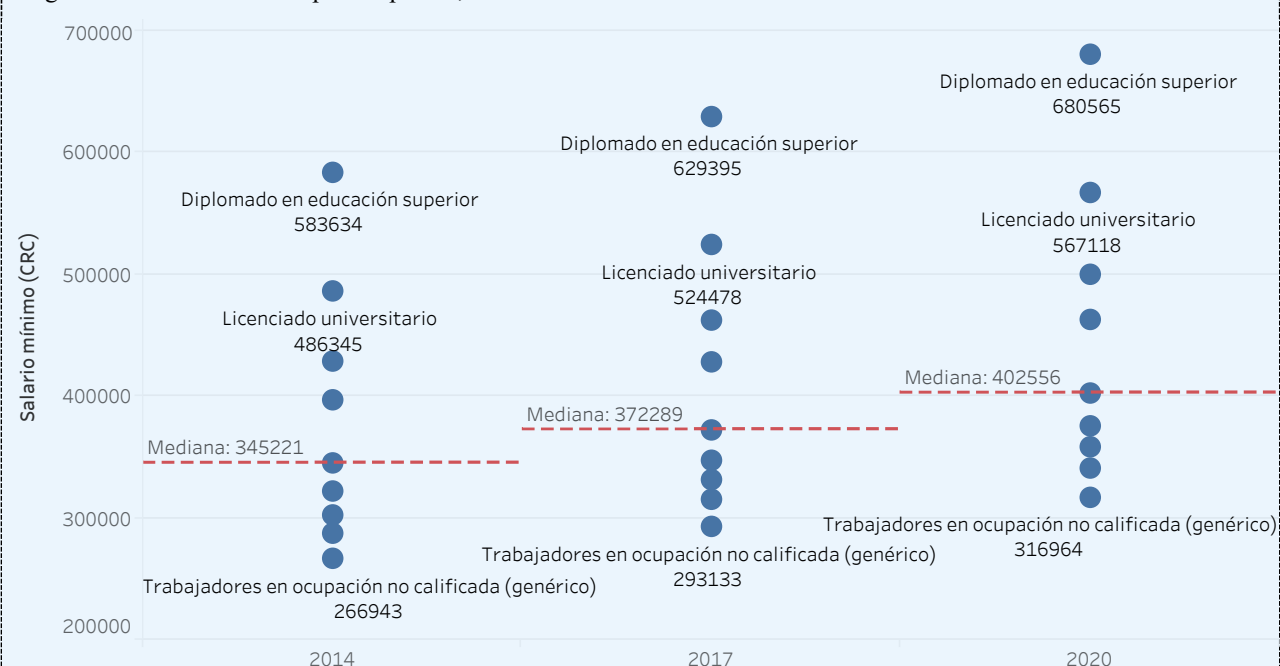
CUMPLIMIENTO

En 2010 se puso en marcha una campaña nacional sobre el salario mínimo, con una nueva línea telefónica de urgencia a través de la cual los trabajadores pueden dar cuenta de violaciones salariales.

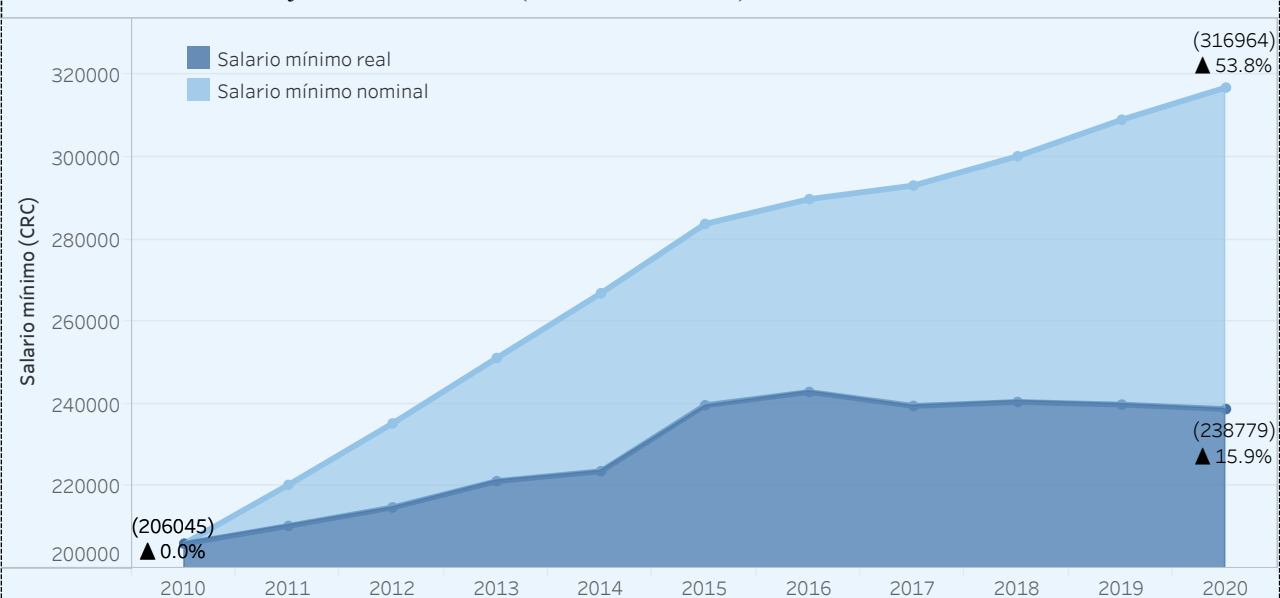
AJUSTE

El Gobierno aumenta el salario mínimo anualmente contemplando la inflación, más un porcentaje del crecimiento económico pasado, que está sujeto a una cláusula de salida.

Diagrama del salario mínimo por ocupación, años seleccionados



Salario mínimo de los trabajadores no calificados (nominal frente a real), 2010-2020



CRC = colones costarricenses.

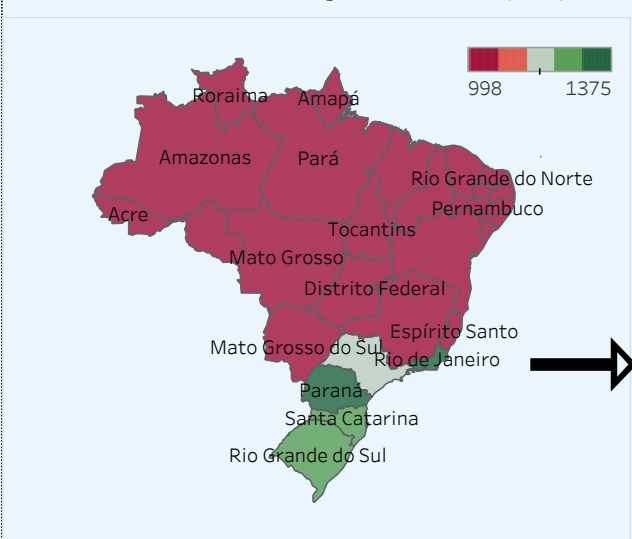
Fuente: Costa Rica, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

► **Gráfico 7.14 El sistema de salario mínimo en el Brasil (niveles mínimos por estado, 2008-2019)**

En el Brasil, desde 2000, la Ley 103 permite a las regiones (estados) establecer su propio nivel de salario mínimo, siempre por encima del nivel fijado por la ley.

El salario mínimo brasileño constituye el umbral a respetar en términos de salario; se ajusta anualmente mediante una fórmula matemática.

El salario mínimo en el Brasil, por estado, 2019 (BRL)



Nueve salarios mínimos en el estado de Río de Janeiro, 2019 (BRL)

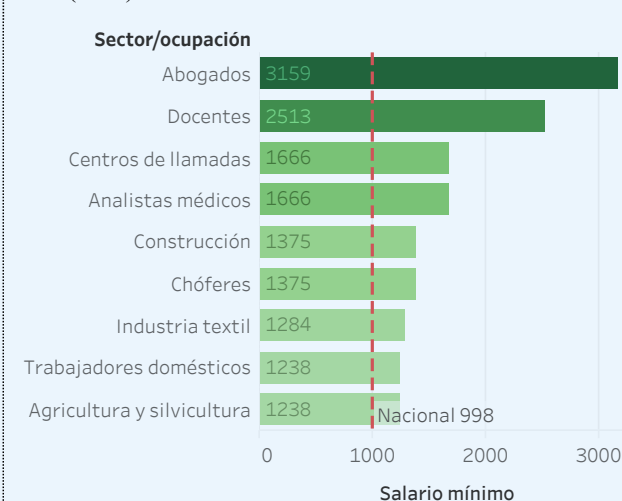
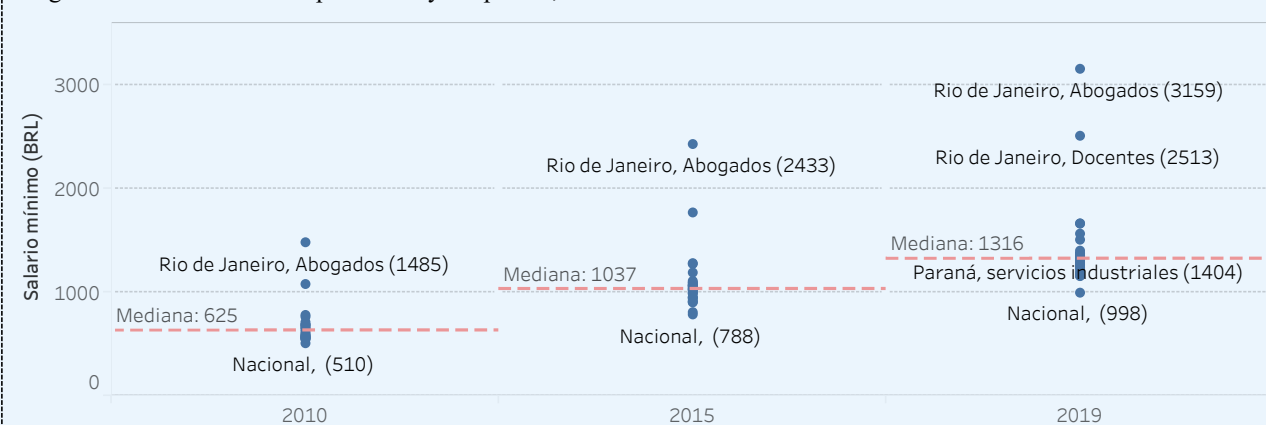
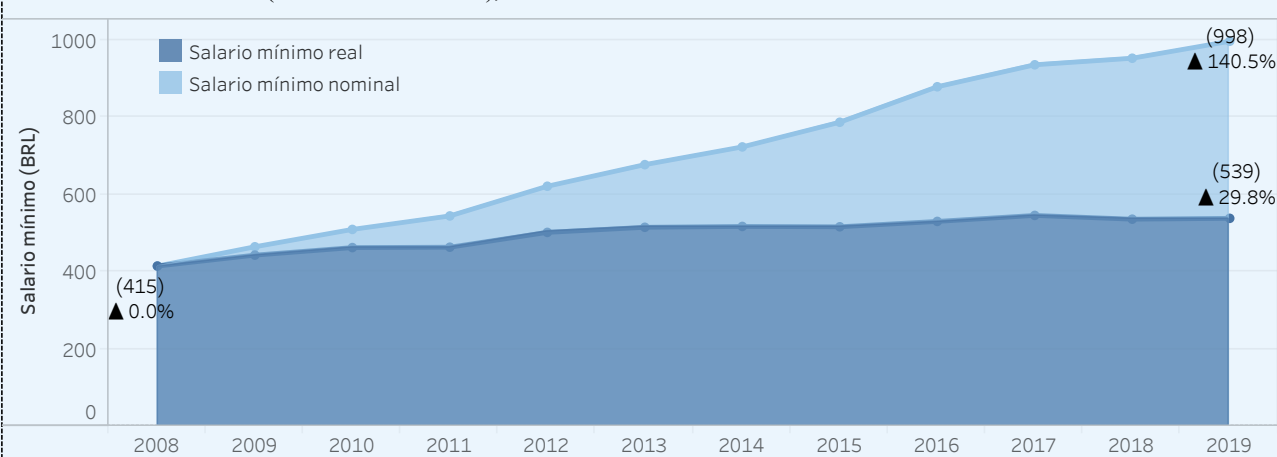


Diagrama del salario mínimo por estado y ocupación, años seleccionados



Salario mínimo nacional (nominal frente a real), 2008-2019



BRL = reales brasileños.

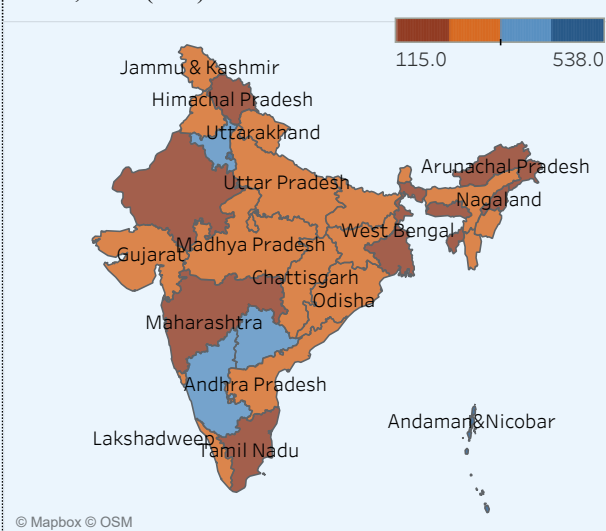
Fuente: Brasil, Ministerio de Trabajo y Empleo.

► **Gráfico 7.15 El sistema de salario mínimo en la India (niveles mínimos por estado, 2008-2019)**

Los salarios mínimos varían mucho, no solo entre trabajadores no calificados; las diferencias entre los estados en cuanto a la cantidad de salarios prescritos indica el alto nivel de complejidad del sistema de salario mínimo en la India.

En la India se está realizando una reforma destinada a ampliar la cobertura del salario mínimo a través de un «umbral salarial» nacional universal y una reducción del número de salarios mínimos a cuatro y un límite máximo de 12 cuantías. También se ha propuesto un umbral salarial a nivel nacional o regional basado en las necesidades.

Salario mínimo de los trabajadores no calificados, por estado, 2019 (INR)



Densidad de empleo asalariado en la India, 2019

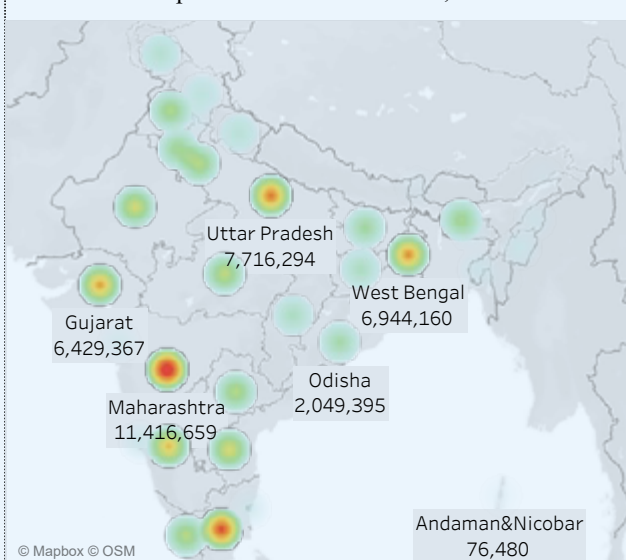
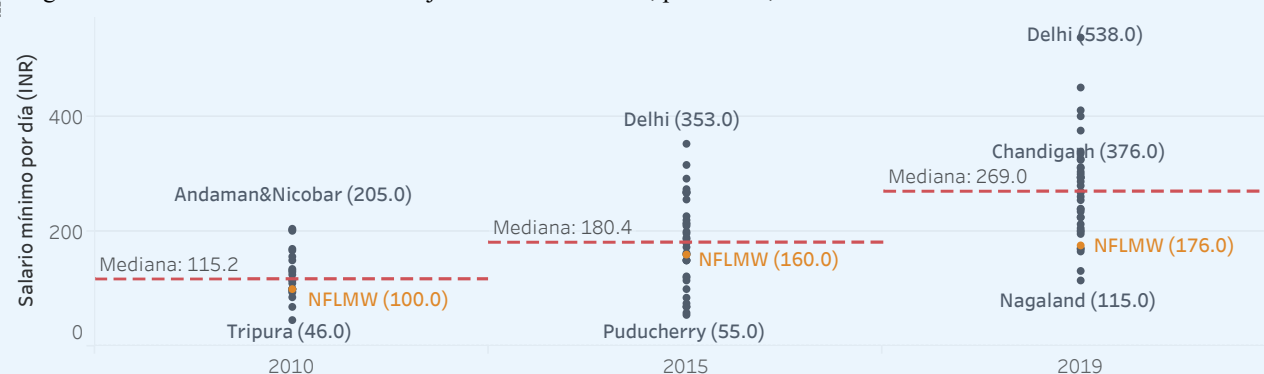
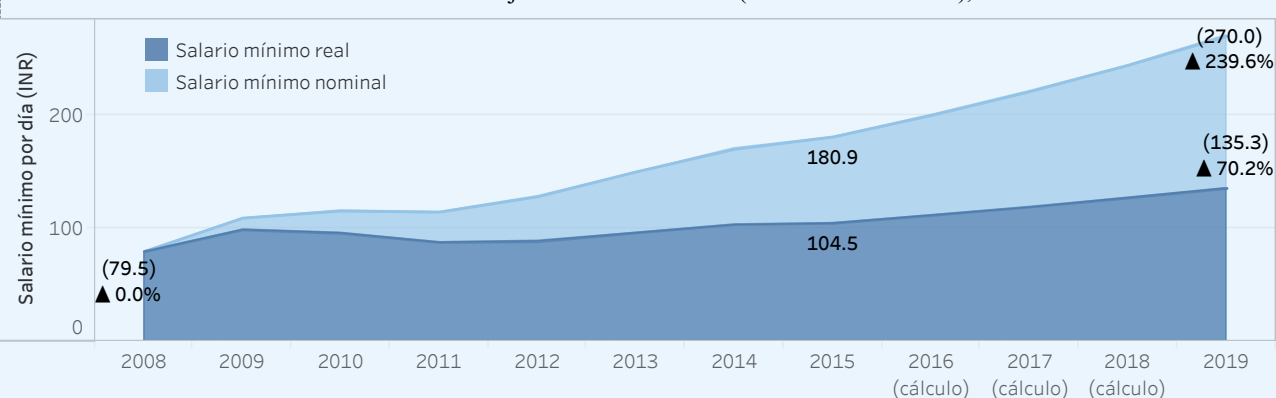


Diagrama del salario mínimo de los trabajadores no calificados, por estado, años seleccionados



Mediana del salario mínimo nacional de los trabajadores no calificados (nominal frente a real), 2008-2019



INR = rupias indias. NFLMW = salario mínimo nacional (un umbral salarial nacional indicativo y no vinculante).

Nota: Se realizó una imputación lineal para los años 2016, 2017 y 2018, ya que no se disponía de datos granulares sobre la evolución del salario mínimo medio de los trabajadores no calificados durante esos años.

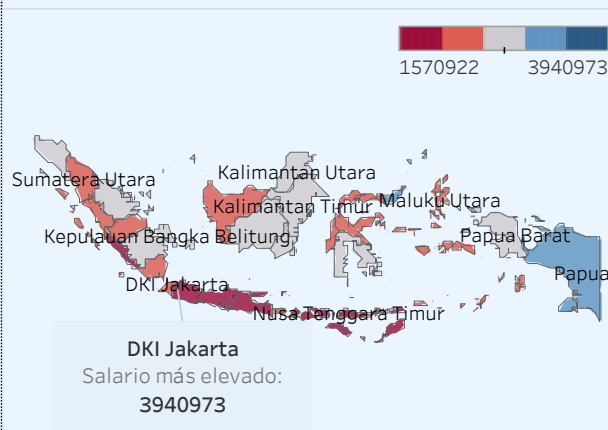
Fuentes: India, Oficina del Trabajo; Ministerio de Hacienda; Ministerio de Estadística y Ejecución de Programas.

► **Gráfico 7.16 El sistema de salario mínimo en Indonesia (niveles mínimos por estado, 2010-2019)**

El sistema de salario mínimo de Indonesia contempla las consultas tripartitas a nivel nacional y local, y se caracteriza por ser sumamente heterogéneo. Hay unos 250 salarios mínimos definidos por distritos intraprovinciales.

Algunas provincias tienen un único salario mínimo aplicable a todos los distritos, pero la mayoría tienen varias cuantías. No existe un salario mínimo nacional prevaleciente. Desde 2015, todas las cuantías se ajustan según una fórmula que combina la tasa de inflación y la tasa de crecimiento del PIB.

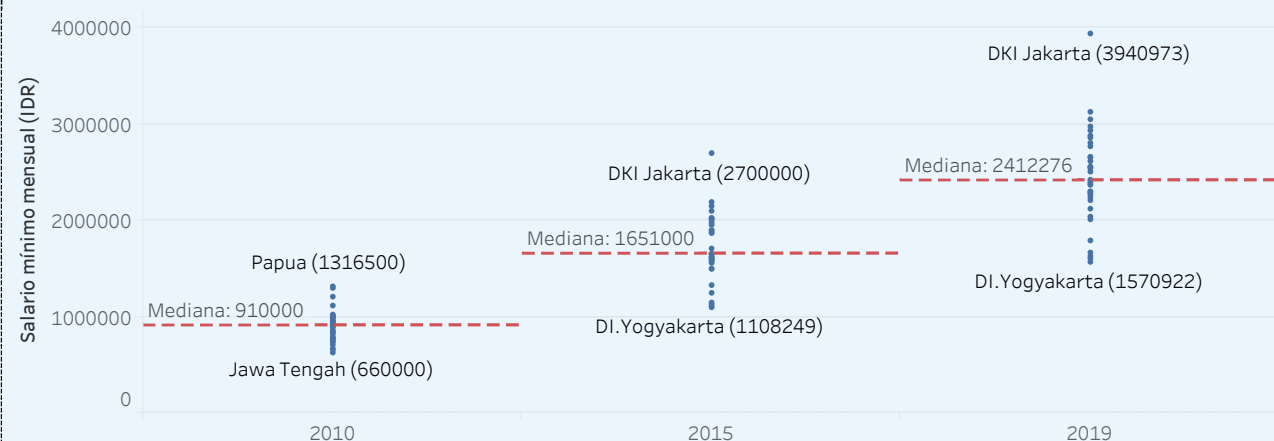
Salario mínimo más bajo, por provincia, 2019 (IDR)



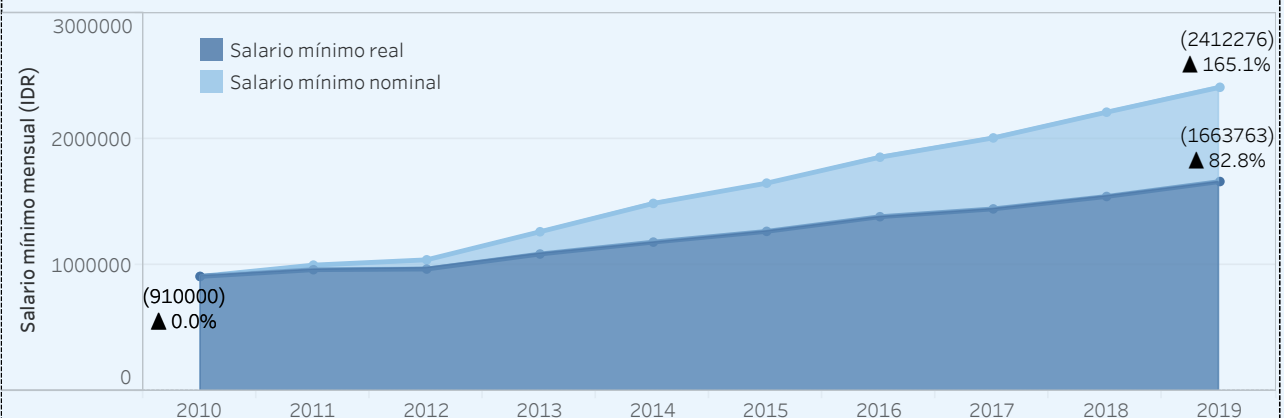
Densidad del empleo asalariado en Indonesia, 2018



Diagrama del salario mínimo más bajo, por provincia, años seleccionados



Mediana del salario mínimo nacional (nominal frente a real), 2010-2019



IDR = rupia indonesia.

Fuentes: Indonesia, Ministerio de Mano de Obra y Transmigración; Estadísticas de Indonesia.

► **Gráfico 7.17 El sistema de salario mínimo en la Federación de Rusia (niveles mínimos por ocupación, 2008-2020)**

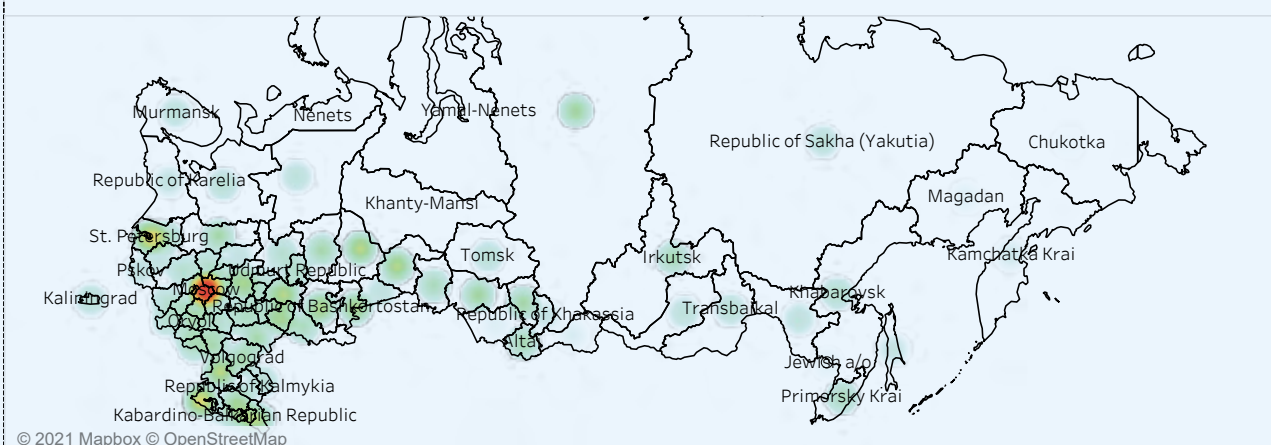
En muchas regiones se multiplica el salario mínimo federal por un multiplicador regional, que varía entre 1,15 y 2; puede haber otras variaciones entre regiones. Además, las regiones y las ciudades pueden establecer sus propios niveles.

En los últimos veinte años, en general la frecuencia del ajuste ha sido anual, excepto en 2001, 2005, 2016 y 2018, años en los que se realizaron dos ajustes, y en 2008, 2010 y 2012, cuando no hubo ajustes.

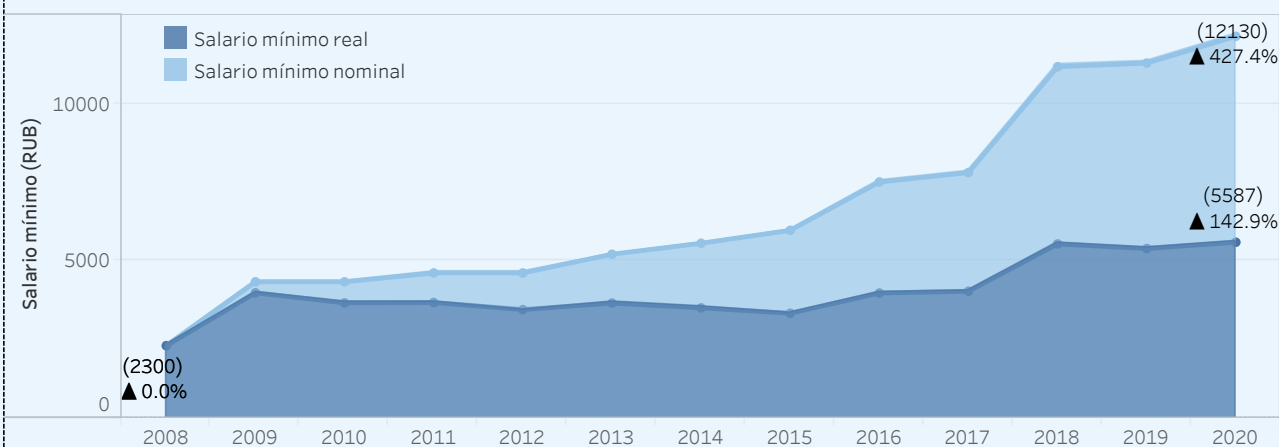
Salario mínimo en la Federación de Rusia, por región, enero de 2020



Densidad de la población económicamente activa en la Federación de Rusia, 2019



Salario mínimo federal (nominal frente a real), 2008-2020

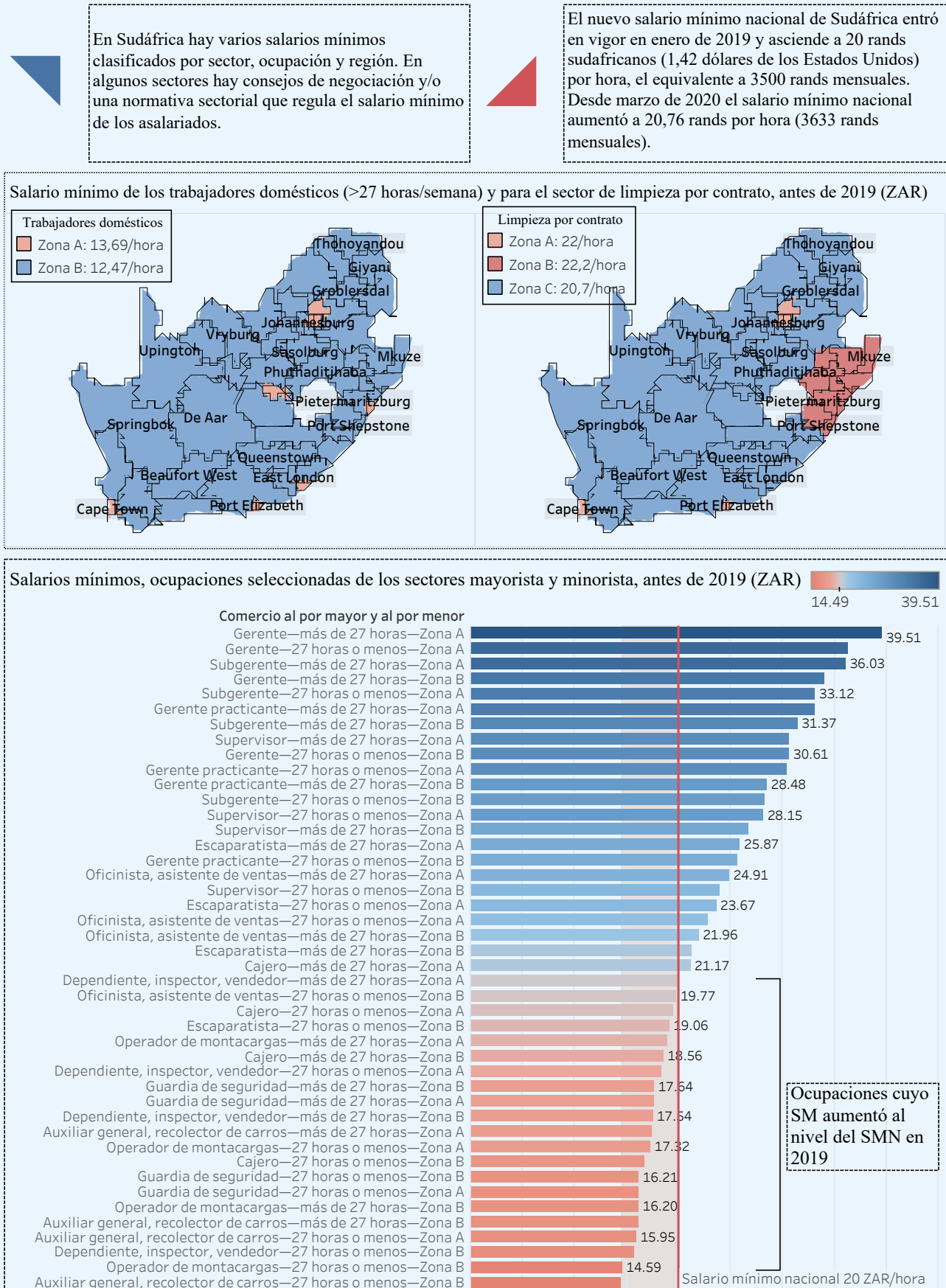


RUB = rublos rusos.

Nota: Los datos del salario mínimo se refieren a las cuantías del sector privado.

Fuentes: Federación de Rusia, Servicio Federal de Seguridad; Portal Federal de Proyectos de Ley y de Regulación. La visualización de los niveles de los salarios mínimos en las entidades constitutivas de la Federación de Rusia se basa en material preparado por consultores y especialistas.

► **Gráfico 7.18 El sistema de salario mínimo en Sudáfrica (niveles mínimos, sectores seleccionados, por región, antes y después de 2019)**



SM = salario mínimo. SMN = salario mínimo nacional. ZAR = rands sudafricanos.

Fuente: Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo.

► Recuadro 7.3 La relación empírica entre salario mínimo y desigualdad de ingresos

En muchos estudios se observa que en los Estados Unidos los salarios mínimos contribuyen a reducir la desigualdad. Por ejemplo, Card y Krueger (1995) encontraron que los aumentos del salario mínimo federal detuvieron e invirtieron temporalmente la tendencia a la creciente desigualdad de ingresos en los Estados Unidos a partir de finales del decenio de 1960. En otro estudio (Lee 1999) se utilizaron datos de la población de consumidores de 1979 a 1989 para examinar la forma en que la pérdida de poder adquisitivo del salario mínimo influía en la desigualdad de los ingresos; se concluyó que la erosión del salario mínimo explicaba por lo menos el 70 por ciento del aumento de la desigualdad, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Más recientemente, Engelhardt y Purcell (2018) investigaron el efecto del salario mínimo en la desigualdad de los ingresos anuales en los Estados Unidos entre 1981 y 2016. Encontraron que un aumento típico del salario mínimo se asociaba con un incremento del 13,2 por ciento de los ingresos anuales de quienes percibían el mínimo oficial, lo que se traducía en una reducción de la desigualdad de un 1,85 por ciento en el extremo inferior de la distribución de los ingresos anuales. Estos resultados coinciden con los de Levin-Waldman y Lerman (2017), que observaron que los estados de los Estados Unidos con salarios mínimos más altos tenían menos probabilidades de experimentar niveles más altos de desigualdad de ingresos. En otro estudio (Dube, 2019) se recurrió a una estrategia de cálculo diferente para evaluar el efecto de los salarios mínimos en la desigualdad en el país. Específicamente, al estimar las elasticidades de los ingresos de los hogares con respecto al salario mínimo, el autor encontró evidencia robusta que respalda la noción de que los salarios mínimos más altos determinan un aumento de los ingresos en el extremo inferior de la distribución de los ingresos de los hogares, reduciendo así la desigualdad de los ingresos y aliviando la pobreza.

En varios estudios se observa que en Europa la erosión de los salarios mínimos correlaciona con aumentos considerables de la desigualdad general (Beramendi y Rueda, 2014; Checchi y García

Peñalosa, 2008). Según Jaumotte y Osorio Buitron (2015), en los Países Bajos, en el periodo 1980-2010, una disminución del 16,5 por ciento del salario mínimo contribuyó a un aumento del 2,4 por ciento de la desigualdad, medida mediante el coeficiente de Gini. En Rumania, Militaru *et al.* (2019) realizaron un análisis de la distribución de los ingresos basado en dos simulaciones con datos de encuestas de hogares a partir de 2013. Ambas aproximaciones arrojaron conclusiones similares: el salario mínimo tendía a reducir la desigualdad salarial –en especial en el caso de las mujeres, que predominan entre quienes ganan los salarios más bajos–, y el nivel de los ingresos disponibles de los hogares cobra más equilibrio al aumentar el salario mínimo.

Algunos estudios argumentan que la relación entre salarios mínimos y desigualdad no es lineal. Uno de ellos (Litwin, 2015) calibró un modelo econométrico en el que se tenía en cuenta una amplia gama de determinantes de la desigualdad, con objeto de investigar el papel de los salarios mínimos utilizando un panel de 17 países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) en el periodo 1980-2010. Aunque el estudio concluyó que los aumentos del salario mínimo acortaban la desigualdad de ingresos, la relación estimada era no lineal. De hecho, el autor destaca que cuando los salarios mínimos se fijan por encima de un «valor de efectividad máxima», las compensaciones equitativas disminuyen y los efectos positivos de los salarios mínimos comienzan a invertirse. Análogamente, Karakitsios y Matsaganis (2018) encuentran que la desigualdad disminuye al incrementar los salarios mínimos, pero que el efecto redistributivo es notablemente más débil cuando el salario mínimo se fija por encima de un nivel óptimo.

Si bien en los países en desarrollo se observa un panorama similar, en muchos casos se añade una preocupación: la prevalencia de la economía informal. En algunos, el sector informal representa hasta el 80 por ciento de la población económicamente activa del país, o sea, que buen número de trabajadores puede quedar excluido de cualquier

► **Recuadro 7.3 (cont.)**

apoyo del salario mínimo. Al mismo tiempo, la capacidad para promulgar y hacer cumplir las leyes laborales, incluidas las relativas al salario mínimo, tiende a ser más limitada en los países en desarrollo. Sin embargo, en algunos casos, la aplicación de un salario mínimo en el sector formal puede activar aumentos salariales en el sector informal mediante el denominado «efecto faro», reduciendo así la desigualdad de ingresos. Así lo ha demostrado un estudio de panel de 19 países de América Latina para el periodo 1997-2001 (Kristensen y Cunningham, 2006). Los autores encontraron que los salarios mínimos aumentaban la remuneración en el extremo inferior de la distribución de los ingresos y en general guardaban relación con una menor dispersión de los ingresos, ya que los salarios mínimos elevaban los ingresos tanto en el sector formal como en el informal. En otro estudio sobre los países de América Latina (Cornia, 2012) se puso de relieve que los aumentos de los salarios mínimos exigidos por ley durante el decenio anterior habían reducido la disparidad entre ingresos mínimos e ingresos medios, y tendían a igualar la distribución de los ingresos en todo el ámbito del sector formal y el sector informal.

La evidencia empírica de las economías emergentes indica que los salarios mínimos pueden reducir efectivamente la desigualdad en esos países. En un estudio sobre el Brasil (Engbom y Moser, 2018) se construye un modelo de búsqueda de equilibrio para evaluar el efecto de un aumento del salario mínimo en la dispersión de los ingresos. El modelo estimado se utilizó para evaluar los efectos distributivos de un aumento del salario mínimo real del 119 por ciento en el periodo 1996-2012. Según los autores, ese aumento explicaba una gran disminución de la desigualdad de los ingresos. Por su parte, el empleo y la producción disminuían solo levemente a medida que los trabajadores se reasignaban a empresas más productivas. En un estudio en el que se utilizaron datos de hogares de las zonas urbanas de México para analizar la contribución de la disminución del valor real del salario mínimo a la desigualdad de ingresos desde finales

del decenio de 1980 hasta el decenio de 2000, Bosch y Manacorda (2010) encontraron no solo evidencia robusta de una relación negativa entre el valor real del salario mínimo y la desigualdad de ingresos en el país, sino también que esencialmente todo el crecimiento de la desigualdad en el extremo inferior de la distribución de los ingresos podía explicarse por el pronunciado descenso del salario mínimo. En sus investigaciones sobre China, Lin y Yun (2016) estudian la relación entre el salario mínimo y el aumento de la desigualdad de ingresos en el periodo 2004-2009 utilizando datos de panel sobre los salarios mínimos de zonas urbanas y datos representativos de la encuesta de hogares de China. Resulta interesante que los autores hallaran evidencia convincente de que el aumento del salario mínimo reduce la desigualdad, pues subsana la diferencia de ingresos entre el decil medio y el decil inferior.

Otros autores están menos convencidos de los posibles efectos del salario mínimo en la reducción de la desigualdad de ingresos. Alinaghi, Creedy y Gemmell (2019), por ejemplo, en un estudio sobre Nueva Zelanda examinaron el posible efecto de un aumento del salario mínimo en la desigualdad y la pobreza utilizando un modelo de microsimulación que permite tener en cuenta también los efectos de ese aumento en la oferta de mano de obra. Los resultados indican que el aumento del salario mínimo solo tuvo un efecto marginal en la dispersión de la distribución de los ingresos. Los autores sostienen que tal conclusión, que coincide en varias mediciones de la desigualdad, puede explicarse por la composición de los ingresos de los hogares: muchos trabajadores remunerados con el salario mínimo son perceptores secundarios de ingresos en los hogares de ingresos altos, mientras que muchos hogares de ingresos bajos no tienen ningún asalariado. En un estudio sobre Colombia que abarcó el periodo 1984-2001 (Arango y Pachón, 2004) se observó que el salario mínimo mejoraba los ingresos solo de quienes se encontraban en la parte media y alta de la distribución de los ingresos. Sin embargo, esto sería atribuible al valor elevado del salario mínimo.

► 7.4 Tres requisitos para que los salarios mínimos reduzcan la desigualdad

¿Hay evidencia de que los salarios mínimos reducen la desigualdad?; y en caso afirmativo, ¿en qué condiciones se puede optimizar este efecto? En los dos últimos decenios han ido publicándose estudios en los que se examinan las pruebas empíricas de la relación entre los salarios mínimos y la desigualdad de ingresos. La mayoría de los analistas parecen coincidir en que los mínimos salariales tienen la capacidad de reducir la desigualdad salarial y de los ingresos, tanto en las economías avanzadas como en los países en desarrollo. En el resumen del examen de la literatura del recuadro 7.3 se incluye evidencia de que, en su mayor parte, los salarios mínimos pueden tener un efecto potenciador de la igualdad, pues mejoran los ingresos relativos de quienes perciben un salario bajo, aunque en distinta medida. Como se desprende claramente de la sección anterior, los sistemas de salario mínimo varían ampliamente entre los países y pueden ser muy complejos. Se observa una variación igualmente amplia en las estructuras de los mercados laborales en los que se aplican los sistemas.

El resto de esta sección y los tres capítulos siguientes (capítulos 8 a 10) se centran en tres factores fundamentales que influyen en la medida en que un salario mínimo puede rendir todo su potencial redistributivo:

- El primer factor comprende el alcance de la *cobertura legal* y el *nivel de cumplimiento*, que, en combinación, se resumen en el concepto de «efectividad» de los salarios mínimos. Pese a su ubicuidad, en muchos casos la cobertura legal del sistema es demasiado restringida y excluye a los que más necesitan protección laboral, como los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores a domicilio y otros grupos de trabajadores situados en el extremo inferior de la distribución salarial. En esos casos, los salarios mínimos pueden contribuir a reducir la desigualdad y la pobreza, pero su efecto se ve limitado por el hecho de que un alto porcentaje de los trabajadores no está cubierto (véase, por ejemplo, Marinakis y Bueno, 2014; Gindling, 2018). El otro factor determinante de la efectividad del salario mínimo –y, por lo tanto, de su posible efecto en la desigualdad– es el nivel de cumplimiento, que a su vez está estrechamente relacionado con el nivel de informalidad de un país. De hecho, cuando la informalidad es elevada y los servicios de inspección del trabajo son deficientes, las tasas de incumplimiento pueden dispararse. Esto ocurre especialmente en los países de ingreso bajo, donde los trabajadores con un salario inferior al mínimo en su mayoría trabajan en la economía informal (véase la sección 8.3 *infra*).
- En segundo lugar, el *nivel* en el que se establecen los salarios mínimos es crucial. Es preciso que el nivel sea adecuado a fin de «garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección», como se destaca en la Declaración de Filadelfia (OIT, 1944, artículo III, *d*)), sin poner en peligro el empleo y la supervivencia de las empresas sostenibles. Así pues, el establecimiento de un nivel adecuado es un acto de equilibrio entre las necesidades de los trabajadores y sus familias, por una parte, y los factores económicos, por la otra. Es posible que unos salarios mínimos fijados a un nivel demasiado bajo con respecto a los factores económicos y el nivel de productividad de un país no logren reducir la desigualdad salarial ni proporcionar a los trabajadores y sus familias un nivel de vida digno. Por el contrario, los montos demasiado elevados en relación con los factores económicos predominantes y la productividad laboral pueden dar lugar a un incumplimiento generalizado y/o reducir la demanda de empleo formal, empujando a los trabajadores a la economía informal, lo que puede tener repercusiones negativas en términos de igualdad de ingresos y pobreza.

- En tercer lugar, el potencial de los sistemas de salario mínimo para reducir la desigualdad depende de la *estructura de la fuerza de trabajo de un país* y del *perfil de los beneficiarios*, y en particular de si estos viven en un hogar de ingresos bajos. Algunos escépticos del salario mínimo argumentan que, en algunos países, quienes perciben el salario mínimo tienden a ser «perceptores secundarios» de ingresos o personas muy jóvenes que complementan las fuentes principales de ingresos en hogares relativamente acomodados. Si efectivamente una proporción significativa de quienes perciben el mínimo oficial vive en hogares acomodados, ello supondría que los salarios mínimos solo tienen un potencial limitado para reducir la desigualdad de ingresos aumentando los ingresos de los hogares pobres. Además, en los países de ingreso bajo, en los que buena parte de la población trabaja en la economía informal, es posible que los hogares más pobres no tengan muchos asalariados. En la economía informal, el empleo por cuenta propia es la principal modalidad de empleo, y los ingresos laborales en este ámbito tienden a ser incluso más bajos para los trabajadores por cuenta propia que para los asalariados. En esas circunstancias, es posible que la mayoría de las personas de hogares de bajos ingresos sean trabajadores por cuenta propia en la economía informal. En esos contextos, es posible que una política de salario mínimo no pueda comprimir significativamente la distribución de los ingresos y reducir la pobreza a menos que vaya acompañada de iniciativas para generar empleo asalariado y reducir la informalidad.

Los tres factores mencionados apuntan a un conjunto de implicaciones para la formulación de políticas, resumidas en el gráfico 7.19, que los gobiernos y los interlocutores sociales tal vez deseen tener en cuenta en sus deliberaciones; estos factores se examinan más a fondo en las secciones siguientes del presente informe. En particular, apuntan a la necesidad de: *a)* adoptar sistemas eficaces de salario mínimo con una amplia cobertura legal y medidas para promover el cumplimiento; *b)* establecer cuantías de nivel adecuado que tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos imperantes en un país, y que se ajusten de vez en cuando para reflejar las variaciones del costo de vida y otras condiciones económicas, y *c)* garantizar que los salarios mínimos vayan acompañados de medidas encaminadas a generar empleo asalariado, mayor productividad y la formalización de la economía informal. Muchos de estos aspectos se reflejan en las normas internacionales del trabajo, como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y la Recomendación (núm. 135) complementaria, y la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204). Ahora bien, otros aspectos importantes, como la necesidad de aumentar la productividad de las empresas donde las remuneraciones son bajas y de mejorar las competencias de los trabajadores de salario bajo, escapan del alcance de estos instrumentos específicos.

■ ■ En los países en desarrollo, es posible que una política de salario mínimo no pueda comprimir significativamente la distribución de los ingresos y reducir la pobreza a menos que vaya acompañada de iniciativas para generar empleo asalariado y reducir la informalidad.

► Tres factores clave

- ▣ Mayor efectividad mediante la cobertura amplia y el cumplimiento
- ▣▣ El nivel fijado para el salario mínimo es adecuado
- ▣▣▣ Quienes perciben el salario mínimo ocupan el extremo inferior de la distribución de los ingresos

► Gráfico 7.19 ¿Qué condiciones se necesitan para que la política del salario mínimo reduzca significativamente la desigualdad de ingresos?

Mayor efectividad
mediante amplia cobertura
y cumplimiento

Fijación de salarios mínimos
a un nivel adecuado

Los beneficiarios del salario
mínimo se encuentran
en la parte más baja de
la distribución de los ingresos



Consecuencias en materia de políticas

- Mayor cobertura legal
- Mayor cumplimiento
- Fijación equilibrada y de base empírica del salario mínimo
- Ajuste sistemático
- Transición de la economía informal a la economía formal
- Creación de empleo asalariado
- Medidas para aumentar la productividad

8

La efectividad de los salarios mínimos: Cobertura legal y cumplimiento

► 8.1 ¿Cuántos trabajadores asalariados ganan un salario inferior al mínimo?

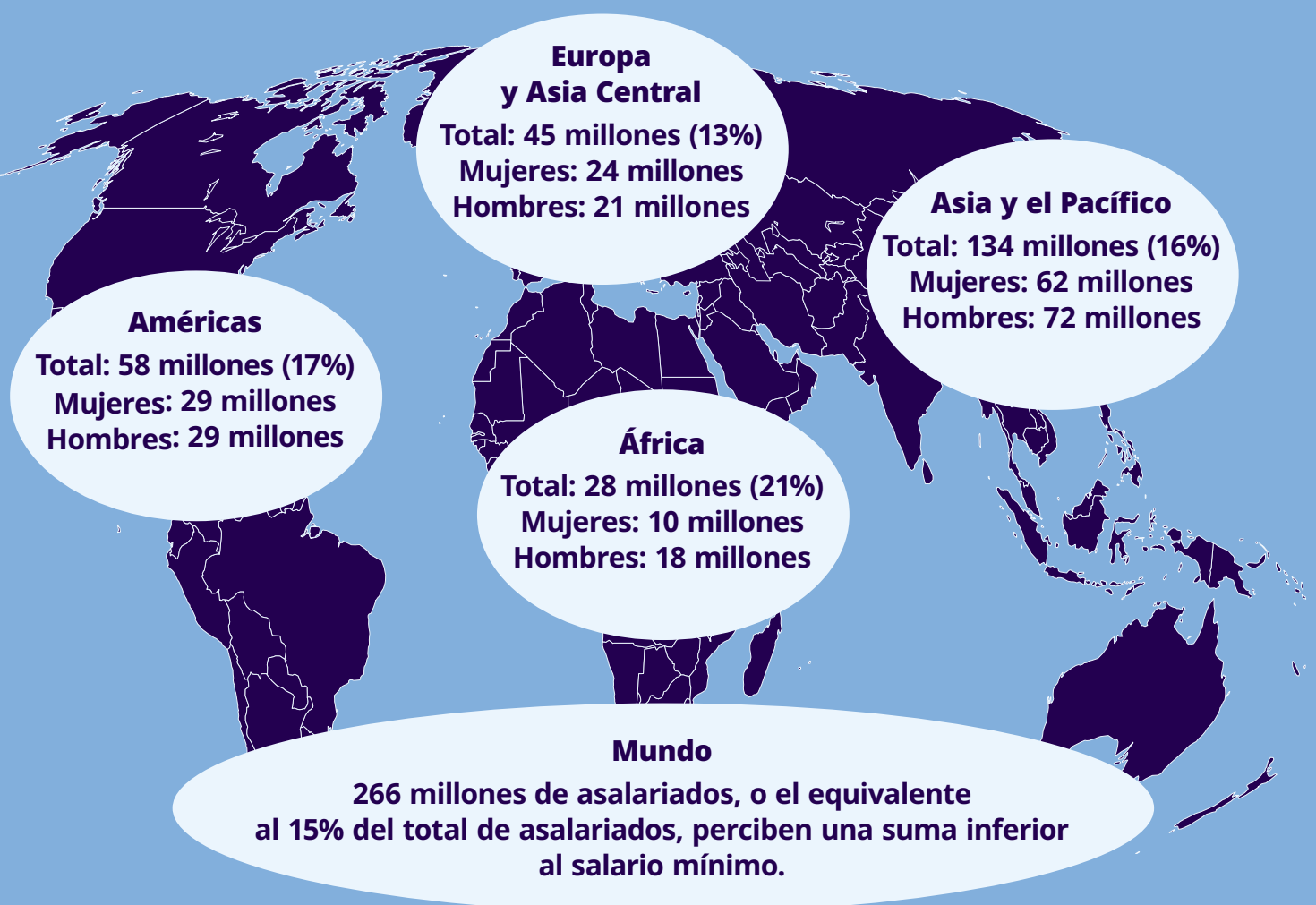
La cobertura legal amplia y el cumplimiento son determinantes de la efectividad del salario mínimo. Lamentablemente, unos 266 millones de trabajadores no alcanzan a ganar el salario mínimo, ya sea porque su ocupación carece de la cobertura legal pertinente o porque la normativa se incumple. El gráfico 7.5 del capítulo anterior representaba los 327 millones de asalariados que perciben una remuneración equivalente al salario mínimo o inferior; en cambio, el gráfico 8.1 incluido a continuación, se centra en los asalariados cuya remuneración es inferior al salario mínimo. Tal como se observa en este gráfico, 266 millones de personas en el mundo, o alrededor del 15 por ciento de todos los asalariados, tienen una remuneración inferior al mínimo oficial. En cuanto a las diferencias regionales, el mayor porcentaje de trabajadores en esta situación corresponde a África: un 21 por ciento estimado, es decir, 28 millones de trabajadores. Sin embargo, la región con el número absoluto más elevado de personas en esta situación es Asia y el Pacífico, donde se estima que 134 millones de asalariados (el 16 por ciento del total de la región) no llegan a percibir el salario mínimo. En las Américas, el correspondiente porcentaje se estima en un 17 por ciento (58 millones de asalariados), mientras que en Europa y Asia Central se sitúa en torno al 13 por ciento (45 millones) de los asalariados de la región.



► 266 millones

de asalariados perciben un salario mínimo inferior al oficial, ya sea porque su ocupación carece de la cobertura legal pertinente o porque la normativa se incumple.

► Gráfico 8.1 Número de asalariados remunerados por debajo del salario mínimo por hora, a nivel mundial y por región, 2019



Nota: Los porcentajes entre paréntesis indican la proporción de trabajadores asalariados de cada región que ganan menos del salario mínimo. Las estimaciones mundiales incluyen los resultados correspondientes a los Estados Árabes, en los que se estima que aproximadamente un millón de asalariados ganan una suma inferior a la del salario mínimo. No se muestran los resultados correspondientes a los Estados Árabes porque no hay suficientes datos para producir estimaciones fiables para esa región.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► 8.2 La cobertura legal de los sistemas de salario mínimo

Si bien algunos sistemas de salario mínimo ofrecen cobertura legal a todos los asalariados, otros introducen excepciones o solo cubren a grupos limitados de trabajadores de determinados sectores u ocupaciones. Hasta la fecha, los dos grupos más frecuentemente excluidos de la cobertura legal de los sistemas de salario mínimo son los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos. Las exclusiones varían de un país a otro, pero otros grupos que suelen quedar al margen son los empleados de empresas familiares y/o de empresas pequeñas, los aprendices y pasantes y los trabajadores con discapacidad (OIT, 2014a). En los casos de no exclusión, estos grupos de asalariados suelen estar sujetos a un monto salarial mínimo específico que tiende a ser inferior al de otras categorías (véase el recuadro 8.1 sobre los trabajadores domésticos). Dado que los trabajadores agrícolas y domésticos se encuentran entre las categorías de trabajadores más frecuentemente excluidas, nuestro análisis ilustrativo en esta sección se centra en estos dos grupos.

En 2020, alrededor del 18 por ciento de los países (29) con salarios mínimos establecidos por ley excluyen de la normativa pertinente a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores domésticos o a ambas categorías. Siete de esos países, a saber, Bangladesh, Camboya, Jordania, Líbano, Pakistán, República Árabe Siria y Sudán, excluyen tanto a los trabajadores agrícolas como a los domésticos. Otros cinco países, el Estado Plurinacional de Bolivia, Chipre, Estados Unidos, Samoa y Timor Leste, excluyen a todos o algunos de los trabajadores agrícolas, pero incluyen a los trabajadores domésticos. Los 17 países restantes: China, El Salvador, Gambia, Guinea-Bissau, Honduras, Indonesia, Japón, Malasia, Mozambique, Nepal, Omán, Perú, República de Corea, República Dominicana, Sri Lanka, Tailandia y Túnez, excluyen a los trabajadores domésticos e incluyen a los trabajadores agrícolas (gráfico 8.2).

► Recuadro 8.1 Trabajadoras y trabajadores domésticos

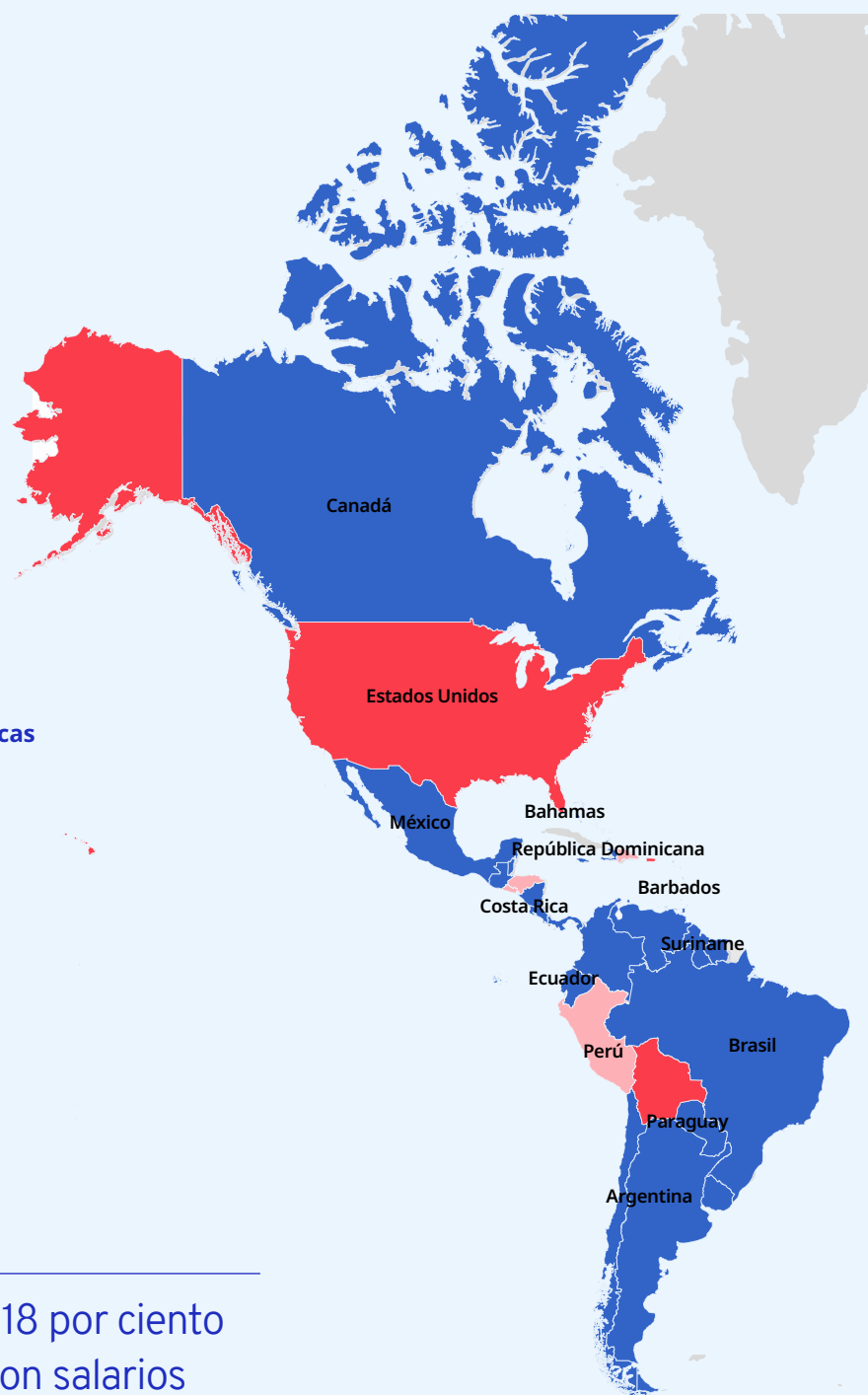
El salario de los trabajadores domésticos se cuenta entre los más bajos de todos los asalariados, y en general equivale a alrededor del 40 por ciento del salario medio, aunque ese porcentaje varía entre el 63,8 por ciento en Honduras (2006) y solo el 14 por ciento en Botswana (2005-2006). Estos trabajadores también suelen quedar excluidos del sistema de salario mínimo y de otras protecciones laborales. Las estimaciones de la OIT para 2011 indican que, en general, unos 22,4 millones de trabajadores domésticos (el 42,6 por ciento del total) no están cubiertos por ninguna disposición sobre el salario mínimo. En algunos casos, están excluidos explícitamente, mientras que en otros o bien se les excluye del ámbito de la definición de asalariado, o las residencias privadas quedan fuera del ámbito de la definición de lugar de trabajo. Incluso en los casos en que los trabajadores domésticos sí gozan de la protección del salario mínimo, el nivel del mismo suele ser inferior al del mínimo nacional. Los datos de la OIT para 2011 indican que 3,1 millones de trabajadores domésticos (el 5,9 por ciento del total) están cubiertos por un salario mínimo inferior al que se aplica a los demás trabajadores (OIT, 2013).

La escasa valoración del trabajo doméstico y su exclusión generalizada de la protección del salario mínimo suele atribuirse a pautas sociales extendidas que tratan ese trabajo no como un trabajo real, sino como un trabajo no calificado y parte natural del papel de la mujer como trabajadora no remunerada en el hogar. Para subsanar la exclusión de los trabajadores domésticos y promover el trabajo decente en ese sector, el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), pide a los Estados Miembros de la OIT que hagan extensivas a los trabajadores domésticos las mismas medidas de protección aplicadas a los demás trabajadores. En el artículo 11, en particular, se pide a los Estados Miembros que adopten medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo. Desde la aprobación de dicho Convenio, muchos países han implantado o aumentado los salarios mínimos de los trabajadores domésticos, o han tratado de mejorar el cumplimiento de la legislación vigente entre los hogares que emplean a trabajadores domésticos. (Para más información sobre políticas y prácticas, véase el próximo informe de la OIT sobre el trabajo doméstico, que se publicará en 2021.)

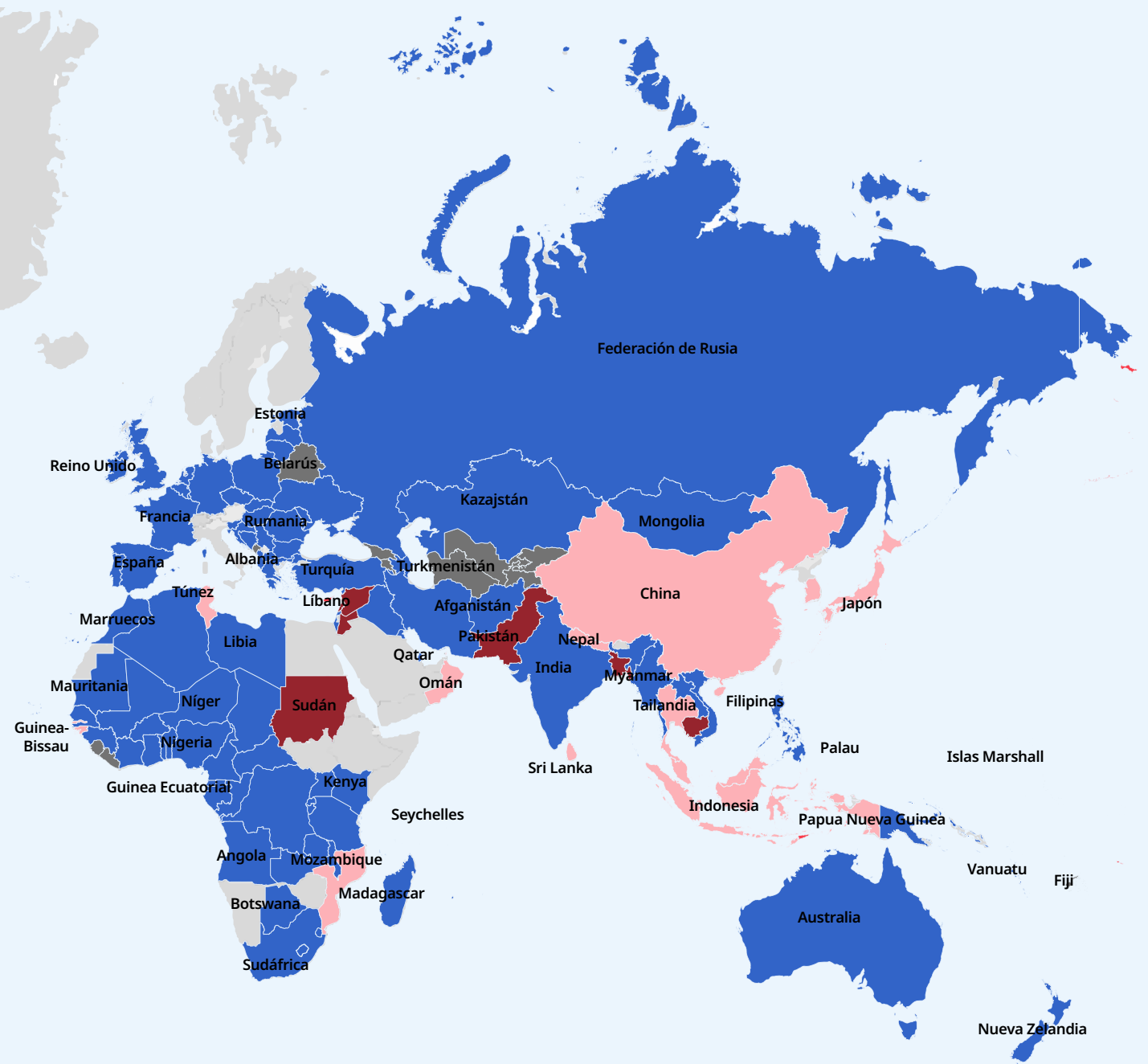
► **Gráfico 8.2 Mapa de los casos en que los trabajadores domésticos agrícolas están excluidos de las políticas de salario mínimo, 2020**

Nota: Este gráfico abarca únicamente los Estados Miembros de la OIT que tienen un salario mínimo establecido por ley. Los países en gris son Estados no miembros de la OIT, países con un salario mínimo establecido mediante negociación colectiva y países que no tienen un salario mínimo.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.



Alrededor del 18 por ciento de los países (29) con salarios mínimos establecidos por ley excluyen de la normativa pertinente a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores domésticos o a ambas categorías.



- Exclusión de los trabajadores domésticos y los trabajadores agrícolas
- Exclusión de los trabajadores domésticos únicamente
- Exclusión de todos los trabajadores agrícolas o una parte de ellos
- Cobertura tanto de los trabajadores domésticos como de los trabajadores agrícolas
- Sin información

La ampliación del sistema de salario mínimo para incluir a los trabajadores domésticos puede contribuir a reducir la desigualdad. En el caso de los trabajadores domésticos, la combinación de salarios bajos y gran número de personas por unidad familiar determina que en muchos países estos hogares en muchos países representen una proporción significativa del 40 por ciento de la población. Por lo tanto, si se garantiza un salario mínimo efectivo para los trabajadores domésticos, esa desigualdad se puede reducir. Por ejemplo, según un estudio realizado en Cabo Verde, quienes viven solos y ejercen el trabajo doméstico perciben menos ingresos laborales per cápita que quienes viven solos y trabajan en otros sectores de la economía; la disparidad es especialmente marcada en el caso de las mujeres (Cabo Verde, Ministerio de Economía, y OIT, 2017). La remuneración neta de quien ejerce el trabajo doméstico es ligeramente superior a la de los trabajadores agrícolas y representa poco más del 50 por ciento del salario medio. El salario mínimo se hizo extensivo a los trabajadores domésticos en un esfuerzo por mejorar sus condiciones de trabajo. Si en el trabajo doméstico se cumpliera la legislación, la desigualdad salarial disminuiría considerablemente. Dado que la mayoría de los trabajadores domésticos (el 80 por ciento) son mujeres, la aplicación del salario mínimo a este sector también serviría para reducir la brecha salarial de género, en particular en el tramo inferior de la distribución salarial (OIT, 2013). Cuando entre los trabajadores domésticos predominan las personas inmigrantes, independientemente de su situación migratoria o de residencia, un salario mínimo aplicable a todo el sector también puede servir para reducir las desigualdades entre los trabajadores migrantes y los nacionales.



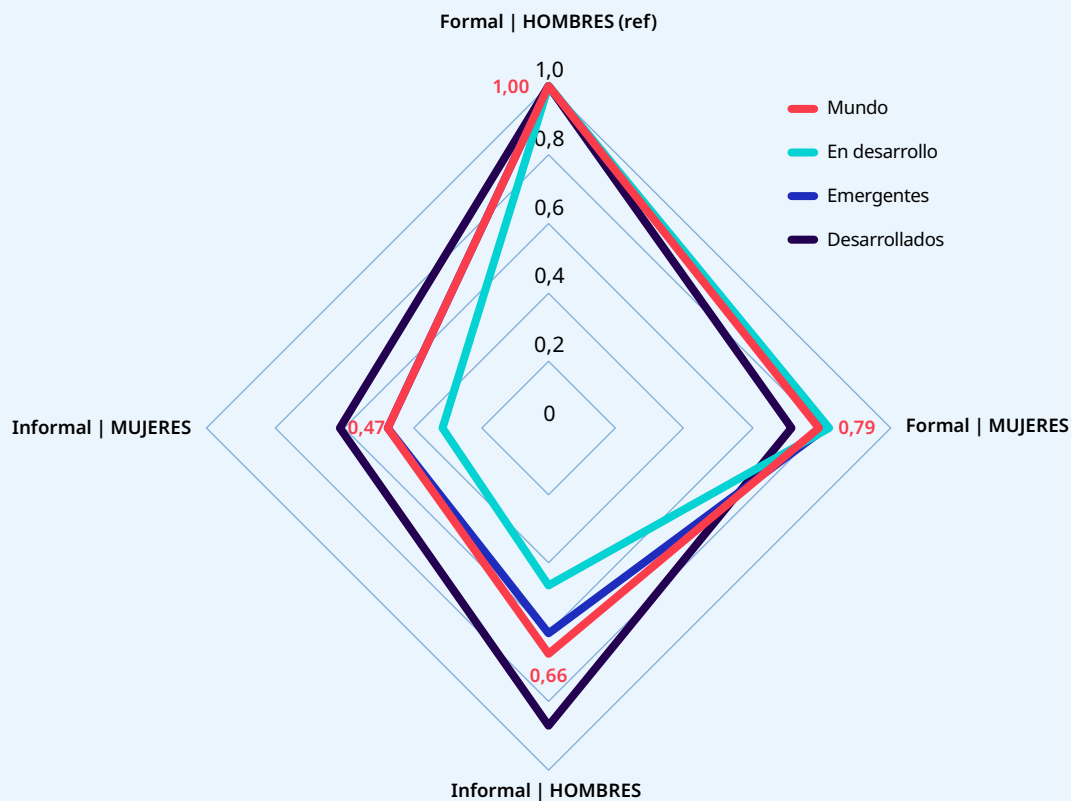
► 8.3 El incumplimiento y la economía informal

Las altas tasas de incumplimiento también reducen la efectividad de los salarios mínimos. El incumplimiento perjudica no solo a los trabajadores y las familias, cuyos derechos son vulnerados, sino también a los empleadores que cumplen la normativa, ya que las empresas que la incumplen se benefician de una ventaja económica ilegítima. Las tasas de incumplimiento varían mucho de un país a otro y dependen de muchos factores, como el diseño de las políticas de salario mínimo, la estructura del sistema (incluido el número de salarios mínimos vigentes), el nivel de la(s) cuantía(s), el nivel y la eficacia de las consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, y la aplicación de medidas de control del cumplimiento apropiadas. En cuanto al último punto, hay una gama de medidas de este tipo que pueden ponerse en práctica para aumentar el cumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo. Entre ellas figuran las inspecciones laborales selectivas; las campañas de información y sensibilización; las actividades de aumento de la capacidad de los representantes de empleadores y trabajadores; los canales que permiten a los trabajadores reclamar sus derechos mediante denuncias individuales y también mediante acciones colectivas; las sanciones disuasivas del incumplimiento; la vigilancia y las prácticas de compra responsable dentro de las cadenas mundiales de suministro; y los programas de empleo público que pagan el salario mínimo (OIT, 2016).

Uno de los indicadores más significativos del incumplimiento es la alta incidencia de la informalidad; ello plantea un gran inconveniente para los derechos de los trabajadores en general, entre otras cosas, para la observancia del salario mínimo. En todo el mundo, 2000 millones de trabajadores, o el 61,2 por ciento de la población asalariada del mundo, trabajan en el sector informal (OIT, 2018). Esta cifra incluye no solo a los muchos millones de trabajadores por cuenta propia, sino también a unos 724 millones de asalariados, entre ellos muchos trabajadores domésticos, trabajadores eventuales y trabajadores de microempresas. Una característica común de estos trabajadores es que no están reconocidos o suficientemente protegidos, en la legislación o en la práctica, en los marcos jurídicos y reglamentarios pertinentes, y a raíz de ello tienden a tener un mayor grado de vulnerabilidad (OIT, 2002). Es probable que los trabajadores del sector informal carezcan de derechos laborales, como el acceso a la negociación colectiva, y en consecuencia tienden a sufrir condiciones de trabajo deficientes, entre otras cosas, una remuneración inferior al salario mínimo. Por lo tanto, es evidente que en los países con un nivel alto de informalidad, para que los salarios mínimos sean efectivos, debe haber medidas complementarias que fomenten la formalización.

Las altas tasas de empleo en el sector informal socavan el papel de los salarios mínimos en la protección de la mujer contra la discriminación salarial por motivos de género. Los asalariados de la economía informal, en particular las mujeres, ganan en promedio mucho menos que los de la economía formal. A nivel mundial, los ingresos medios de los del sector informal equivalen al 62 por ciento de los ingresos medios de los asalariados formales. Esta disparidad tiene consecuencias importantes en el extremo inferior de la distribución salarial, donde normalmente se encuentran los salarios peor pagados. En esta panorámica general hay importantes variaciones específicas de género. Como se ilustra en el gráfico 8.3, una mujer con un empleo informal gana en promedio el 47 por ciento del salario mensual medio de un hombre con un empleo formal, mientras que un varón asalariado informal gana el 66 por ciento del salario del que tiene uno con un empleo formal, y una mujer con un empleo formal percibe en promedio el 79 por ciento del salario de su homólogo masculino. La diferencia más baja entre el salario mensual medio de las mujeres en el empleo informal y el de los hombres con empleo formal se registra en los países en desarrollo.

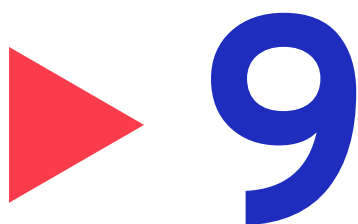
► **Gráfico 8.3 Relación entre el salario mensual promedio de las mujeres en el empleo asalariado formal e informal y el de los hombres en el empleo asalariado informal, y el salario mensual medio de los hombres en el empleo formal**



Nota: Las estimaciones mundiales están ponderadas por el número de asalariados. La cuantía se basa en datos de 92 países, el equivalente al 81 por ciento del empleo mundial (el 66 por ciento del empleo total en los países en desarrollo, el 87 por ciento en las economías emergentes y el 65 por ciento en los países desarrollados). Se aplicó la definición de empleo informal de la OIT (véase OIT, 2018, recuadro 2).

Fuente: Cálculos de la OIT basados en conjuntos de microdatos de las encuestas nacionales de hogares.

Para promover el cumplimiento cabría también esforzarse por aumentar la productividad. La baja productividad es uno de los motores de la informalidad y repercute en el nivel de incumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo. Los bajos ingresos de la economía informal suelen reflejar la baja productividad laboral en este ámbito de la economía. La gran mayoría de las empresas de la economía informal son pequeñas unidades. Más del 75 por ciento del empleo informal total tiene lugar en empresas que emplean a menos de diez trabajadores (OIT, 2018; Bonnet, de próxima publicación). En promedio, la productividad laboral de las empresas de la economía informal es inferior a la mitad de la de las empresas de la economía formal (OCDE y OIT, 2019). En cierta medida, ello refleja el bajo nivel de instrucción tanto de los propietarios de las empresas como de los empleados de este ámbito. Otros factores que explican esa disparidad de la productividad son la falta de acceso a los servicios financieros, que se traduce en limitaciones de capital para las empresas del sector informal y en un funcionamiento por debajo del nivel de producción eficiente, y la falta de acceso a los servicios de desarrollo empresarial, los mercados y los bienes públicos fundamentales. Si no se adoptan medidas para aumentar la productividad en el extremo menos productivo de la economía, se corre el riesgo de que demasiadas empresas se vean imposibilitadas de cumplir la legislación sobre el salario mínimo.



El nivel del salario mínimo

► 9.1 ¿Qué es un salario mínimo de nivel adecuado?

El segundo factor en importancia que determina el efecto de un salario mínimo en la desigualdad es el nivel en el que se establece. La fijación y el ajuste de este nivel son tal vez una de las partes más difíciles de la aplicación de una política de salario mínimo, y deben hacerse con la plena participación de los interlocutores sociales y mediante un diálogo social de base empírica. Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores y sus familias contra los salarios indebidamente bajos o la pobreza. Si el nivel es demasiado alto, el cumplimiento será deficiente y/o habrá efectos adversos en el empleo. La fijación de un nivel de salario mínimo adecuado entre estos dos extremos no es tarea fácil y ha de tener en cuenta el contexto social y económico del país, así como el número de cuantías mínimas vigentes. Con miras a que los salarios mínimos sean adecuados –aspecto que se destaca en la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (OIT, 2019b)–, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), insta a aplicar un enfoque equilibrado y de base empírica que permita establecerlo teniendo en cuenta, por una parte, las necesidades de los trabajadores y sus familias y, por la otra, los factores económicos. Es crucial que estos dos conjuntos de consideraciones estén en equilibrio, para que los salarios mínimos se adapten al contexto nacional, y que se contemplen tanto la protección efectiva de los trabajadores como el desarrollo de empresas sostenibles.

¿Cuáles son hoy los niveles de los salarios mínimos en todo el mundo? Aunque esta pregunta parece bastante sencilla, en algunos casos la respuesta resulta bastante compleja, y la comparación entre países debe hacerse con prudencia. En primer lugar, dada la complejidad de algunos de los sistemas de salario mínimo examinados en el capítulo 7, una pregunta crucial es qué tarifa seleccionar como indicativa en aquellos países donde hay varios salarios mínimos. En segundo lugar, hay muchas maneras de analizar el nivel de los salarios mínimos. En general, pueden cuantificarse en términos absolutos (valores monetarios) y relativos (comparación del nivel del salario mínimo con la distribución salarial del país). Por lo que respecta a la cuantificación en términos absolutos, en la sección siguiente se presentan los niveles de los salarios mínimos brutos, tanto en valores nominales en dólares de los Estados Unidos como en valores constantes en paridad de poder adquisitivo (PPA)⁸. La utilización de valores en PPA tiene en cuenta las diferencias de poder adquisitivo entre los salarios mínimos de los

⁸ El factor de conversión PPA es el número de unidades de la moneda de un país necesarias para comprar las mismas cantidades de bienes y servicios en el mercado interno que las que se comprarían con un dólar en los Estados Unidos. Este factor de conversión es para el consumo privado (es decir, se calcula sobre la base del gasto de consumo final de los hogares). En la mayoría de las economías, el valor en PPA se extrapola a partir de las estimaciones de referencia del Programa de Comparación Internacional (PCI) de 2011 o se imputa mediante un modelo estadístico basado en el PCI de 2011. El factor de conversión de 47 países de ingreso alto y mediano alto se obtiene de Eurostat y de la OCDE.

distintos países, permite establecer algunas comparaciones entre ellos y también en relación con los umbrales internacionales de pobreza establecidos por el Banco Mundial⁹. En cuanto a la medición en términos relativos, en la sección 9.2 se presentan los niveles de los salarios mínimos en relación con la mediana salarial (es decir, el salario que se encuentra en el centro de la distribución) y el salario medio (promedio) de cada país.

El salario mínimo bruto se utiliza en todos los análisis de la siguiente sección. Ahora bien, cabe señalar que en algunos países los salarios mínimos brutos pueden desviarse significativamente de los salarios mínimos netos. Una de las características interesantes del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), es su especial preocupación por las condiciones de vida de los trabajadores: en el artículo 3 se hace hincapié en la necesidad de tomar en consideración las necesidades de los trabajadores y sus familias, incluido el costo de vida y el nivel de vida relativo de otros grupos sociales. En tal sentido, el salario mínimo debe proporcionar a las personas unos ingresos suficientes que garanticen una vida digna y un nivel satisfactorio de inclusión social. Cabe tener en cuenta el nivel neto de los salarios mínimos porque, para atender a sus necesidades inmediatas, las personas solo pueden utilizar la parte del salario que les queda disponible después de pagar el impuesto sobre la renta, las cotizaciones a la seguridad social y todo otro gravamen. En el recuadro 9.1 se destacan las prácticas relativas al impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social en 42 países representativos de todas las regiones del mundo y todos los niveles de ingreso de los países.

⁹ Estos umbrales de pobreza se establecen en función de los niveles de ingresos diarios de los individuos. Los tres de interés a los efectos del presente informe son: 1,9 dólares de los Estados Unidos por día, que es el umbral de pobreza típico de los países más pobres del mundo; 3,2 dólares de los Estados Unidos por día, el correspondiente umbral para los países de ingreso mediano bajo; y 5,5 dólares de los Estados Unidos por día, la cifra equivalente para los países de ingreso mediano alto.



► **Recuadro 9.1 Impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones a la seguridad social de quienes perciben el salario mínimo**

Mirar más allá de los valores brutos de los salarios mínimos nos permite obtener una imagen más precisa de la medida en que un determinado nivel de salarios podría cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias^a. En general, los salarios mínimos se definen como cantidades brutas y, por consiguiente, están sujetos al impuesto sobre la renta de las personas físicas. Las cotizaciones a la seguridad social no son lo mismo que el impuesto sobre la renta, ya que proporcionan al asalariado diversas prestaciones en efectivo o en especie en caso de riesgos de la vida, no obstante, reducen el salario neto. Si se tienen en cuenta las cotizaciones a la seguridad social, que en general son obligatorias, se afina aún más el proceso de cálculo de la renta neta mensual disponible de los asalariados que perciben el salario mínimo^b. El gráfico B9.1.1 presenta la descomposición del salario mínimo bruto de una persona soltera sin hijos, y destaca la parte que queda después del pago del impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social: el salario mínimo vital. Estas estimaciones se basan en información fiscal accesible de 42 países seleccionados representativos de todas las partes del mundo (gráfico B9.1.1 a) y todos los niveles de ingreso de los países (gráfico B9.1.1 b)). En el gráfico B9.1.2 aparecen las tasas de imposición del impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social de los distintos países de la muestra.

Teniendo en cuenta solo el impuesto sobre la renta de las personas físicas, el salario mínimo neto es lo que queda después de deducir el pago del impuesto sobre la renta. Definido de esta manera, el salario mínimo neto de un solo perceptor del salario mínimo sin hijos oscila entre casi el 100 por ciento del salario mínimo bruto en los países de ingreso bajo y el 95 por ciento en los países de ingreso alto, siendo el promedio mundial de alrededor del 97 por ciento. Sin embargo, en algunos países, en particular los que tienen impuestos fijos, la proporción es mucho más baja. En cuanto a las diferencias regionales, los salarios mínimos netos más bajos se observan en Europa y Asia Central, donde ascienden a alrededor del 91 por ciento del salario mínimo bruto, mientras que en África y las Américas la relación más alta es de alrededor del 99 por ciento en ambos casos. Los asalariados de Asia y el Pacífico «captan» el 97 por ciento de su salario mínimo bruto tras deducir el impuesto sobre la renta de las personas físicas. En los Estados Árabes no existe un impuesto sobre la renta de las personas físicas, de ahí que el salario mínimo neto sea del 100 por ciento en los países de la región. Este mismo nivel del 100 por ciento después de tener en cuenta el impuesto sobre la renta de las personas físicas se alcanza en otros 25 países, porque a los asalariados remunerados con el salario mínimo –ubicados en el extremo inferior de la distribución de la

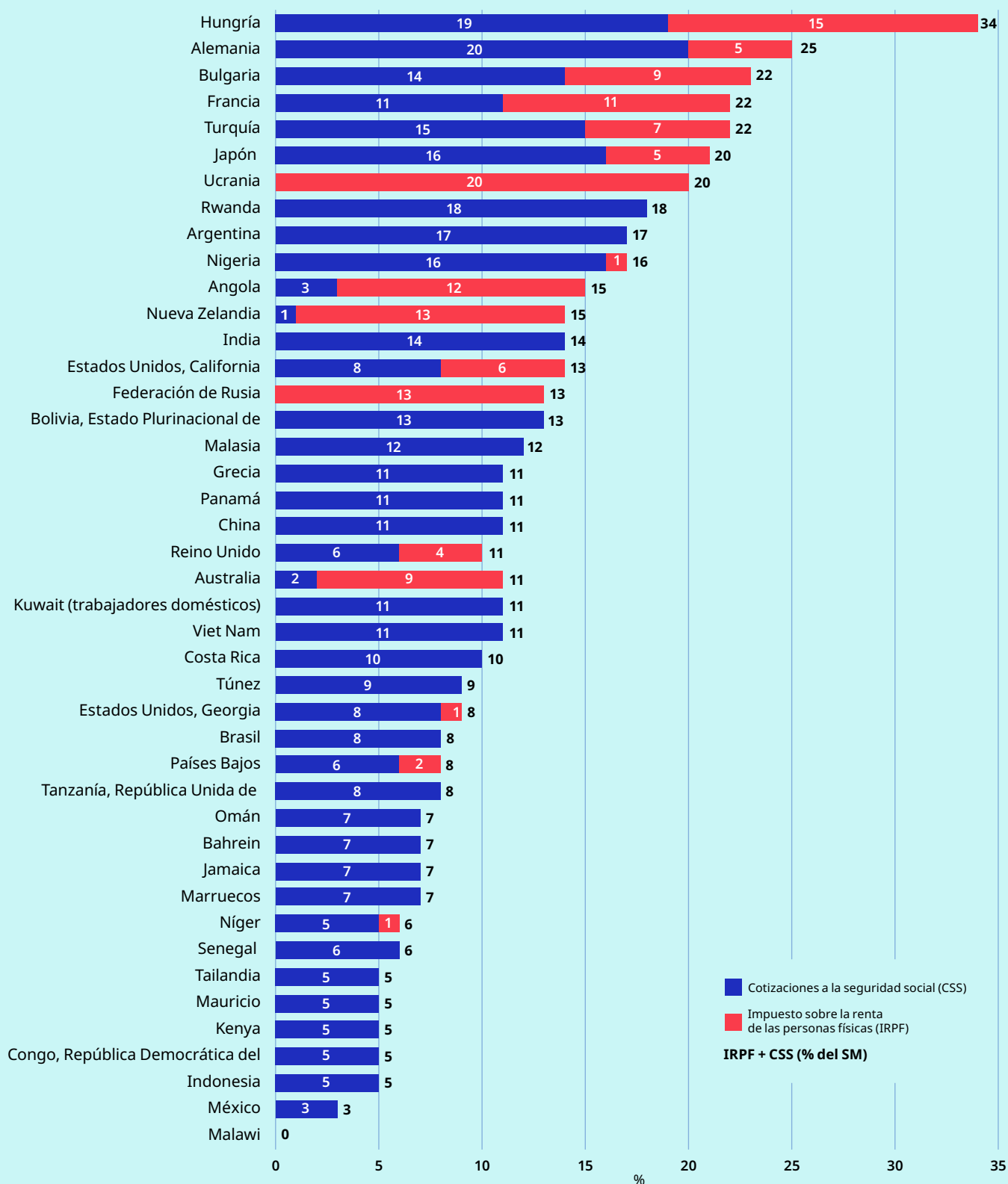
► **Gráfico B9.1.1 Descomposición del salario mínimo bruto en una muestra de 42 países, por: a) región y b) nivel de ingresos del país, 2019 (porcentajes)**



Nota: Las estimaciones son para un solo individuo sin hijos.

Fuente: Cálculos de la OIT basados en información fiscal disponible para 42 países.

► **Gráfico B9.1.2 Impuesto sobre la renta de las personas físicas y cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores solos sin hijos que perciben el salario mínimo (porcentaje del salario mínimo bruto), 42 países, 2019**



SM = salario mínimo. IRPF = impuesto sobre la renta de las personas físicas. CSS = cotizaciones a la seguridad social.

Nota: La diferencia en los totales se debe al redondeo de las estimaciones. Malawi, Federación de Rusia y Ucrania son los únicos países de la muestra en los que los asalariados están exentos de las cotizaciones a la seguridad social. En los siguientes países, el cálculo del impuesto sobre la renta de las personas físicas tiene en cuenta los créditos fiscales a los que tienen derecho quienes perciben el salario mínimo (las fuentes figuran entre paréntesis): Australia (Australian Taxation Office, sin fecha); Grecia (OCDE, 2019b); Kenya (Ernst and Young Global, 2019); México (OCDE, 2019b); Países Bajos (OCDE, 2019b); Nueva Zelandia (Inland Revenue, no datado); Turquía (PwC, 2019); Estados Unidos, California (Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, National Finance Center, 2019).

Fuente: Para las cotizaciones a la seguridad social: AISS (sin fecha).

► Recuadro 9.1 (cont.)

renta— se les ofrecen diversas deducciones fiscales, créditos fiscales e incluso exenciones de impuestos. Además, la reducción de las tasas del impuesto sobre la renta de las personas físicas también ha contribuido a mejorar los salarios mínimos netos en los países que utilizan la tributación progresiva, como es el caso del 84 por ciento de los países de la muestra. Por el contrario, un impuesto de tipo fijo sobre la renta parece ser perjudicial para quienes perciben el salario mínimo, como lo indica la importante variación de los salarios mínimos netos entre los sistemas de tributación de tipo fijo y los de tributación progresiva: el 92 y el 98 por ciento del salario mínimo bruto, respectivamente. Entre los países que utilizan tasas fijas para el impuesto sobre la renta de las personas físicas figuran el Estado Plurinacional de Bolivia, Bulgaria, Federación de Rusia, Hungría, Jamaica, Mauricio y Ucrania.

Para hacerse una idea de conjunto es necesario tener en cuenta las cotizaciones a la seguridad social y el impuesto sobre la renta de las personas físicas. El salario mínimo se obtiene deduciendo las cotizaciones de quienes perciben el salario mínimo neto. Cabe reiterar que las cotizaciones salariales de seguridad social más altas cobradas a un perceptor del salario mínimo oficial solo y sin hijos se registran en Europa y Asia Central; por lo tanto, es la región que presenta los salarios mínimos netos más bajos: de alrededor del 81 por ciento del salario mínimo bruto (gráfico B9.1.1 a))^c. Esta relación es considerablemente inferior al promedio mundial del 88 por ciento. Los salarios netos más altos están en África, las Américas y los Estados Árabes, donde los trabajadores que perciben el salario mínimo preservan entre el 90 y el 92 por ciento del salario después del pago del impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social. En cuanto a las diferencias entre los grupos de países clasificados en función de su ingreso, se observan variaciones menos marcadas, ya que en los países de ingreso alto la proporción media del salario mínimo efectivo es del 86 por ciento, mientras que en los de ingreso mediano es de alrededor del 89 por ciento. Sin embargo, estas cifras medias ocultan variaciones considerables dentro de los grupos, especialmente en el grupo de ingreso alto, en el que las relaciones del salario neto varían del 66 por ciento en Hungría al 92 por ciento en los Países Bajos y el estado estadounidense de Georgia, y al 93 por ciento en Bahrein y Omán (gráfico B9.1.2).

Es interesante que, aunque las cotizaciones a la seguridad social tienen un tope y que en general se calculan utilizando una tasa fija, representen alrededor de tres cuartas partes del total de los gravámenes sobre los salarios mínimos (impuesto sobre la renta más cotizaciones a la seguridad social). Esa proporción oscila entre el 54 por ciento en Europa y Asia Central, el 93 por ciento en las Américas y el 100 por ciento en los Estados Árabes. El promedio es del 73 por ciento en Asia y el Pacífico y del 86 por ciento en África. Sin embargo, por lo general las cotizaciones a la seguridad social se recaudan a una tasa uniforme, sin deducciones ni créditos (reducciones directas de las cantidades adeudadas)^d. Además, en más de la mitad de los países de la muestra, las cotizaciones a la seguridad social se calculan sobre la base de una cantidad máxima^e. En su artículo 71, el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), estipula que las cotizaciones a la seguridad social deben recaudarse «en forma que evite que las personas de recursos económicos modestos tengan que soportar una carga demasiado onerosa» y que tenga en cuenta su situación económica.

Por consiguiente, hay un margen considerable para mejorar los medios de vida de los trabajadores remunerados con el salario mínimo mediante el impuesto sobre la renta y las políticas de seguridad social. Si bien las políticas de impuesto sobre la renta podrían introducir tasas más progresivas para gravar los ingresos de las personas y evitar las tasas fijas, las medidas de seguridad social podrían adoptar la forma de reducciones subvencionadas por el gobierno o logradas mediante subvenciones cruzadas dentro del sistema de seguridad social. Esas reducciones también podrían beneficiar a los empleadores, al ayudar a reducir los costos laborales de los trabajadores con salarios mínimos, acelerar la transición a la formalidad y mejorar el nivel de cumplimiento del salario mínimo. El déficit de ingresos resultante de esas medidas podría compensarse aumentando los topes utilizados para calcular las cotizaciones a la seguridad social, siguiendo un enfoque de base empírica que garantizara que la productividad de los trabajadores con ingresos elevados no se viera afectada.

^a Entre los estudios anteriores sobre la tributación de los perceptores del salario mínimo figura un capítulo del informe de la OCDE *Taxing wages* que abarca el periodo 2005-2006 (OCDE, 2007) y el documento de trabajo preliminar. El autor de este último observó que quienes están remunerados con el salario mínimo deben asumir cargas fiscales considerables (Immervoll, 2007). A conclusiones similares llegaron Marx, Marchal y Nolan (2012), quienes se centraron en los países europeos y los Estados Unidos, y compararon los paquetes de ingresos netos al nivel del salario mínimo en función de las situaciones familiares.

^b Las medidas financieras de ayuda a los hogares de bajos ingresos, como las que existen en muchos países, también podrían aumentar los ingresos mensuales disponibles. Sin embargo, esas medidas deben tratarse con mucho cuidado, ya que la captación de esas prestaciones es limitada, incluso en los países desarrollados. Véase Dubois y Ludwinek (2015).

^c Cabe señalar que el mayor volumen de las cotizaciones a la seguridad social observadas en Europa y Asia Central suelen ir asociadas a niveles de protección social y de cobertura más elevados (OIT, 2017).

^d Excepto en los Países Bajos, donde los asalariados pueden reducir sus obligaciones de seguridad social en una cierta fracción de sus créditos fiscales.

^e Tal es el caso en 25 de los 42 países seleccionados: Alemania, Argentina, Bahrein, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Bulgaria, Estados Unidos, Francia, Grecia, India, Indonesia, Japón, Kenya, Kuwait, Malasia, Marruecos, Mauricio, México, Níger, Omán, Reino Unido, Senegal, Tailandia, Turquía y Viet Nam.

► 9.2 ¿En qué nivel se establecen los salarios mínimos?

Niveles absolutos

A nivel mundial, el valor de la mediana de los salarios mínimos brutos para 2019 es de 486 dólares de los Estados Unidos (PPA) mensuales, es decir, que la mitad de los países del mundo tiene los salarios mínimos fijados por debajo de ese valor, y la otra mitad, por encima. La gama completa de salarios mínimos mensuales va desde los 5 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Uganda hasta los 2433 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Luxemburgo. Si se comparan estos niveles con los umbrales internacionales de pobreza del Banco Mundial, se observa que en cinco países el nivel del salario mínimo es inferior al umbral de pobreza extrema, que actualmente se define en 1,90 dólares (PPA) por persona y por día. En ocho países el nivel es inferior al umbral de pobreza de 3,2 dólares de los Estados Unidos; el número de países aumenta a 18 si se toma el umbral de 5,5 dólares de los Estados Unidos.

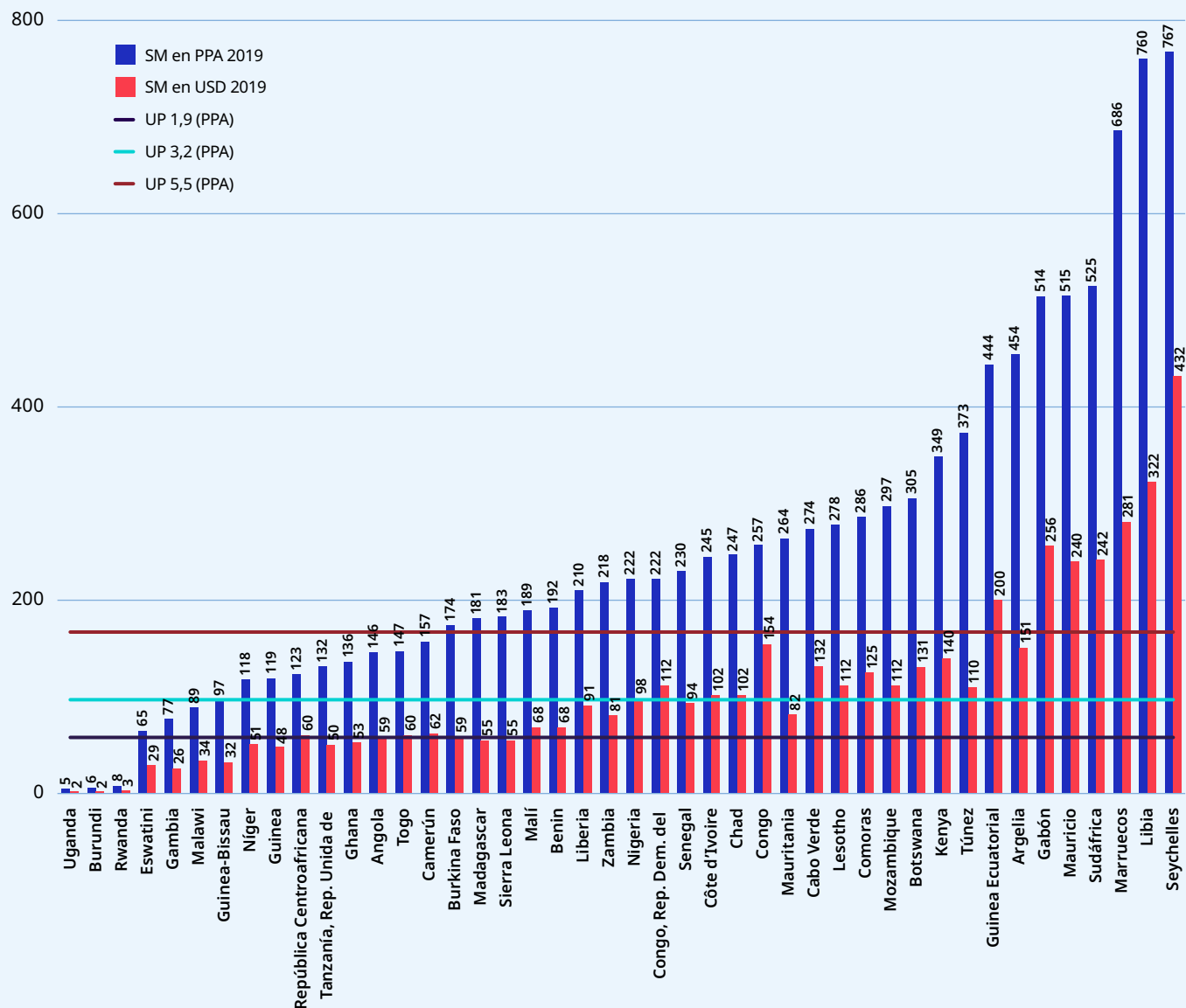


486 dólares de los Estados Unidos PPA/mes

A nivel mundial, el valor de la mediana de los salarios mínimos brutos para 2019 es de 486 dólares de los Estados Unidos (PPA) mensuales, es decir, que la mitad de los países del mundo tiene los salarios mínimos fijados por debajo de ese valor, y la otra mitad, por encima.

En África, el valor de la mediana del salario mínimo mensual es de 220 dólares (PPA), con valores que oscilan entre 5 dólares (PPA) en Uganda y 767 dólares (PPA) en Seychelles (gráfico 9.1). Los salarios mínimos más altos se encuentran en Seychelles, Libia, Marruecos y Sudáfrica; los más bajos, en Uganda, Burundi y Rwanda. El nivel de los salarios mínimos de estos tres últimos países proporciona un ingreso que no llega siquiera al umbral de la pobreza extrema de 1,90 dólares de los Estados Unidos diarios (gráfico 9.1). En Eswatini, Gambia y Malawi, los montos están por debajo del umbral de pobreza de 3,2 dólares diarios, y en otros países el salario mínimo no alcanza el umbral de pobreza más elevado de 5,5 dólares diarios.

► **Gráfico 9.1 Niveles del salario mínimo mensual bruto en África, 2019**
(valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)

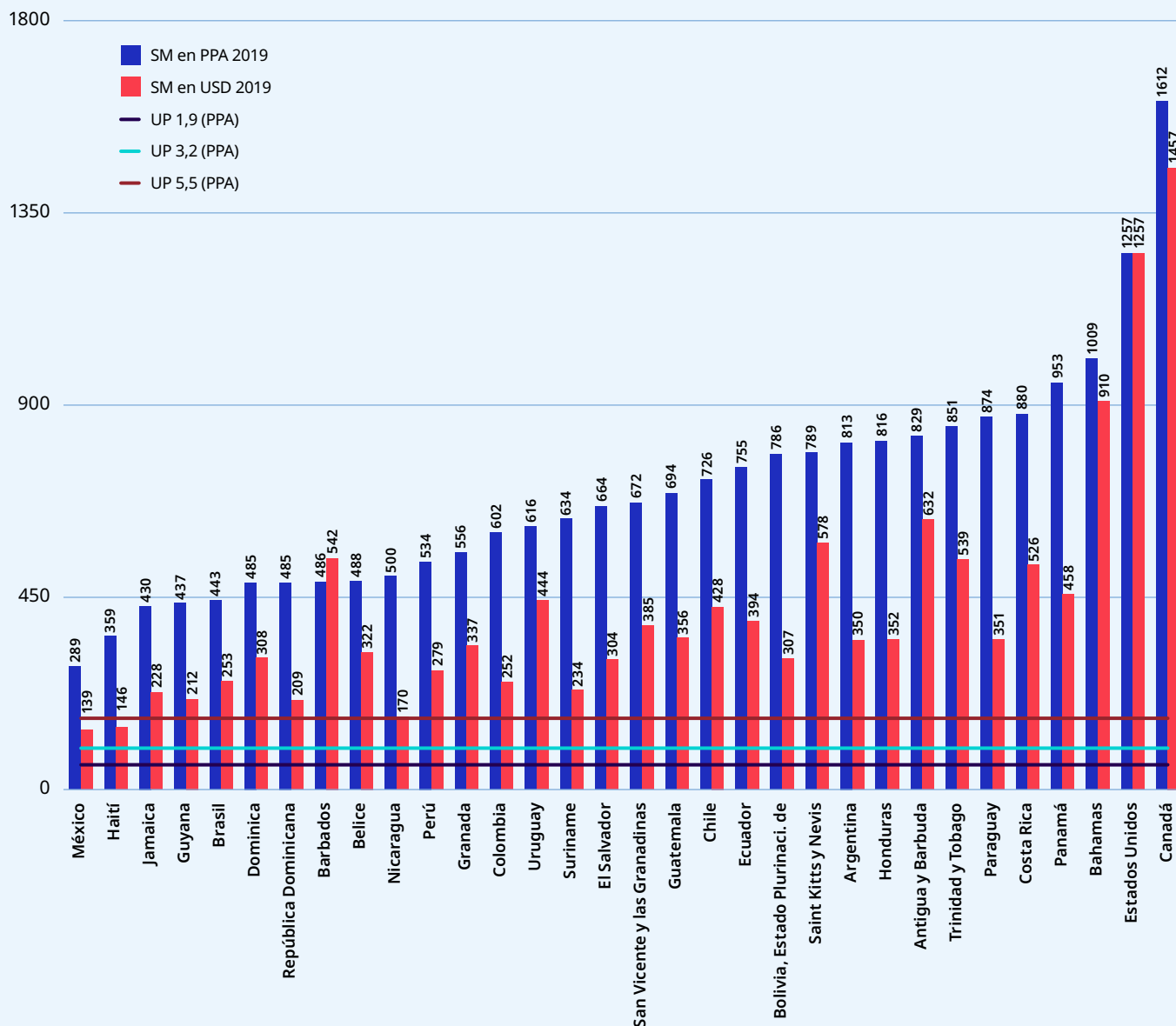


SM = salario mínimo. UP = umbral de pobreza. PPA = paridad de poder adquisitivo.

Nota: Los datos se refieren a las cuantías del salario mínimo nacional cuando lo hay. En el caso de los países con varios salarios mínimos, la cuantía seleccionada se refiere: al umbral mínimo del salario mínimo nacional, si lo hay; a la tarifa aplicada a las zonas urbanas cuando los valores difieren entre las zonas urbanas y rurales; a la cuantía sectorial (por ejemplo, el SMIG) cuando el salario mínimo sectorial no es el mismo que el agrícola (por ejemplo, los sistemas SMIG/SMAG); a la cuantía para los trabajadores no calificados o la categoría ocupacional más baja cuando los valores difieren según el nivel de calificación o la ocupación; a la cuantía aplicada a las empresas nacionales cuando los valores difieren entre las empresas nacionales y extranjeras; a la cuantía regional más baja cuando los valores difieren entre las distintas regiones y no existe un umbral salarial mínimo nacional; a la cuantía aplicada a las pequeñas empresas cuando los valores difieren en función del tamaño de la empresa; y a la cuantía para el sector manufacturero cuando los valores difieren según el sector (si dentro del sector manufacturero hay varios salarios mínimos, se selecciona la cuantía más baja). Para más información, véase el anexo II.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles del salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA; Indicadores del Desarrollo Mundial (octubre de 2020), del Banco Mundial, para los tipos de cambio.

► **Gráfico 9.2 Niveles del salario mínimo mensual bruto en las Américas, 2019**
(valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)



SM = salario mínimo. UP = umbral de pobreza. PPA = paridad de poder adquisitivo.

Nota: Los datos se refieren a las cuantías del salario mínimo nacional cuando lo hay. En el caso de los países con varios salarios mínimos, el valor seleccionado se refiere: al umbral mínimo del salario mínimo nacional cuando lo hay; a la tarifa aplicada a las zonas urbanas cuando los valores difieren entre las zonas urbanas y rurales; a la cuantía sectorial (por ejemplo, el SMIG) cuando el salario mínimo sectorial no es el mismo que el agrícola (por ejemplo, los sistemas SMIG/SMAG); a la cuantía para los trabajadores no calificados o la categoría ocupacional más baja cuando los valores difieren según el nivel de calificación o la ocupación; a la cuantía aplicada a las empresas nacionales cuando los valores difieren entre las empresas nacionales y extranjeras; a la cuantía regional más baja cuando los valores difieren entre las distintas regiones y no existe un umbral salarial mínimo nacional; a la cuantía aplicada a las pequeñas empresas cuando los valores difieren en función del tamaño de la empresa; y a la cuantía para el sector manufacturero cuando los valores difieren según el sector (si dentro del sector manufacturero hay varios salarios mínimos, se selecciona la cuantía más baja). Para más información, véase el anexo II.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles del salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA; Indicadores del Desarrollo Mundial (octubre de 2020), del Banco Mundial, para los tipos de cambio.

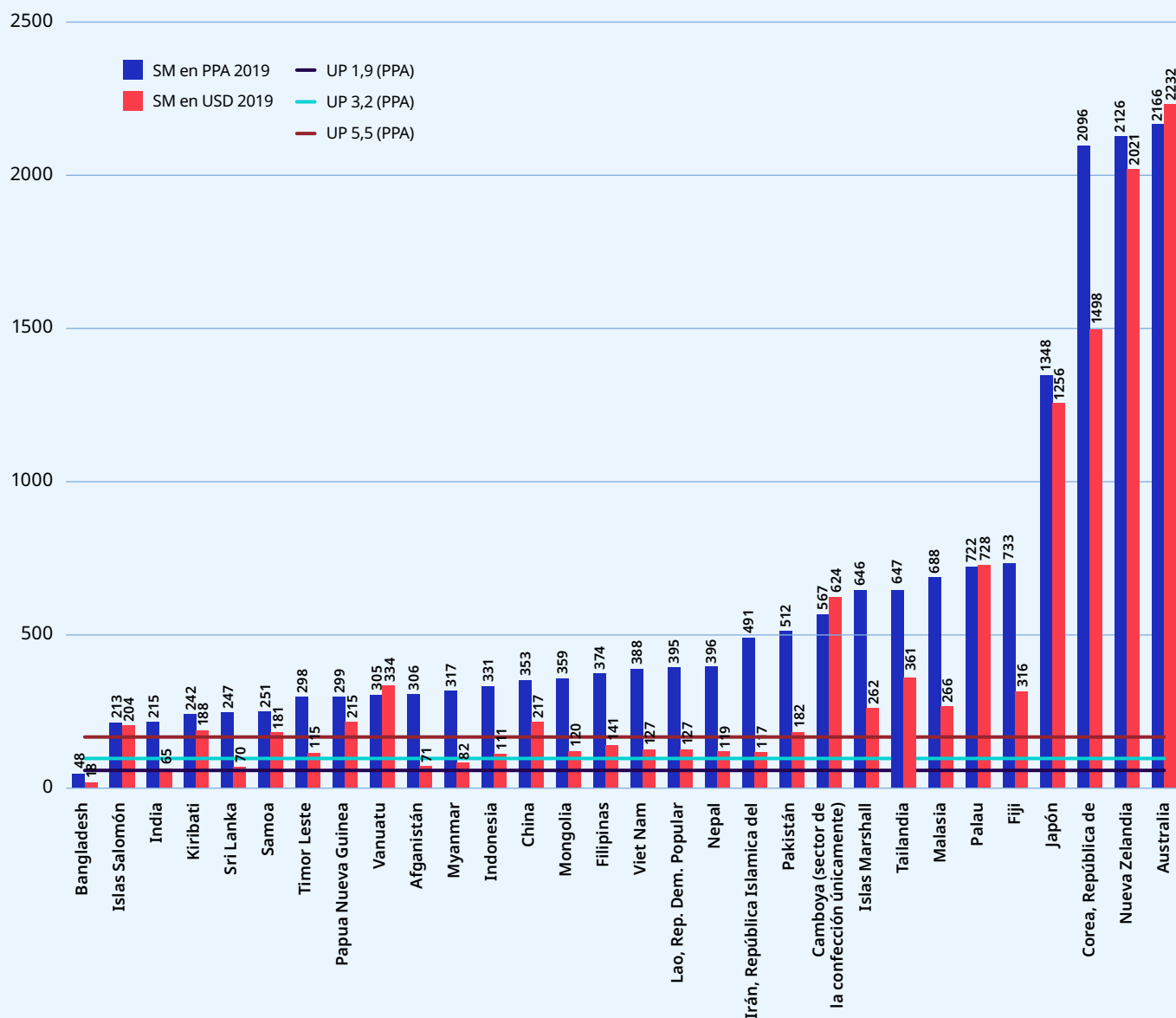
En las Américas, el valor de la mediana del salario mínimo mensual es de 668 dólares de los Estados Unidos (PPA), con valores que oscilan entre 289 dólares de los Estados Unidos (PPA) en México y 1612 dólares de los Estados Unidos (PPA) en el Canadá (gráfico 9.2). Los salarios mínimos más altos se encuentran en el Canadá y los Estados Unidos, y los más bajos en México, Haití y Jamaica. Todos los países de las Américas tienen salarios mínimos fijados por encima de los tres umbrales internacionales de pobreza cuando se convierten a valores en PPA.

En Asia y el Pacífico, el valor de la mediana del salario mínimo mensual es de 381 dólares de los Estados Unidos (PPA), con valores que oscilan entre 48 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Bangladesh y 2166 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Australia (gráfico 9.3). En esta región se observa una clara división entre las economías desarrolladas y las economías en desarrollo; cuatro países desarrollados, a saber, Japón, República de Corea, Nueva Zelandia y Australia, destacan por el nivel más alto de sus salarios mínimos, que oscilan entre 1348 dólares (PPA) y 2166 dólares (PPA) mensuales. Los salarios mínimos de la mayor parte de los demás países de la región se fijan entre 200 dólares de los Estados Unidos (PPA) y 800 dólares de los Estados Unidos (PPA) por mes. El único país de Asia y el Pacífico cuyo salario mínimo tiene un nivel que ni siquiera alcanza el umbral internacional de pobreza más bajo es Bangladesh. Cabe señalar, sin embargo, que en el sector de la confección de este país se aplica un valor más elevado.

En Europa y Asia Central, el valor de la mediana del salario mínimo mensual es de 1043 dólares de los Estados Unidos (PPA), con valores que oscilan entre 47 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Georgia y 2433 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Luxemburgo (gráfico 9.4). Los salarios mínimos más altos se encuentran en Luxemburgo, Irlanda y Alemania; los más bajos en Georgia, Kirguistán, Tayikistán y República de Moldova. En Georgia, el salario mínimo se establece a un nivel que proporciona un ingreso que ni siquiera llega al umbral de la pobreza extrema de 1,90 dólares de los Estados Unidos por día, mientras que en Kirguistán no llega al segundo umbral internacional de pobreza de 3,2 dólares de los Estados Unidos por día.



► **Gráfico 9.3 Niveles del salario mínimo mensual bruto en Asia y el Pacífico, 2019**
(valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)

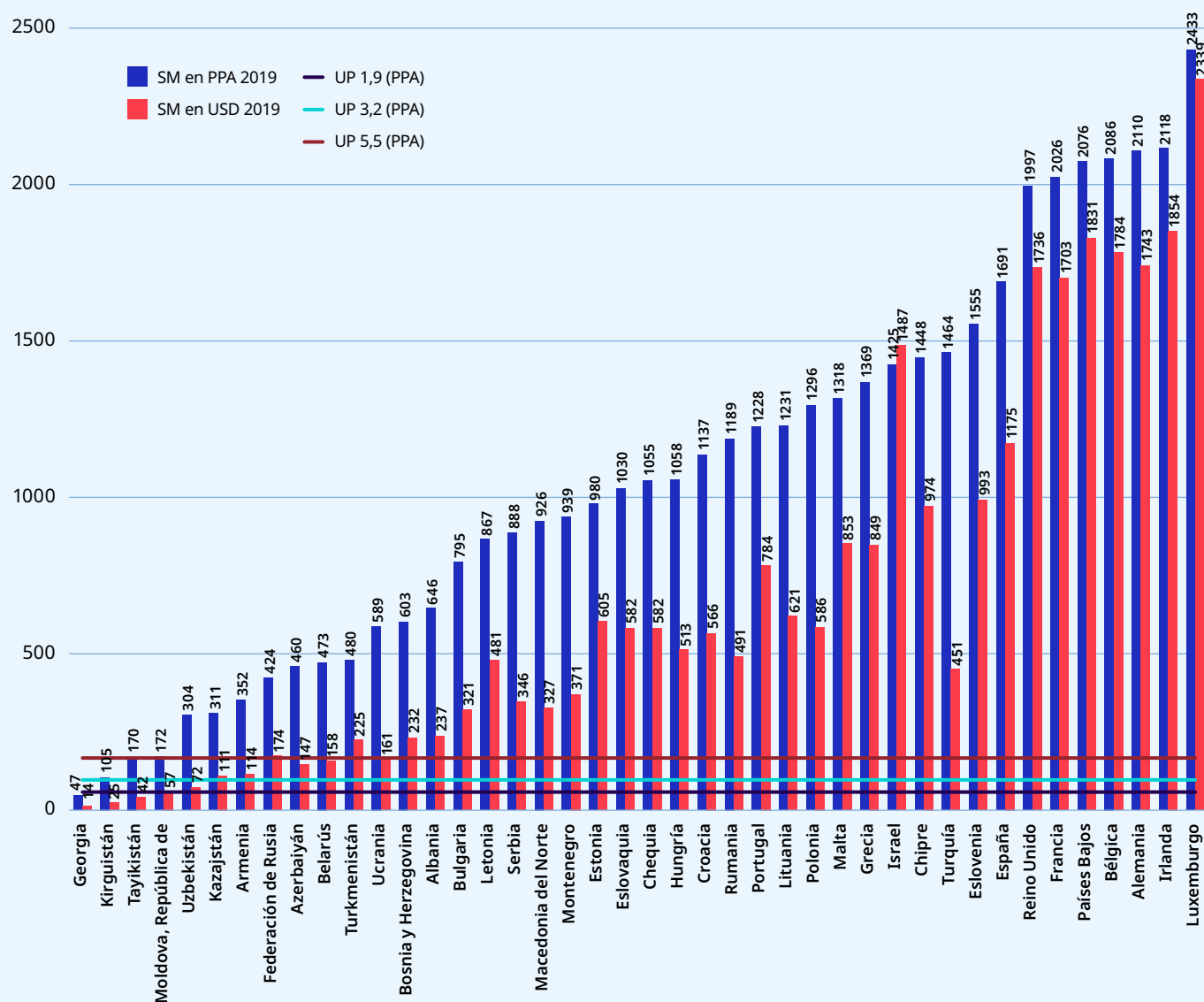


S = salario mínimo. UP = umbral de pobreza. PPA = paridad de poder adquisitivo.

Nota: Los datos se refieren a las cuantías del salario mínimo nacional cuando lo hay. En el caso de los países con varios salarios mínimos, el valor seleccionado se refiere: al umbral mínimo del salario mínimo nacional cuando lo hay; a la tarifa aplicada a las zonas urbanas cuando los valores difieren entre las zonas urbanas y rurales; a la cuantía sectorial (por ejemplo, el SMIG) cuando el salario mínimo sectorial no es el mismo que el agrícola (por ejemplo, los sistemas SMIG/SMAG); a la cuantía para los trabajadores no calificados o la categoría ocupacional más baja cuando los valores difieren según el nivel de calificación o la ocupación; a la cuantía aplicada a las empresas nacionales cuando los valores difieren entre las empresas nacionales y extranjeras; a la cuantía regional más baja cuando los valores difieren entre las distintas regiones y no existe un umbral salarial mínimo nacional; a la cuantía aplicada a las pequeñas empresas cuando los valores difieren en función del tamaño de la empresa; y a la cuantía para el sector manufacturero cuando los valores difieren según el sector (si dentro del sector manufacturero hay varios salarios mínimos, se selecciona la cuantía más baja). Para más información, véase el anexo II.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles del salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA; Indicadores del Desarrollo Mundial (octubre de 2020), del Banco Mundial, para los tipos de cambio.

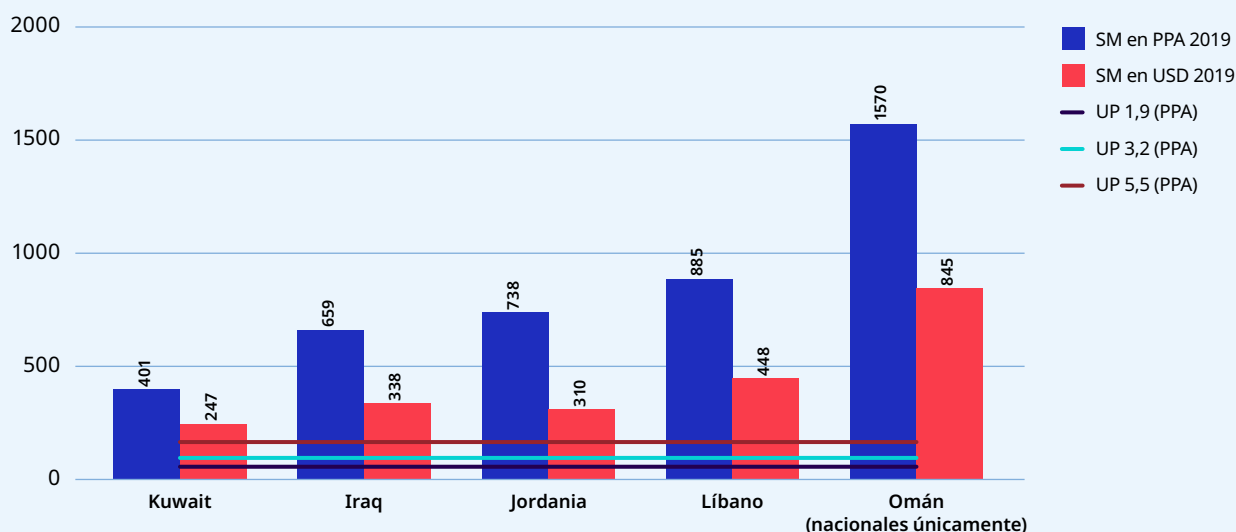
► **Gráfico 9.4 Niveles del salario mínimo mensual bruto en Europa y Asia Central, 2019**
(valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)



SM = salario mínimo. UP = umbral de pobreza. PPA = paridad de poder adquisitivo.

Nota: Los datos se refieren a las cuantías del salario mínimo nacional cuando lo hay. En el caso de los países con varios salarios mínimos, el valor seleccionado se refiere: al umbral mínimo del salario mínimo nacional cuando lo hay; a la tarifa aplicada a las zonas urbanas cuando los valores difieren entre las zonas urbanas y rurales; a la cuantía sectorial (por ejemplo, el SMIG) cuando el salario mínimo sectorial no es el mismo que el agrícola (por ejemplo, los sistemas SMIG/SMAG); a la cuantía para los trabajadores no calificados o la categoría ocupacional más baja cuando los valores difieren según el nivel de calificación o la ocupación; a la cuantía aplicada a las empresas nacionales cuando los valores difieren entre las empresas nacionales y extranjeras; a la cuantía regional más baja cuando los valores difieren entre las distintas regiones y no existe un umbral salarial mínimo nacional; a la cuantía aplicada a las pequeñas empresas cuando los valores difieren en función del tamaño de la empresa; y a la cuantía para el sector manufacturero cuando los valores difieren según el sector (si dentro del sector manufacturero hay varios salarios mínimos, se selecciona la cuantía más baja). Para más información, véase el anexo II.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles de salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA; Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial (octubre de 2020) para los tipos de cambio.

► **Gráfico 9.5 Niveles del salario mínimo mensual bruto en los Estados Árabes, 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos y en PPA)**

PPA = paridad del poder adquisitivo.

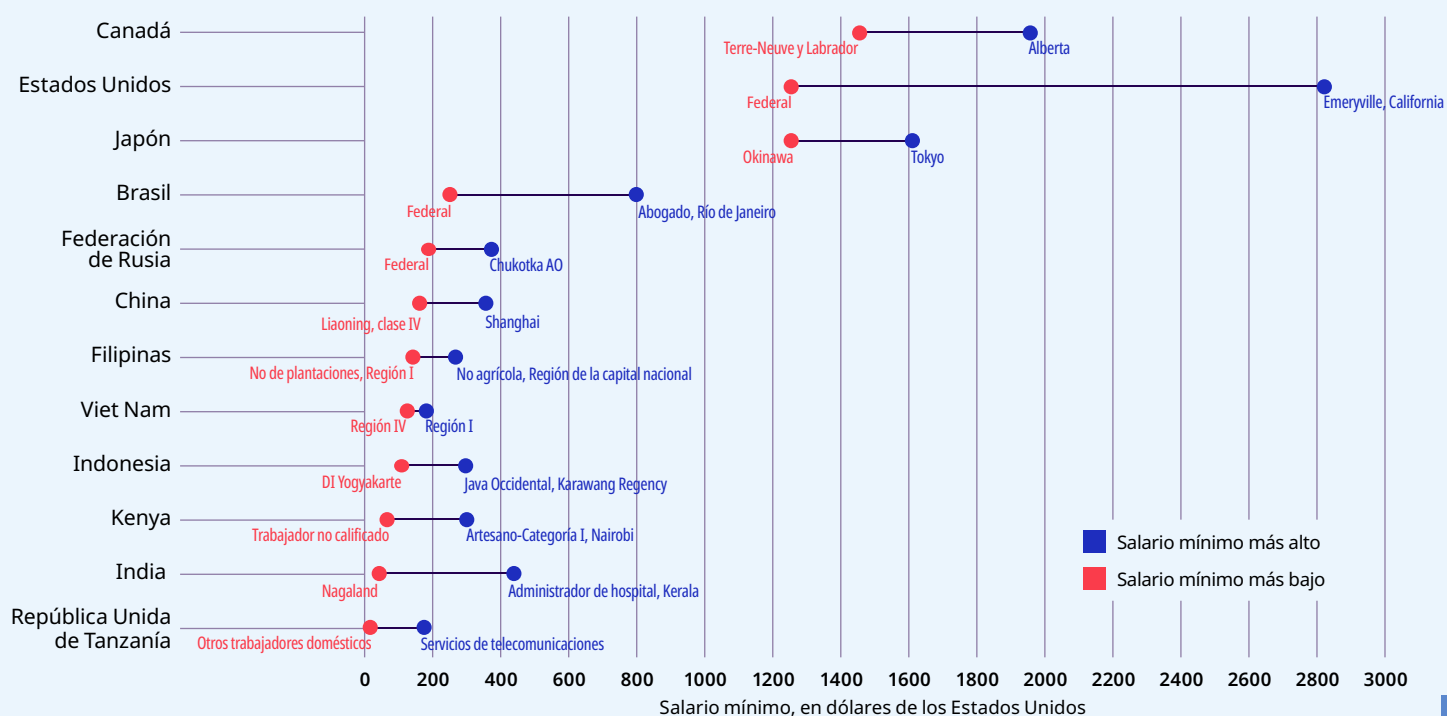
Fuente: Los datos se refieren a las cuantías del salario mínimo nacional cuando lo hay. En el caso de los países con varios salarios mínimos, el valor seleccionado se refiere a: el umbral mínimo del salario mínimo nacional, cuando lo hay; la tarifa aplicada a las zonas urbanas cuando los valores difieren entre las zonas urbanas y rurales; la cuantía sectorial (por ejemplo, el SMIG) cuando el salario mínimo sectorial no es el mismo que el agrícola (por ejemplo, los sistemas SMIG/SMAG); la cuantía para los trabajadores no calificados o la categoría ocupacional más baja cuando los valores difieren según el nivel de calificación o la ocupación; la cuantía aplicada a las empresas nacionales cuando los valores difieren entre las empresas nacionales y extranjeras; la cuantía regional más baja cuando los valores difieren entre las distintas regiones y no existe un umbral salarial mínimo nacional; la cuantía aplicada a las pequeñas empresas cuando los valores difieren en función del tamaño de la empresa; y la cuantía para el sector manufacturero cuando los valores difieren según el sector (si dentro del sector manufacturero hay varios salarios mínimos, se selecciona la cuantía más baja). Para más información, véase el anexo II.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles de salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA; Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial (octubre de 2020) para los tipos de cambio.

En los Estados Árabes, el valor de la mediana del salario mínimo mensual es de 738 dólares de los Estados Unidos (PPA), con valores que oscilan entre 401 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Kuwait y 1570 dólares de los Estados Unidos (PPA) en Omán, donde el salario mínimo, sin embargo, solo se aplica a los nacionales (gráfico 9.5). En el Iraq y Jordania el nivel de los salarios mínimos mensuales se fija en 659 dólares de los Estados Unidos (PPA) y 738 dólares de los Estados Unidos (PPA), respectivamente, mientras que en el Líbano se fija en un nivel ligeramente superior: 885 dólares de los Estados Unidos (PPA) mensuales. En 2020, en Qatar se fijó un nuevo salario mínimo de 1000 riyals qataríes si los empleadores proporcionan la comida y el alojamiento, el equivalente a unos 275 dólares de los Estados Unidos, que cubre a todos los asalariados, incluidos los trabajadores domésticos, y de 1800 riyals (aproximadamente 495 dólares de los Estados Unidos) si no lo hacen (OIT, 2020m).

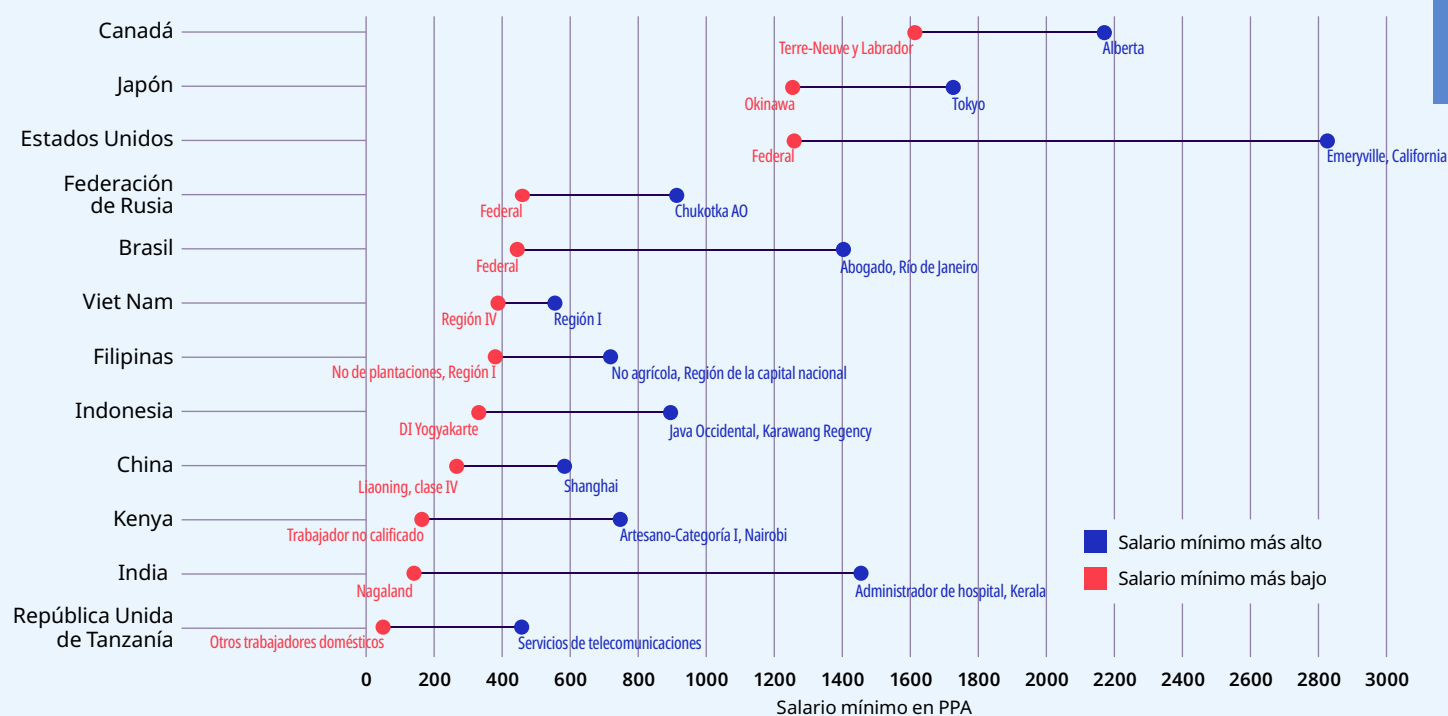
Al comparar los niveles de los salarios mínimos de los distintos países, la tarifa seleccionada para la comparación en los países que tienen varios salarios mínimos puede determinar una diferencia significativa. Así se ilustra en los gráficos 9.6 y 9.7, que muestran la brecha entre las cuantías más bajas y más altas en países seleccionados donde hay varios salarios mínimos. En el gráfico 9.7, que muestra los salarios mínimos en dólares de los Estados Unidos (PPA), se observa que el rango de los valores de los salarios mínimos suele superponerse entre los países, y que en ciertas regiones y/u ocupaciones altamente calificadas los salarios mínimos pueden ser significativamente más altos dentro del mismo país. Por ejemplo, el salario mínimo de un administrador de hospital en Kerala (India) es más alto en términos de PPA en dólares de los Estados Unidos que el salario mínimo en Okinawa (Japón). Análogamente, un abogado de Río de Janeiro (Brasil) tiene derecho a un salario mínimo que supera el salario mínimo federal de los Estados Unidos.

► **Gráfico 9.6 Salario mínimo más alto y más bajo en países seleccionados donde hay varios salarios mínimos 2019 (valor real en dólares de los Estados Unidos)**



Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles de salario mínimo e Indicadores de Desarrollo Mundial (octubre de 2020), del Banco Mundial, para los tipos de cambio.

► **Gráfico 9.7 Salario mínimo más alto y más bajo en países seleccionados donde hay varios salarios mínimos, 2019 (valor en PPA y en dólares de los Estados Unidos)**



Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo para los niveles de salarios mínimos y base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para las tasas de conversión de la PPA.

Niveles relativos

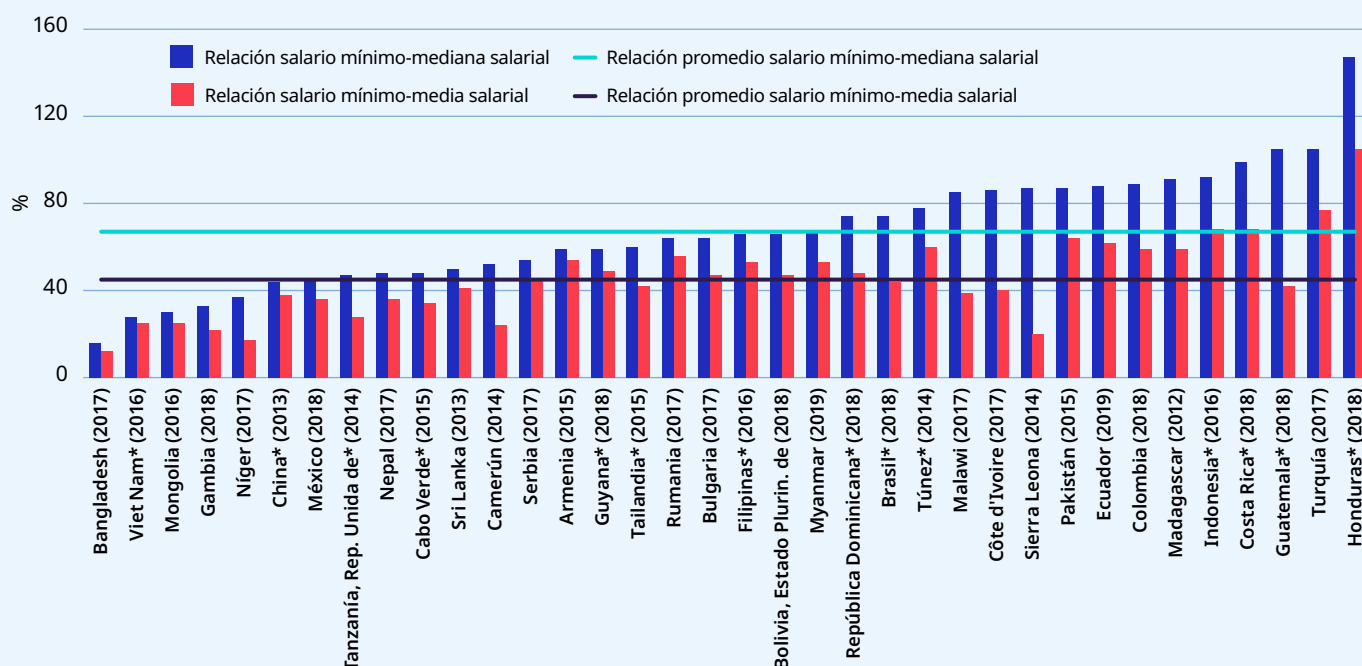
Las diferencias en los niveles de los salarios mínimos reflejan no solo las decisiones de política en los países, sino también, en gran medida, las diferencias en el nivel de desarrollo económico y los niveles de los salarios medios entre países. Para evaluar el nivel de los salarios mínimos en relación con las circunstancias económicas y sociales nacionales se utiliza un indicador relativo. El indicador estadístico que se utiliza con más frecuencia con ese fin es la relación entre el salario mínimo y la mediana salarial (a veces denominado «índice de Kaitz»). Un indicador alternativo es la relación entre el salario mínimo y la media salarial. Tanto en las economías avanzadas como en las economías en desarrollo, la relación entre el salario mínimo y la media o la mediana salarial ha ido cobrando cada vez más importancia a la hora de establecer o revisar el nivel de los salarios mínimos. Los debates suelen girar en torno a la cuestión de cuál es el nivel más apropiado de esa relación en las circunstancias específicas de un país, a fin de optimizar los beneficios sociales y económicos del salario mínimo y al mismo tiempo reducir al mínimo los posibles efectos adversos en el empleo o la inflación. Al interpretar y comparar esa relación entre países es preciso ser cautos, pues los distintos países tienen estructuras de mercado de trabajo diferentes y formas distintas de calcular el salario medio o la mediana salarial. Además, como se ha señalado anteriormente, algunos países tienen varios salarios mínimos, lo que complica el cálculo de esos indicadores. Por lo tanto, si bien los indicadores entre países pueden ser útiles para evaluar los niveles de los salarios mínimos a nivel nacional, estos deben complementarse con análisis más refinados, específicos de cada país. Utilizando los microdatos disponibles, en esta sección del informe se presentan estimaciones de la relación entre el salario mínimo y la mediana y la media salarial para una muestra de 60 países desarrollados y en desarrollo de todas las regiones del mundo¹⁰.

A nivel mundial, los resultados indican que los salarios mínimos se fijan, en promedio, en alrededor del 55 por ciento de la mediana salarial en los países desarrollados y en alrededor del 67 por ciento de la mediana salarial en las economías en desarrollo y emergentes. Entre los países sobre los que se dispone de datos, se observa que la relación entre el salario mínimo y la mediana salarial varía entre el 16 por ciento en Bangladesh y el 147 por ciento en Honduras (gráfico 9.8), y que la mediana de esas relaciones se sitúa en el 59 por ciento. La relación entre el salario mínimo y la media salarial es sistemáticamente más baja porque la media salarial es más alta que la mediana. En promedio, la relación basada en la media salarial es un 26 por ciento inferior a la basada en la mediana salarial. Esta diferencia es mayor en las economías en desarrollo y emergentes que en los países desarrollados. En los países desarrollados, la relación basada en el salario medio es, en promedio, un 19 por ciento más baja que la basada en la mediana salarial. En cambio, en las economías emergentes y en desarrollo, la relación basada en la media salarial es, en promedio, un 30 por ciento más baja que la basada en la mediana, lo que refleja una mayor desigualdad.

Una amplia mayoría de los países desarrollados tiene sus salarios mínimos fijados entre el 50 y el 65 por ciento de la mediana salarial. En el gráfico 9.9, que muestra las estimaciones para los países que disponen de datos, se observa que la relación entre los salarios mínimos y la mediana salarial oscila entre el 40 por ciento en Chequia y el 71 por ciento en Hungría. Salvo otras excepciones como Estonia y Uruguay, donde la relación entre el salario mínimo y la mediana están por debajo del 50 por ciento, o Chile y Portugal, donde esta relación es superior al 65 por ciento, todos los demás países tienen los salarios mínimos fijados entre el 50 y el 65 por ciento de la mediana salarial.

¹⁰ Para más información sobre el método, véase el anexo III; los detalles de las fuentes de microdatos figuran en el anexo V.

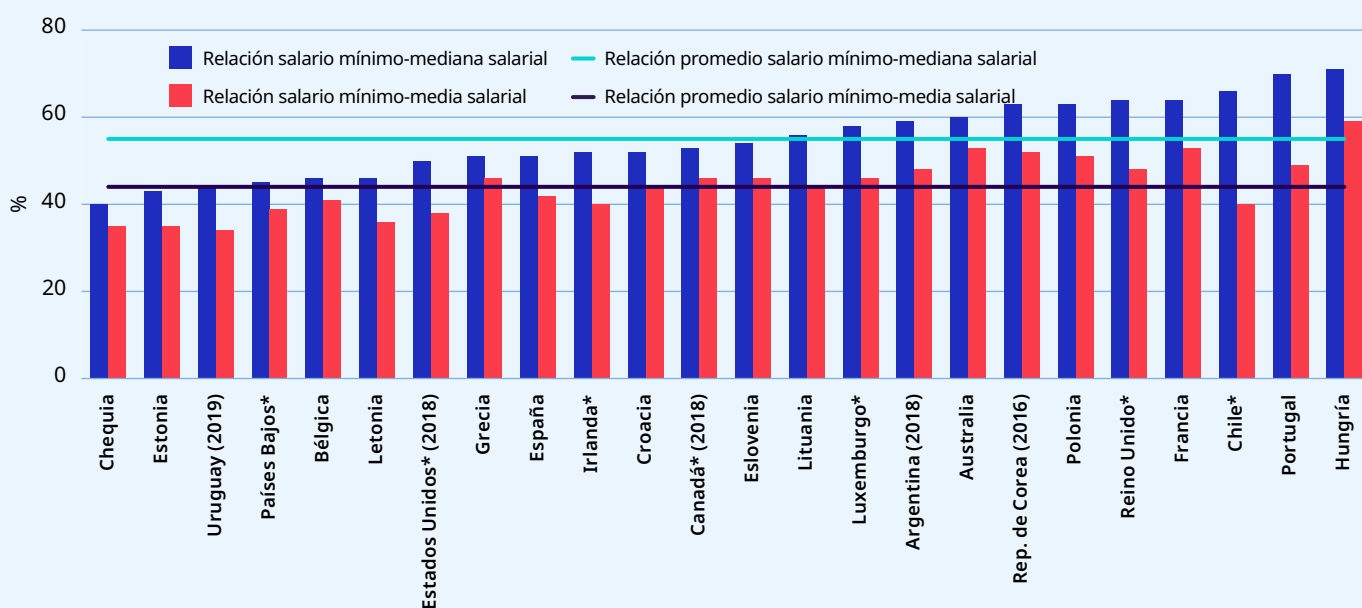
► **Gráfico 9.8 Relación entre el nivel del salario mínimo y la media y la mediana salarial, en economías en desarrollo y emergentes seleccionadas (porcentajes)**



Nota: El año figura entre paréntesis. Los países marcados con un asterisco (*) son los que tienen varios salarios mínimos respecto de los cuales la relación entre salario mínimo y media salarial, y entre salario mínimo y mediana salarial se han calculado utilizando un promedio ponderado de las relaciones salario mínimo-mediana y salario mínimo-media de las diferentes cuantías. Para más detalles, véanse los anexos II y V.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en microdatos.

► **Gráfico 9.9 Relación entre el nivel del salario mínimo y la media y la mediana salarial, países desarrollados seleccionados, 2017 (porcentajes)**



Nota: A menos que se indique otra fecha entre paréntesis, los datos se refieren al año 2017. Los países marcados con un asterisco (*) son los que tienen varios salarios mínimos respecto de los cuales la relación entre salario mínimo y media salarial, y salario mínimo y mediana salarial se han calculado utilizando un promedio ponderado de las relaciones salario mínimo-mediana y salario mínimo-media de las diferentes cuantías. Para más detalles, véanse los anexos II y V.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en microdatos.

En las economías en desarrollo y emergentes, la relación entre salarios mínimos y mediana salarial oscila entre el 16 por ciento en Bangladesh y el 147 por ciento en Honduras (gráfico 9.8). En este grupo de países se observan importantes diferencias; por ejemplo, los salarios mínimos se fijan en el 30 por ciento de la mediana salarial o menos en Bangladesh, Viet Nam y Mongolia, y por encima de la mediana en Guatemala, Turquía y Honduras. Este grupo también se caracteriza por una mayor diferencia entre la relación basada en la mediana salarial y la basada en la media salarial. Esta diferencia es particularmente marcada en el Camerún, Sierra Leona y Guatemala. En Sierra Leona, por ejemplo, la relación entre el salario mínimo y la mediana es del 87 por ciento, mientras que entre el salario mínimo y la media salarial es del 20 por ciento.

Si bien no existe un único valor ideal de referencia para la relación entre el salario mínimo y la media o la mediana salarial, esta relación puede ser indicativa de un nivel de salario mínimo demasiado bajo para reducir sustancialmente la desigualdad o demasiado alto para ser aplicable de modo general. Un salario mínimo nacional fijado a menos de la mitad de la mediana salarial dejará a muchos trabajadores con una remuneración relativamente baja, y es probable que un monto cercano o superior a la mediana salarial, para muchas empresas sea imposible de cumplir (por definición, cuando la mediana salarial es inferior al salario mínimo, más de la mitad del total de trabajadores percibe una remuneración inferior al mínimo oficial). Ahora bien, el nivel relativo al que debe fijarse el salario mínimo es una cuestión que seguirá ligada a las circunstancias y preferencias de cada país.

En general se considera que los trabajadores de los países de ingreso alto que perciben menos del 60 por ciento o dos terceras partes de la mediana salarial pertenecen a la categoría «de baja remuneración»¹¹; sin embargo, este umbral puede no ser muy pertinente en las economías emergentes. En estas últimas, en las que la mediana salarial es más baja y suele haber un mayor grado de desigualdad salarial que en los países de ingreso alto, la distribución salarial suele caracterizarse por una distribución comprimida hasta la mediana y un segmento superior muy prolongado, en el que los trabajadores con mayores ingresos ganan mucho más que la mediana. Es decir, que en las economías emergentes un salario equivalente a la mediana suele ser muy bajo, y en esas circunstancias un salario mínimo fijado en el 60 por ciento de la mediana puede ser insuficiente para propiciar una vida digna. Esto explica, al menos en parte, por qué en algunas economías emergentes la relación entre salario mínimo y mediana salarial es más alta que en la mayoría de las economías desarrolladas.

¹¹ Véase, por ejemplo, la definición de baja remuneración de la OCDE (2020c) y también Ioakimoglou y Soumeli (2002).

► 9.3 La frecuencia del ajuste

Para mantener los salarios mínimos a un nivel adecuado es crucial ajustarlos con suficiente frecuencia; un nivel muy bajo suele reflejar la falta de ajustes periódicos en el tiempo. De hecho, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), estipula que, para mantener su pertinencia, los salarios mínimos deben ser ajustados «de tiempo en tiempo» (artículo 4). No hacerlo puede mermar el poder adquisitivo de los trabajadores que ganan el salario mínimo cuando los precios de los bienes y servicios aumentan, o agravar la desigualdad salarial si el nivel general de los salarios aumenta más rápidamente que el salario mínimo. La Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) complementaria, amplía el Convenio núm. 131, y puntualiza que «los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas» (párrafo 11). En principio, esta revisión puede tener lugar «a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida» (párrafo 12). Los ajustes periódicos también evitan saltos repentinos y grandes en el monto de los salarios mínimos, lo que puede dificultar a las empresas la absorción de los aumentos de los costos.

El análisis realizado para el presente informe indica que 85 países, que en conjunto representan alrededor del 54 por ciento de los países con salarios mínimos establecidos por ley, los han ajustado al menos cada dos años en promedio en el periodo 2010-2019 (gráfico 9.10). Alrededor de la mitad de ellos ajustaron la tarifa del salario mínimo por lo menos cada año: tal fue el caso, por ejemplo, de Australia, Estado

Plurinacional de Bolivia, Brasil, China, Colombia, Costa Rica, Eslovaquia, Eslovenia, Francia, Ghana, Japón, Malta, México, Nueva Zelandia, Países Bajos, Polonia, Reino Unido, República de Corea, Rumania, Turquía, Uruguay y Viet Nam. Otro gran grupo de 49 países ajustó sus salarios mínimos cada tres a cinco años, entre ellos Argelia, Chipre, Côte d'Ivoire, India, Nigeria y Sri Lanka. Otros 20 países ajustaron sus salarios mínimos con menor frecuencia, y hay pruebas empíricas de que un número considerable de ellos no ha ajustado su salario mínimo en ningún momento en los últimos diez años. Este ha sido el caso, por ejemplo, de Burundi, Rwanda y Uganda, los mismos países en los que las tarifas salariales mínimas son muy bajas, como se ha destacado en la sección anterior. En los Estados Unidos, si bien algunos estados han ajustado su salario mínimo más recientemente, el mínimo federal no se ha ajustado desde julio de 2009, lo que ha socavado su valor real (véase también el gráfico 7.11 del capítulo 7).

A partir de 2010, los países con salarios mínimos establecidos por ley los han ajustado, en promedio, cada 3,1 años (gráfico 9.11). Sin embargo, la frecuencia del ajuste varía entre regiones: en promedio, los países de Europa y Asia Central ajustan sus salarios mínimos cada 1,9 años, mientras que en África el intervalo medio es de 4,7 años, y en Asia y el Pacífico, de 2,7 años. En las Américas y los Estados Árabes, los países ajustan sus salarios mínimos en promedio cada 2,9 años y cada 3,6 años, respectivamente.

Al agrupar los países en función de su ingreso, resulta evidente que, en promedio, los países de ingreso alto ajustan sus salarios mínimos con mayor frecuencia que los países de los grupos de ingreso más bajo (gráfico 9.12). Si bien en los países de ingreso alto los salarios mínimos se ajustaron, en promedio, cada 2,0 años, en los de ingreso bajo ese intervalo fue de 5,1 años. Mientras tanto, en los países de ingreso mediano alto y mediano bajo, los ajustes se hicieron, en promedio, cada 2,5 y 3,7 años, respectivamente.

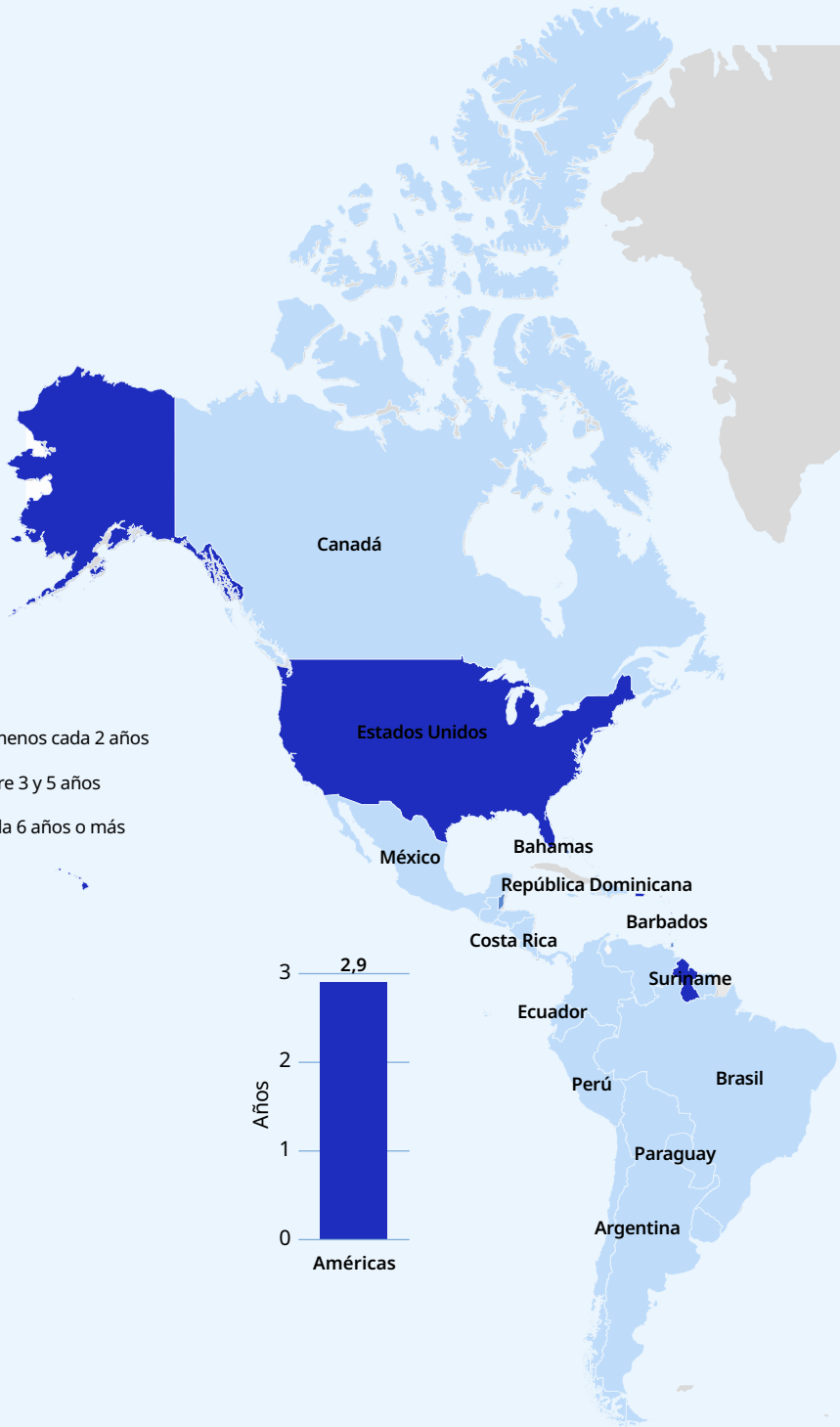
El 54 por ciento de los países con salarios mínimos establecidos por ley, los han ajustado al menos cada dos años en promedio en el periodo 2010-2019.

► **Gráfico 9.10 Mapa de la frecuencia del ajuste del salario mínimo, 2010-2019**

Nota: Este mapa presenta los ajustes del monto del salario mínimo al nivel más agregado posible, es decir, a nivel nacional o, cuando el salario mínimo no es de alcance nacional, utilizando un promedio de las frecuencias de ajuste de las regiones. En el caso de los países que han adoptado un salario mínimo después de 2010, la frecuencia de los ajustes se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

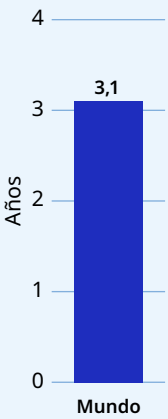
- Al menos cada 2 años
- Entre 3 y 5 años
- Cada 6 años o más

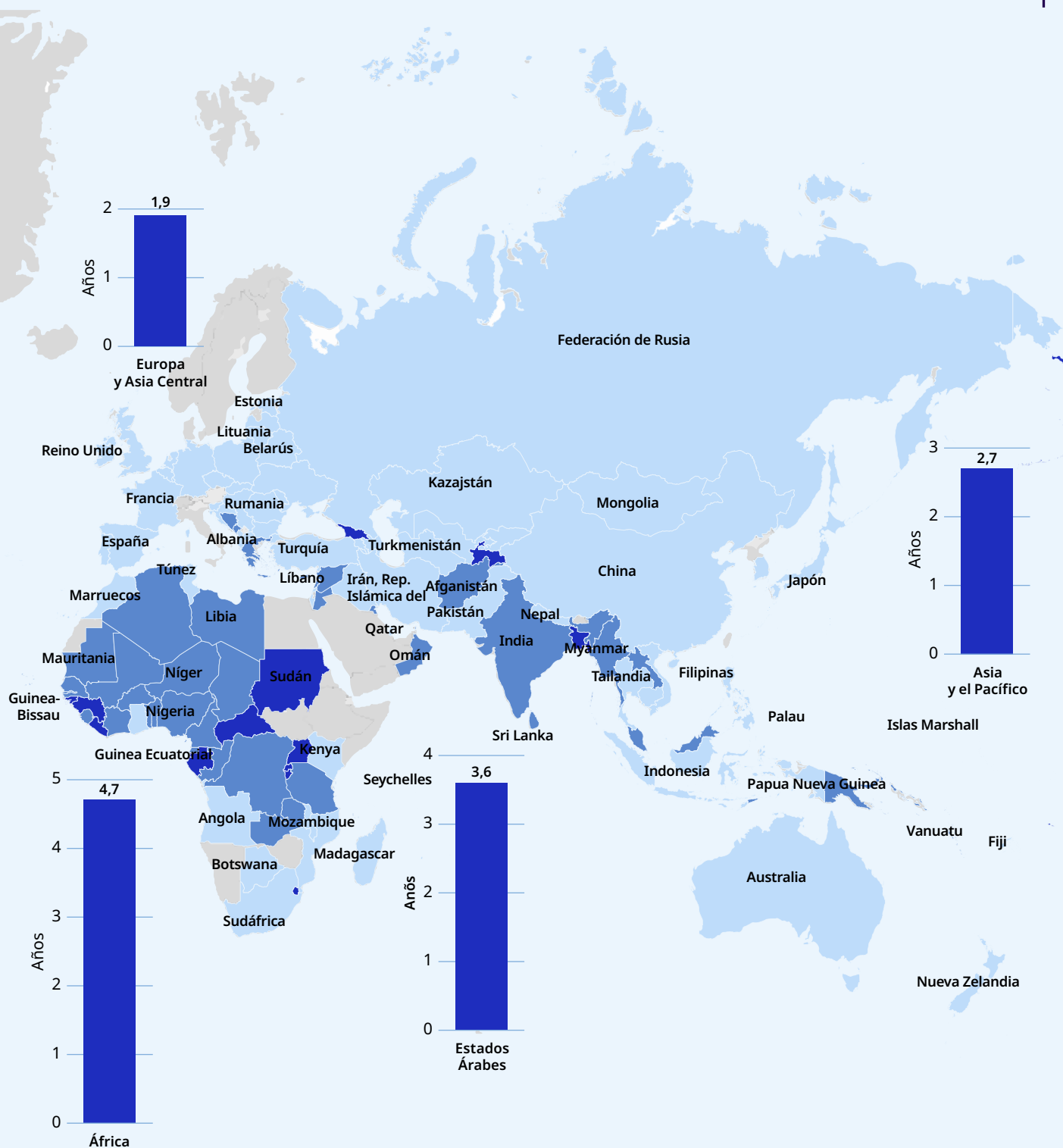


► **Gráfico 9.11 Frecuencia media del ajuste del salario mínimo, a nivel mundial y por región, 2010-2019 (años)**

Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la frecuencia del ajuste se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.

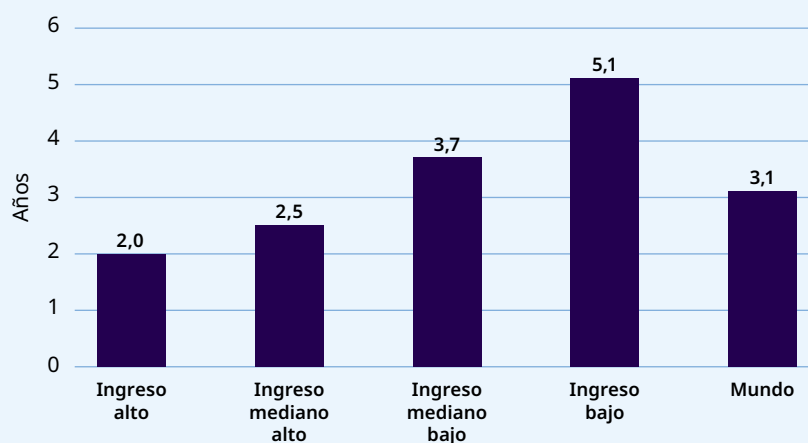




► **Gráfico 9.12 Frecuencia media del ajuste del salario mínimo, a nivel mundial y por grupo de países según su ingreso, 2010-2019 (años)**

Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la frecuencia del ajuste se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuente: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo.



► 9.4 ¿Cómo han evolucionado los salarios mínimos en el tiempo?

Aunque en algunos países la falta de ajuste ha dado lugar a un estancamiento de los salarios mínimos nominales, en la gran mayoría de los países del mundo, los salarios mínimos han aumentado en términos nominales en los últimos diez años. Ahora bien, esto no significa necesariamente que hayan aumentado en términos reales, ya que pueden haber aumentado a una tasa inferior a la de la inflación. En el gráfico 9.13 se ilustra la evolución relativa de los salarios mínimos nominales y reales en determinados países de todas las regiones (en el capítulo 7 se facilitaron estimaciones similares para los países abarcados en los gráficos 7.11 a 7.17.) Como se aprecia, los ajustes sistemáticos de los salarios mínimos en Australia, Japón y Viet Nam dieron lugar a aumentos constantes del salario mínimo real. En cambio, la falta o irregularidad de los ajustes en Burkina Faso, Georgia y Uganda, por ejemplo, lo han reducido. En Túnez y en Trinidad y Tabago se realizaron ajustes más regulares, pero no fueron suficientes para compensar los aumentos de los precios, por lo cual el salario mínimo real disminuyó. En Grecia y, en menor medida, en España, se observa el efecto de la congelación o incluso la reducción del salario mínimo después de la crisis financiera de 2009. Estos ejemplos ponen de relieve la importancia de vigilar el nivel del salario mínimo en el tiempo.

A escala mundial, 114 de los 153 países sobre los que se disponía de datos (aproximadamente el 75 por ciento) han visto crecer sus salarios mínimos en términos reales entre 2010 y 2019. En 13 de ellos, incluidos Bulgaria, Camboya, Iraq, Lituania, Nigeria y Sierra Leona, el salario mínimo real se ha duplicado con creces durante este periodo. Teniendo en cuenta todos los países, tanto aquellos en los que el salario mínimo real ha aumentado como aquellos en los que ha disminuido, el promedio mundial de crecimiento anual del salario mínimo real durante el decenio fue del 2,3 por ciento. Esta cifra global oculta importantes diferencias regionales: el crecimiento anual del salario mínimo real fue, en promedio, del 1,1 por ciento en África, del 1,8 por ciento en las Américas, del 2,5 por ciento en Asia y el Pacífico, del 3,5 por ciento en Europa y Asia Central y del 5,5 por ciento en los Estados Árabes (gráfico 9.14).



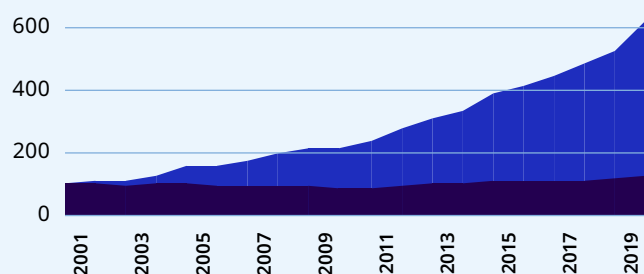
114 de 153 países

A escala mundial, 114 de los 153 países sobre los que se disponía de datos (aproximadamente el 75 por ciento) han visto crecer sus salarios mínimos en términos reales entre 2010 y 2019.

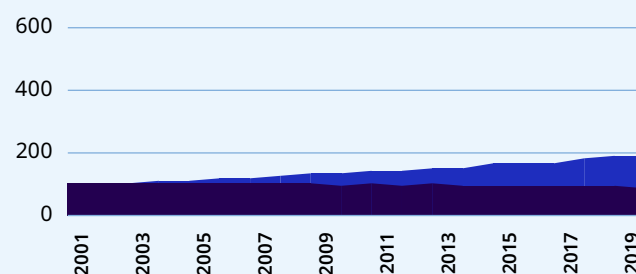
► **Gráfico 9.13 Evolución de los salarios mínimos nominal y real, países seleccionados, por región, 2001-2019 (índice, año 200 = 100)**

África

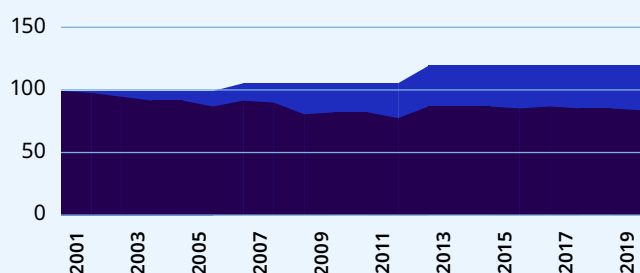
Madagascar ▲ 30,5%



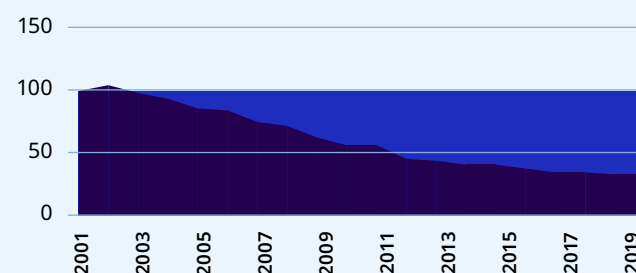
Túnez ▼ 12,3%



Burkina Faso ▼ 16,2%

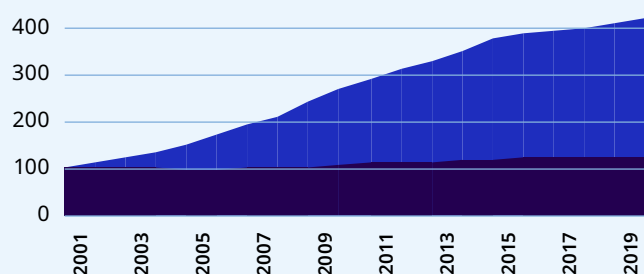


Uganda ▼ 68,0%

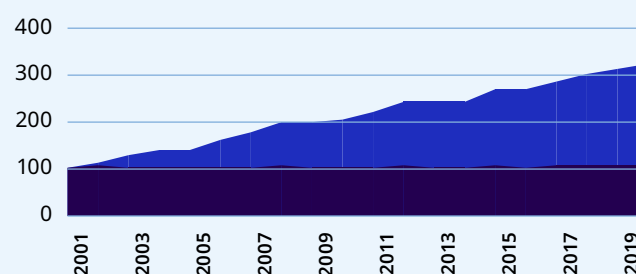


Américas

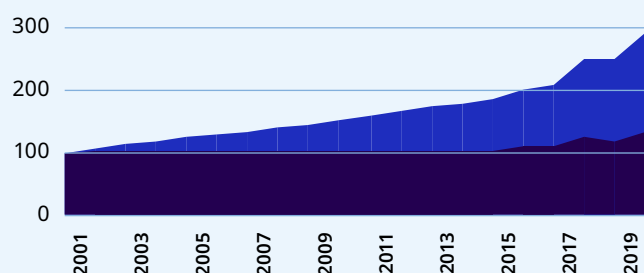
Costa Rica ▲ 24,7%



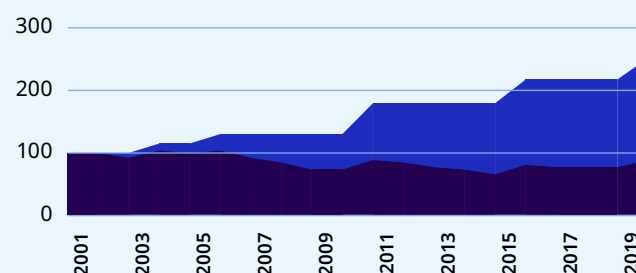
Paraguay ▲ 6,2%



México ▲ 32,8%

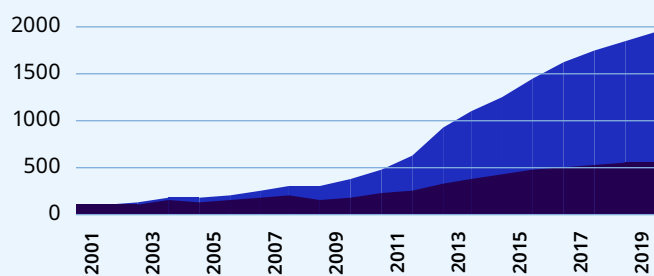


Trinidad y Tabago ▼ 14,3%

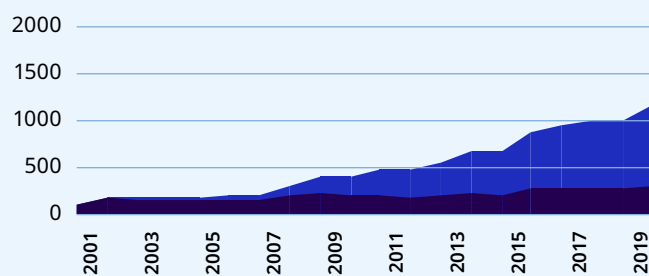


Asia y el Pacífico

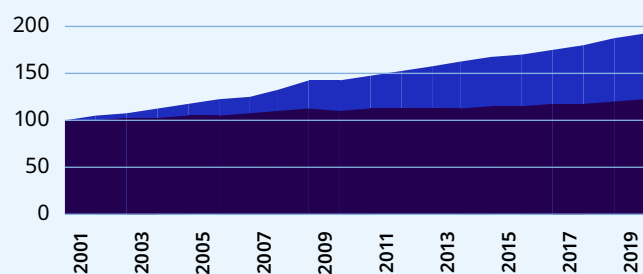
Viet Nam ▲ 453,6%



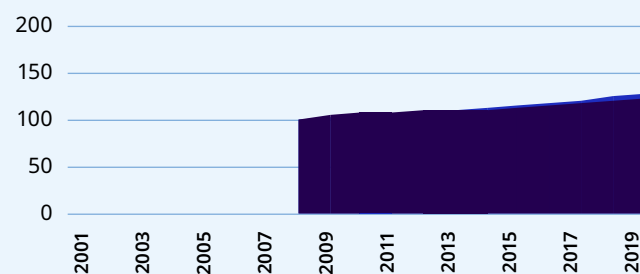
Pakistán ▲ 185,2%



Australia ▲ 21,1%

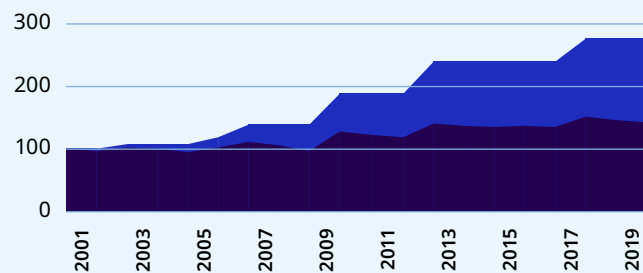


Japón ▲ 22,5%

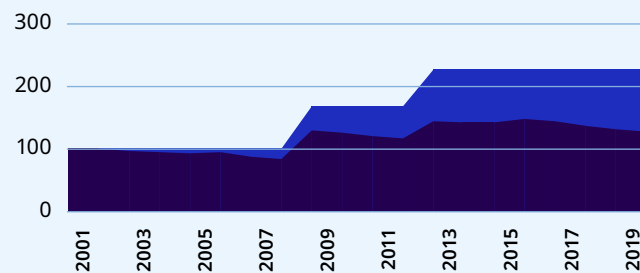


Estados Árabes

Jordania ▲ 42,4%

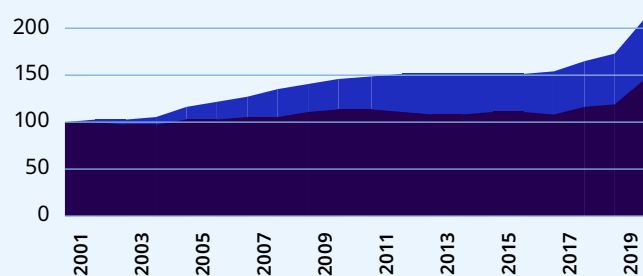


Líbano ▲ 26,5%

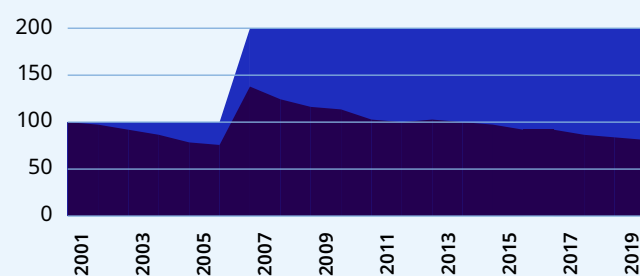


Europa y Asia Central

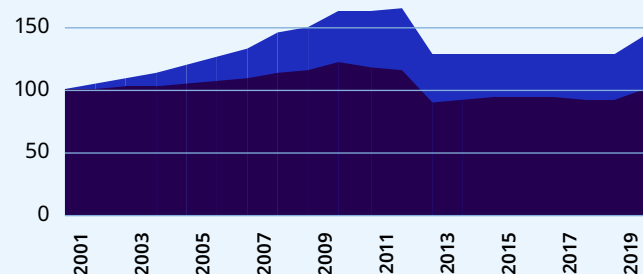
España ▲ 46,4%



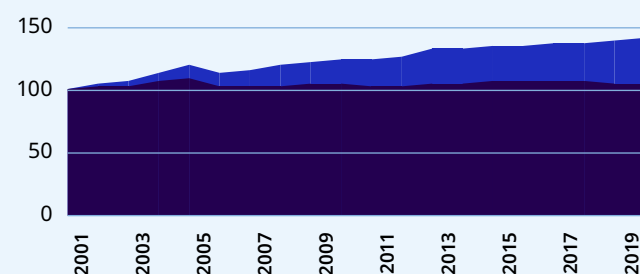
Georgia ▼ 19,7%



Grecia ▲ 0,7%



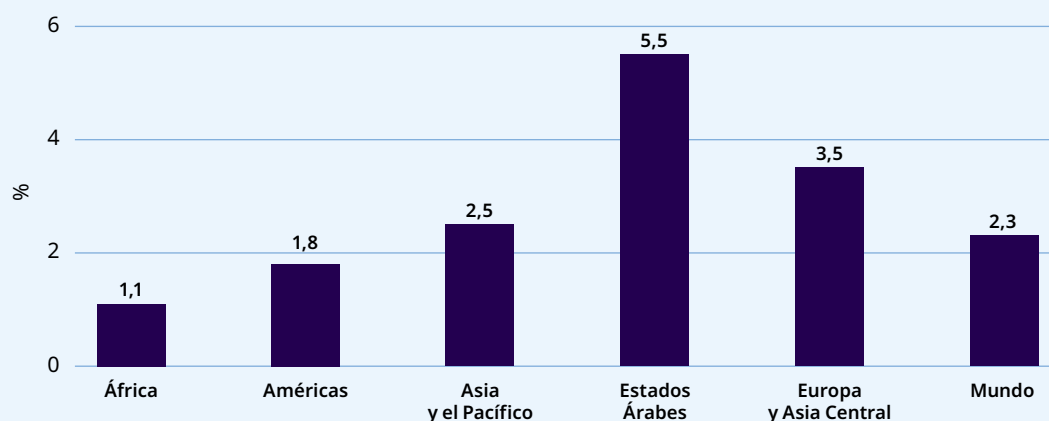
Francia ▲ 5,2%



Nota: Azul claro = nominal; azul oscuro = real. En el caso del Japón, los datos se refieren a los promedios nacionales ponderados calculados por la oficina nacional de estadística. El triángulo y su porcentaje asociado indican el crecimiento general del salario mínimo real entre 2001 y 2019.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo, y base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios al consumo al final del periodo).

► **Gráfico 9.14 Crecimiento anual medio del salario mínimo real, a nivel mundial y por región, 2010-2019 (porcentajes)**



Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, el crecimiento anual del salario real se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios al consumo al final del periodo).

En los gráficos 9.15 a 9.19 que figuran a continuación se presentan las estimaciones del crecimiento medio anual del salario mínimo real entre 2010 y 2019 para los países agrupados por regiones, y se comparan con las estimaciones del crecimiento medio anual de la productividad laboral.

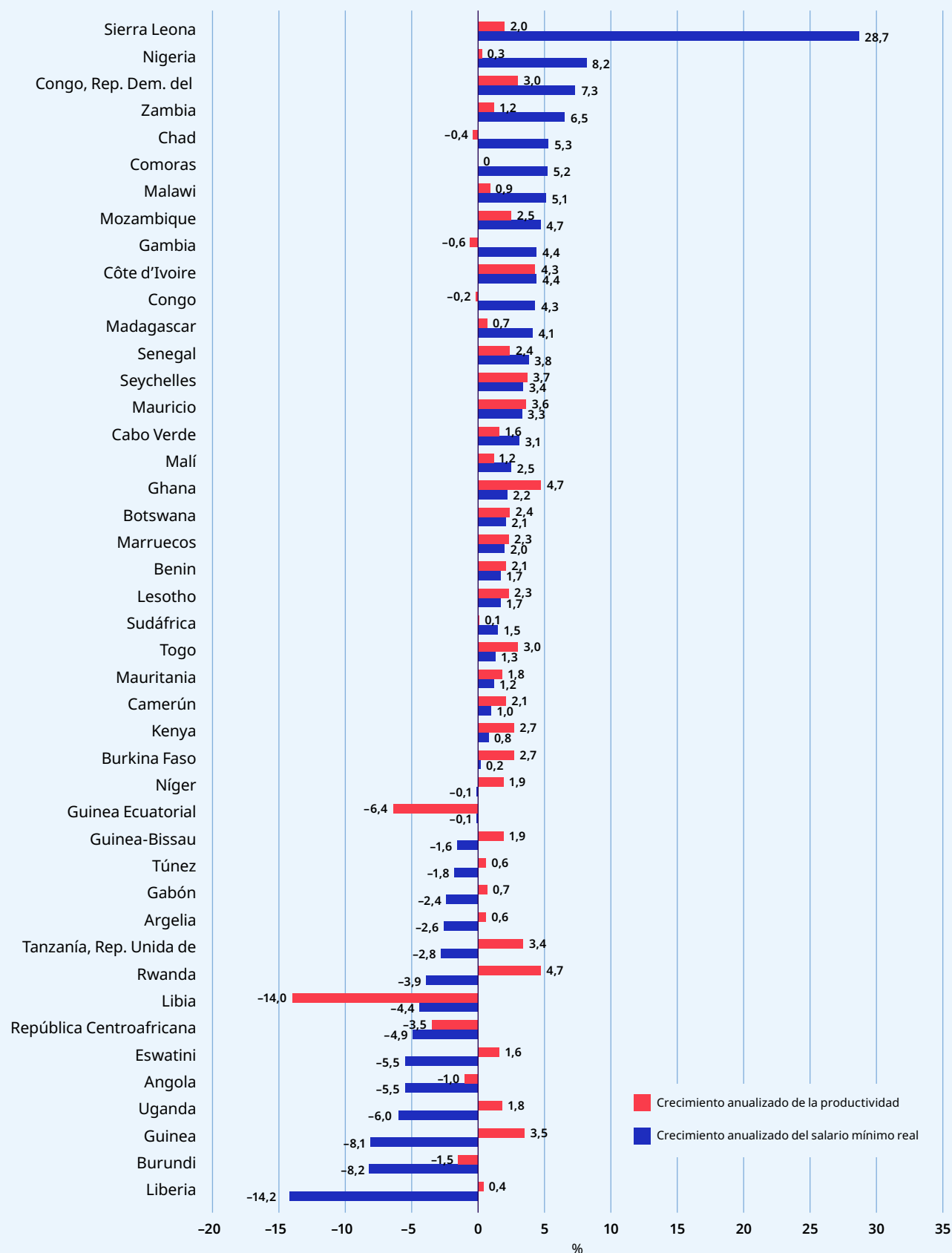
En África, entre 2010 y 2019, el salario mínimo real aumentó en 28 países y disminuyó en 16 (gráfico 9.15). Entre los países que han experimentado un aumento del salario mínimo real, el mayor crecimiento se observó en Sierra Leona, Nigeria y la República Democrática del Congo, con aumentos anuales medios del 28,7 por ciento, el 8,2 por ciento y el 7,3 por ciento, respectivamente. Las disminuciones más pronunciadas de los salarios mínimos reales se observaron en Liberia y Burundi, con disminuciones anuales medias del 14,2 por ciento y el 8,2 por ciento, respectivamente. Si se consideran los salarios mínimos en relación con la productividad laboral, se observa que en 14 países el crecimiento del salario mínimo real y el crecimiento de la productividad laboral son similares¹². En otros 13 países, el crecimiento del salario mínimo supera el crecimiento de la productividad laboral¹³. Sin embargo, 17 países no lograron aumentar sus salarios mínimos en consonancia con el crecimiento de la productividad.

En las Américas, entre 2010 y 2019, el salario mínimo real aumentó en 24 países y disminuyó en 8 países (gráfico 9.16). Los aumentos anuales medios en esa región varían entre el 0,3 por ciento en el Paraguay y el 9,1 por ciento en el Estado Plurinacional de Bolivia. En los países en los que el salario mínimo real ha disminuido, las disminuciones anuales medias oscilan entre el 0,1 por ciento en Trinidad y Tabago y el 1,7 por ciento en los Estados Unidos. En esta región, 16 países han experimentado niveles similares de crecimiento del salario mínimo y de la productividad laboral, y 10 países, un crecimiento del salario mínimo superior al de la productividad laboral, mientras que en seis países los salarios mínimos no han seguido el ritmo de la productividad laboral.

¹² A los efectos de esta sección, el crecimiento del salario mínimo real y el crecimiento de la productividad laboral se consideran similares si la diferencia no supera 1,5 puntos porcentuales.

¹³ El total incluye países en los que el salario mínimo real ha disminuido menos que la productividad laboral.

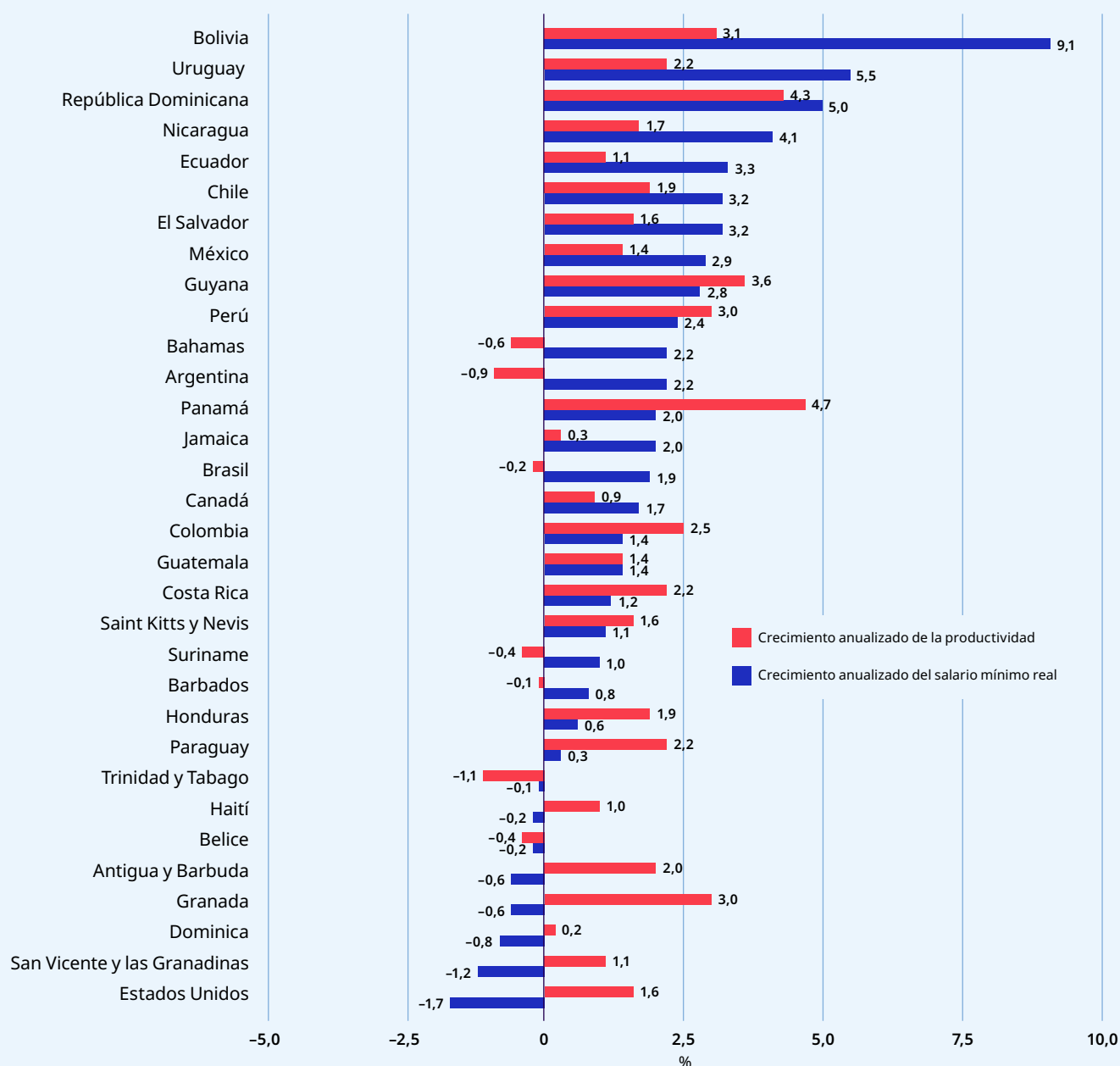
► **Gráfico 9.15 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en África, 2010-2019 (porcentajes)**



Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la tasa de crecimiento anual se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios al consumo al final del periodo).

► **Gráfico 9.16 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en las Américas, 2010-2019 (porcentajes)**

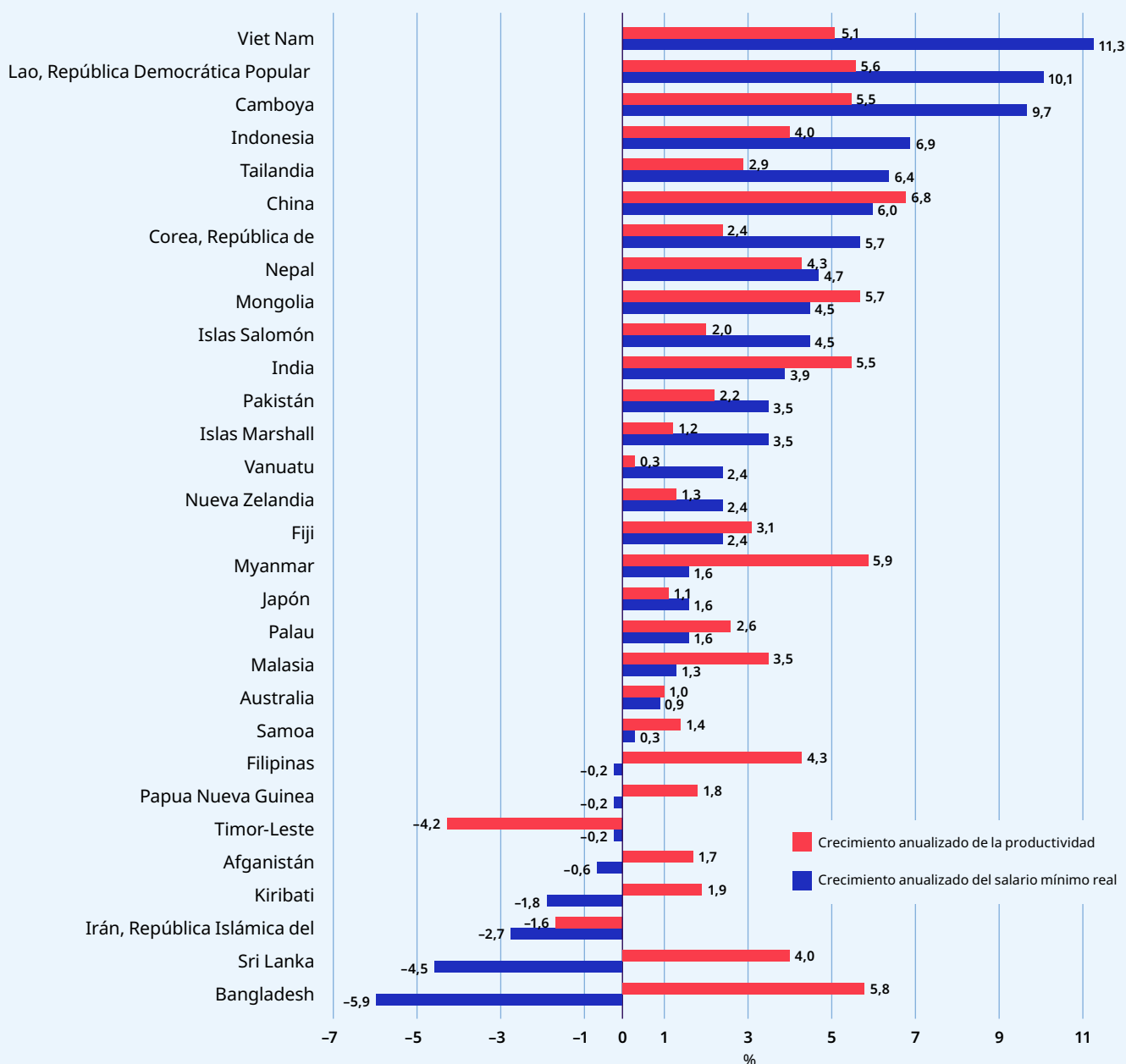


Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la tasa de crecimiento anual se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios de consumo al final del periodo).

En Asia y el Pacífico, entre 2010 y 2019, el salario mínimo real aumentó en 22 países y disminuyó en 8 países (gráfico 9.17). Entre los países que han experimentado un aumento del salario mínimo real, los aumentos anuales medios más altos se observaron en Viet Nam (11,3 por ciento), República Democrática Popular Lao (10,1 por ciento) y Camboya (9,7 por ciento). Las mayores disminuciones de los salarios mínimos reales se observaron en Bangladesh y Sri Lanka. En 20 países de la región el crecimiento del salario mínimo real se mantuvo al mismo ritmo que el crecimiento de la productividad laboral o lo superó, mientras que en 10 países fue inferior al crecimiento de la productividad laboral.

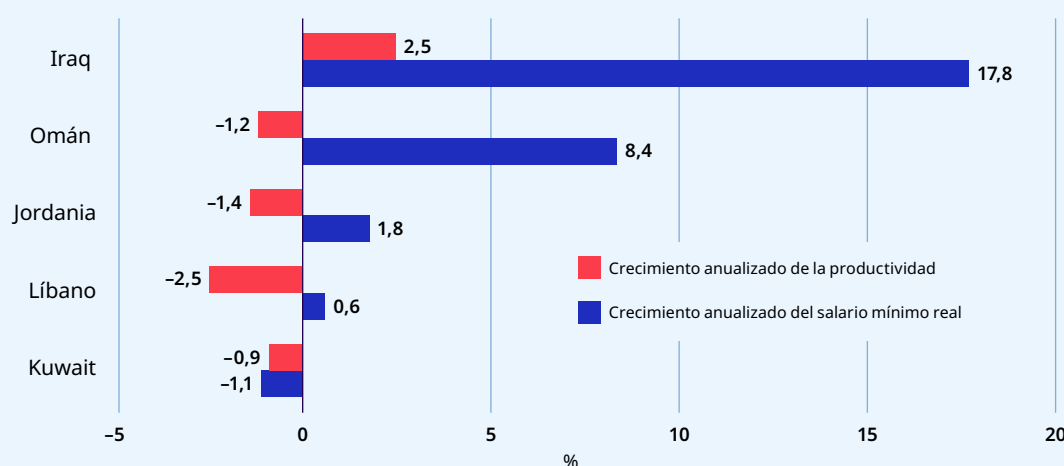
► **Gráfico 9.17 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en Asia y el Pacífico, 2010-2019 (porcentajes)**



Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la tasa de crecimiento anual se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019. En el caso del Japón, los datos se refieren a los promedios nacionales ponderados calculados por la oficina nacional de estadística.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios de consumo al final del periodo).

► **Gráfico 9.18 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en los Estados Árabes, 2010-2019 (porcentajes)**



Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la tasa de crecimiento anual se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

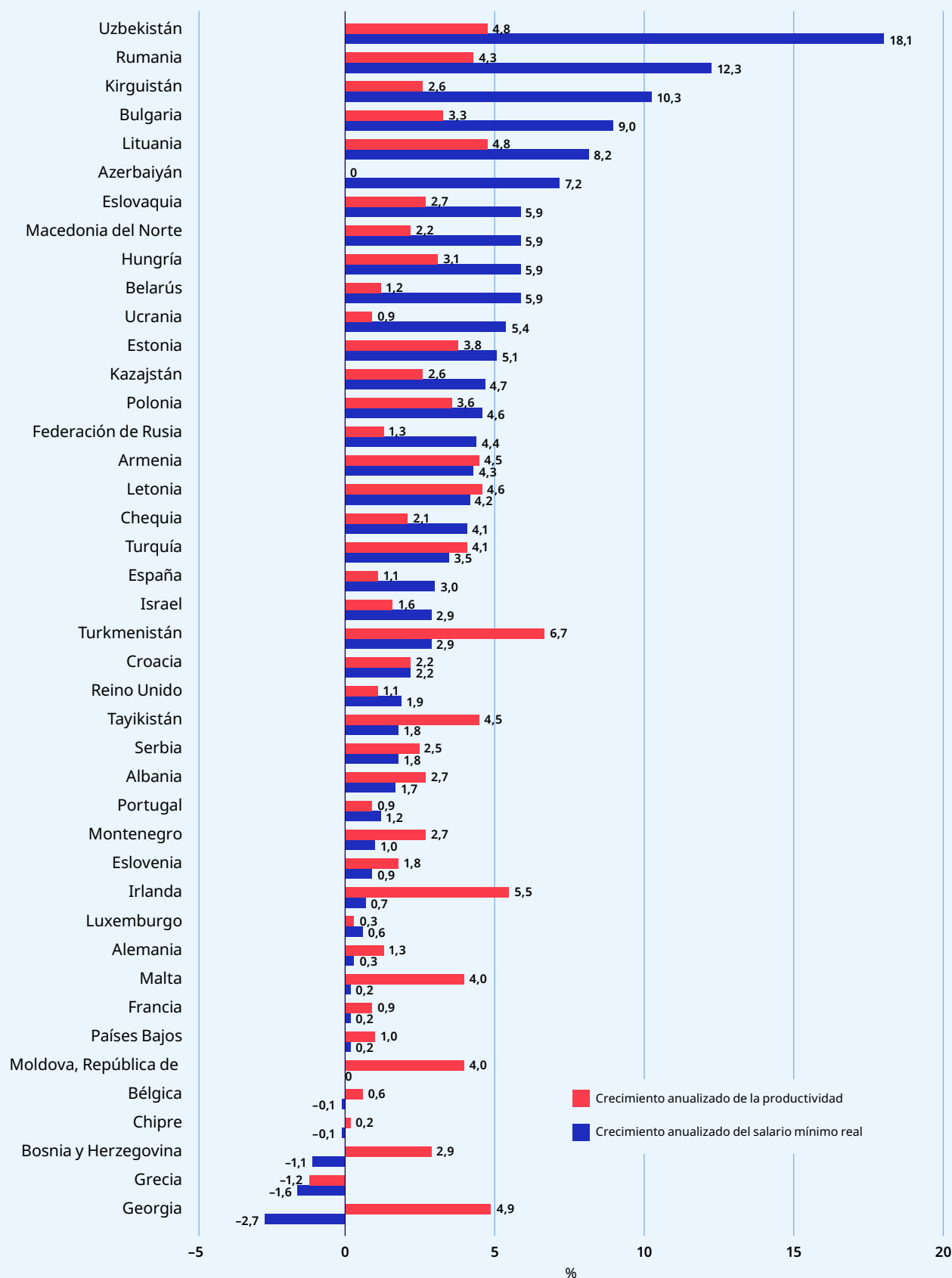
Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios de consumo al final del periodo).

En los Estados Árabes, entre 2010 y 2019, el salario mínimo real aumentó en todos los países que tienen un salario mínimo establecido por ley, excepto en Kuwait (gráfico 9.18). En Kuwait, el salario mínimo real disminuyó en un promedio anual del 1,1 por ciento. En los demás países de la región, los aumentos medios anuales oscilaron entre el 0,6 por ciento en el Líbano y el 17,8 por ciento en el Iraq. En todos los países de la región, salvo Kuwait, el crecimiento del salario mínimo real superó el crecimiento de la productividad laboral durante ese periodo.

En Europa y Asia Central, entre 2010 y 2019, el salario mínimo real aumentó en 36 países y disminuyó en 6 países (gráfico 9.19). Esto significa que el 86 por ciento de los países de la región experimentaron un aumento del salario mínimo real: el porcentaje más alto de cualquier región. Los aumentos medios anuales oscilan entre el 0,2 por ciento en los Países Bajos y el 18,1 por ciento en Uzbekistán. Por otra parte, hay algunos países en los que el salario mínimo real ha disminuido: estas disminuciones oscilan entre un promedio anual del 2,7 por ciento en Georgia y el 0,1 por ciento en Bélgica. En la República de Moldova, el salario mínimo real disminuyó marginalmente. En casi la mitad de los países de esta región, el crecimiento del salario mínimo real y el crecimiento de la productividad laboral son similares. Además, en 15 países el crecimiento del salario mínimo superó el crecimiento de la productividad laboral, y solo 8 países no lograron aumentar los salarios mínimos en consonancia con la productividad laboral.

De los gráficos 9.15 a 9.19 se desprende claramente que, en muchos países, los aumentos del valor real del salario mínimo no están muy bien alineados con el crecimiento de la productividad laboral. Puede haber buenas razones para este desajuste. Por ejemplo, si los salarios mínimos eran muy bajos para empezar, los encargados de formular políticas y los interlocutores sociales pueden haber decidido «corregir» esta situación aumentando la cuantía por encima del aumento de la productividad. A la inversa, algunos países pueden haber decidido «corregir» a la baja un salario mínimo elevado moderando los aumentos de su valor a pesar del aumento de la productividad laboral. Sin embargo, en principio es conveniente fijar los salarios mínimos a un nivel adecuado y luego ajustar las cuantías aproximadamente en función del aumento del costo de vida y del crecimiento de la productividad laboral.

► **Gráfico 9.19 Tasa media de crecimiento anual del salario mínimo real y de la productividad laboral en Europa y Asia Central, 2010-2019 (porcentajes)**



Nota: En el caso de los países que han instituido un salario mínimo después de 2010, la tasa de crecimiento anual se calcula utilizando los años comprendidos entre la implementación y 2019.

Fuentes: Base de datos de la OIT sobre el salario mínimo; base de datos World Economic Outlook (octubre de 2020), del Fondo Monetario Internacional, para la inflación (precios de consumo al final del periodo).

▶ 10

Los beneficiarios del salario mínimo

▶ 10.1 ¿Viven los perceptores del salario mínimo en familias pobres?

El perfil de quienes perciben el salario mínimo es uno de los tres factores fundamentales a los que está sujeto el potencial de los sistemas de salario mínimo para reducir la desigualdad. Como se señala en la sección 7.4, una de las principales condiciones que deben cumplirse para que el salario mínimo contribuya a reducir la desigualdad y la pobreza tiene que ver con la ubicación de quienes perciben el salario mínimo o un monto inferior en la distribución de los ingresos. El salario y los ingresos de los hogares son dos conceptos separados pero relacionados. El término «salario» remite a la remuneración bruta en efectivo y en especie que se paga al trabajador, y los ingresos de los hogares se miden a nivel de las unidades de convivencia, incluyendo todos los ingresos percibidos por el hogar o por sus integrantes individualmente. El salario es una fuente fundamental de ingresos de los hogares, pero no la única; en ocasiones ni siquiera es la fuente principal. Además, como los ingresos se miden en las unidades familiares, para clasificarlas en función de su riqueza (en términos de ingresos de los hogares) se requiere no solo información sobre los ingresos totales de las unidades, sino también sobre su tamaño. Por ejemplo, unos ingresos anuales de 6500 dólares de los Estados Unidos no representa lo mismo para un hogar de una sola persona que para un hogar con dos adultos y tres niños (OIT, 2015a, pág. 89). Por lo tanto, quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior pueden estar situados entre las familias pobres o entre las acomodadas, dependiendo de la cantidad de ingresos provenientes de otras fuentes y/o de los demás miembros del hogar, y también del tamaño de esa unidad. Es evidente que si los perceptores del salario mínimo se encuentran en la parte superior de la distribución de los ingresos, es decir, entre los hogares relativamente acomodados, todo intento de aumentar el cumplimiento o el nivel del salario mínimo no logrará reducir la desigualdad o la pobreza. Sin embargo, la evidencia empírica indica que no es el caso en grado perceptible.

La evidencia indica que buena parte de los perceptores del salario mínimo o una suma inferior se encuentran en el tramo inferior de la distribución de los ingresos (gráfico 10.1). En Europa, en promedio, el 69 por ciento de estas personas se encuentran en la mitad inferior de la distribución de la renta. En Asia, los resultados basados en los cuatro países sobre los que se dispone de datos indican que la proporción correspondiente es similar, en torno al 70 por ciento; y en América Latina, a partir del promedio de los seis países estudiados, la cifra es del 66 por ciento. En África, los trabajadores remunerados con el salario mínimo o menos parecen estar distribuidos de manera más uniforme en la distribución de los ingresos, ya que solo el 52 por ciento se encuentra en la mitad inferior de la misma.



Buena parte

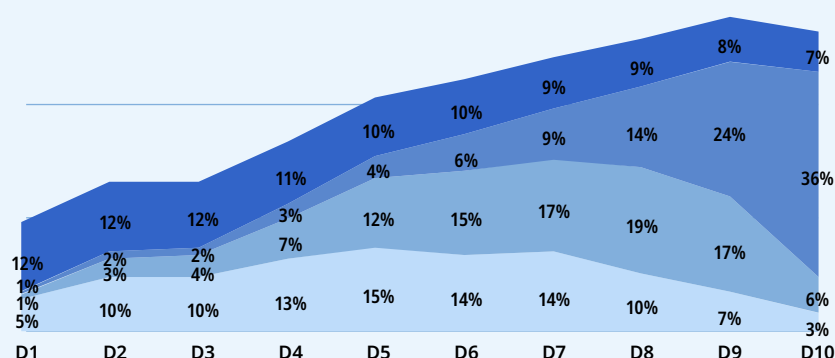
de los perceptores del salario mínimo o una suma inferior se encuentran en el tramo inferior de la distribución de los ingresos.



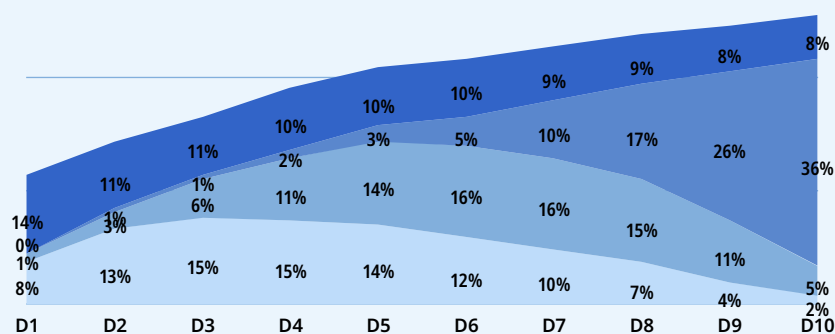
¿En qué se diferencian las personas que ganan el salario mínimo o menos y que están ubicadas en la categoría de los hogares más pobres de la minoría que percibe un salario bajo pero vive en unidades de la categoría más acomodada? En el gráfico 10.2 se observa que, en Europa, quienes perciben el salario mínimo o una remuneración inferior y se encuentran en los deciles de ingresos más elevados tienen más probabilidades de ser jóvenes, y ligeramente más probabilidades de ser mujeres, y que sus ingresos no parecen contribuir de manera significativa a los ingresos laborales totales de sus hogares. En cambio, los perceptores del salario mínimo o una suma inferior situados en la categoría de hogares más pobres tienen más probabilidades de ser mayores y de vivir solos con hijos a cargo, y de aportar una parte importante de los ingresos laborales totales del hogar. En los gráficos 10.3 a 10.5 se presentan análisis similares basados en los datos disponibles para América Latina, Asia y África. En el gráfico 10.3 se observa que los resultados de América Latina son similares a los de Europa. Entre los países asiáticos y africanos para los que se dispone de datos, los resultados, presentados en los gráficos 10.4 y 10.5, son más heterogéneos.

► **Gráfico 10.1 Distribución de los asalariados en los deciles de ingresos, por región (porcentajes)**

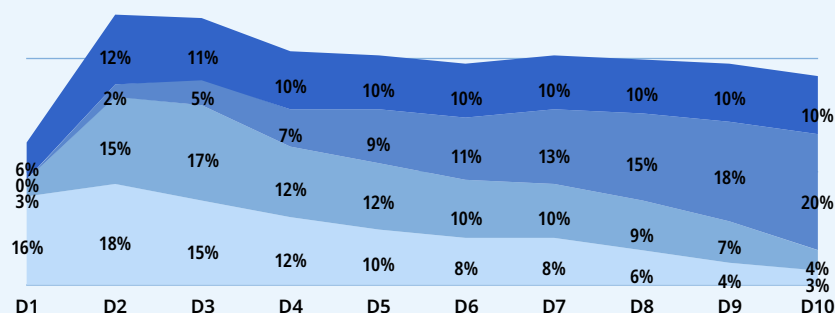
África



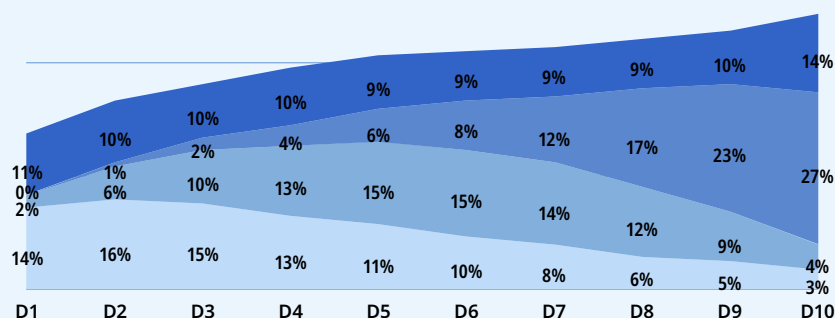
América Latina



Asia



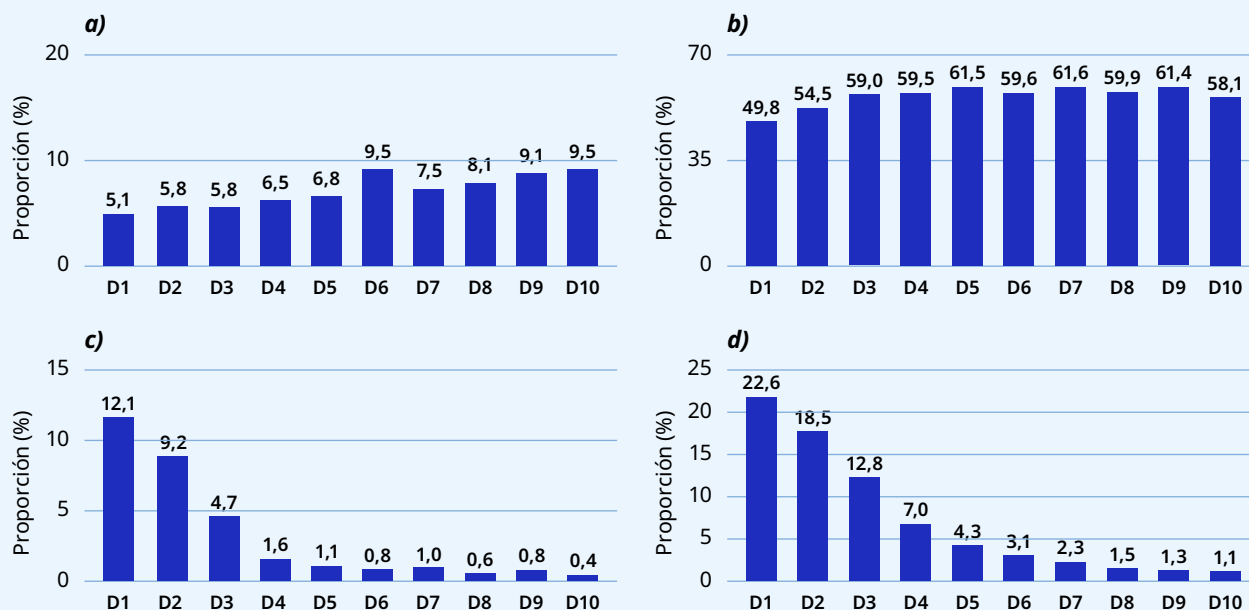
Europa



Nota: En el caso de África, las estimaciones se basan en cinco países: Camerún, Côte d'Ivoire, Malawi, Níger y República Unida de Tanzania. En el caso de Asia, las estimaciones se basan en cuatro países: Camboya, Mongolia, Myanmar y Viet Nam. En el caso de Europa, las estimaciones se basan en los 27 países de los que se dispone de datos en la base de datos de EU-SILC. Para América Latina, las estimaciones se basan en seis países: Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Ecuador, Guatemala, Guyana y Uruguay. Todas las estimaciones regionales son promedios ponderados. Obsérvese que la suma de los porcentajes dentro de cada categoría de trabajadores suma el 100 por ciento. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

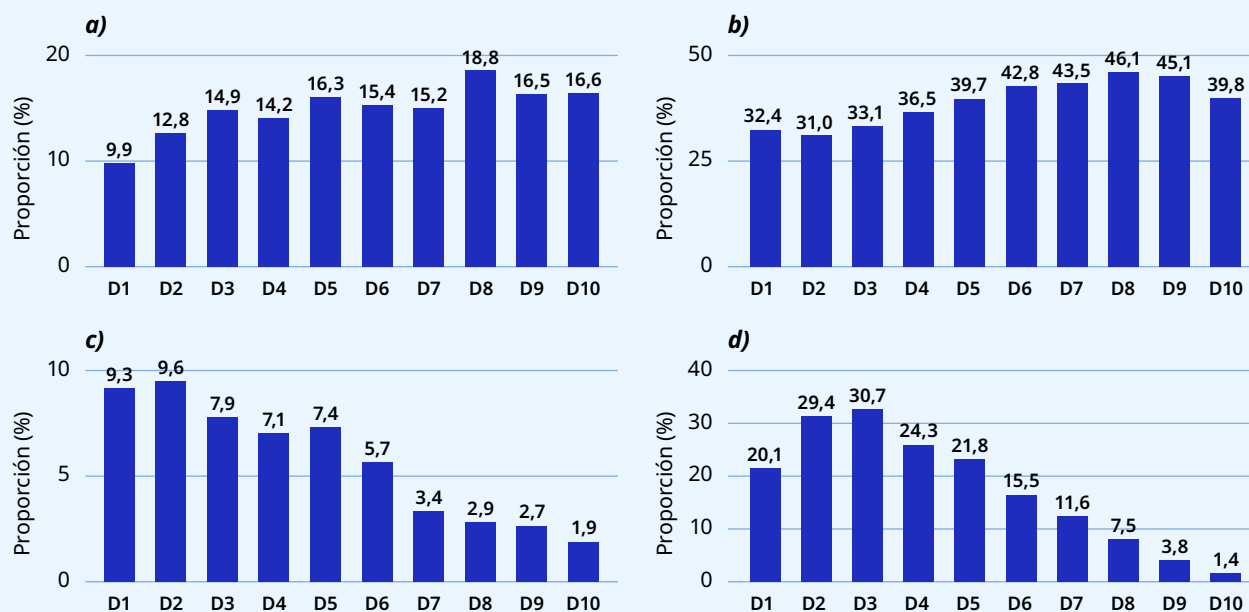
► **Gráfico 10.2 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, Europa (medias ponderadas) (porcentajes)**



Nota: a) Proporción de trabajadores de 16 a 20 años entre todos los asalariados remunerados con el salario mínimo o menos, por decil de ingresos. b) Proporción de mujeres entre todos los asalariados que perciben un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. c) Proporción de trabajadores solos con hijos a cargo, que perciben una remuneración igual o inferior al salario mínimo, por decil de ingresos. d) Proporción de los ingresos laborales de los hogares generados por asalariados remunerados con un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. Las estimaciones se basan en los datos de 27 países disponibles en la base de datos de EU-SILC. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

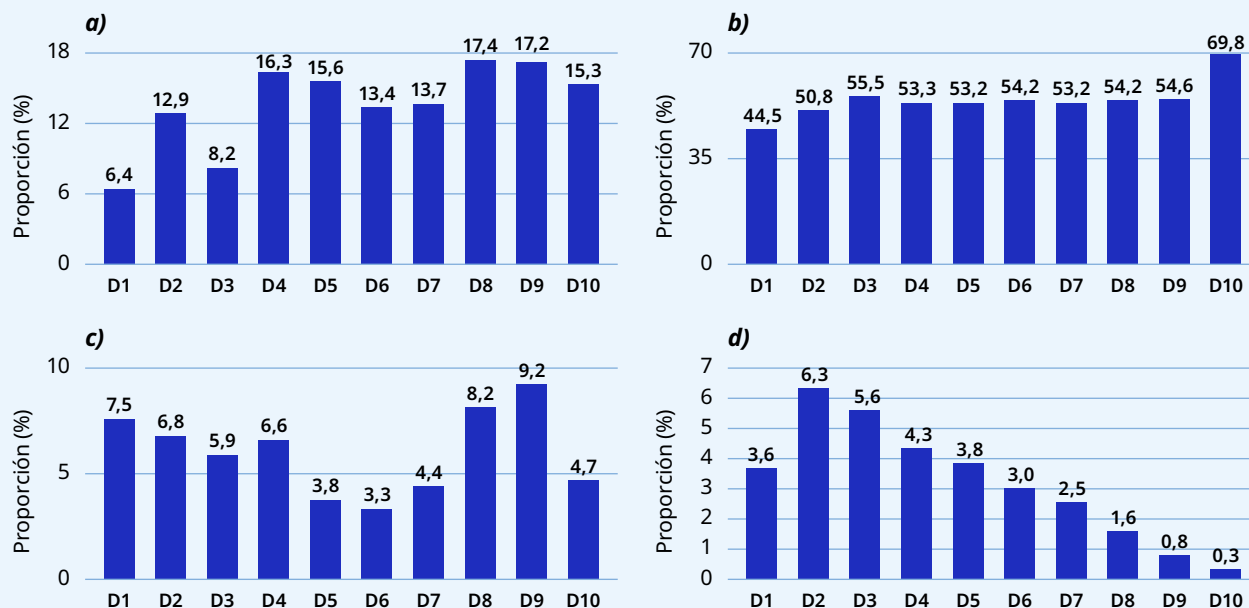
► **Gráfico 10.3 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, América Latina (medias ponderadas) (porcentajes)**



Nota: a) Proporción de personas de entre 16 y 20 años en el total de asalariados remunerados con un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. b) Proporción de mujeres en el total de asalariados que perciben un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. c) Proporción de trabajadores solos con hijos a cargo, que perciben una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo, por decil de ingresos. d) Proporción de los ingresos laborales de los hogares generados por asalariados remunerados con un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. Las estimaciones se basan en datos de seis países: Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Ecuador, Guatemala, Guyana y Uruguay. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

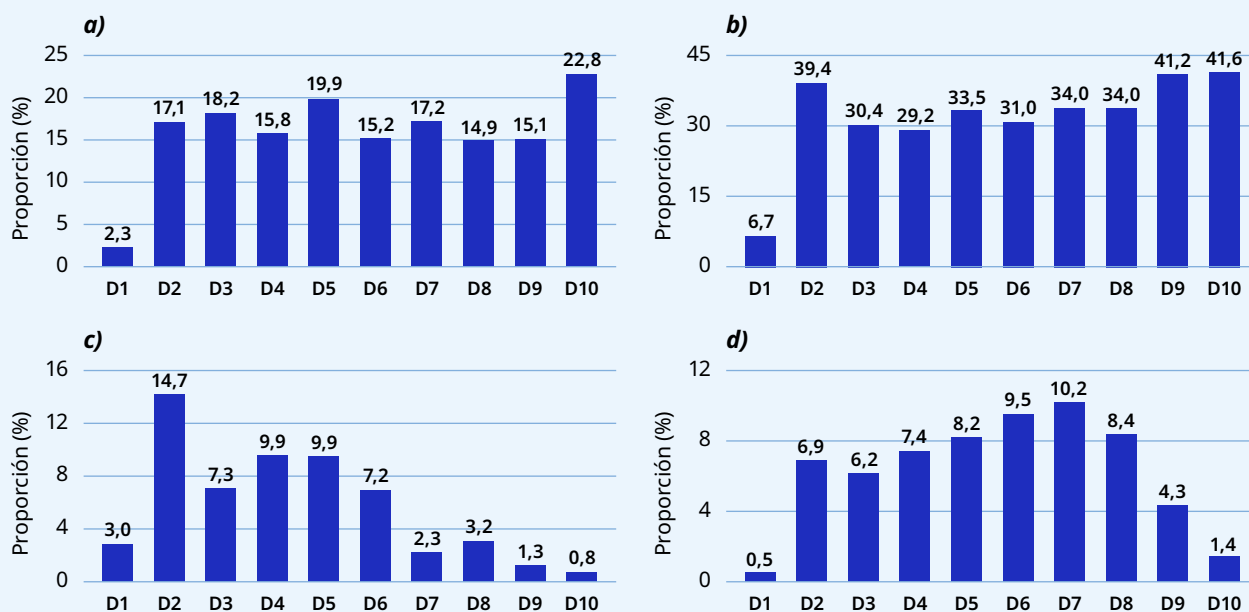
► **Gráfico 10.4 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, Asia (medias ponderadas) (porcentajes)**



Nota: a) Proporción de trabajadores de 16 a 20 años entre todos los asalariados remunerados con el salario mínimo o menos, por decil de ingresos. b) Proporción de mujeres entre todos los asalariados que perciben un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. c) Proporción de trabajadores solos con hijos a cargo, que perciben una remuneración igual o inferior al salario mínimo, por decil de ingresos. d) Proporción de los ingresos laborales de los hogares generados por asalariados remunerados con un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. Las estimaciones se basan en datos de cuatro países: Camboya, Mongolia, Myanmar y Viet Nam. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 10.5 Perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior, por decil de ingresos, África (medias ponderadas) (porcentajes)**



Nota: a) Proporción de trabajadores de 16 a 20 años entre todos los asalariados remunerados con el salario mínimo o menos, por decil de ingresos. b) Proporción de mujeres entre todos los asalariados que perciben un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. c) Proporción de trabajadores solos con hijos a cargo, que perciben una remuneración igual o inferior al salario mínimo, por decil de ingresos. d) Proporción de los ingresos laborales de los hogares generados por asalariados remunerados con un salario mínimo o inferior, por decil de ingresos. Las estimaciones se basan en cinco países: Camerún, Côte d'Ivoire, Malawi, Níger y República Unida de Tanzania. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► 10.2 Las características demográficas de los perceptores del salario mínimo

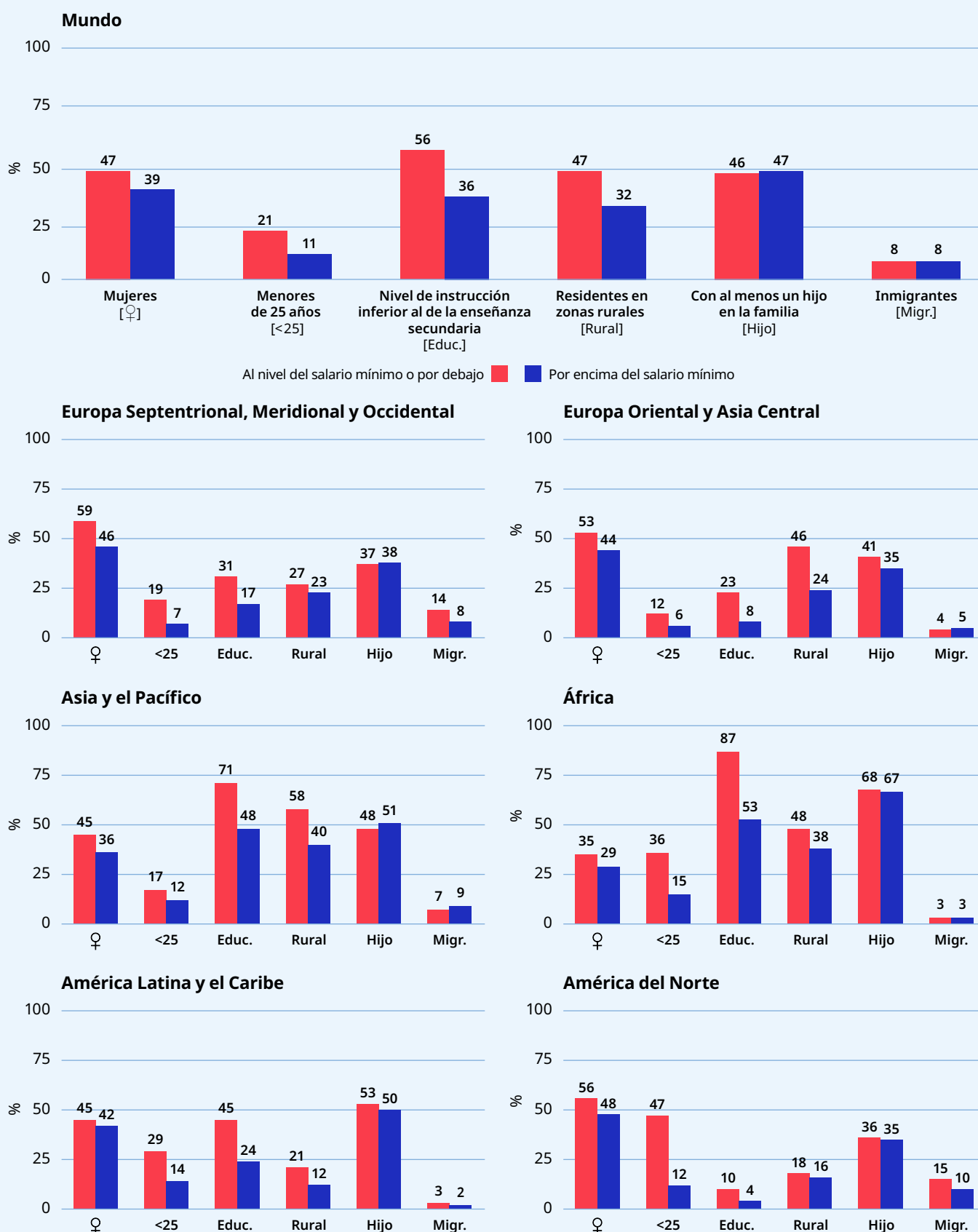
Los estudios apuntan a que, además de reducir la desigualdad de ingresos en los hogares, los salarios mínimos pueden también reducir la brecha de remuneración entre hombres y mujeres (sección 7.2), y entre los diferentes grupos de la sociedad. La medida en que puedan hacerlo depende, entre otras cosas, de cuál es el grupo que más se beneficia de una política de salario mínimo. La brecha entre los géneros representa una de las mayores causas de desigualdad de hoy en día (Atkinson y Bourguignon, 2015). En muchos países las diferencias entre otros grupos, por ejemplo, entre migrantes y nacionales, también contribuyen a aumentar la desigualdad, ya que los migrantes representan un porcentaje relativamente importante de los hogares de bajos ingresos. Además, las desigualdades espaciales, en particular entre las zonas rurales y urbanas, también pueden contribuir a una creciente sensación de fractura en muchas sociedades. La mayoría de los estudios sobre la desigualdad de ingresos se centran en la desigualdad entre todos los hogares de un país (conocida como «desigualdad vertical»). Cabe recordar que las políticas destinadas a reducir la desigualdad pueden fracasar si no tienen en cuenta la existencia de la desigualdad también entre grupos de población (fenómeno conocido como «desigualdad horizontal»; véase Stewart, 2005). Cuando las personas pertenecen a varios grupos desfavorecidos, la desigualdad se plantea con una dinámica particular. La noción de «interseccionalidad» capta la compleja forma en que las desigualdades se superponen y acumulan en función de las diferentes características personales. Por lo tanto, el examen de las características demográficas de los perceptores del salario mínimo o un monto inferior puede arrojar luz sobre el potencial de la política de salario mínimo para reducir las brechas existentes entre los grupos, y contribuir así a reducir la desigualdad horizontal.

Al comparar el perfil de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior con el de los perceptores de un salario superior al mínimo oficial, entre los primeros se observa la marcada presencia de mujeres, trabajadores jóvenes (menores de 25 años), trabajadores con un nivel de instrucción inferior y trabajadores rurales (gráfico 10.6). Los trabajadores jóvenes, por ejemplo, constituyen solo el 11 por ciento del grupo perceptor de un salario superior al mínimo, pero representan el 21 por ciento de los que perciben un salario igual o inferior al mínimo. Ahora bien, esto también implica que casi el 80 por ciento de los trabajadores con salarios equivalentes o inferiores al mínimo tienen más de 25 años, y casi la mitad de ellos tiene hijos. Contrariamente a lo que cabría esperar a partir de ciertos supuestos, estos resultados indican que los perceptores del salario mínimo o una suma inferior no son en su mayoría jóvenes que viven con los padres; por el contrario, muchos de ellos tienen una familia propia que mantener. También es evidente que en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, así como en América del Norte, los trabajadores migrantes representan una alta proporción de los trabajadores que perciben el salario mínimo oficial o menos.

► En Europa Septentrional, Meridional y Occidental, así como en América del Norte, los trabajadores migrantes representan una alta proporción de los trabajadores que perciben el salario mínimo oficial o menos.



► **Gráfico 10.6 Características demográficas de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con un salario superior al mínimo; estimaciones mundiales y regionales (porcentajes)**



Nota: Las estimaciones se basan en 71 países: 13 de América Latina y el Caribe, 2 de América del Norte, 11 de África, 14 de Asia y el Pacífico, 22 de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y 9 de Europa Oriental y Asia Central. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► 10.3 Las características del mercado laboral de los perceptores del salario mínimo

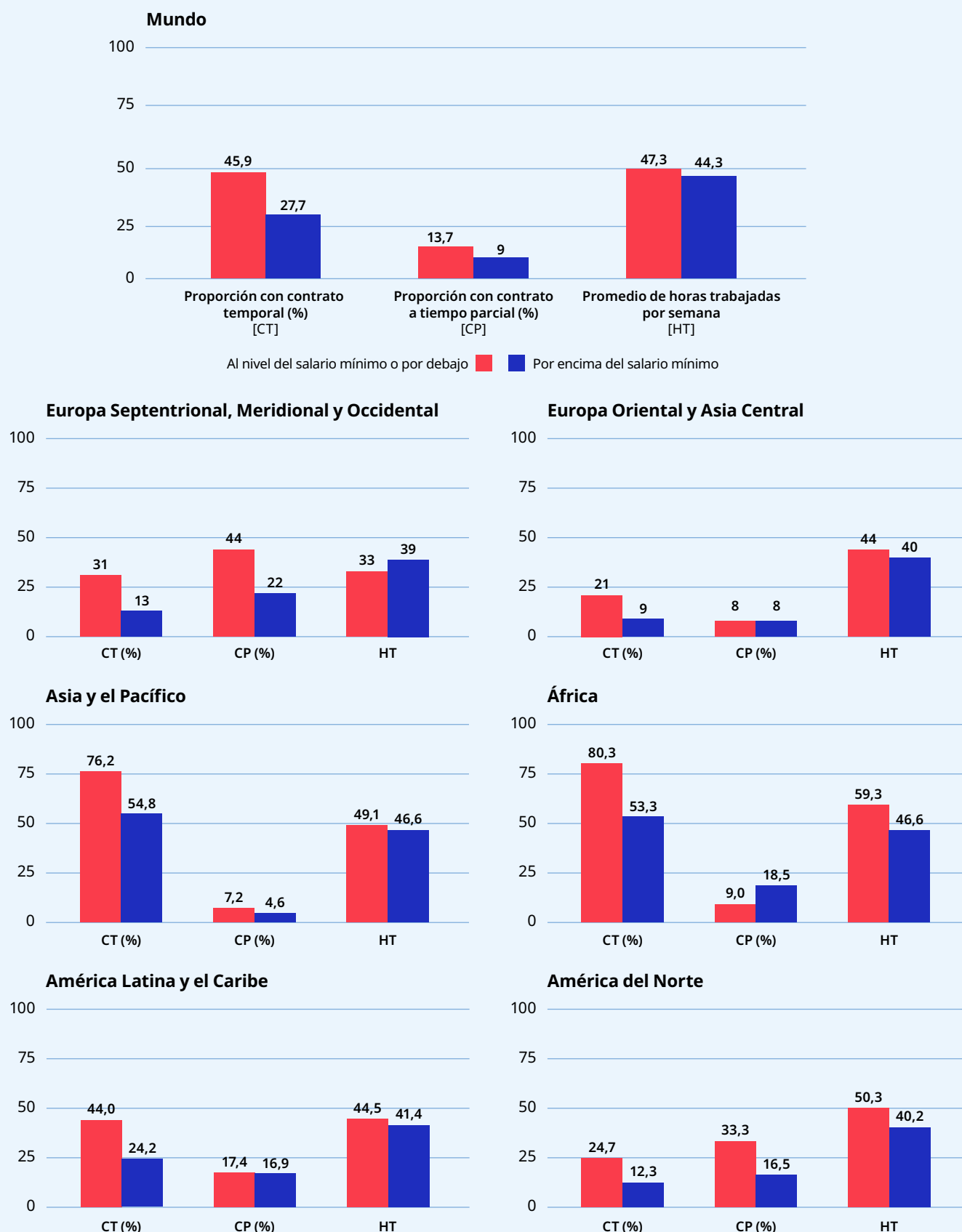
A nivel mundial, los trabajadores que perciben el salario mínimo o una suma inferior tienen más probabilidades de tener un contrato temporal que quienes tienen una remuneración en niveles más altos; en promedio, también trabajan más horas (gráfico 10.7). Se estima que el 46 por ciento de los primeros están empleados con un contrato temporal; el 14 por ciento trabaja a tiempo parcial. Los asalariados con el mínimo oficial o una suma inferior trabajan en promedio 47 horas por semana. En cambio, ese porcentaje es del 28 por ciento entre quienes ganan una suma superior al mínimo oficial; el 9 por ciento tiene un contrato a tiempo parcial y trabaja en promedio 44 horas por semana. Se observan tendencias similares en todas las regiones, con solo dos excepciones: en Europa Septentrional, Meridional y Occidental en relación con las horas de trabajo, y en África en relación con la proporción de contratos a tiempo parcial. En efecto, en el primer caso, quienes ganan el salario mínimo o una suma inferior trabajan en promedio unas 33 horas semanales, mientras que los que superan la cuantía del salario mínimo trabajan una media de 39 horas semanales. En África, la proporción de trabajadores con contratos a tiempo parcial es aproximadamente el doble entre quienes superan el salario mínimo.

Con respecto a la distribución ocupacional, una gran mayoría de las personas remuneradas con el salario mínimo o una suma inferior trabaja en ocupaciones de calificación baja o mediana (gráfico 10.8). En particular, en comparación con quienes están remunerados por encima del salario mínimo, la presencia de los primeros destaca entre los artesanos y los operarios de máquinas, y también entre los oficinistas, los vendedores y los trabajadores agrícolas calificados, las ocupaciones elementales y los trabajadores domésticos. A nivel mundial, las ocupaciones mencionadas representan aproximadamente el 89 por ciento de todos los asalariados cuya remuneración equivale al salario mínimo o una suma inferior, mientras que solo el 65 por ciento de quienes perciben una remuneración superior al salario mínimo trabaja en esas ocupaciones.

En cuanto a la distribución sectorial, a nivel mundial, alrededor del 52 por ciento de los perceptores del salario mínimo o una suma inferior están empleados en la agricultura, la minería, la industria manufacturera, la construcción y el comercio (gráfico 10.9). Las estimaciones indican además que, en casi todas las regiones, quienes están en esta categoría tienen más probabilidades de trabajar en la agricultura, el comercio, el alojamiento y los servicios de comida, y otros servicios privados que quienes perciben una cuantía superior a la del salario mínimo.

Los trabajadores que perciben el salario mínimo o una suma inferior tienen más probabilidades de tener un contrato temporal que quienes tienen una remuneración en niveles más altos; en promedio, también trabajan más horas.

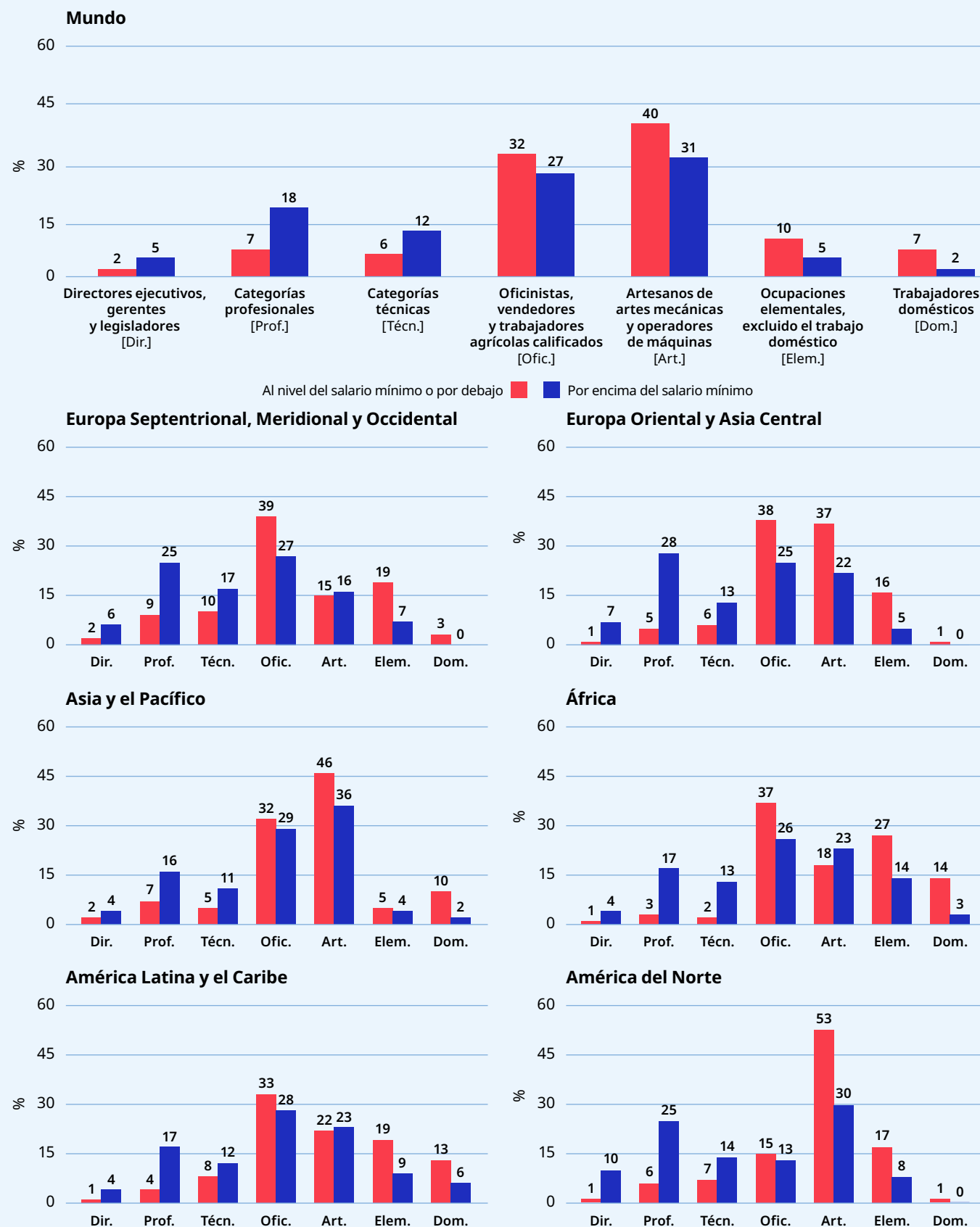
► **Gráfico 10.7 Características del mercado laboral de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con un salario superior al mínimo; estimaciones mundiales y regionales**



Nota: Las estimaciones se basan en 71 países: 13 de América Latina y el Caribe, 2 de América del Norte, 11 de África, 14 de Asia y el Pacífico, 22 de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y 9 de Europa Oriental y Asia Central. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 10.8 Clasificación ocupacional (CIUO-08) de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con salarios superiores al mínimo; estimaciones mundiales y regionales (porcentajes)**

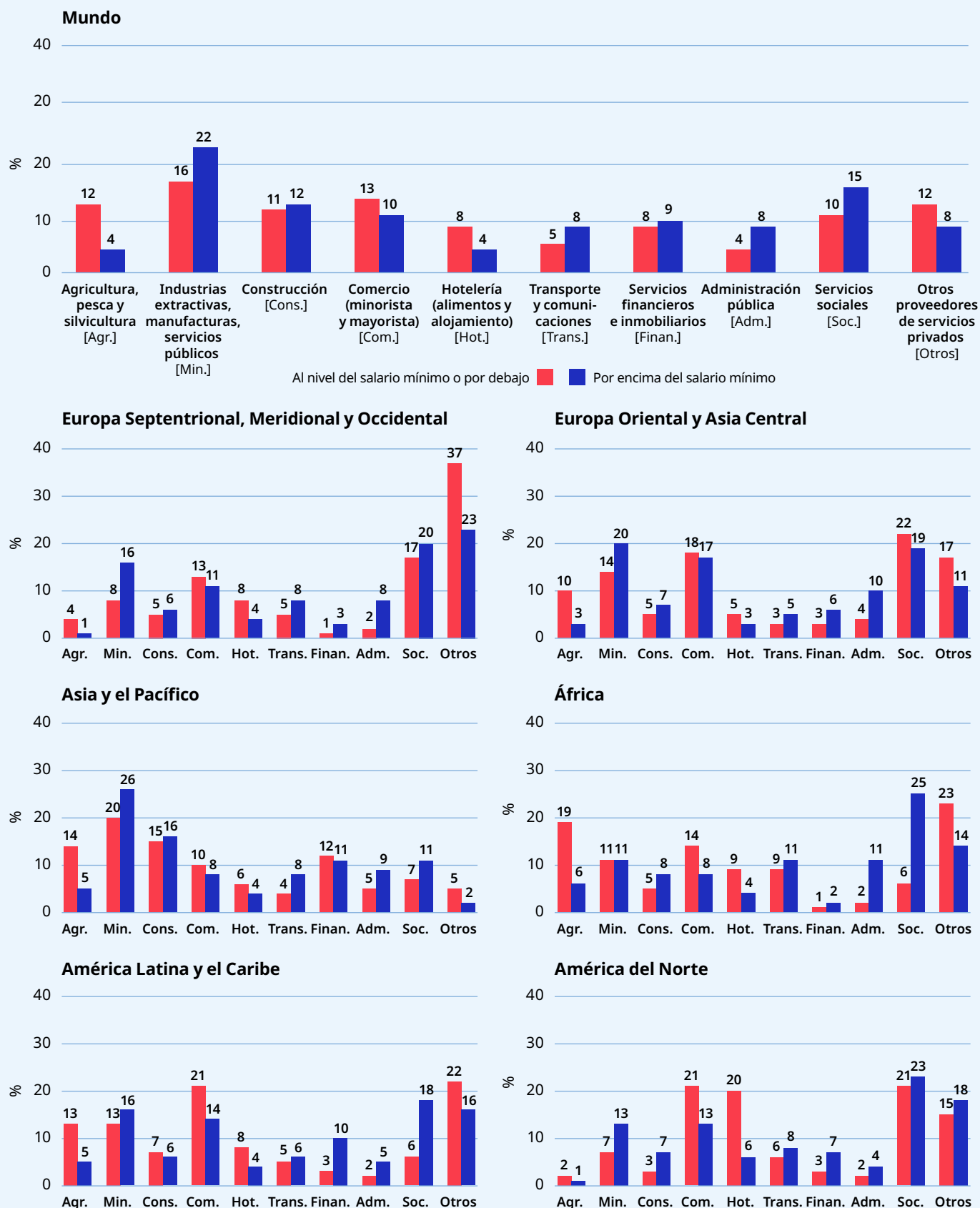


CIUO-08 = Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones 2008.

Nota: Las estimaciones se basan en 71 países: 13 de América Latina y el Caribe, 2 de América del Norte, 11 de África, 14 de Asia y el Pacífico, 22 de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y 9 de Europa Oriental y Asia Central. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 10.9 Distribución sectorial de quienes perciben el salario mínimo o una suma inferior frente a los asalariados con salarios superiores al mínimo; estimaciones mundiales y regionales (porcentajes)**

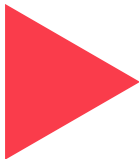


Nota: La clasificación de los sectores procede de la Clasificación Estadística de Actividades Económicas de la Comunidad Europea (NACE), Rev. 4. Las estimaciones se basan en 71 países: 13 de América Latina y el Caribe, 2 de América del Norte, 11 de África, 14 de Asia y el Pacífico, 22 de Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y 9 de Europa Oriental y Asia Central. Para más información, véase el anexo V.

Fuente: Estimaciones de la OIT.



Con independencia del indicador de la desigualdad utilizado, en prácticamente todos los países estudiados, el hecho de llegar a una situación de plena cobertura y cumplimiento, con un nivel adecuado de salario mínimo, puede reducir la desigualdad de ingresos.



11

Resultados de un ejercicio de simulación

► 11.1 Datos y método

En este capítulo se examina el potencial redistributivo del salario mínimo a partir de microdatos sobre un conjunto de 41 países de África, Asia y el Pacífico, Europa, y América Latina y el Caribe sobre los que se disponía de datos en materia de salarios e ingresos. Se presentan los resultados de un ejercicio de simulación sobre el efecto de dos hipótesis diferentes de salarios mínimos en los indicadores de desigualdad de ingresos y pobreza. Los dos escenarios simulan, respectivamente: 1) un *aumento en el número de trabajadores que perciben el salario mínimo*, a partir del supuesto de que ello se logra a través del pleno cumplimiento y la plena cobertura entre los asalariados (aunque puede que la hipótesis del pleno cumplimiento no sea nunca un escenario completamente realista, la simulación proporciona evidencia sobre el grado máximo en que la desigualdad y la pobreza podrían reducirse en condiciones de mayor cobertura y cumplimiento); y 2) un *aumento tanto de la cobertura (para alcanzar el pleno cumplimiento entre los asalariados) como del nivel del salario mínimo*, donde este último aumenta hasta determinado porcentaje del salario medio nacional. Más específicamente, los dos escenarios se basan en las hipótesis subyacentes detalladas a continuación (para más detalles, véase el anexo IV):

- **La primera hipótesis se basa en el supuesto del pleno cumplimiento y la plena cobertura del salario mínimo por hora vigente, ello significa que a todos los asalariados observados en los datos que perciben un salario inferior al mínimo se les asigna el salario mínimo con respecto al número de horas que trabajan.** La utilización del salario mínimo por hora permite incluir a todos los trabajadores, independientemente de que sean trabajadores a tiempo completo o a tiempo parcial. Sin embargo, en los países en los que el salario mínimo es excesivamente alto en relación con la mediana salarial, no parece realista suponer el pleno cumplimiento. Por lo tanto, en el caso de los países en los que el salario mínimo supera el 67 por ciento de la mediana salarial se decidió simular una situación de pleno cumplimiento aumentando el salario de quienes ganan menos del 67 por ciento de la mediana hasta el valor exacto del 67 por ciento de la mediana salarial (que en estos casos es inferior al salario mínimo vigente). Además, y a fin de tener en cuenta la posibilidad de un efecto adverso en el empleo, la hipótesis supone una «penalización en el empleo» del 1 por ciento por cada aumento del 10 por ciento del total de la masa salarial a resultados del pleno cumplimiento y la plena cobertura del salario mínimo¹⁴. Este supuesto se justifica por que la mayoría de los estudios empíricos que han encontrado un efecto en el empleo derivado de un aumento del salario mínimo

¹⁴ La expresión «total de masa salarial entre los empleados asalariados» proporciona una aproximación de los costos laborales totales (en términos de salarios) en que incurren los empleadores de los asalariados.

evalúan ese efecto en un rango del 1 al 2 por ciento por cada aumento del 10 por ciento del salario mínimo (véase, por ejemplo, Neumark y Wascher, 2008). En el resto del informe, este primer escenario se denomina «escenario de pleno cumplimiento», aunque en algunos casos también puede suponer un aumento de la cobertura legal.

- **El segundo escenario combina el supuesto del pleno cumplimiento y la plena cobertura con el de que el nivel de los salarios mínimos aumenta en algunos países.** Este escenario permite evaluar el efecto de un aumento del salario mínimo hasta el 67 por ciento (dos terceras partes) de la mediana salarial en los países en los que el porcentaje es inferior. La selección de este nivel se basa en que los puestos de trabajo con salario bajo suelen definirse como aquellos cuya remuneración es inferior a dos terceras partes de la mediana salarial nacional. Para hacer operativos estos supuestos se siguieron dos pasos. En primer lugar, en los países en los que el salario mínimo vigente es inferior al 67 por ciento de la mediana, se aumentó el salario por hora al 67 por ciento de la mediana para todos los trabajadores asalariados cuyos ingresos actualmente están por debajo de ese parámetro de referencia, lo que lleva automáticamente a una situación de pleno cumplimiento del salario mínimo. En segundo lugar, en los países en los que el salario mínimo vigente ya está fijado por encima del 67 por ciento de la mediana salarial, el salario mínimo no se aumentó, y se asumió el pleno cumplimiento hasta el nivel del 67 por ciento de la mediana. Por lo tanto, para esos países, el primer y el segundo escenario son idénticos, lo que implica que no hay margen para un aumento del nivel del salario mínimo cuando ya está fijado por encima del 67 por ciento de la mediana. En este escenario también se supone que hay una penalización en el empleo del 1 por ciento por cada aumento del 10 por ciento del total de la masa salarial.

Los resultados de este ejercicio de simulación permiten comprender mejor las condiciones en que los salarios mínimos pueden reducir la desigualdad de ingresos. Cabe destacar que la selección del 67 por ciento de la mediana como parámetro de referencia no pretende indicar que este sea el nivel óptimo de salario mínimo; sencillamente, facilita el análisis del posible efecto de una variación del nivel de los salarios mínimos, suponiendo al mismo tiempo que los niveles son creíbles y realistas con respecto a la configuración de la distribución salarial (es decir, en relación con la mediana salarial). Las estimaciones se utilizaron para crear una tipología de los países en función del potencial de sus sistemas de salario mínimo para reducir la desigualdad de ingresos. Se analizan a fondo las características de los países seleccionados a fin de arrojar más luz sobre las condiciones en que los salarios mínimos podrían rendir todo su potencial redistributivo.

► 11.2 Resultados sobre la desigualdad de ingresos y la pobreza relativa

Los resultados de las simulaciones indican que, con independencia del indicador de la desigualdad utilizado, en prácticamente todos los países estudiados, el hecho de llegar a una situación de plena cobertura y cumplimiento, y de aumentar el nivel del salario mínimo al 67 por ciento de la mediana, puede reducir la desigualdad de ingresos. En el gráfico 11.1 se observa el efecto de las dos simulaciones en cuatro indicadores diferentes de la desigualdad de ingresos. Cuando se analiza la desigualdad de ingresos, la primera cuestión que se plantea tiene que ver con la forma de medirla. Hay varios indicadores de la desigualdad, y es probable que cada uno de ellos se vea afectado de manera diferente por una variación en el cumplimiento o en el nivel del salario mínimo. A los efectos del presente informe, se ha decidido presentar las variaciones porcentuales del índice de Palma, del coeficiente de Gini¹⁵, de la relación D9/D1 y de la relación D8/D2, todos los cuales se miden utilizando la clasificación de los hogares según sus ingresos per cápita. El índice de Palma se refiere al porcentaje de los ingresos del 10 por ciento superior de la distribución dividido por el de los del 40 por ciento inferior. La relación D9/D1 se refiere al porcentaje de los ingresos del 10 por ciento superior dividido por el de los del 10 por ciento inferior. Análogamente, la relación D8/D2 se refiere al porcentaje de los ingresos del 20 por ciento superior dividido por el de los del 20 por ciento inferior¹⁶. En el gráfico 11.1, al examinar el efecto en el índice de Palma y el coeficiente de Gini, se observa claramente que el aumento en el cumplimiento, la cobertura y el nivel del salario mínimo puede reducir la desigualdad de ingresos en casi todos los países estudiados. Al examinar el efecto de ambos escenarios de salarios mínimos sobre las relaciones D9/D1 y D8/D2, se llega a la misma conclusión para todos los países excepto el Níger, Malawi y, en cierta medida, la República Unida de Tanzania. Por ejemplo, en el caso del Níger, tanto la relación D9/D1 como la relación D8/D2 indican que el cumplimiento pleno y la cobertura total aumentan la desigualdad entre los hogares. El hecho es que en el Níger, como en muchos otros países subsaharianos, los asalariados suelen estar situados en los deciles superiores de la distribución de los ingresos de los hogares, mientras que los trabajadores de los deciles inferiores tienen más probabilidades de ser trabajadores por cuenta propia o trabajadores familiares auxiliares. Por lo tanto, un escenario basado en el pleno cumplimiento y la plena cobertura del salario mínimo (o en un aumento de su nivel) da como resultado un aumento de los ingresos en los deciles más altos, incluidos D9 y D8, mientras que los dos deciles inferiores de la distribución de los ingresos de los hogares se mantienen sin variación.

¹⁵ El coeficiente de Gini permite cuantificar la medida en que la distribución de los ingresos entre las personas o los hogares de una economía se desvía de una distribución perfectamente igual. Un coeficiente de Gini de 0 representa la perfecta igualdad; 1 de 100, la perfecta desigualdad. Véase la definición del coeficiente de Gini en el glosario de términos estadísticos en línea de la OCDE (Glosary of Statistical Terms, <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4842>, en inglés únicamente).

¹⁶ Las relaciones D9/D1 y D8/D2 son indicadores clásicos de la desigualdad de ingresos que pueden calcularse utilizando los valores umbral que separan los deciles o la proporción de los ingresos dentro de los deciles. Hemos estimado ambas alternativas y solo se observan ligeras diferencias entre ellas. Se decidió dar cuenta de los coeficientes entre los porcentajes de ingresos para que la comparación fuera más coherente con el índice de Palma.

► **Gráfico 11.1** Posible incidencia en la desigualdad de ingresos de dos escenarios simulados de salarios mínimos; países seleccionados: *a) Variación porcentual del índice de Palma; b) Variación porcentual del coeficiente de Gini; c) Variación porcentual de la relación D9/D1; d) Variación porcentual de la relación D8/D2*



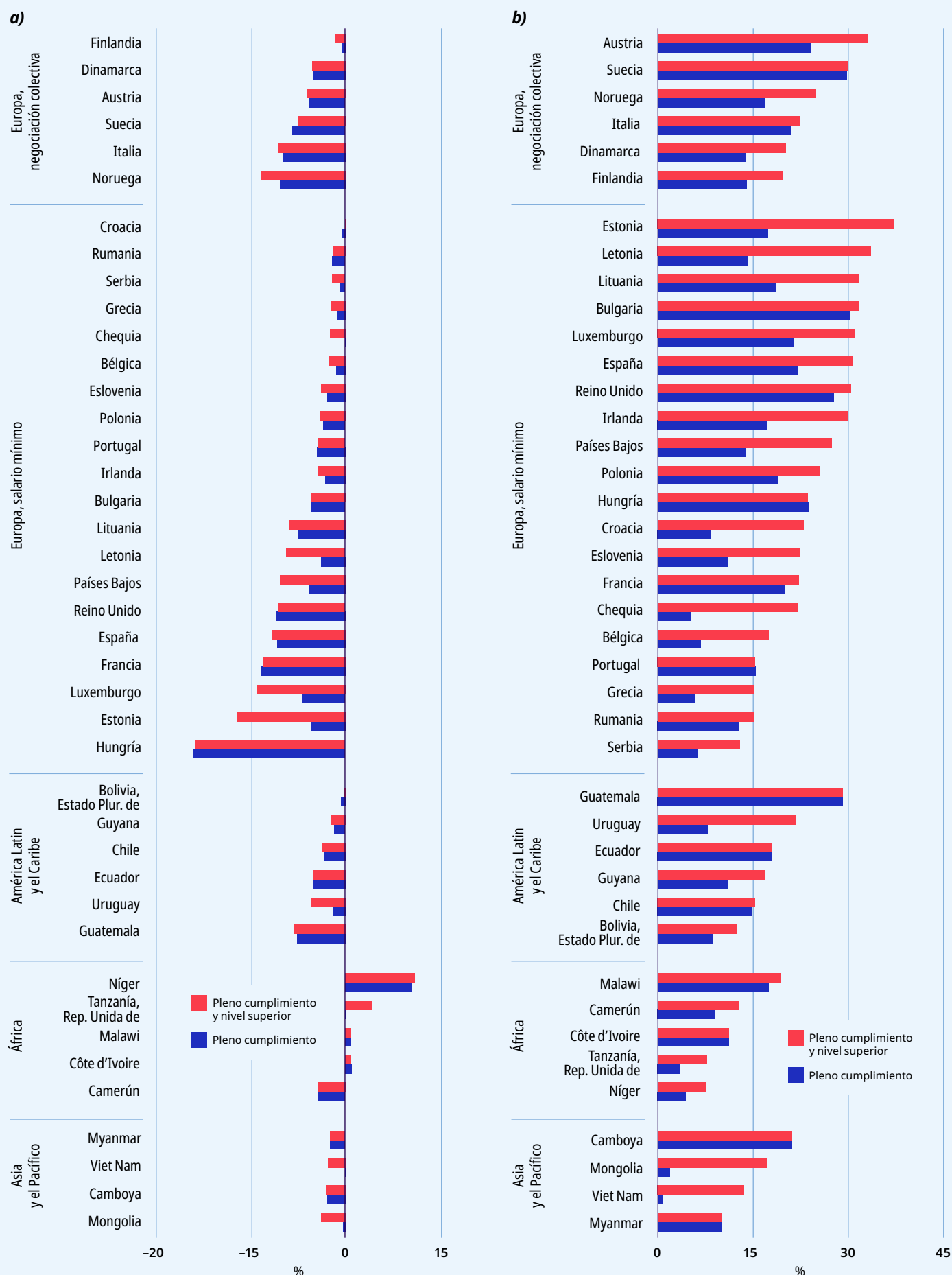


Fuente: Estimaciones de la OIT.

Sin embargo, el potencial redistributivo del salario mínimo varía enormemente entre los países y entre los dos escenarios de salario mínimo. Asumiendo uno de pleno cumplimiento, al observar el índice de Palma los resultados oscilan entre una disminución de casi el 0 por ciento en Chequia a una disminución del 11 por ciento en Malawi. En cambio, cuando se supone tanto el pleno cumplimiento como un aumento del mismo, los resultados oscilan entre una disminución del 0,8 por ciento en Côte d'Ivoire y una disminución de alrededor del 13 por ciento en Malawi. Por ejemplo, el pleno cumplimiento del salario mínimo por hora en España reduciría el índice de Palma en un 5 por ciento y el coeficiente de Gini en casi un 3 por ciento, mientras que en Croacia el mismo escenario reduciría tanto el índice de Palma como el coeficiente de Gini en un mero 0,2 por ciento aproximadamente (gráfico 11.1). Las diferencias entre los dos escenarios ponen de relieve las distintas posibilidades redistributivas de aumentar el nivel del salario mínimo. En Estonia, por ejemplo, el pleno cumplimiento reduciría el índice de Palma en un 3,8 por ciento (y el coeficiente de Gini en un 1,7 por ciento), mientras que el pleno cumplimiento y un aumento del nivel del salario mínimo fijado en el 67 por ciento de la mediana salarial reduciría el índice de Palma en un 10 por ciento y el coeficiente de Gini en un 4,8 por ciento. Por otra parte, en algunos países, como Hungría, Guatemala, Francia o Portugal, el pleno cumplimiento reduciría la desigualdad de ingresos –el índice de Palma disminuye en esos países entre el 2 y el 7 por ciento–, pero el nivel relativamente alto del salario mínimo en relación con la mediana salarial sugiere que hay poco margen para reducir las desigualdades aplicando la segunda hipótesis, es decir, aumentando el nivel del salario mínimo para que alcance el 67 por ciento de la mediana.

El ejercicio de simulación también sugiere que, en la abrumadora mayoría de los países estudiados, los salarios mínimos tienen el potencial de reducir la pobreza relativa. Utilizando como indicador de la pobreza relativa la proporción de hogares que vive con menos de la mitad de los ingresos medios, la simulación proporciona estimaciones del posible efecto de los salarios mínimos en la pobreza relativa. En el gráfico 11.2 se observa la variación porcentual de la pobreza relativa junto con la proporción de la población que vive en hogares que experimentan un aumento de sus ingresos totales a raíz de las variaciones simuladas en el salario mínimo. En Estonia, por ejemplo, un aumento del nivel del salario mínimo al 67 por ciento de la mediana salarial, en combinación con el pleno cumplimiento, aumentaría los ingresos de más del 35 por ciento de la población y reduciría en un 17 por ciento la proporción de hogares que vive en la pobreza relativa. En Hungría, el pleno cumplimiento del salario mínimo vigente aumentaría los ingresos de alrededor del 24 por ciento de la población y daría lugar a una reducción del 24 por ciento en la proporción de hogares que vive con menos de la mediana de los ingresos. En Guatemala, un aumento del cumplimiento del nivel del salario mínimo equivalente al 67 por ciento de la mediana reduciría la tasa de pobreza de los hogares en un 8 por ciento. Si bien se trata de reducciones significativas de los niveles de pobreza, en otros países el efecto estimado es muy inferior. Por ejemplo, en Croacia, Chequia y Eslovenia, la misma hipótesis determinaría un aumento de los ingresos de entre un 22 y 23 por ciento de la población, pero solo ligeras variaciones de la pobreza relativa. En la mayoría de los países africanos analizados, la hipótesis en realidad determinaría un aumento de la pobreza relativa. Ello puede explicarse por el hecho de que en esos países los miembros de los hogares más pobres no ganan un salario, sino que obtienen sus ingresos del trabajo por cuenta propia y del trabajo familiar auxiliar.

► **Gráfico 11.2 Posible incidencia en la pobreza de dos escenarios simulados de salarios mínimos; países seleccionados: a) Variación porcentual en la pobreza relativa de los hogares; b) Porcentaje de personas que viven en hogares con mayores ingresos**



Nota: a) Variación de la proporción de hogares por debajo de la mitad de la mediana de los ingresos per cápita de los hogares.
b) Variación de la proporción de personas que viven en un hogar que experimenta un aumento de los ingresos totales.

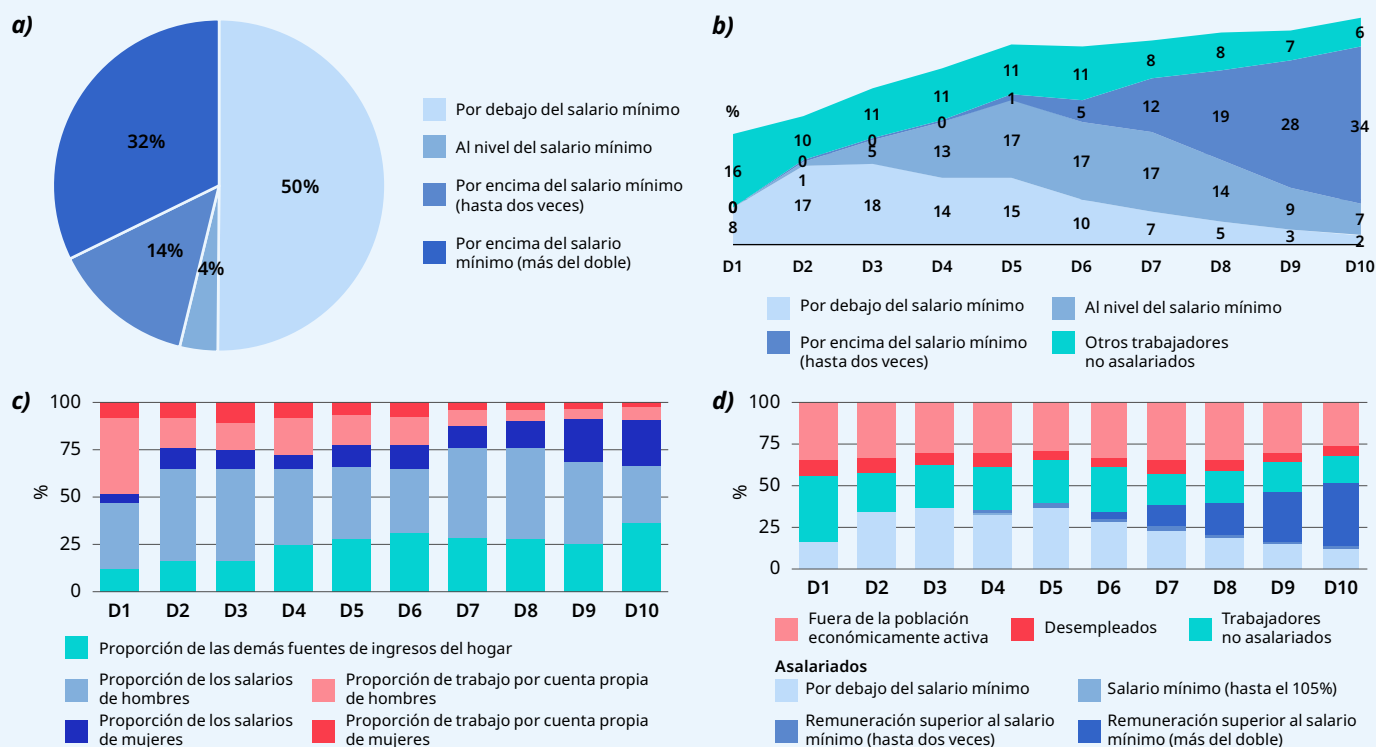
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► 11.3 Ejemplos de países

En algunos países, como Guatemala, Ecuador y Hungría, las posibilidades de reducir la desigualdad de ingresos mediante un aumento del cumplimiento son relativamente altas. De hecho, si se observan las variaciones del índice de Palma, la reducción de esta desigualdad superaría el 4,5 por ciento en los tres países, llegando incluso al 9,5 por ciento en el caso de Guatemala. En general, estos tres países tienen salarios mínimos de un nivel relativamente alto y una proporción relativamente elevada de asalariados remunerados por debajo del salario mínimo. Además, la mayoría de los trabajadores de esa categoría se encuentra en el tramo inferior de la distribución de los ingresos (véanse los gráficos 11.3 a 11.5). Por ejemplo, en Guatemala, donde el salario mínimo es superior a la mediana salarial, y donde la relación entre el salario mínimo y la mediana es del 105 por ciento, más de la mitad (el 54 por ciento) de los asalariados perciben un salario mínimo equivalente o inferior al mínimo oficial (gráfico 11.3 a)). El 59 por ciento de esos trabajadores se encuentra en el 40 por ciento más bajo de la distribución de los ingresos (gráfico 11.3 b)). El Ecuador presenta características similares, con una relación entre el salario mínimo y la mediana del 88 por ciento y una proporción de asalariados con un salario equivalente o inferior al mínimo del 38 por ciento (gráfico 11.4 a)). Sin embargo, en este país, quienes ganan una suma inferior al salario mínimo están distribuidos más uniformemente entre los deciles que en Guatemala (el 46 por ciento de ellos se sitúa en el 40 por ciento inferior de la distribución). Esto explicaría por qué el posible efecto del aumento del cumplimiento en el índice de Palma es dos veces mayor en Guatemala que en el Ecuador. Otro ejemplo interesante, esta vez de Europa, es el de Hungría (gráfico 11.5). En este país, el salario mínimo se fija en el 71 por ciento de la mediana salarial, un nivel relativamente alto en relación con la estructura salarial del país. La proporción de trabajadores remunerados con un salario equivalente o inferior al mínimo también es relativamente elevada, ya que representa el 26 por ciento de todos los asalariados, de los cuales el 6 por ciento percibe aproximadamente el salario mínimo, y el 20 por ciento una cuantía inferior. Además, buena parte de estos trabajadores –el 63 por ciento– se encuentra en el segmento inferior de la distribución de los ingresos y representa el 31 por ciento de la población ocupada efectivamente en el primer decil (gráfico 11.5 d)). Al observar los ingresos generados en el ámbito de los hogares en Hungría, los salarios representan el 28 por ciento del total de los ingresos de los hogares situados en el primer decil, de los que un 15 por ciento procede de salarios de hombres y un 13 por ciento de salarios de mujeres (gráfico 11.5 c)).

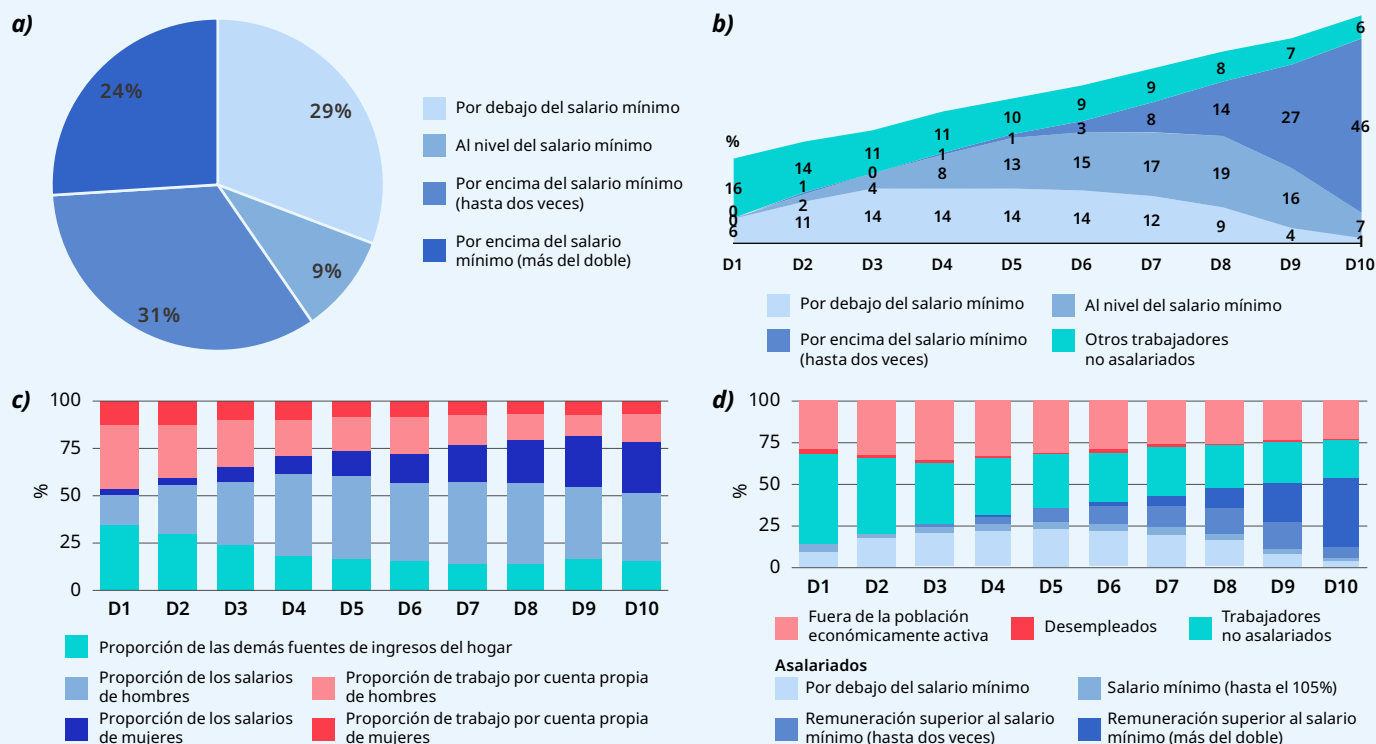
En otro conjunto de países, entre los que figuran Estonia, Viet Nam y Uruguay, las posibilidades de reducir la desigualdad de los ingresos mediante una combinación de cumplimiento pleno y un aumento del nivel del salario mínimo son relativamente elevadas. De hecho, en esos países el potencial redistributivo de la combinación de aumento del nivel con pleno cumplimiento duplica con creces las posibilidades de la hipótesis de «pleno cumplimiento» solamente (gráfico 11.2). Estos países suelen caracterizarse por salarios mínimos de un nivel relativamente bajo y un porcentaje significativo de perceptores de una suma inferior al salario mínimo en la parte inferior de la distribución de los ingresos (gráficos 11.6 a 11.8). Por ejemplo, en Estonia el salario mínimo se fija en el 43 por ciento de la mediana salarial, y el 11 por ciento de los asalariados percibe el mínimo o menos. Además, el 63 por ciento de quienes perciben el mínimo o una suma inferior se encuentran en los cuatro deciles inferiores de la distribución (gráfico 11.6). Análogamente, en Viet Nam, donde el salario mínimo se fija en alrededor del 28 por ciento de la mediana, el 72 por ciento de los perceptores del salario mínimo o una suma inferior se ubican en los cuatro deciles más bajos (gráfico 11.7). En el Uruguay se observan características similares (gráfico 11.8).

► **Gráfico 11.3 Guatemala (Índice de Kaitz = 105%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



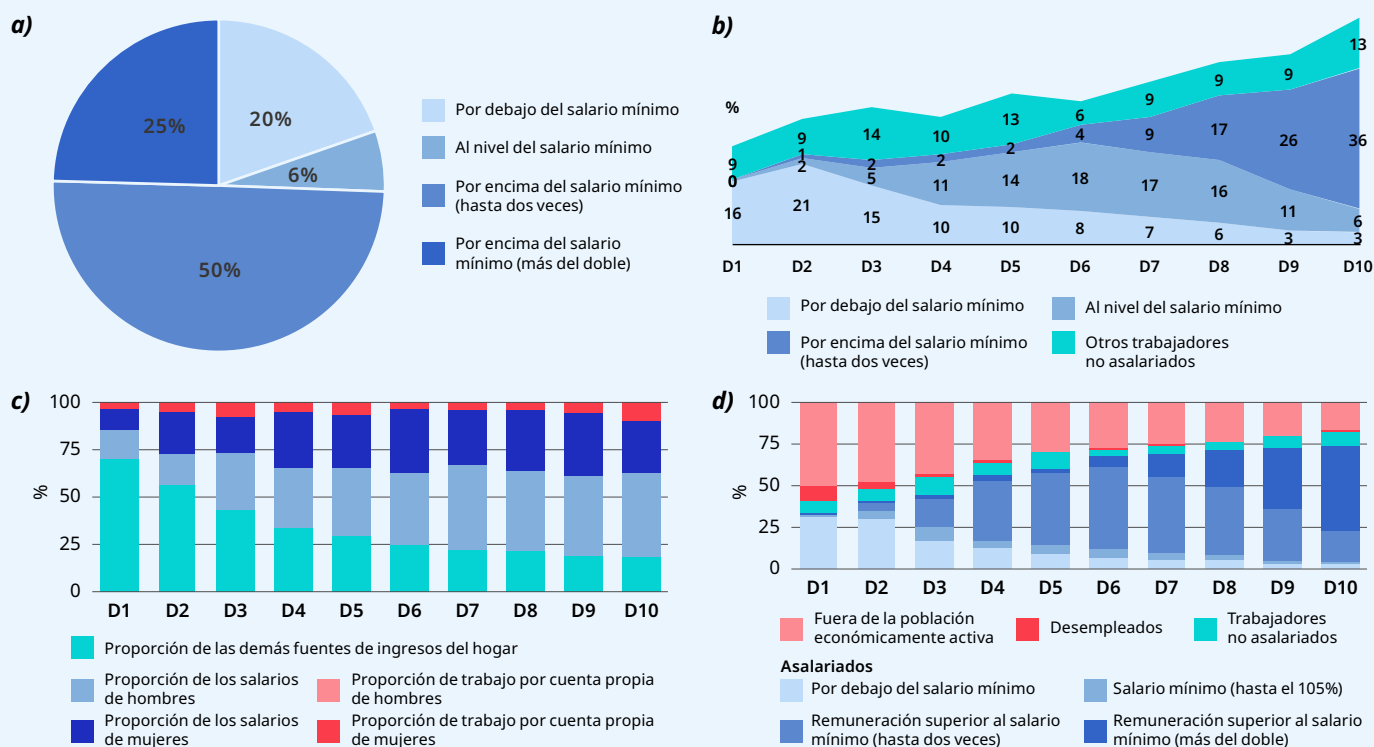
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.4 Ecuador (Índice de Kaitz = 88%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



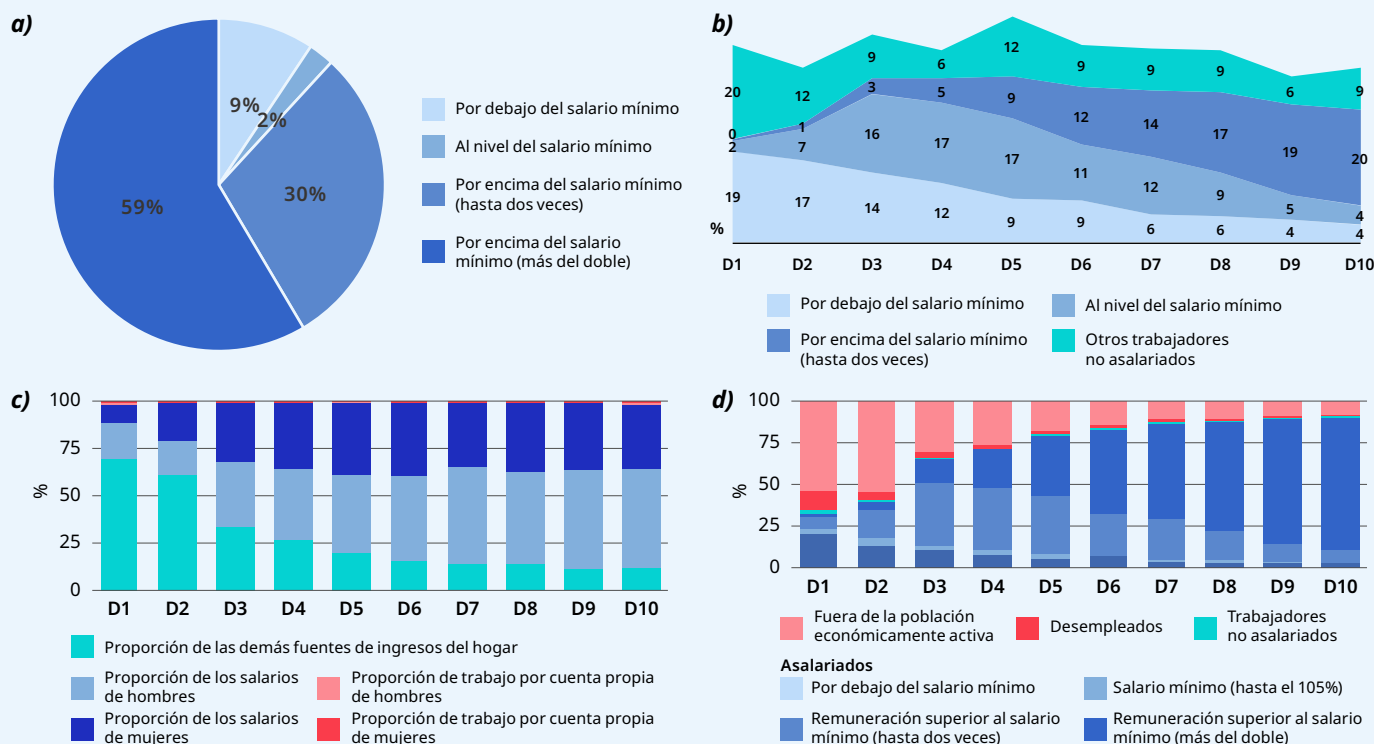
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.5 Hungría (Índice de Kaitz = 71%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



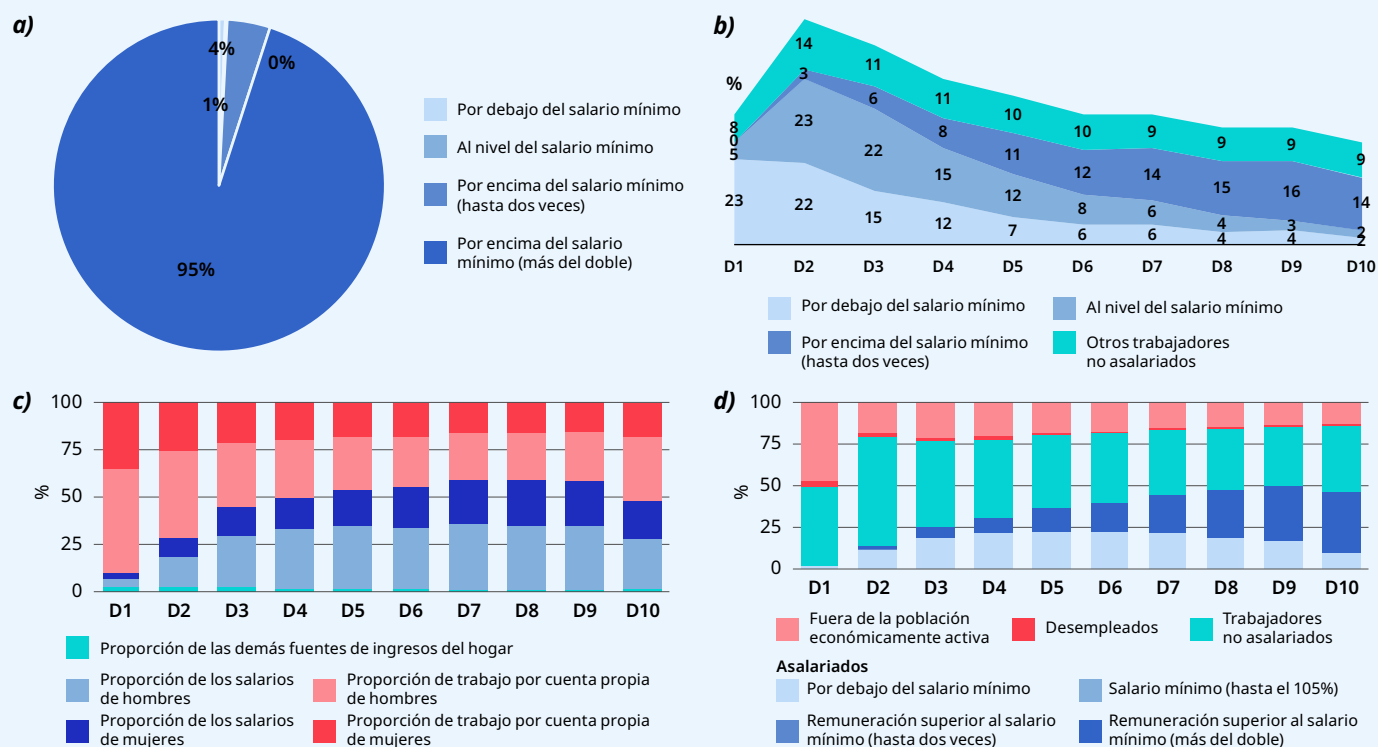
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.6 Estonia (Índice de Kaitz = 43%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



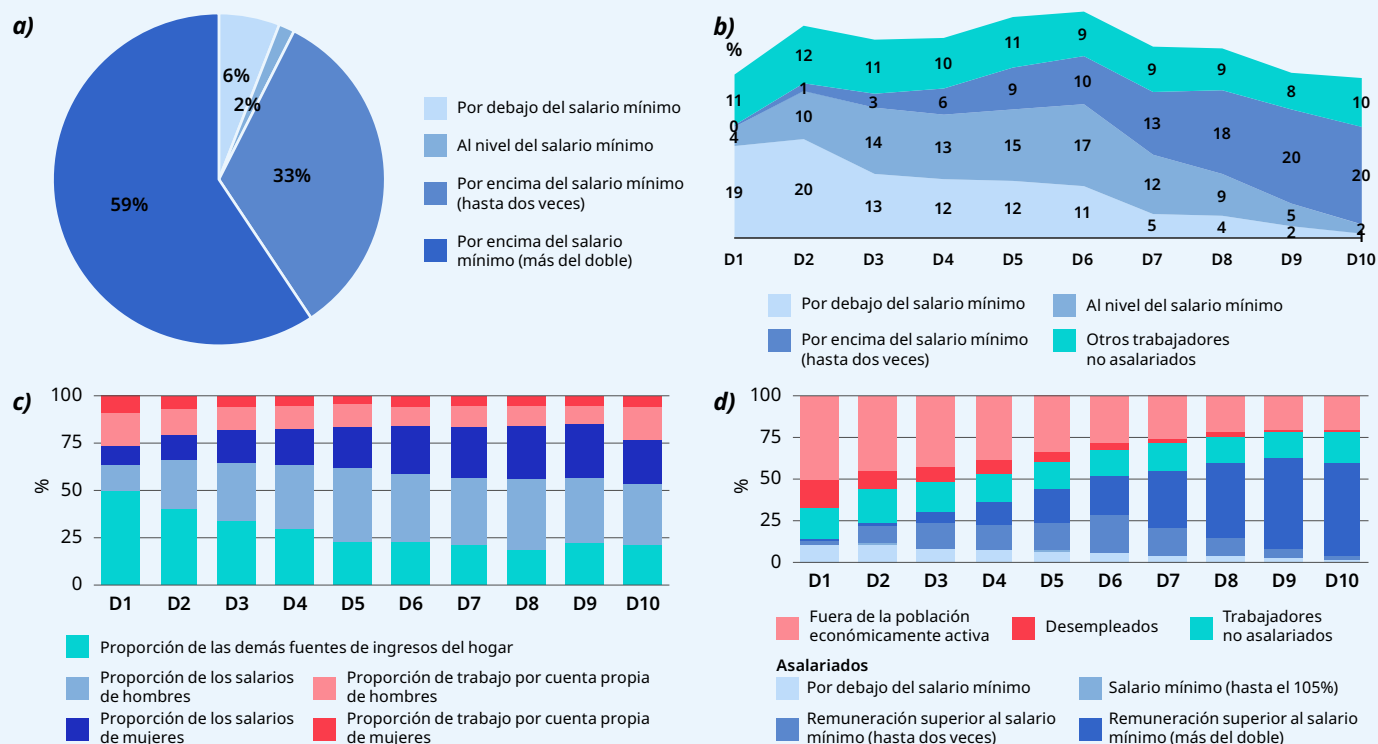
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.7 Viet Nam (Índice de Kaitz = 28%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.8 Uruguay (Índice de Kaitz = 44%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



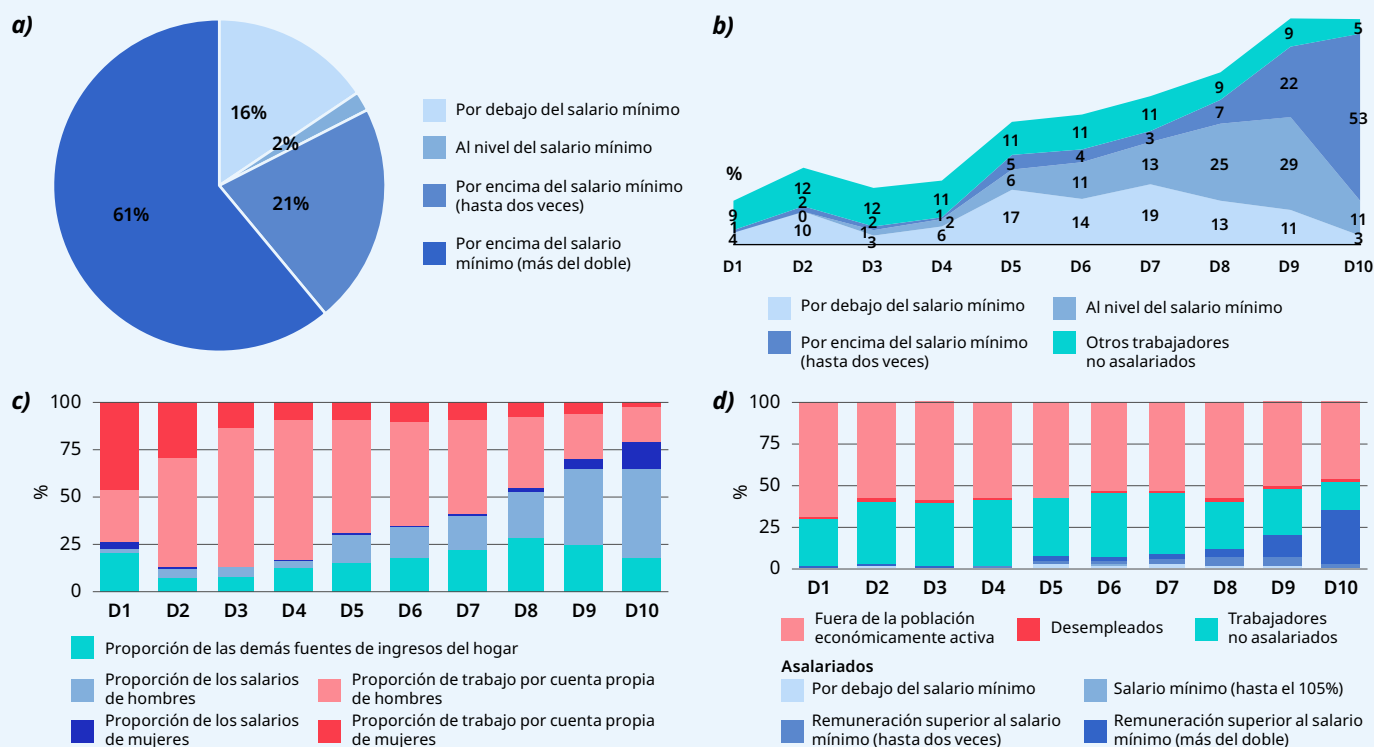
Fuente: Estimaciones de la OIT.

Es significativo que para algunos otros países se obtengan resultados contrastantes según el indicador de la desigualdad de ingresos que se utilice. Aunque en todos los países el aumento del cumplimiento y el nivel de los salarios mínimos tiene el potencial de reducir el índice de Palma y el coeficiente de Gini, en algunos casos estas medidas de política darían lugar a reducciones poco significativas, o incluso a aumentos, de las relaciones D9/D1 y D8/D2. Tal es el caso, en particular, de países de ingreso bajo como el Níger, República Unida de Tanzania y Malawi, que se caracterizan por su porcentaje elevado de trabajadores por cuenta propia en la economía informal. En el Níger, por ejemplo, la proporción de asalariados es muy baja en toda la distribución de los ingresos, pero especialmente en los deciles más bajos (gráfico 11.9). Además, los perceptores del mínimo o una suma inferior no se concentran en el segmento inferior de la distribución de los ingresos. Por lo tanto, la variación del nivel de los salarios mínimos o el cumplimiento de este sistema no tendrían mucho efecto en los ingresos de los hogares de los deciles más bajos. Del gráfico 11.10 se desprenden conclusiones muy similares para la República Unida de Tanzania. En el Estado Plurinacional de Bolivia, las relaciones D9/D1 y D8/D2 se reducen muy ligeramente en ambos escenarios (gráfico 11.11); cabe reiterar que ello se debe a que quienes perciben el salario mínimo o menos no viven en los hogares más pobres: como puede apreciarse, solo una proporción reducida se encuentra en el primer decil (gráfico 11.11 d)).

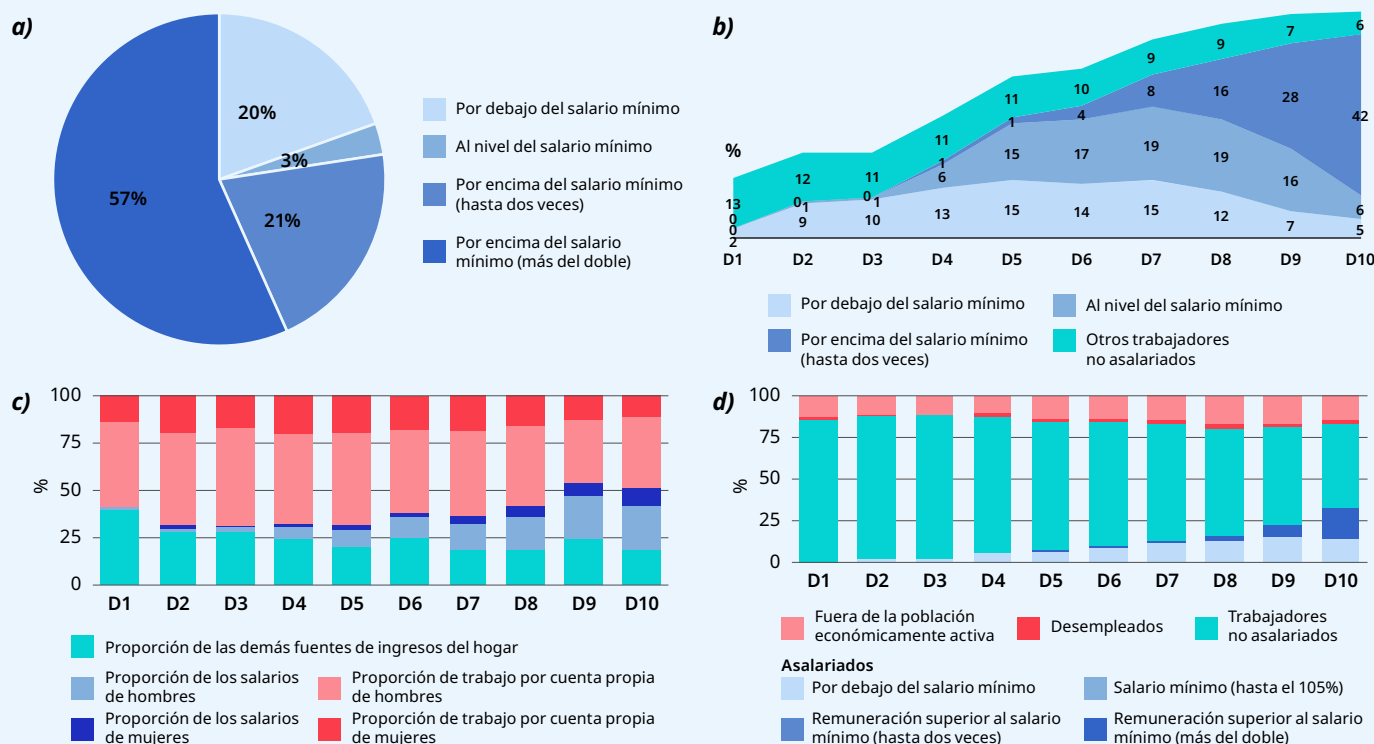
Por último, en los países en que los salarios mínimos ya se encuentran en un nivel cercano al parámetro de referencia del ejercicio de simulación y donde el cumplimiento es ya relativamente alto, los dos escenarios de salarios mínimos tendrían un efecto menor en términos de reducción de la desigualdad. Por ejemplo, en Polonia, Chile y Portugal, donde los salarios mínimos se fijan en el 63, el 66 y el 70 por ciento de la mediana salarial, y la proporción de asalariados a los que se paga una suma inferior a la del salario mínimo es relativamente pequeña, se prevé que el margen para nuevos aumentos de los efectos redistributivos del salario mínimo sea limitado (gráficos 11.12 a 11.14).



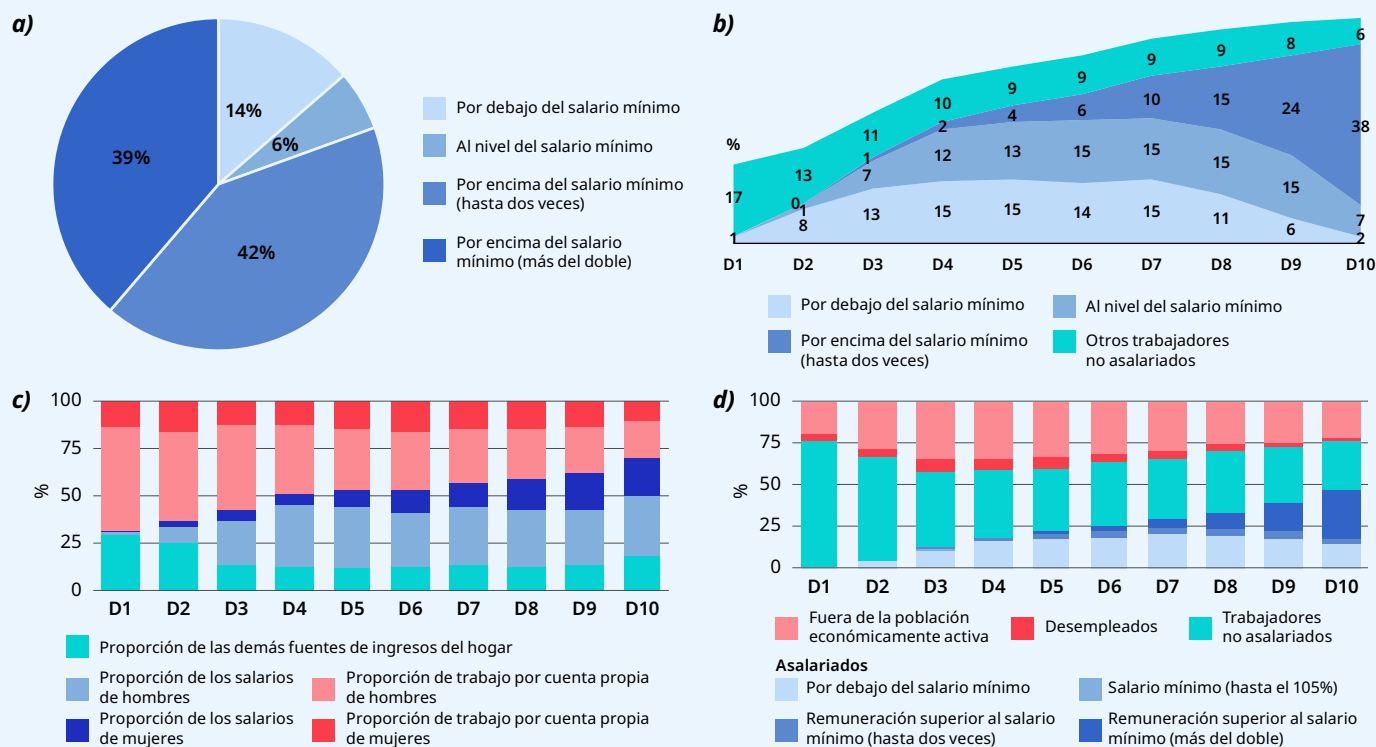
► **Gráfico 11.9** Níger (Índice de Kaitz = 37%): *a)* Distribución de los asalariados por grupo; *b)* Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; *c)* Fuentes de ingresos por decil; *d)* Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)



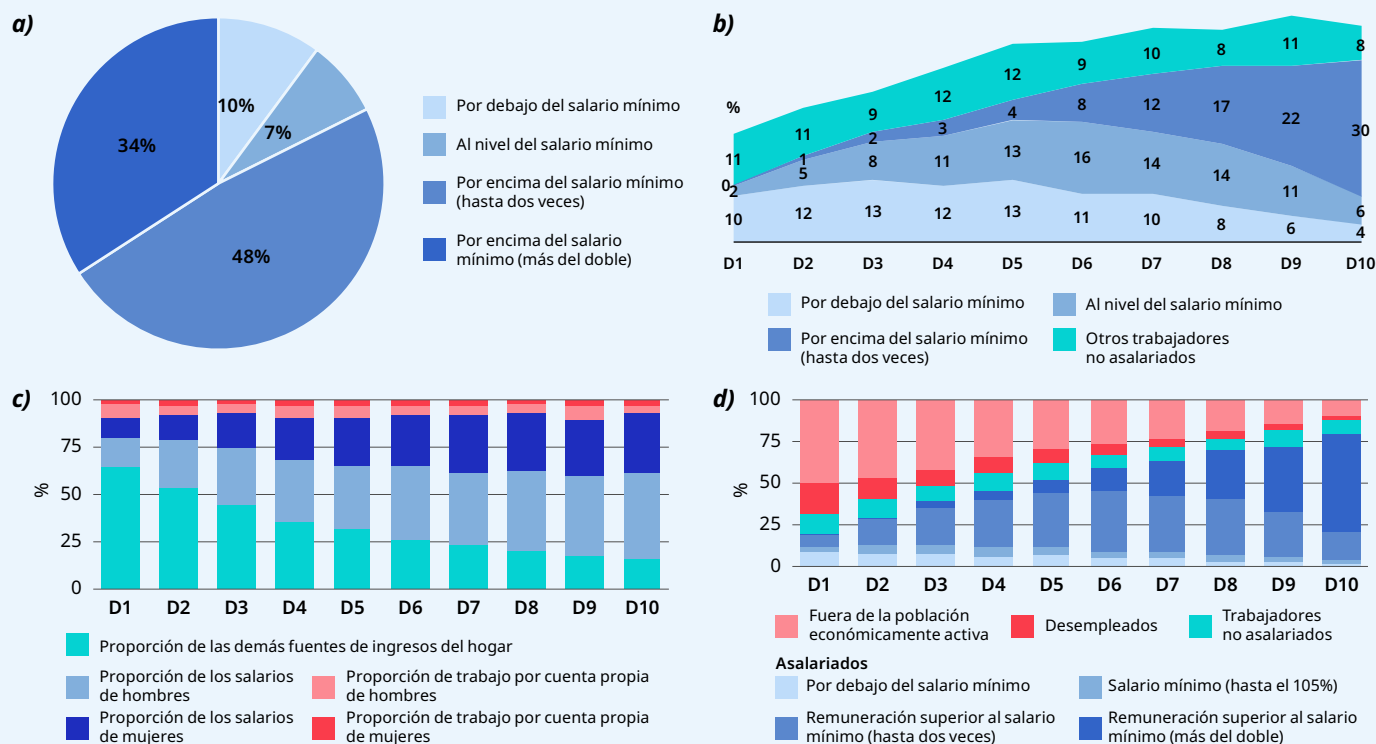
► **Gráfico 11.10** República Unida de Tanzania (Índice de Kaitz = 47%): *a)* Distribución de los asalariados por grupo; *b)* Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; *c)* Fuentes de ingresos por decil; *d)* Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)



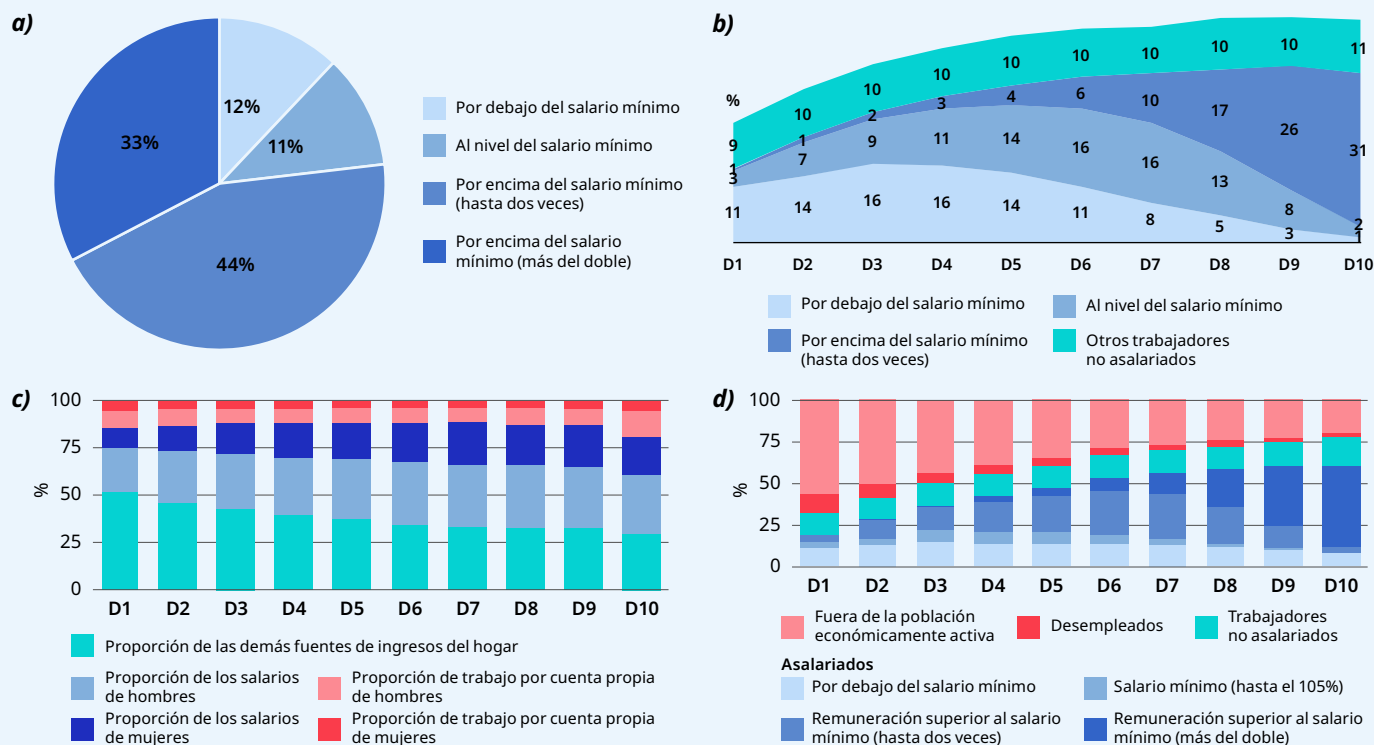
► **Gráfico 11.11 Estado Plurinacional de Bolivia (Índice de Kaitz = 66%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



► **Gráfico 11.12 Polonia (Índice de Kaitz = 63%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**

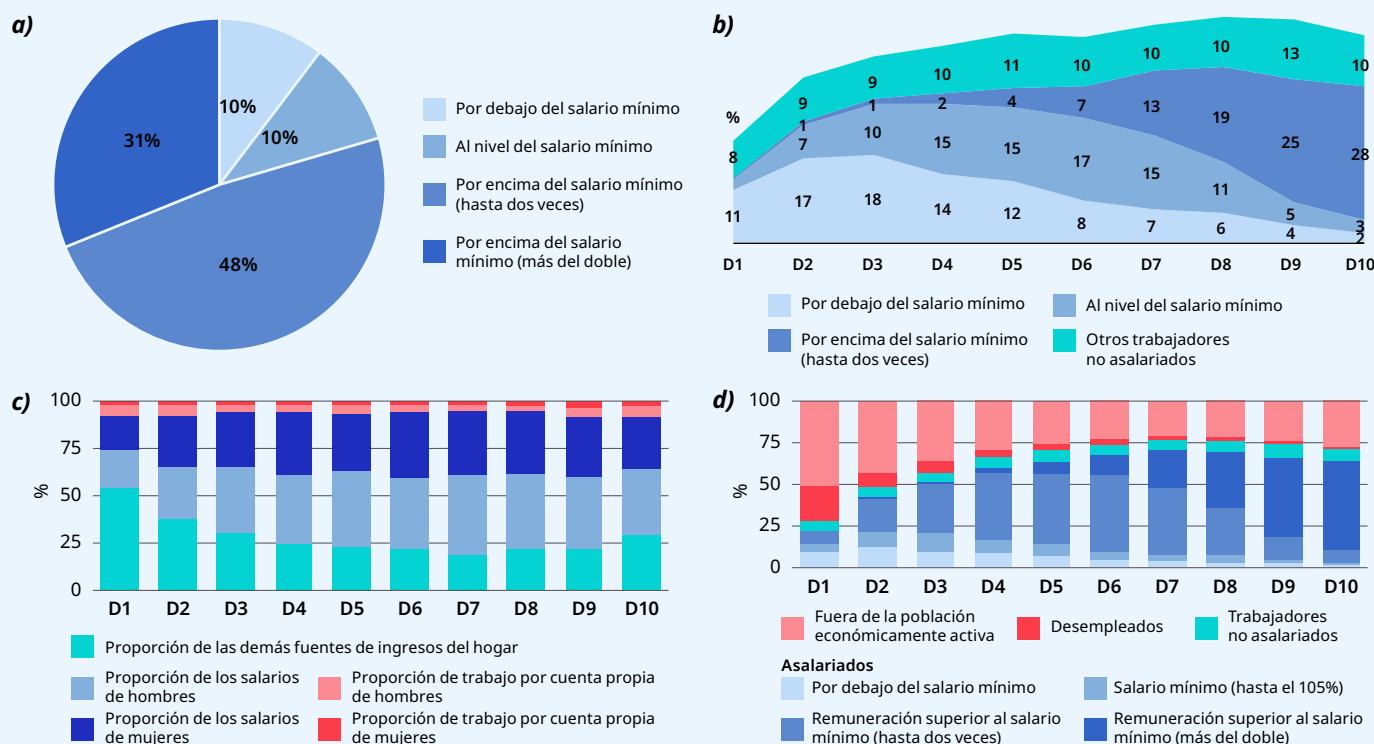


► **Gráfico 11.13 Chile (Índice de Kaitz = 66%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 11.14 Portugal (Índice de Kaitz = 70%): a) Distribución de los asalariados por grupo; b) Distribución de los trabajadores por decil de ingresos de los hogares; c) Fuentes de ingresos por decil; d) Situación en el mercado laboral, por decil (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT.



► 11.4 La importancia de la formalización de la economía informal

Las simulaciones presentadas hasta ahora no distinguen entre el empleo formal e informal; no obstante, casi el 40 por ciento de los asalariados de todo el mundo tienen un empleo clasificado como informal. Por consiguiente, en la presente sección se distingue entre el empleo formal e informal en una selección de países, a fin de destacar la importancia de lograr el pleno cumplimiento de las políticas de salario mínimo respecto de todos los asalariados, incluidos los que trabajan en el sector informal, reduciendo así la pobreza laboral y la desigualdad de los ingresos de los hogares¹⁷. En comparación con los trabajadores del sector formal, los que tienen un empleo informal tienen más probabilidades de sufrir el incumplimiento del salario mínimo y, al mismo tiempo, menos probabilidades de gozar de suficiente protección. En esta última subsección se estima el posible efecto del salario mínimo en la desigualdad en condiciones de pleno cumplimiento –o de pleno cumplimiento y mayor salario mínimo– tanto para los asalariados de la economía formal como de la informal.

El punto de partida es determinar dónde se encuentran los asalariados formales e informales en la distribución de los ingresos de los hogares de cada región. En el gráfico 11.15 se aprecia que para las tres regiones consideradas –América Latina y el Caribe, Asia y el Pacífico y África– el empleo informal representa una proporción significativa de todos los trabajadores asalariados. América Latina y el Caribe tiene una menor proporción de empleo informal que Asia y el Pacífico o África. En las tres regiones, el empleo informal disminuye considerablemente con el aumento de la riqueza de los hogares, mientras que la proporción de empleo formal aumenta. También se observa que una gran proporción de los asalariados que perciben el salario mínimo o una suma inferior tienen empleos informales, y que muchos de ellos viven en hogares de ingresos bajos.

En el decil más bajo de la distribución de los ingresos en América Latina y el Caribe, el 23,8 por ciento de los trabajadores son empleados asalariados; el 62,3 por ciento de ellos tiene un empleo informal y percibe el salario mínimo o menos. En los deciles siguientes –el segundo, el mediano y el noveno, por dar solo unos pocos ejemplos– los porcentajes de asalariados en el empleo informal con un salario mínimo o inferior son, respectivamente, el 61, el 34,1 y el 6,4 por ciento. El empleo informal no asalariado representa el 40,3 por ciento del total del empleo en la región.

En cuanto a Asia y el Pacífico, casi todos los asalariados del primer decil están en el sector informal y perciben ingresos iguales o inferiores al salario mínimo; sin embargo, en este decil inferior predomina el empleo informal no asalariado, y el empleo asalariado representa solo el 8,5 por ciento de todos los trabajadores. La proporción de asalariados aumenta a medida que se asciende en la distribución de los ingresos y, a pesar de que un número considerable de ellos siguen siendo asalariados en el empleo informal, la amplia mayoría percibe ingresos superiores al salario mínimo. Así pues, entre las economías de Asia y el Pacífico sobre las que se dispone de datos, el 60,7 por ciento de todos los asalariados trabaja en el sector informal; el 16,5 por ciento de ellos percibe el equivalente al salario mínimo o una suma inferior.

¹⁷ La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), define al sector informal como «todas las actividades económicas de los trabajadores y las unidades económicas que –en la legislación o en la práctica– están insuficientemente cubiertas por sistemas formales o no lo están en absoluto».

En lo que respecta a África, en el gráfico 11.15 a) se muestra que el empleo informal no asalariado es la categoría predominante en todos los deciles de ingresos. Solo una pequeña fracción de los trabajadores está en la categoría de asalariados en el empleo formal (el 13,5 por ciento de todos los trabajadores), y la mayoría de ellos están situados en los deciles superiores de la distribución de los ingresos de los hogares. En esta región, donde el 65,4 por ciento de los asalariados tiene un empleo informal, el 38,5 por ciento de ellos gana el equivalente al salario mínimo o menos, mientras que el empleo no asalariado (formal e informal) representa el 79,4 por ciento de todo el empleo en los países africanos sobre los que se dispone de datos.

En el gráfico 11.15 se observa que el trabajo informal ocupa un lugar destacado en muchas regiones del mundo, y que ello coincide en gran medida con el incumplimiento del salario mínimo. Sin embargo, esto no significa que una política de salario mínimo no tenga efectos sobre los ingresos de los asalariados en trabajos informales. De hecho, se ha esta-

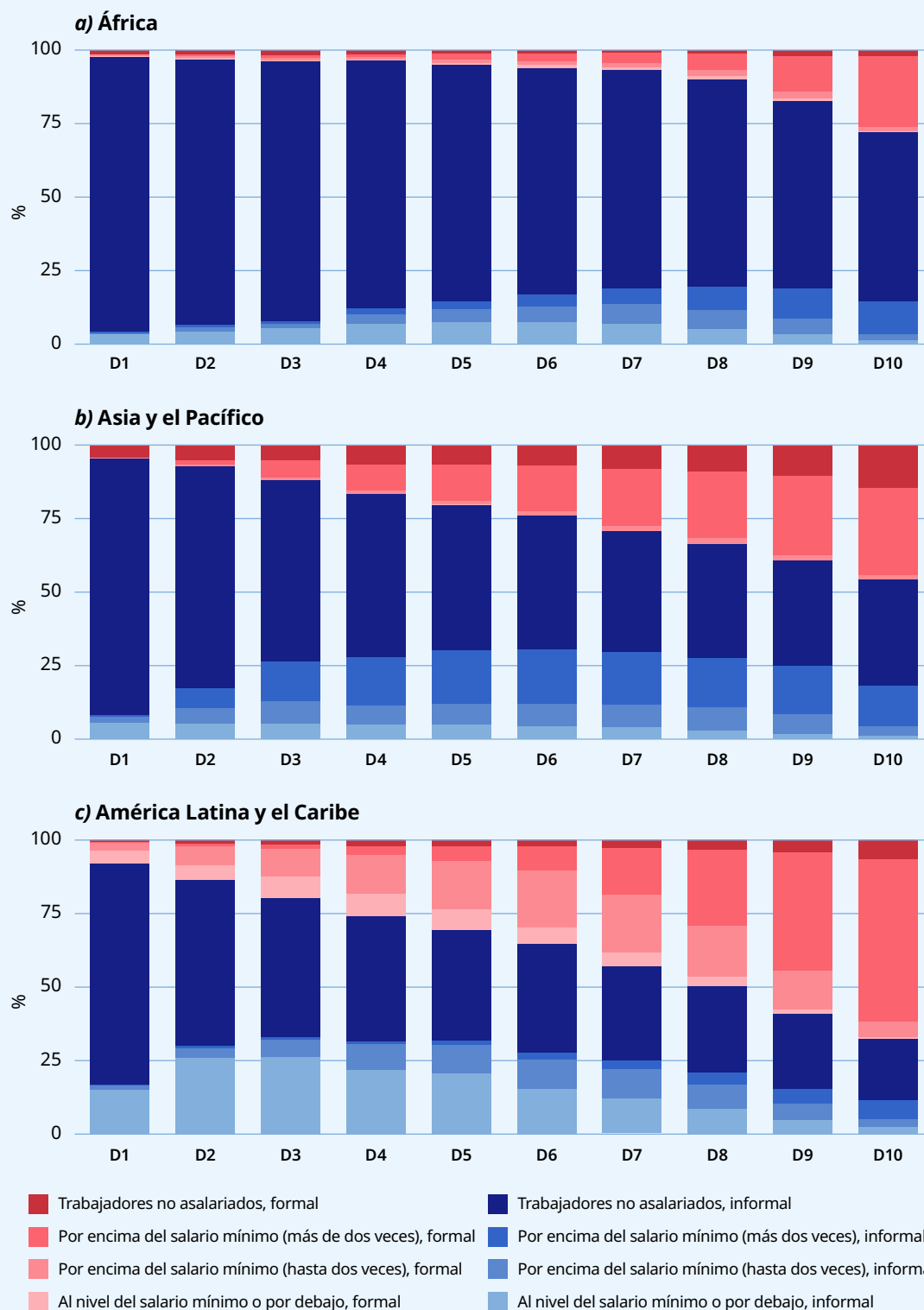
blecido empíricamente que en los mercados laborales con un nivel significativo de informalidad en la determinación de los salarios de los trabajadores del empleo informal se tiene en cuenta el nivel del salario mínimo, fenómeno conocido como «efecto faro» (véase el recuadro 11.1). Sin embargo, en el gráfico 11.15 también se observa que es más probable que los asalariados con un empleo informal se encuentren en el extremo inferior de la distribución salarial, y que la búsqueda de sus medios de vida tenga lugar en condiciones de pobreza e irregularidad. Según se prevé en la Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204)¹⁸, la consecución de (por lo menos) un salario mínimo para los asalariados del sector informal mediante la transición a la economía formal puede contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida. En tal sentido, el pleno cumplimiento del salario mínimo en el empleo asalariado informal debería considerarse parte de una estrategia que abordara la informalidad facilitando la transición a la formalidad.

Además, como se ilustra en los gráficos 11.16 a 11.19, el logro del pleno cumplimiento del salario mínimo respecto de todos los asalariados también puede tener un efecto considerable en la reducción de la desigualdad y la pobreza a nivel de los países. Cada uno de estos cuatro gráficos muestra los resultados de las simulaciones realizadas como se describe en la sección 11.3, en las que se comparan los escenarios de pleno cumplimiento (y del pleno cumplimiento junto con un aumento del nivel del salario mínimo) aplicados: a) a todos los asalariados, y b) solo a los asalariados en el empleo formal. Evidentemente, los beneficios esperados en cuanto a la reducción de la desigualdad y la pobreza de los hogares serán mucho menores si el pleno cumplimiento del salario mínimo no alcanza a los asalariados del empleo informal. En las tres regiones, cuando las simulaciones se calibran para aplicar el pleno cumplimiento del salario mínimo solo a los asalariados de la economía formal, los beneficios de esa situación en cuanto a la reducción de la desigualdad y la pobreza de los hogares a nivel de país disminuyen claramente. Por ejemplo, en Malawi el coeficiente de Gini disminuye en 3 puntos cuando el pleno cumplimiento se aplica a todos los asalariados, ya sean formales o informales. Sin embargo, dado que en Malawi el empleo informal representa el 93 por ciento del empleo total, cuando el pleno cumplimiento del salario mínimo se aplica solo a quienes están en el empleo formal, el coeficiente de Gini disminuye en solo 0,5 puntos. Este último ejercicio muestra la importancia de captar hacia la formalidad a quienes tienen un empleo informal, no solo para mejorar sus condiciones de trabajo sino también para reducir la desigualdad y la pobreza relativa.

El trabajo informal ocupa un lugar destacado en muchas regiones del mundo, y ello coincide en gran medida con el incumplimiento del salario mínimo.

¹⁸ La Recomendación fue adoptada en la 104.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en junio de 2015. El párrafo 18 establece: «Mediante la transición a la economía formal, los Miembros deberían extender progresivamente, en la legislación y en la práctica, a todos los trabajadores de la economía informal, la seguridad social, la protección de la maternidad, las condiciones de trabajo decentes y un salario mínimo que tenga en cuenta las necesidades de los trabajadores y tome en consideración los factores pertinentes, incluyendo, entre otros aspectos, el costo de la vida y el nivel general de los salarios en sus países».

► **Gráfico 11.15 Distribución de los trabajadores (por su situación laboral y de empleo formal o informal) dentro de los deciles de la distribución de los ingresos de los hogares, por región (porcentajes)**



Nota: En el caso de África, las estimaciones se basan en cinco países: Camerún, Côte d'Ivoire, Malawi, Níger y República Unida de Tanzania. En el caso de Asia, las estimaciones se basan en cuatro países: Camboya, Mongolia, Myanmar y Viet Nam. Para América Latina y el Caribe, las estimaciones se basan en seis países: Estado Plurinacional de Bolivia, Chile, Ecuador, Guatemala, Guyana y Uruguay. Todas las estimaciones regionales son promedios ponderados. Para más información, véase el anexo V. La situación del empleo informal refleja las recomendaciones de la 17.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 2003). Las cifras muestran a los individuos clasificados según sus correspondientes ingresos familiares per cápita, como se describe en el anexo IV. Para cada decil se indica la distribución de todos los trabajadores (asalariados y no asalariados) dentro de ese decil. Los empleados no asalariados incluyen a los empleadores, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Recuadro 11.1 El «efecto faro» de los salarios mínimos en los trabajadores en el empleo informal**

Contrariamente a lo que predice la teoría económica, abunda la evidencia empírica según la cual los salarios de la economía informal de un país aumentan tras un ajuste al alza del salario mínimo. Entre los estudios pertinentes figuran (entre muchos otros): Boeri, Garibaldi y Ribeiro (2010) para el Brasil; Maloney y Méndez (2004) para Colombia; Arias y Khamis (2008) para la Argentina; y Canelas (2014) para el Ecuador. Este fenómeno se conoce como «efecto faro»^a y, aunque hay varias explicaciones del mecanismo, todas se refieren a que un salario mínimo sirve de precio de referencia en el proceso de negociación de todos los trabajadores de la economía, incluidos los de la economía informal^b. Por consiguiente, cuando los salarios mínimos aumentan y el aumento es moderado, la evidencia indica que, en promedio, el salario medio de los trabajadores en el empleo informal también aumenta. Se han planteado varias explicaciones para tratar de aclarar el mecanismo del efecto faro. Por ejemplo, si un país habitualmente emplea el salario mínimo como índice para fijar todo tipo de precios –dentro y fuera del mercado de trabajo–, cabría esperar que la negociación salarial en la economía informal también tomara el salario mínimo como parámetro de referencia. Sin embargo, incluso si así fuera, el mecanismo exigiría que las empresas que emplean a trabajadores en la economía informal tuvieran poder monopsonico y reconocieran la importancia de la remuneración en el proceso de producción (Souza y Baltar, 1980). Según una explicación del efecto faro, la «asignación de las competencias» entre la economía formal y la informal es un determinante

importante del aumento del salario de los trabajadores en el empleo informal cuando se aumenta el salario mínimo: es decir, el aumento atrae a algunos trabajadores de la economía informal al empleo formal, reduciendo así la oferta de mano de obra en la economía informal. Este desplazamiento implica un aumento de los salarios en la economía informal que atrae a trabajadores con competencias relativamente más altas –con respecto a la combinación de competencias en este ámbito de la economía antes del aumento–, lo cual aumenta aún más la productividad laboral media. Boeri, Garibaldi y Ribeiro (2010) utilizaron datos de panel del Brasil para analizar los efectos del aumento del salario mínimo en un 43 por ciento introducido en el país en 1995. Los autores concluyen que los efectos indirectos posteriores del salario mínimo en la asignación de los trabajadores entre el empleo formal e informal aumentaron la productividad laboral en la economía informal, mientras que la asignación en sí misma habría representado por lo menos dos terceras partes del aumento del salario medio de los trabajadores asalariados en el empleo informal.

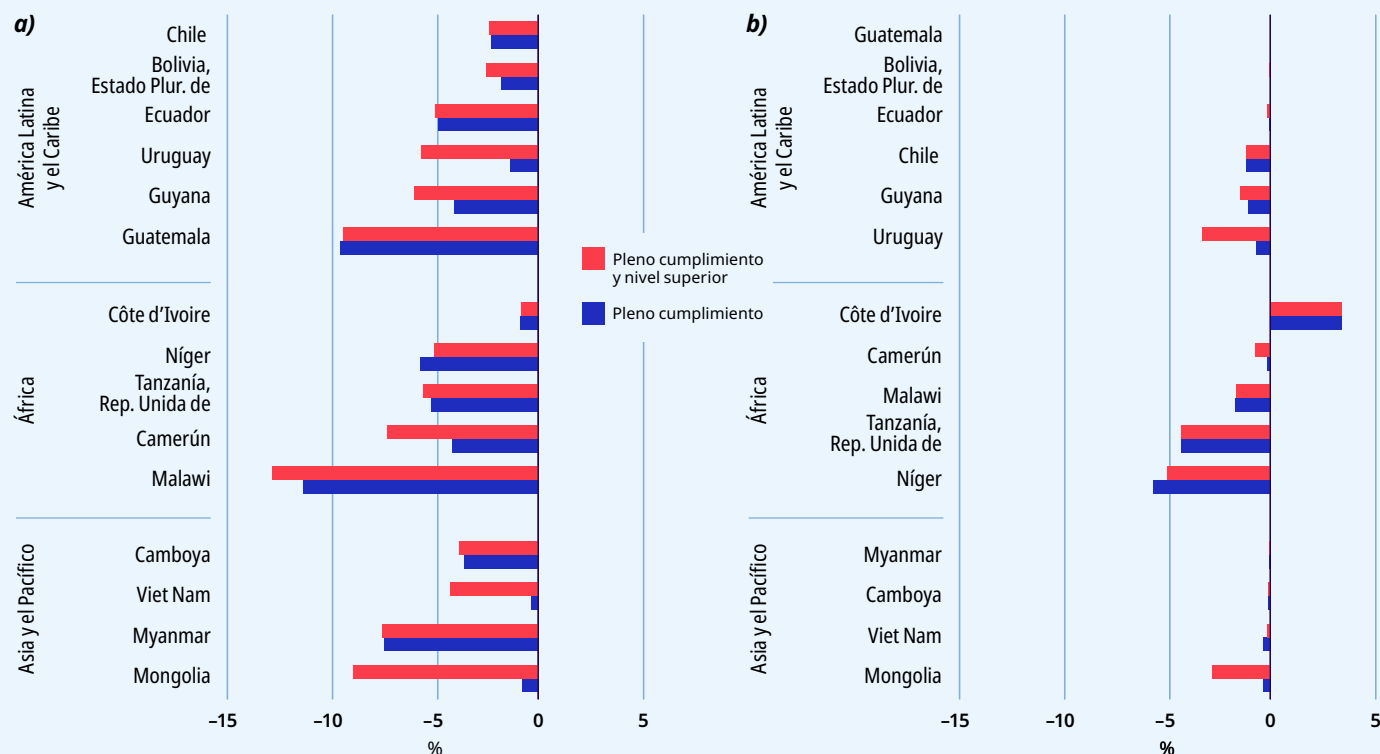
Cabe señalar que la mayoría de los estudios sobre el efecto faro se han realizado en el contexto de América Latina, donde la informalidad representa alrededor del 50 por ciento de la población económicamente activa, y de la cual al menos la mitad son asalariados^c. Hay pocos estudios sobre este efecto fuera de América Latina, entre ellos Rama (2001) para Indonesia; Fang y Lin (2015) para China; y Dinkelman y Ranchhod (2012) para Sudáfrica.

^a El *efeito farol* (efecto faro), descrito por primera vez por Souza y Baltar (1980) en referencia a la economía brasileña.

^b Según De Soto (2002), en algunas esferas de la economía informal los trabajadores también están organizados y participan en determinados procesos de negociación enmarcados en la determinación de los salarios.

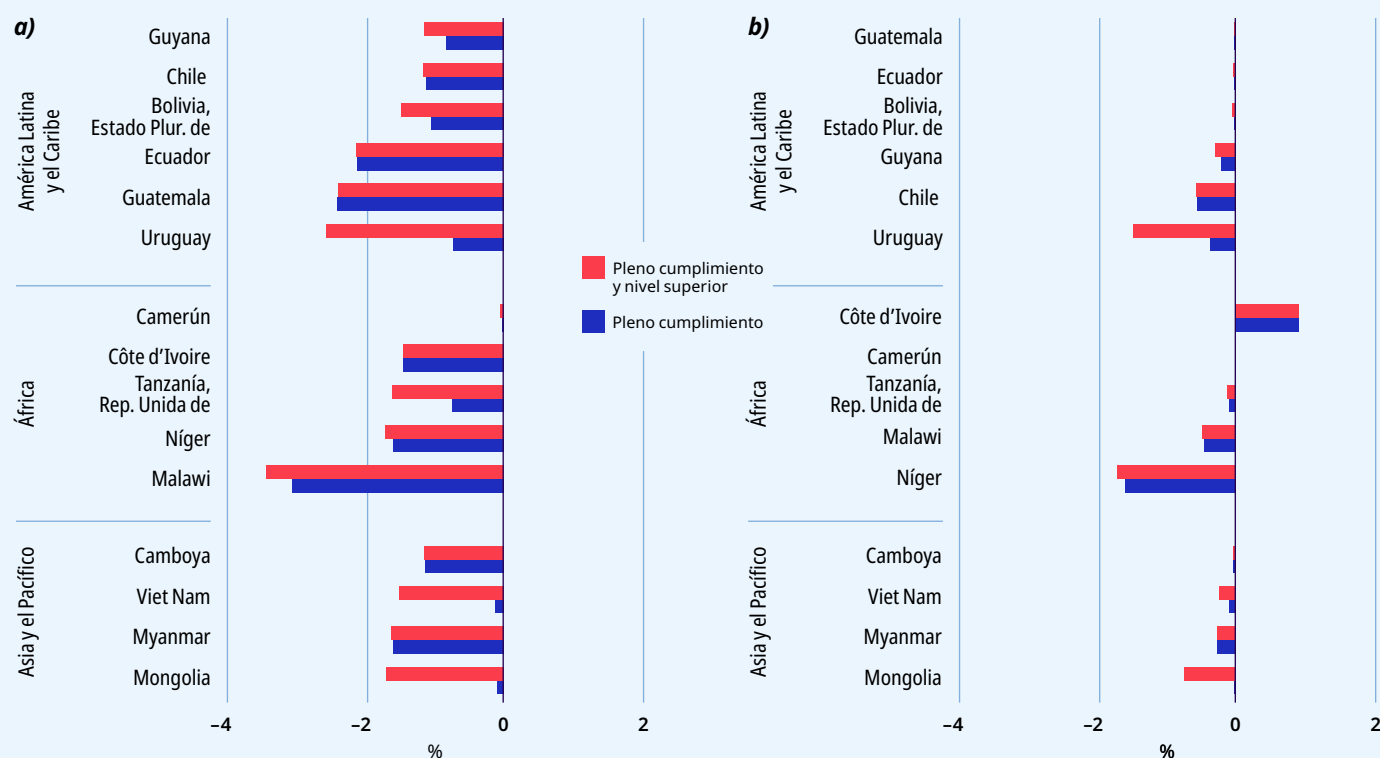
^c Son dos las razones por las que la mayoría de los estudios sobre el efecto faro se realizan utilizando datos de América Latina. La primera es la disponibilidad de conjuntos de datos apropiados que ayudan a precisar el efecto empíricamente. La segunda, y la más importante, es que en los países emergentes de ingreso mediano como los de América Latina la proporción de asalariados entre los trabajadores del sector informal es elevada (alrededor del 50 por ciento) y, por lo tanto, las políticas salariales dirigidas a los asalariados tienen una influencia directa en la estructura salarial de la economía informal. Por ejemplo, en el Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Costa Rica y Honduras, la economía informal representa el 54, el 31, el 27 y el 65 por ciento del empleo, respectivamente. Dentro de la fuerza de trabajo informal de esos cuatro países, el 14, el 28, el 14 y el 64 por ciento, respectivamente, son asalariados de empresas informales o de hogares privados. Estos ejemplos ilustran el papel significativo del empleo asalariado informal en el mercado de trabajo de América Latina. Gracias a la abundancia de datos pertinentes se ha realizado una cantidad sustancial de investigaciones sobre el efecto faro. En otras economías con niveles significativos de informalidad (en particular en los países de ingreso bajo), el empleo asalariado es marginal y los asalariados informales constituyen una fracción prácticamente insignificante de la economía informal (véase OIT, 2014b, para una definición de las diferentes características de la economía informal, y OIT, 2018, para el compendio estadístico más reciente sobre la informalidad en el mundo).

► **Gráfico 11.16 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual del índice de Palma cuando: a) todos los asalariados se ven afectados por la política; b) solo los asalariados en el empleo formal se ven afectados (porcentajes)**



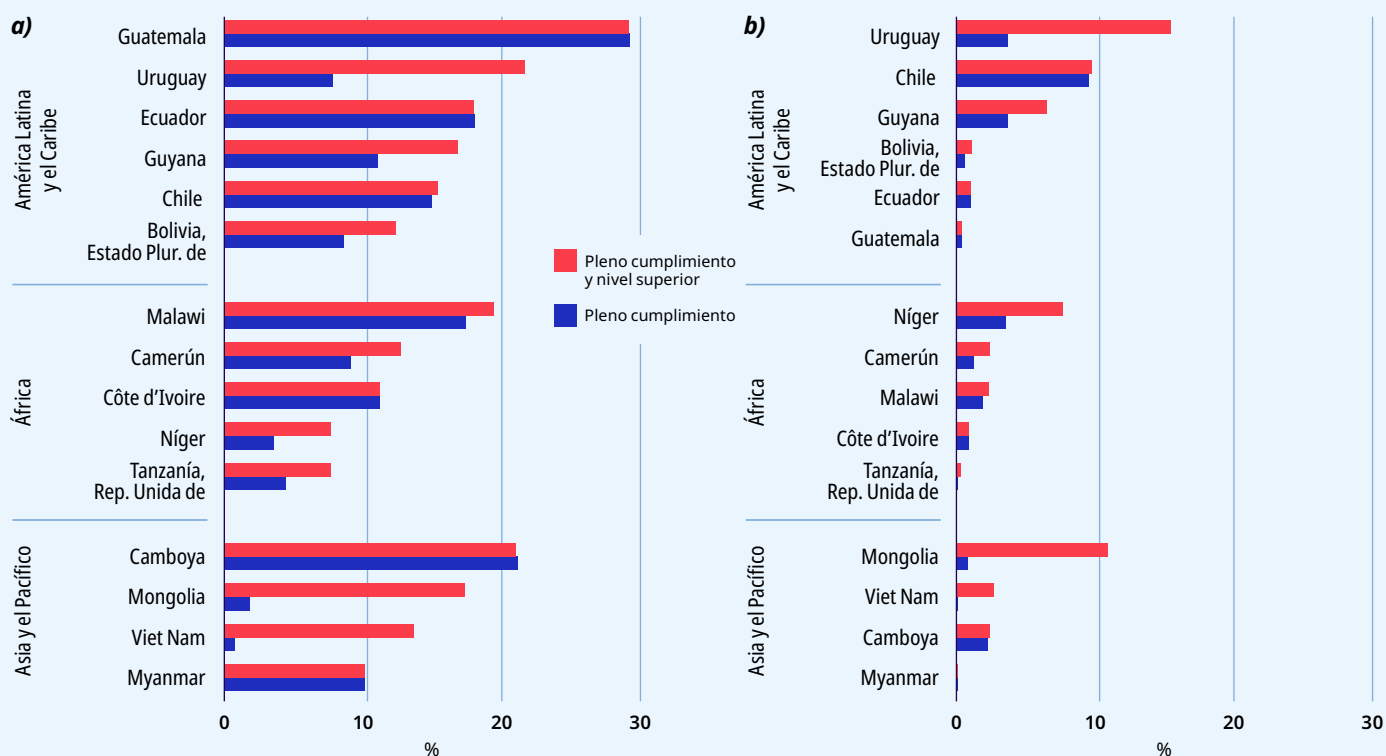
Fuente: Estimaciones de la OIT; véase la nota del gráfico 11.15.

► **Gráfico 11.17 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual del coeficiente de Gini cuando: a) todos los asalariados se ven afectados por la política; b) solo se ven afectados los asalariados en el empleo formal (porcentajes)**



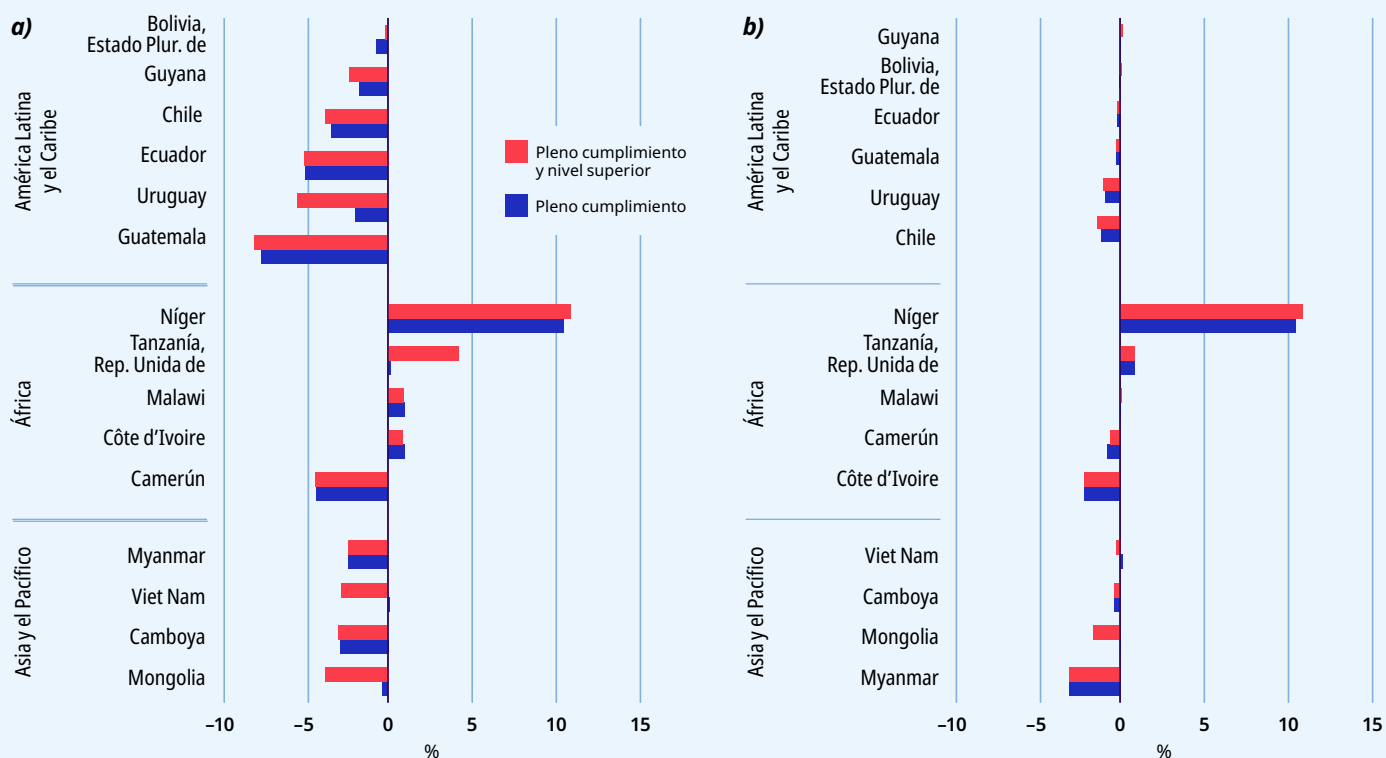
Fuente: Estimaciones de la OIT; véase la nota del gráfico 11.15.

► **Gráfico 11.18 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de la proporción de personas que vive en hogares con mayores ingresos cuando: a) todos los asalariados se ven afectados por la política; b) solo se ven afectados los asalariados con empleo formal (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT; véase la nota del gráfico 11.15.

► **Gráfico 11.19 Comparación de la posible incidencia de dos escenarios de políticas de salario mínimo en términos de variación porcentual de la pobreza relativa de los hogares cuando: a) todos los asalariados se ven afectados por la política; b) solo se ven afectados los asalariados en el empleo formal (porcentajes)**



Fuente: Estimaciones de la OIT; véase la nota del gráfico 11.15.

► 11.5 Conclusiones del ejercicio de simulación

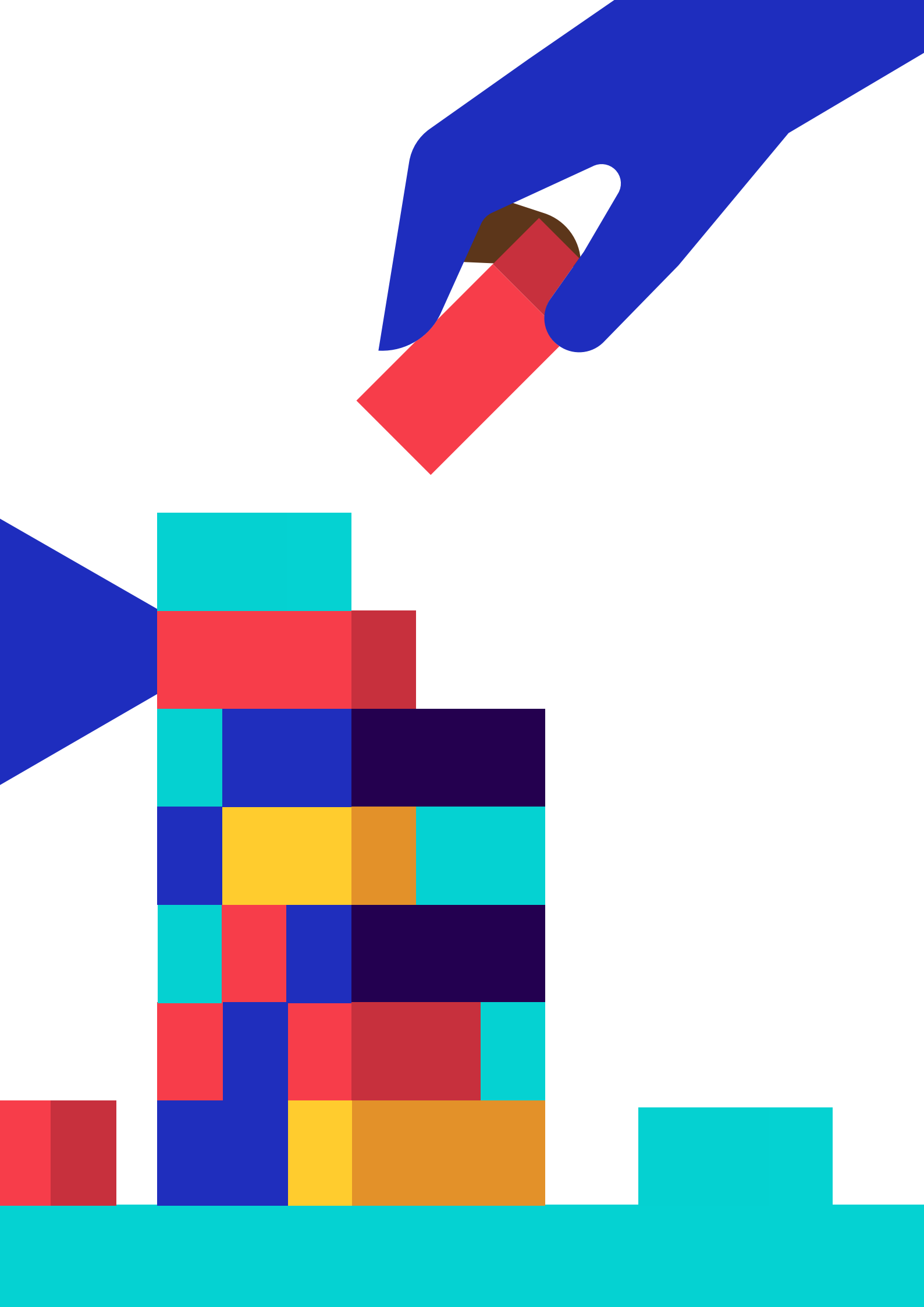
Del ejercicio de simulación realizado para el presente informe se desprende que, además de su objetivo primordial de proteger a los trabajadores contra una remuneración indebidamente baja, los salarios mínimos tienen, en muchos casos, el potencial de reducir la desigualdad y la pobreza. Sin embargo, para que rindan su máximo potencial, deben fijarse y administrarse adecuadamente. En algunos países, el sistema de salario mínimo puede ya estar rindiendo todo su potencial para reducir la desigualdad; en otros todavía hay margen de mejora. Ya sea aumentando la efectividad de los salarios mínimos mediante medidas destinadas a reforzar la aplicación y el control del cumplimiento, formalizando los puestos de trabajo, ampliando la cobertura legal o estableciendo niveles adecuados mediante un enfoque equilibrado y de base empírica, las medidas de política pueden hacer mucho para garantizar que los sistemas de salario mínimo alcancen su pleno potencial.

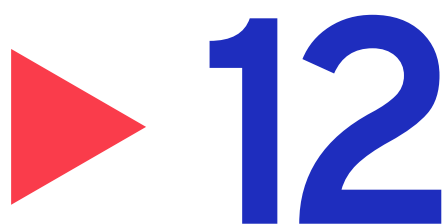
Los resultados de nuestro análisis indican también que, en comparación con los asalariados de la economía formal, los de la economía informal tienen más probabilidades de estar situados en el extremo inferior de la distribución salarial, y sus salarios tienen menos probabilidades de alcanzar el nivel del salario mínimo vigente. Así pues, la consecución de (por lo menos) un salario mínimo para los asalariados del sector informal mediante la transición a la economía formal puede contribuir a mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, por lo que debe considerarse como parte de una estrategia para facilitar la transición a la economía formal, de conformidad con la Recomendación núm. 204.



Parte III

**Políticas salariales
para una recuperación
centrada en las personas**





La pandemia de COVID-19 y la necesidad de políticas de salario mínimo adecuadas y de corto plazo

Como se destaca en la parte I del presente informe, la pandemia de COVID-19 no solo ha tenido importantes consecuencias para la salud, sino que además está poniendo en grave peligro la existencia de un sinnúmero de empresas y los medios de vida de los trabajadores, aumentando las situaciones de vulnerabilidad, poniendo en jaque los recientes avances socioeconómicos en muchas esferas y, muy probablemente, exacerbando las desigualdades. Para las empresas y para los trabajadores, las consecuencias de la crisis de la economía mundial en 2020 son inmensas. Las empresas han venido sufriendo caídas drásticas de los ingresos, lo que ha dado lugar a un deterioro de la productividad y a muchas quiebras. Con los aumentos sin precedentes del desempleo y las reducciones del tiempo de trabajo, los empleos y los ingresos de los trabajadores están sufriendo consecuencias más graves y más rápidas que nunca. La pandemia ha contribuido al primer aumento de la pobreza registrado desde 1998. Muchas de las personas que han podido preservar el empleo han visto su salario congelado o reducido, incluso allí donde los planes de subsidios salariales temporales han ayudado a sustituir parte de los salarios de los trabajadores. Aunque en algunos países se ha observado un aumento del salario medio debido a un efecto de composición, los estudios y las estimaciones recientes de las oficinas nacionales de estadística, además de abundante evidencia circunstancial, indican una presión a la baja sobre los salarios en el primer semestre de 2020; esta presión podría agravarse en el futuro previsible si no se aplican políticas adecuadas con rapidez.

Habida cuenta de que las personas más perjudicadas son los trabajadores más vulnerables y quienes se encuentran en el extremo inferior de la escala salarial, las desigualdades podrían agudizarse. En los años anteriores a la crisis, la desigualdad de ingresos en muchos países había aumentado o se mantenía en niveles muy elevados, y acarreaba consecuencias sociales y económicas adversas. La crisis de la COVID-19 podría aumentar aún más esas desigualdades. Entre los trabajadores particularmente afectados figuran los del sector informal, los migrantes, los jóvenes, los trabajadores domésticos y los trabajadores con contratos que ofrecen escasa protección. Las mujeres también han sufrido particularmente los efectos adversos, y ello podría agravar las desigualdades existentes en el mercado laboral en su detrimento. Por consiguiente, al adoptar medidas a corto plazo ante la crisis, debe prestarse especial atención a la protección de quienes se encuentran en el «extremo desafortunado» del espectro de la desigualdad.

En estas circunstancias, es esencial que se adopten y apliquen políticas salariales adecuadas, equilibradas y de plazo corto, estudiadas mediante un diálogo social sólido e inclusivo. En los meses y años venideros, se requerirán ajustes salariales suficientemente equilibrados, teniendo en cuenta los factores sociales y económicos pertinentes, a fin de salvaguardar los puestos de trabajo y al mismo tiempo sostener la demanda y evitar situaciones deflacionarias. En algunas empresas o sectores tal vez sea necesario introducir recortes salariales o reducciones de la jornada laboral que eviten despidos y quiebras, en particular a medida que los subsidios salariales temporales vayan retirándose o que los requisitos de elegibilidad para beneficiarse de ellos vayan endureciéndose. Con todo, es probable que las reducciones generalizadas de los salarios o del tiempo de trabajo, que deprimen la demanda agregada, aumenten aún más la gravedad y la duración de las recesiones posteriores a la paralización de las actividades. Lo ideal para lograr el equilibrio adecuado a la hora de decidir las medidas que deban adoptarse es que, en el proceso de diálogo social, incluida la negociación colectiva, se tengan en cuenta las circunstancias particulares de empresas o sectores específicos.

▶ En el contexto de la crisis de la COVID-19, es esencial que se adopten y apliquen políticas salariales adecuadas, equilibradas y de plazo corto mediante un diálogo social sólido e inclusivo.



Durante la crisis de la COVID-19, los ajustes de los salarios mínimos deben equilibrarse y calibrarse cuidadosamente, con la plena participación de los interlocutores sociales y recurriendo al diálogo social de base empírica. Los criterios para ajustar los salarios mínimos deberían tener debidamente en cuenta no solo las necesidades de los trabajadores y sus familias, sino también los factores económicos. Así pues, es posible que para asegurar que los trabajadores de bajos salarios y sus familias mantengan su nivel de vida haya que ajustar el mínimo oficial para compensar la inflación de los precios, aunque en las circunstancias particulares de algunos países puede ser complicado o arriesgado aplicar aumentos. Así ocurre, en particular, cuando los salarios mínimos ya son relativamente altos con respecto a la mediana salarial, y cuando el empleo y la productividad laboral se han visto gravemente afectados por la crisis económica desencadenada por la pandemia de COVID-19.

Es probable que la recesión actual, cuya duración y alcance son sumamente inciertos, impida el crecimiento de la productividad laboral, que es un elemento esencial –junto con la prosperidad compartida entre todos– para conseguir unos salarios adecuados. Tal como se indica en la parte I, allí donde el PIB por trabajador –indicador uniforme de la productividad laboral media (el valor promedio de los bienes y servicios producidos por un único trabajador)– es más elevado, los salarios medios también tienden a serlo. En general se reconoce la importancia decisiva del crecimiento de la productividad, cuyo principal componente es la productividad laboral, para sacar a millones de personas de la pobreza, pues ayuda a mantener un crecimiento económico fuerte, a crear empleo y a mejorar los ingresos, y también a favorecer la transición a la economía formal. Ahora bien, desde la crisis financiera de 2007-2009 el crecimiento de la productividad en todo el mundo ha sido lento, y es probable que la pandemia de COVID-19 y sus consecuencias inéditas lo desaceleren aún más. Basándose en la experiencia de recesiones anteriores, el Banco Mundial propugna la adopción de medidas de política urgentes para evitar nuevas caídas de la productividad laboral y el consiguiente perjuicio para las perspectivas de empleo e ingresos de los trabajadores. Así pues, es imperativo revitalizar la productividad, tanto para contener los efectos de la crisis como para preservar el programa mundial de desarrollo (Banco Mundial, 2020d; Dieppe, 2020).

Habida cuenta del aumento del subempleo de la mano de obra y los altos niveles de desempleo, podría ser necesaria una intervención estatal masiva para evitar una situación deflacionaria. En esta etapa cabe destacar que la evolución de los salarios en los próximos meses o incluso años no dependerá exclusivamente –ni siquiera principalmente– de las políticas salariales. De hecho, en un entorno de caída en picado de la demanda agregada, es poco probable que las empresas puedan pagar salarios más altos, y puede que no tengan otra alternativa que recortar los salarios o despedir a trabajadores. Así pues, la medida en que los países decidan y/o puedan estimular la economía mediante la política fiscal y monetaria desempeñará un papel esencial en el mantenimiento de los salarios y el empleo. La política monetaria, en particular en forma de flexibilización cuantitativa, parece estar desempeñando ya un papel destacado como instrumento para reducir el costo de los préstamos, y se espera que siga haciéndolo en los países emergentes y de ingreso alto hasta finales de 2020. Esas decisiones tendrán enormes consecuencias para los salarios de los trabajadores en los próximos años.

▀▀ Habida cuenta del aumento del subempleo de la mano de obra y los altos niveles de desempleo, podría ser necesaria una intervención estatal masiva para evitar una situación deflacionaria.

La crisis actual ofrece la ocasión de reevaluar la idoneidad de los salarios en algunos sectores de baja remuneración con gran presencia femenina y de probada importancia y gran valor social durante la crisis. A la luz de la enorme presión que la pandemia de COVID-19 ha ejercido sobre los trabajadores de los servicios públicos de salud, y de los riesgos desproporcionados de contaminación a los que se exponen los trabajadores de las ocupaciones esenciales y de primera línea, tal vez haya llegado el momento de mejorar las condiciones de empleo de esos trabajadores –la mayoría de los cuales son mujeres–, ya que ello también contribuiría a limitar los efectos de la crisis en la brecha salarial de género, e incluso podría reducirla. Como se señala en la parte I del presente informe, las mujeres conforman la mayoría de los trabajadores de esos sectores, de modo que son sobre todo ellas quienes deben afrontar excesiva e injustamente las consecuencias sanitarias y económicas de la crisis actual. En los peores momentos, tanto durante como después de la paralización de las actividades, estas personas han estado en primera línea, proporcionando atención sanitaria a la población y asegurando su acceso continuo a alimentos y bienes básicos, arriesgando su vida y la de sus familiares en el proceso.

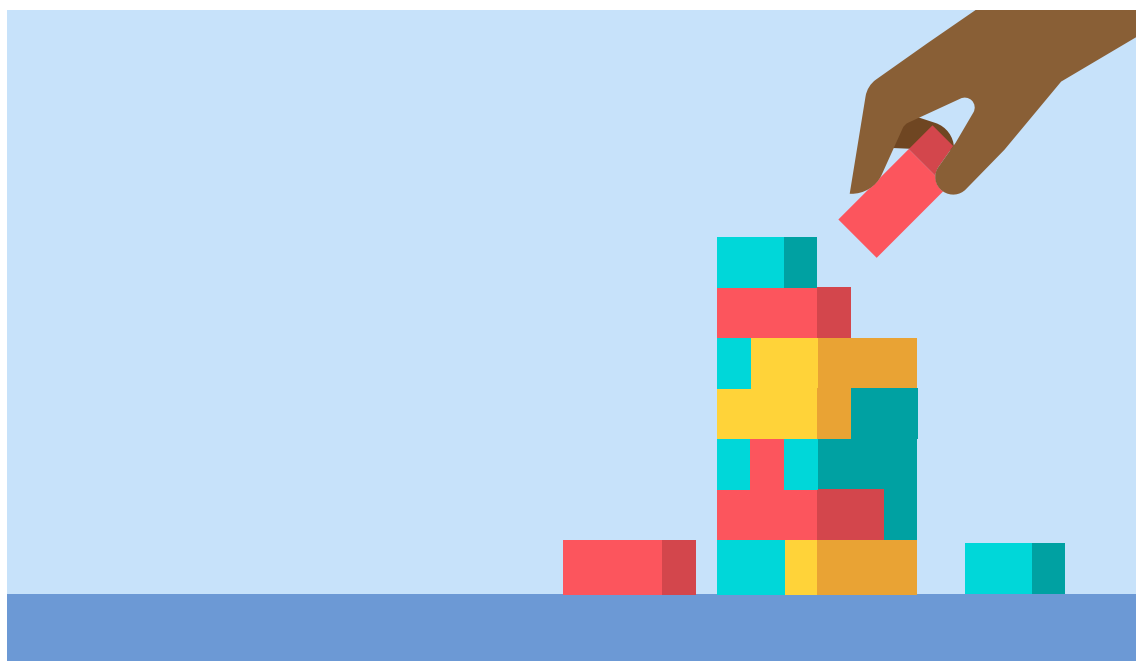
Los subsidios salariales son un elemento de suma importancia en la mitigación de los efectos de la crisis, pues protegen los empleos y los ingresos de los trabajadores, y tal vez deban prolongarse para apoyar la recuperación de la economía. Como se señala en la parte I del presente informe, muchos países han introducido subsidios salariales o han ampliado y reforzado su cobertura a fin de ayudar a las empresas a retener a su fuerza de trabajo, y a los trabajadores a preservar el empleo. Los subsidios salariales han apoyado los medios de vida de millones de trabajadores que pudieron mantener así buena parte de sus ingresos; por ende, han ayudado a proteger la demanda agregada y a mitigar la recesión. En el caso de las empresas, les han ayudado a retener a empleados ya calificados para el puesto que ocupan, ahorrándoles así el tiempo, el costo y el esfuerzo de buscar y formar nuevos talentos cuando la economía se recupere. Por lo tanto, en muchos países, los subsidios salariales han sido una inversión valiosa que está ayudando a las economías a recuperarse mejor. Ahora bien, la eficacia de estos instrumentos depende del nivel de las compensaciones subsidiadas, que deben ser suficientes para atender a las necesidades de los trabajadores y sus familias. En muchos países, el nivel de los subsidios salariales se ha determinado utilizando como referencia el salario mínimo vigente, lo que refuerza la necesidad de contar con salarios mínimos adecuados.

Los subsidios salariales son un elemento de suma importancia en la mitigación de los efectos de la crisis, pues protegen los empleos y los ingresos de los trabajadores, y tal vez deban prolongarse para apoyar la recuperación de la economía.

▶ 13

Después de la crisis: salarios mínimos adecuados, establecidos por ley o negociados

En 2019, la Organización Internacional del Trabajo adoptó la Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo, en la que se insta a aplicar un enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas y, en tal sentido, a establecer salarios adecuados para los trabajadores. El llamamiento se realiza en los términos siguientes: «La OIT, en su segundo siglo de existencia, debe seguir cumpliendo con tenacidad su mandato constitucional de lograr la justicia social y desarrollando su enfoque del futuro del trabajo centrado en las personas, que sitúa los derechos de los trabajadores y las necesidades, las aspiraciones y los derechos de todas las personas en el núcleo de las políticas económicas, sociales y ambientales», y alude al sector privado como «una fuente principal de crecimiento económico y creación de empleo». La Declaración señala que «la pobreza, la desigualdad y la injusticia [...] que persisten en muchas partes del mundo constituyen una amenaza para esos avances [en el progreso económico y social] y para el logro de la prosperidad compartida y el trabajo decente para todos». También destaca la importancia de «aprovechar todo el potencial del progreso tecnológico y el crecimiento de la productividad, inclusive mediante el diálogo social, para lograr trabajo decente y desarrollo sostenible y asegurar así la dignidad, la realización personal y una distribución equitativa de los beneficios para todos» (OIT, 2019b).



La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo destaca la importancia de un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado. Se insta a fortalecer las instituciones del trabajo a fin de ofrecer una protección adecuada a todos los trabajadores, y se reafirma la continua pertinencia de la relación laboral, reconociendo el alcance de la informalidad y la necesidad de emprender acciones efectivas para lograr la transición a la formalidad. En tal sentido, todos los trabajadores deberían disfrutar de una protección adecuada y atenta a sus derechos fundamentales; un tope de horas de trabajo; seguridad y salud en el trabajo; y «un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado». Los salarios son, en efecto, una dimensión fundamental del bienestar de los trabajadores y sus familias, y el salario mínimo adecuado es un requisito esencial para un enfoque del mundo del trabajo centrado en las personas.

Al establecer salarios mínimos adecuados, los gobiernos deben hacer todo a su alcance para que en el proceso medien la plena celebración de consultas y, en la medida de lo posible, la participación directa, en pie de igualdad, de los interlocutores sociales en el establecimiento y funcionamiento de los sistemas de salario mínimo. Como se destaca en la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* de la OIT, para ser eficaces, dichas consultas deberían llevarse a cabo en un contexto de diálogo social abierto, antes de que las autoridades públicas adopten las decisiones pertinentes (OIT, 2016). Ello se debe a que el diálogo social reconoce un interés común en el bienestar de las empresas y de los trabajadores y sus familias, a pesar de las opiniones divergentes de los agentes pertinentes en algunas ocasiones. Para los responsables de adoptar las decisiones, el diálogo social también representa una excelente ocasión de obtener información útil y de hacer participar a los correspondientes interlocutores sociales en la elaboración de una política eficaz. Ello ayuda a que estos últimos la acepten y la asuman como propia, lo que propiciará una aplicación más satisfactoria. El diálogo social es también de importancia crucial para reducir al mínimo los malentendidos y las tensiones, y contribuye al mantenimiento y a la consolidación de la paz social y la tranquilidad de las empresas. Además, en el proceso de diálogo social cabe incluir a expertos independientes y oficinas nacionales de estadística. Dado que los diversos participantes en el diálogo social deben disponer de la información apropiada con anticipación para forjar sus opiniones, los gobiernos deben dedicar recursos suficientes a la recopilación de estadísticas sobre los salarios y otros datos pertinentes.

Con el fin de apoyar la planificación de una nueva y mejor «normalidad», este informe ha puesto de relieve la forma en que unos salarios mínimos adecuados pueden contribuir a reforzar la justicia social y a disminuir la desigualdad. Según los análisis empíricos presentados en la parte II, los salarios mínimos tienen el potencial de reducir la desigualdad. Sin embargo, para lograr ese efecto, es necesario que se hagan extensivos por ley a quienes más probabilidades tienen de tener un trabajo mal remunerado, incluidos, por ejemplo, los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos. Otro requisito es que los salarios mínimos se fijen a un nivel adecuado en relación con las circunstancias nacionales, y que se adopten medidas para asegurar su cumplimiento. El ejercicio de simulación presentado en el capítulo 11 de la parte II indica que la combinación de una cobertura legal extendida a los trabajadores con bajos salarios y un mejor cumplimiento, en combinación con tarifas más altas allí donde los salarios mínimos son bajos, siempre contribuye a reducir la desigualdad de ingresos (incluso teniendo en cuenta un efecto adverso moderado en el empleo). Sin embargo, la magnitud de los efectos varía, dependiendo en particular de la proporción de trabajadores con salario mínimo situados en los tramos más bajos de la distribución de ingresos, y también de la participación de los trabajadores con salario mínimo en la población económicamente activa general. A su vez, estos factores guardan estrecha relación con el nivel de desarrollo de los países y el grado de informalidad del mercado de trabajo.

Con el fin de apoyar la planificación de una nueva y mejor «normalidad», este informe ha puesto de relieve la forma en que unos salarios mínimos adecuados pueden contribuir a reforzar la justicia social y a disminuir la desigualdad.

► **Recuadro 13.1 ¿Alcanza el salario mínimo para atender a las necesidades del trabajador y su familia?**

A nivel mundial, son muchos los trabajadores que siguen teniendo un salario muy bajo. Un proyecto de la OIT financiado por los Países Bajos tiene por objeto elaborar mejores indicadores de las necesidades de los trabajadores y sus familias, que reflejen las circunstancias nacionales, a fin de colmar un vacío de conocimientos y mejorar la capacidad de los gobiernos, los interlocutores sociales y las empresas para fijar salarios que tengan en cuenta tanto los factores sociales como los económicos^a. El proyecto se está llevando a cabo a título experimental en Costa Rica, Etiopía, India, Indonesia y Viet Nam.

El método en fase de experimentación estima el costo de vida a partir de cuatro categorías de gastos:

- 1) El costo de los alimentos, calculado sobre la base de una dieta de bajo costo que sea adecuada a la población específica en cuanto a su composición, y que cumpla una pauta de ingesta calórica definida por la OMS y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
- 2) El costo de la vivienda, calculado sobre la base de una vivienda básica de nivel aceptable en el lugar específico. Según el Programa de las Naciones Unidas para los Asentamientos Humanos (ONU-Hábitat), se calcula utilizando pautas nacionales e internacionales sobre las características de una vivienda adecuada, como el tamaño, la calidad de los materiales y los servicios.
- 3) El costo de la salud y la educación. El nivel básico de los gastos de educación y salud se calcula sobre una base similar a la utilizada por el Banco Mundial para calcular

la «cesta» no alimentaria al establecer los umbrales de pobreza. Este elemento se estima en términos relativos tomando el gasto mensual medio en salud y educación del quintil de referencia de la población que más se aproxime a la pauta calórica utilizada para el costo de los alimentos citada en el párrafo 1.

- 4) El costo de otros artículos de primera necesidad. Todos los demás componentes del gasto (como el vestido y el transporte) se agregan en un grupo; como en el caso del párrafo 3, este elemento se calcula en términos relativos tomando el gasto mensual medio en otros artículos de primera necesidad del quintil de referencia de la población que más se aproxime a la pauta calórica utilizada en el párrafo 1.

Así pues, este método combina medidas absolutas para la alimentación y la vivienda y medidas relativas para el costo de la salud, la educación y otros elementos esenciales, una combinación que se ajusta a la filosofía en que se basa el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

El método proporcionaría un marco adaptable a cada país, que reflejaría las circunstancias y preferencias nacionales, y daría margen a que gobiernos e interlocutores sociales asumieran el control. Un elemento central de la fijación del salario mínimo es el diálogo social y la celebración de consultas con los interlocutores sociales. De hecho, el objetivo del presente método es ayudar a los gobiernos y/o los interlocutores sociales en sus iniciativas encaminadas a establecer salarios adecuados, teniendo en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos.

^a Este proyecto de cooperación técnica se titula «Indicators and methodologies for setting adequate wages». Para mayor información, véase https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang--en/index.htm.

Con todo, para que sean realmente eficaces, los salarios mínimos deben ir acompañados de creación de empleo asalariado formal. Según nuestro estudio, si la mayoría de los hogares de ingresos bajos dependen del empleo por cuenta propia o del empleo asalariado en la economía informal, los salarios mínimos no podrán rendir todo su potencial. De hecho, se observa que el incumplimiento está vinculado a la cuestión mucho más amplia de la informalidad. En los últimos años, varios países, en especial de América Latina, han hecho progresos significativos en la reducción de la informalidad entre las pequeñas empresas y sus trabajadores mediante una combinación de políticas polifacéticas que incorporan la concesión de incentivos e información, junto con facilidades para el registro y el cumplimiento (véase, por ejemplo, Santiago *et al.*, 2019). Esta tendencia también ha hecho que la política de salario mínimo sea mucho más pertinente para reducir las desigualdades. La Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal, 2015 (núm. 204), proporciona orientación para facilitar esa transición.

Los detalles de lo que constituye un salario mínimo adecuado, con inclusión de un nivel adecuado, deben acordarse a nivel nacional mediante un diálogo social de base empírica, de conformidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos,

1970 (núm. 131). Aunque la mayoría de los Estados Miembros de la OIT establecen los salarios mínimos solo después de consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, o con su plena participación, en la práctica, esas consultas no siempre dan resultado. Para muchos países, la mejora de estos mecanismos de consulta debería ser una prioridad en la labor encaminada a lograr salarios mínimos adecuados. En el presente informe se han presentado comparaciones del nivel de los salarios mínimos en relación con la media o la mediana salarial entre países; sin embargo, el diálogo social en torno a la cuantía del salario mínimo debería basarse en evidencia firme y específica de cada país sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, y en los factores económicos del propio país. Las necesidades de los trabajadores y sus familias pueden evaluarse estimando el costo de vida de las familias de diferente tamaño, teniendo en cuenta los costos de los alimentos, la vivienda, la educación y la salud, junto con otros gastos importantes (véase el recuadro 13.1). Entre los factores económicos pertinentes figuran el nivel y la evolución de la productividad y de los precios, y la capacidad de las empresas sostenibles para pagar el salario mínimo y mantener al mismo tiempo los niveles de empleo.

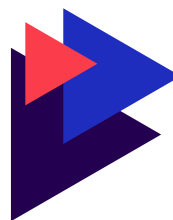
La evidencia presentada en este informe refuerza la importancia de aplicar los principios del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Entre los principios fundamentales del Convenio cabe citar: 1) un ámbito de aplicación amplio, con un mínimo de exclusiones; 2) la consulta plena con los interlocutores sociales, o su participación directa, en pie de igualdad, en la concepción y el funcionamiento de los salarios mínimos; 3) el establecimiento de niveles de salario mínimo que tengan en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos; 4) el ajuste de las cuantías de vez en cuando; y 5) medidas apropiadas para garantizar la aplicación efectiva de los salarios mínimos. Estos principios y buenas prácticas se desarrollan más a fondo en la *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* de la OIT (OIT, 2016) y en el informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (OIT, 2020n).

▶▶ Para que sean realmente eficaces, los salarios mínimos deben ir acompañados de creación de empleo asalariado formal.

► **Gráfico 13.1 Secuencia de las ratificaciones del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)**

Año	
1970	Ecuador
1971	Japón, Libia, España
1972	Cuba, Francia, República Árabe Siria, Zambia
1973	Australia, Camerún, México, Países Bajos
1974	Burkina Faso, Iraq, Nepal
1975	Rumania, Sri Lanka
1976	Egipto, Nicaragua, Yemen
1977	Bolivia (Estado Plurinacional de), Líbano, Uruguay
1978	
1979	Costa Rica, Kenya
1980	Níger
1981	Eswatini
1982	
1983	Brasil, Guyana, Portugal, Tanzania (República Unida de)
1984	
1985	
1986	
1987	
1988	Guatemala, Malta
1989	
1990	
1991	Macedonia del Norte
1992	Eslovenia
1993	Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Letonia
1994	Lituania
1995	El Salvador
1996	
1997	
1998	
1999	Chile
2000	República de Moldova, Serbia
2001	República de Corea
2002	Antigua y Barbuda
2003	
2004	Albania
2005	Armenia
2006	República Centroafricana, Montenegro, Ucrania
2007	Kirguistán
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	Marruecos
2014	
2015	
2016	Malasia
2017	
2018	Bulgaria
Total	54 ratificaciones

Aunque muchos países han ratificado el Convenio núm. 131 desde su aprobación, sigue habiendo margen para nuevas ratificaciones. De los 187 Estados Miembros de la OIT, solo 54 países han ratificado el Convenio desde su aprobación en 1970 (véase el gráfico 13.1). El primero fue el Ecuador en 1970, seguido del Japón, Libia y España en 1971. En los últimos años, a ese listado de países ratificantes se han sumado Marruecos, Malasia y Bulgaria en 2013, 2016 y 2018, respectivamente.



54 de 187 países

De los 187 Estados Miembros de la OIT, solo 54 países han ratificado el Convenio desde su aprobación en 1970.

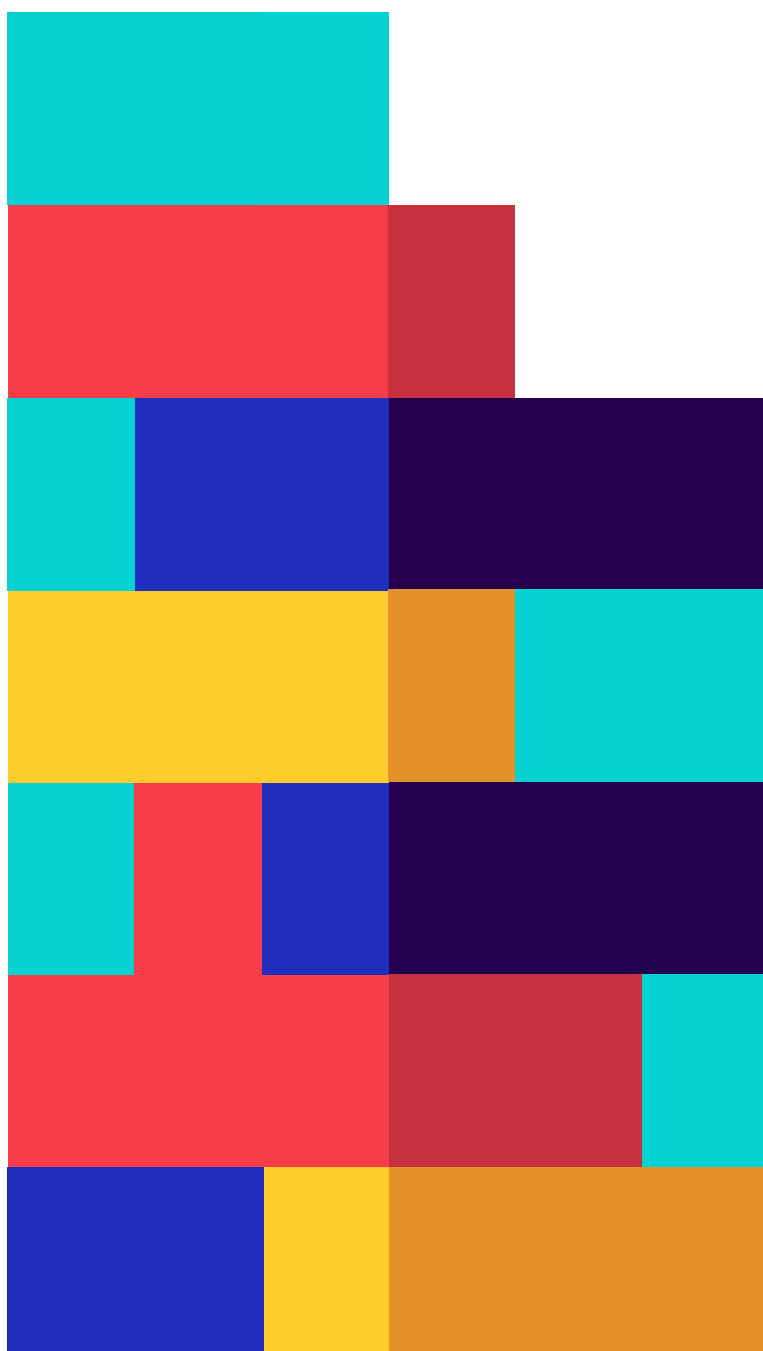
 14

Un conjunto exhaustivo de medidas para reducir la desigualdad y amortiguar los efectos de la crisis

En la parte II de este informe se ha destacado el papel de los salarios mínimos en la reducción de la desigualdad, pero para alcanzar este objetivo se requiere algo más que salarios mínimos; en efecto, se insta a aplicar un enfoque integral que incluya la negociación colectiva, medidas contra la discriminación y una redistribución fiscal que garantice, según los términos de la Declaración de Filadelfia, «una justa distribución de los frutos del progreso» para todos (OIT, 1944). En los últimos años, los estudios apuntan a que la desigualdad tiende a ser menos pronunciada en los países en los que un gran número de trabajadores están cubiertos por convenios colectivos. La evidencia reciente sobre los países de la OCDE indica que hay una mayor desigualdad salarial cuando la cobertura de negociación colectiva es escasa o cuando la negociación colectiva se realiza predominantemente a nivel de las empresas, y una menor desigualdad salarial cuando los trabajadores están cubiertos por convenios sectoriales (OCDE, 2019a). En algunos países se utilizan disposiciones de extensión, en principio sujetas a ciertos criterios y a veces a cláusulas de «exclusión», para aplicar los términos de los convenios colectivos más allá de sus signatarios, haciendo así extensivos los efectos de los acuerdos sobre las desigualdades a una mayor proporción de trabajadores.

Habida cuenta de los efectos desproporcionados de la crisis de la COVID-19 en las mujeres y del importante riesgo de que las desigualdades existentes se agudicen y las perjudiquen, cabe insistir en la importancia de las políticas salariales también como medio esencial para limitar los efectos de la crisis en la brecha salarial de género. Para reducir la desigualdad en general **es fundamental conseguir la igualdad entre mujeres y hombres y acabar con** la discriminación por motivos de género en el trabajo mediante un programa de transformación. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), tiene por objeto promover la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Además, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), insta a la eliminación de toda discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, con respecto a todos los aspectos del empleo y la ocupación, mediante el desarrollo concreto y progresivo de la igualdad de oportunidades en la legislación y en la práctica.

Como se señala en la meta 10.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, para reducir las desigualdades es necesario combinar las transferencias de seguridad social con políticas fiscales y salariales. Como se ha indicado en el presente informe, aunque el nivel más adecuado de salarios mínimos puede contribuir a reducir la desigualdad de ingresos, la magnitud del efecto suele ser limitada. Ello se debe a que la desigualdad de ingresos viene determinada por muchos factores diferentes y no puede reducirse de manera apreciable a una sola medida de política. El análisis realizado para el presente informe indica que en los deciles inferiores de la distribución de los ingresos muchas personas están desempleadas, subempleadas, trabajando en la economía informal o fuera de la población económicamente activa. Esto sugiere que la reducción decisiva de la desigualdad requiere una combinación de intervenciones coordinadas dirigidas tanto a la distribución primaria (ingresos procedentes del empleo y el capital) como a la distribución secundaria (mediante impuestos y transferencias), y también mediante el suministro de servicios públicos.



 15

Las políticas salariales idóneas como «acelerador» de los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Pese a que la COVID-19 ha ralentizado el avance hacia la consecución de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, y que incluso podría neutralizar ciertos logros, unas políticas salariales adecuadas podrían contribuir de manera significativa a contrarrestar los efectos negativos. En los términos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Naciones Unidas, 2015) ya se observaba con preocupación «las desigualdades en aumento» y las «enormes disparidades en cuanto a las oportunidades, la riqueza y el poder» existentes en el mundo. Por lo tanto, la reducción de las desigualdades se establece como elemento central de la Agenda 2030, y este objetivo se refleja en varios de los ODS interrelacionados. Las políticas salariales se destacan explícitamente en el ODS 10, en el que se insta a una reducción progresiva de «la desigualdad en los países y entre ellos», incluso mediante políticas «fiscales, salariales y de protección social». Ahora bien, la importancia de los salarios va mucho más allá de este único objetivo.

La incidencia y la relación de las políticas salariales no se limita a un objetivo único sino que puede alcanzar a varios ODS. Hay una relación explícita entre los salarios y el ODS 10, pero los salarios inciden directamente o se relacionan con al menos ocho metas de cuatro objetivos. El gráfico 15.1 y el recuadro 15.1 ilustran algunas de estas concatenaciones. Queda de manifiesto que los salarios influyen en los niveles de ingresos y de consumo de los hogares y, por lo tanto, como se destaca en este informe, en los niveles de pobreza y de desigualdad. Además, los salarios inciden en las decisiones de los hogares y en la capacidad de los padres para invertir en la educación de sus hijos. Pueden ser un elemento de discriminación contra la mujer; influyen en la sostenibilidad de las empresas y el crecimiento económico; y son también un factor de inclusión social, económica y política. La mejora de las políticas salariales puede también contribuir a erradicar el hambre y el trabajo infantil, y a conseguir los objetivos de empleo de la Agenda 2030.

► **Gráfico 15.1 Los salarios como acelerador para conseguir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**

17.1 Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante la prestación de apoyo internacional a los países en desarrollo, con el fin de mejorar la capacidad nacional para recaudar ingresos fiscales y de otra índole.

17.3 Movilizar recursos financieros adicionales de múltiples fuentes para los países en desarrollo.

1.1 y 1.2 Conseguir que una mayor proporción de la población mundial viva por encima de los umbrales de pobreza internacionales y nacionales.

2.1 Para 2030, poner fin al hambre.

2.3 Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala.

4.1 Asegurar que todas las niñas y todos los niños terminen la enseñanza primaria y secundaria, que ha de ser gratuita, equitativa y de calidad, y producir resultados de aprendizaje pertinentes y efectivos.

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

8.1 Mantener el crecimiento económico per cápita.

8.5 Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

9.2 Promover una industrialización inclusiva y sostenible y, de aquí a 2030, aumentar significativamente la contribución de la industria al empleo y al producto interno bruto.

10.1 Lograr progresivamente y mantener el crecimiento de los ingresos del 40 por ciento más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas.

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.



Fuente: OIT, a partir de Naciones Unidas (2015).

Por lo tanto, toda estrategia de desarrollo debe incluir políticas salariales adecuadas.

Si bien el crecimiento económico y de la productividad son elementos fundamentales de los objetivos de desarrollo, las políticas salariales pueden ayudar a traducir esas mejoras en la consecución de un conjunto más amplio de ODS interrelacionados. En el recuadro 15.1 se muestran las estrechas sinergias progresivas y regresivas –así como los efectos de retroalimentación– existentes y entre los diversos objetivos y metas. Las políticas salariales adecuadas pueden contribuir a un mayor bienestar, a una mayor igualdad y a unas pautas de crecimiento y desarrollo más inclusivas. Sin embargo, para ello es necesario que las políticas salariales se adapten al contexto nacional mediante el diálogo social y la consolidación de las instituciones. Además, las políticas salariales deben basarse en un «enfoque basado en los derechos» que propicie la consecución universal de los objetivos y la sostenibilidad futura.

 Toda estrategia de desarrollo debe incluir políticas salariales adecuadas.

► Recuadro 15.1 Los salarios y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

Hay una vinculación o conexión directa entre los salarios y ocho metas de cuatro objetivos como mínimo; lo mismo ocurre de modo indirecto con más de diez objetivos, muy probablemente más.

Ejemplos de la vinculación entre salarios y metas de los ODS:

1.1 y 1.2 – Llevar a una mayor parte de la población mundial por encima de las líneas de pobreza internacionales y nacionales.

5.1 – Poner fin a todas las formas de discriminación contra la mujer.

8.1 – Mantener el crecimiento económico per cápita.

8.5 – Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

10.1 – Alcanzar y mantener progresivamente el crecimiento de los ingresos del 40 por ciento más pobre de la población a una tasa superior a la media nacional.

10.2 – Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de la edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o condición económica o de otro tipo.

10.4 – Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Los ODS están influidos indirectamente por los salarios:

2.1 – Poner fin al hambre y garantizar el acceso de todas las personas, en particular los pobres y las personas en situación vulnerable, incluidos los lactantes, a alimentos seguros, nutritivos y suficientes durante todo el año.

2.3 – Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los pequeños productores de alimentos.

4.1 – Garantizar que todas las niñas y niños completen una educación primaria y secundaria gratuita, equitativa y de calidad que permita obtener resultados de aprendizaje pertinentes y eficaces.

8.6 – Reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no tienen empleo, educación o formación.

8.7 – Poner fin a todas las formas de trabajo infantil.

8.8 – Proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros y protegidos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes, y los que tienen un empleo precario.

8.10 – Fortalecer la capacidad de las instituciones financieras nacionales para fomentar y ampliar el acceso de todos a los servicios bancarios, de seguros y financieros.

9.2 – Promover una industrialización inclusiva y sostenible y aumentar considerablemente la participación de la industria en el empleo y el producto interno bruto (PIB), en consonancia con las circunstancias nacionales, y duplicar su participación en los países menos adelantados.

10.7 – Facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, regular y responsable de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas de migración planificadas y bien gestionadas.

17.1 – Fortalecer la movilización de recursos internos, incluso mediante el apoyo internacional a los países en desarrollo, a fin de mejorar la capacidad interna de recaudación de impuestos y otros ingresos.

17.3 – Movilizar recursos financieros adicionales para los países en desarrollo de múltiples fuentes.

Esas metas están sujetas a uno o más indicadores utilizados para supervisar la evolución hacia la consecución de los ODS. Estos indicadores pueden dividirse en cuatro grupos según la forma en que se relacionan con los salarios:

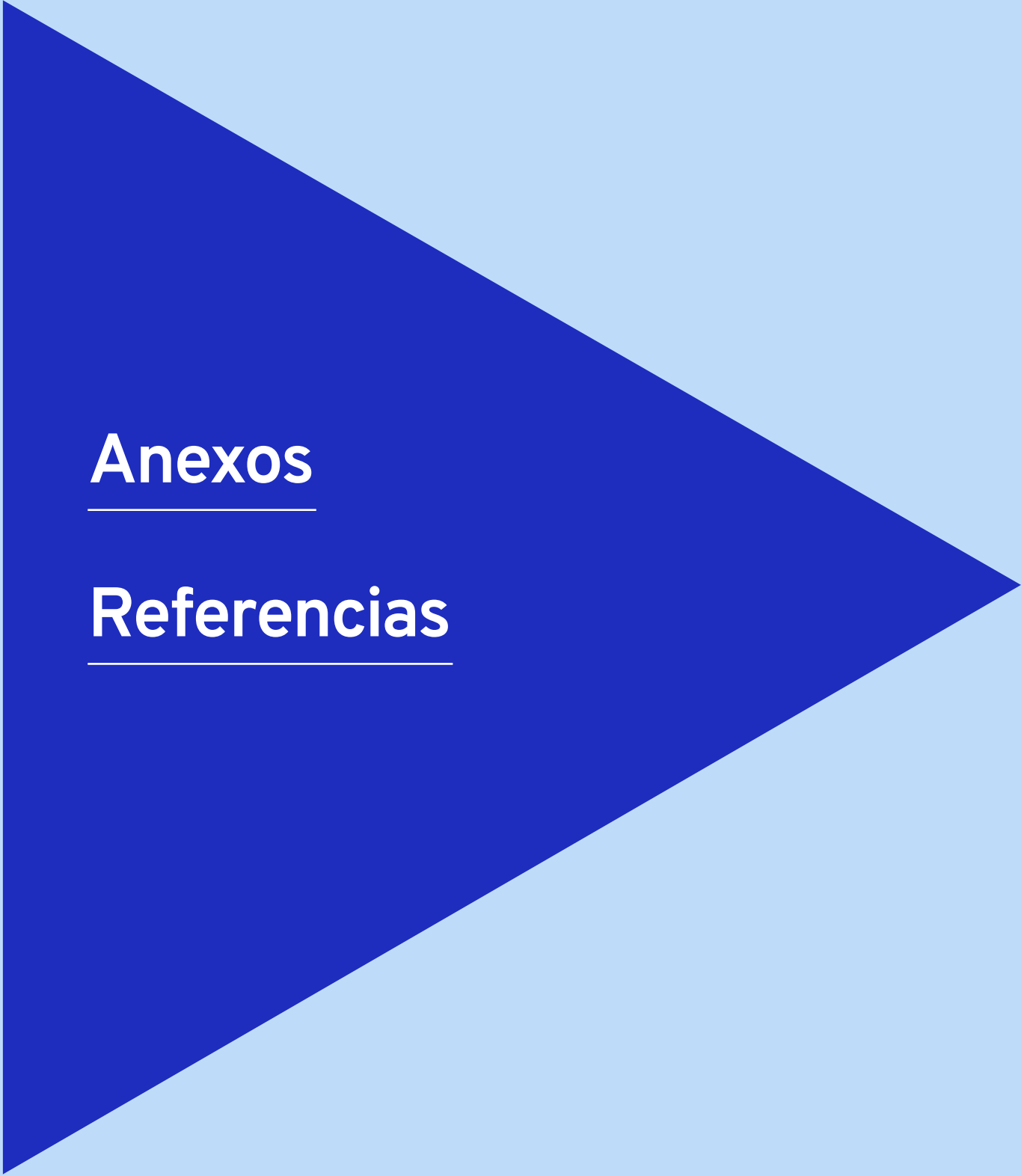
- **Resultados:** En estos casos, los salarios representan la cuantificación de la actuación; es decir, las variaciones salariales tienen un efecto directo en el valor del indicador, y los progresos o logros se indican mediante los datos sobre los salarios. Un ejemplo es el indicador 10.4.1 «Proporción del PIB generada por el trabajo».
- **Componente:** En este tipo de indicador, los salarios constituyen una vía para llegar a la meta e influyen directamente en el valor del indicador. Un ejemplo

es la meta 1.1 «Erradicar la pobreza extrema»: los salarios aumentan el poder adquisitivo de los hogares, reduciendo la insuficiencia de ingresos para atender a las necesidades básicas.

- **Contribución:** Estos indicadores se ven influidos por los salarios a través de un canal o mecanismo adicional. Entre los ejemplos figuran el indicador 4.3.1 «Tasa de participación de los jóvenes y adultos en la enseñanza académica y no académica, y en la capacitación en los 12 meses anteriores», y el indicador 10.2.1 «Proporción de personas que viven por debajo del 50 por ciento de la mediana de los ingresos». El aumento de los salarios puede proporcionar a los hogares medios suficientes para que los padres puedan permitirse enviar a sus hijos a la escuela.
- **Proceso:** Se trata de los indicadores a los que los salarios están vinculados de manera recursiva. La evolución del indicador incide en los salarios, y las variaciones salariales pueden percibirse también como un subproducto o consecuencia del comportamiento del indicador. Un ejemplo es la meta 2.3 «Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala». Los aumentos salariales aumentan la demanda interna en zonas de venta de productores de alimentos en pequeña escala, así como de sus productos; ello les permite fijar precios que cubran los costos de producción y generen beneficios, propiciando así el aumento de los ingresos. Si la productividad agrícola aumenta, el poder adquisitivo de los clientes locales, especialmente de los asalariados, también aumentará y ello incrementará la demanda de mercancías.

► 8 metas, 4 ODS

Si bien existe una conexión directa con el ODS 10, los salarios están vinculados a al menos ocho metas de cuatro ODS.



Anexos

Referencias

Anexo I

► Crecimiento del salario nominal y el salario real en cada país, 2015-2019

Salarios nominales

África

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Argelia	DZD	39 242	39 901	40 325	40 955		Office National des Statistiques
Benin	XOF	46 596					Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
Botswana	BWP					5126	ILOSTAT
Côte d'Ivoire	XOF	796 620					Institut National de Statistique
Egipto	EGP	3809	4082	4550	4784	5132	Egypt Central Agency for Public Mobilization and Statistics
Eswatini	SZL		4573				ILOSTAT
Ghana	GHS	884		689			Ghana Statistical Services
Guinea	GNF					143 981	Ministère de l'Economie et des finances Ministère de la fonction publique et réforme de l'administration
Kenya	KES	49 524	52 389	55 753	59 994	64 854	Kenya National Bureau of Statistics
Lesotho	LSL	2145	1899	1988	2069	2373	Lesotho Bureau of Statistics
Madagascar	MGA	64 500					National Statistical Institute of Madagascar
Malawi	SMK	103 083	108 333	125 000			National Statistics Office of Malawi
Malí	XOF	64 631	70 076	69 596	73 226		ILOSTAT
Marruecos	MAD	4910	5032	5104	5188		Caisse Nationale de Sécurité Sociale
Mauricio	MUR	25 368	27 626	29 462	30 809	31 866	Statistics Mauritius
Namibia	NAD		6759		7935		ILOSTAT
Nigeria	NGN	45 698	52 215	50 466			Nigeria National Bureau of Statistics
República Centroafricana	XAF	161 839	161 060	176 810			Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales
Rwanda	RWF	50 923	57 306	56 983	57 878		National Institute of Statistics of Rwanda
Senegal	XOF		116 476	156 074			Ministère de l'économie, des finances et du plan
Seychelles	SCR				13 378		ILOSTAT
Sudáfrica	ZAR	16 957	18 035	19 650	20 884	21 958	Statistics South Africa
Tanzanía (República Unida de)	TZS	403 729					Tanzania National Bureau of Statistics
Togo	XOF			89 297			ILOSTAT
Túnez	TND	1389	1581				Institut national tunisien de la Statistique
Uganda	UGX			387 469			Uganda Bureau of Statistics
Zambia	ZMW					4010	Central Statistical Office of Zambia
Zimbabwe	USD					308	ILOSTAT

Américas

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Argentina	ARS		11 243	13 898	17 638	24 177	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Belice	BZD	1199	1158	1198	1218		ILOSTAT
Bolivia (Estado Plurinacional de)	BOB	3160	3276	3372	3526	3627	OIT-SIALC
Brasil	BRL	1879	2002	2103	2213	2304	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
Canadá	CAD	4126	4145	4229	4338	4456	Statistics Canada
Colombia	COP	1 212 616	1 290 862	1 268 917	1 355 017	1 448 509	OIT-SIALC
Costa Rica	CRC	579 249	613 977	632 926	645 022	669 281	Banco Central de Costa Rica
Cuba	CUP	687	740	767			Oficina Nacional de Estadísticas de Cuba
Ecuador	USD	561	570	567	574	612	OIT-SIALC
El Salvador	USD	300	302	307			Ministerio de Economía y Dirección General de Estadísticas y Censos
Estados Unidos	USD	3745	3818	3927	4058	4173	US Bureau of Labor Statistics
Guatemala	GTQ	2186	2227	2182	2349	2377	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala
Honduras	HNL	6403	6918	6799	6790	7490	Instituto Nacional de Estadística de Honduras
Jamaica	JMD	83 784					Statistical Institute of Jamaica
México	MXN	6580	6852	7120	7449	7828	Portal de empleo del Servicio Nacional de Empleo de México
Nicaragua	NIO	8714	9292	10 239	10 757		Ministerio de Trabajo de Nicaragua (MITRAB)
Panamá	PAB	1115	1238	1359	1422		Instituto Nacional de Estadística y Censos de Panamá
Paraguay	PYG	2 264 613	2 278 289	2 404 013	2 511 621	2 586 091	OIT-SIALC
Perú	PEN	1358	1452	1467	1510	1570	OIT-SIALC
Puerto Rico	USD	2288	2284	2298	2401	2370	US Bureau of Labor Statistics
República Dominicana	DOP	15 309	17 128				Oficina Nacional de Estadística
Trinidad y Tabago	TTD	5561	5758				ILOSTAT
Uruguay	UYU	22 755	27 383	30 293	32 125	34 746	OIT-SIALC

Asia y el Pacífico

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Australia	AUD	4946	5036	5135	5270	5406	Australian Bureau of Statistics
Bangladesh	BDT		12 915	12 016			Bangladesh Bureau of Statistics
Camboya	KHR	788 000	887 000	1 039 000			National Institute of Statistics
China	CNY	5169	5631	6193	6872	7542	National Bureau of Statistics China
Fiji	FJD		752	652	797		Fiji Islands Bureau of Statistics
Filipinas	PHP	9 752	10 325	10 691	11 407		National Statistical Office of the Philippines
Hong Kong (China)	HKD	14 848	15 271	15 703	16 488	17 108	Census and Statistics Department of Hong Kong
India	INR	10 885	11 674	12 399	13 143		Ministry of Statistics and Programme Implementation
Indonesia	IDR	2 069 306	2 552 962	2 742 621	2 829 130	2 913 897	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia
Irán (República Islámica del)	IRR	7 693 583					Statistical Centre of Iran
Japón	JPY	333 300	333 700	333 800	336 700	338 000	Japan Ministry of Health Labor and Welfare
Lao, Rep. Dem. Popular	LAK			2 354 377			ILOSTAT
Macao (China)	MOP	13 805	14 150	14 580	15 330	15 880	Statistics and Census Service Macao SAR Government
Malasia	MYR	2947	3112	3300	3596	3699	Department of Statistics of Malaysia
Mongolia	MNT	808 000	861 900	944 500	1 002 900	1 124 300	Mongolia National Statistical Office
Myanmar	MMK	124 157		181 917	203 091	209 712	Ministry of Labour, Employment and Social Security
Nueva Zelanda	NZD	4403	4641	4775	4923	5031	Statistics New Zealand
Pakistán	PKR	14 971			18 754		Government of Pakistan Statistics Division
República de Corea	KRW	3 300 091	3 424 726	3 518 155	3 696 314	3 818 727	Ministry of Labour of Korea
Singapur	SGD	4892	5074	5229	5410	5549	Statistics Singapore
Sri Lanka	LKR	24 139	27 091	29 691	31 554		Department of Census and Statistics
Tailandia	THB	13 487	13 729	14 766	14 944	15 200	National Statistical Office of Thailand
Taiwán (China)	TWD	49 024	49 266	50 480	52 407	53 657	National Statistics Republic of China (Taiwan)
Timor-Leste	USD		322				ILOSTAT
Viet Nam	VND	4 656 000	4 985 000	5 370 500	5 767 750	6 714 500	General Statistics Office of Viet Nam

Estados Árabes

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Arabia Saudita	SAR	6413					ILOSTAT
Bahrein	BHD	757	774	768	801		Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority
Jordania	JOD	484	493	500	524		Jordan Department of Statistics
Kuwait	KWD	795	764	747			Kuwait Central Statistical Office
Omán	OMR	643	696	703	673	705	Oman Ministry of the National Economy
Qatar	QAR	10568	10793	11099	11121	11183	Qatar Statistics Authority

Europa y Asia Central

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Albania	ALL	38 148	37 341	39 026	39 647		Albania National Institute of Statistics
Alemania	EUR	2761	2830	2902	2994	3088	Federal Statistical Office of Germany
Armenia	AMD	171 615	174 445	177 817	172 727	182 673	National Statistics Service of Armenia
Austria	EUR	4280	4390	4460	4570	4690	Statistics Austria
Azerbaiyán	AZN	467	500	529	545	635	State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan
Belarús	BYN	671	723	823	971	1091	Republic of Belarus Official Statistics
Bélgica	EUR	3445	3489	3558	3627		Belgium Ministry of Economic Affairs
Bosnia y Herzegovina	BAM	1289	1301	1321	1363	1422	Agency of Statistics for Bosnia and Herzegovina
Bulgaria	BGN	878	948	1037	1146	1274	Bulgarian National Statistical Institute
Croacia	HRK	7978	8037	8304	8612	8766	Republic of Croatia Central Bureau of Statistics
Chequia	CZK	27 811	29 061	31 109	33 684	36 336	Czech Statistical Office
Chipre	EUR	1883	1878	1891	1938	1979	Statistical Service of Cyprus
Dinamarca	DKK	39 575	40 102	40 954	41 736	42 592	Statistics Denmark
Eslovaquia	EUR	883	912	954	1013	1092	Statistical Office of the Slovak Republic
Eslovenia	EUR	1556	1585	1627	1682	1754	Statistical Office of the Republic of Slovenia
España	EUR	1902	1898	1900	1919	1955	Instituto Nacional de Estadística de España
Estonia	EUR	1065	1146	1221	1310	1407	Statistics Estonia
Federación de Rusia	RUB	34 030	36 709	39 167	43 724	47 867	Russia Federal State Statistics Service
Finlandia	EUR	3333	3368	3395	3465	3527	Statistics Finland
Francia	EUR	2533	2572	2628	2677	2723	Eurostat
Georgia	GEL	900	940	999	1068	1129	National Statistics Office of Georgia
Grecia	EUR	1598	1547	1564	1585	1607	Eurostat
Hungría	HUF	247 924	263 171	297 017	329 943		Hungarian Central Statistics Office
Irlanda	EUR	3043	3077	3137	3239	3354	Central Statistics Office of Ireland
Islandia	ISK	440 000	484 000	516 000	536 000	554 000	Statistics Iceland
Israel	ILS	9503	9724	10 095	10 584		Israel Central Bureau of Statistics
Italia	EUR	2171	2188	2196	2233	2251	Italy National Bureau of Statistics
Kazajstán	KZT	126 021	142 898	150 827	163 257	187 510	Agency of Statistics of Kazakhstan
Kirguistán	KGS	13 483	14 847	15 670	16 427		National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic
Letonia	EUR	818	859	926	1004	1076	Statistics Latvia
Lituania	EUR	921	998	1087	1201	1307	Statistics Lithuania
Luxemburgo	EUR	4727	4772	4919	5078	5167	STATEC Luxemburgo
Macedonia del Norte	MKD	32 173	32 822	33 688	35 625	37 446	Republic of Macedonia State Statistical Office
Malta	EUR	1399	1469	1517	1581	1637	Malta National Statistics Office
Montenegro	EUR	725	751	765	766	773	Statistical Office of Montenegro
Noruega	NOK	42 580	43 270	44 310	45 610	47 290	Statistics Norway
Países Bajos	EUR	2405	2436	2460	2508		Statistics Netherlands
Polonia	PLN	3908	4052	4284	4590	4918	Central Statistical Office of Poland
Portugal	EUR	1097	1108	1133	1170	1188	Gabinete de Estratégia e Planeamento
Reino Unido	GBP	2198	2275	2331	2405	2475	UK National Statistics
República de Moldova	MDL	4538	4998	5587	6268		National Bureau of Statistics Moldova
Rumania	RON	2555	2809	3223	4357	4853	Romanian National Institute of Statistics

Europa y Asia Central (cont.)

Nombre del país	Moneda	2015	2016	2017	2018	2019	Fuente
Serbia	RSD	61 145	63 474	65 976	68 629	75 814	Statistical Office of the Republic of Serbia
Suecia	SEK	32 000	32 800	33 700	34 600	35 300	Statistics Sweden
Suiza	CHF		7491		7603		Swiss Federal Statistical Office
Tayikistán	TJS	879	962	1144	1234		State Committee on Statistics of Tajikistan
Turkmenistán	TMT	1263	1381	1403			State Committee of Turkmenistan Statistics
Turquía	TRY				3960		TurkStat
Ucrania	UAH	4195	5183	7104	8865	10 497	State Committee of Turkmenistan Statistics
Uzbekistán	UZS		1 293 800	1 453 200	1 822 200	2 324 500	State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics

Salarios reales

África

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Argelia	-1,0	-4,4	-4,3	-2,6	
Benin	2,1				
Côte d'Ivoire	21,6				
Egipto	-1,7	-2,8	-9,8	-13,0	-5,8
Kenya	-6,6	0,0	-2,6	3,2	2,3
Lesotho	20,9	-16,6	0,2	-0,6	8,3
Madagascar	-1,1				
Malawi	4,9	-13,7	3,4		
Malí	-12,5	10,4	-2,4	3,4	
Marruecos	1,3	0,8	0,7	-0,2	
Mauricio	1,8	7,8	2,9	1,3	2,5
Mozambique	12,8	-1,1	-3,9	6,6	5,1
Namibia	-3,9	-3,9	3,0	3,0	
Nigeria	-13,4	-1,2	-17,0		
República Centroafricana	1,3	-4,9	5,8		
Rwanda			7,3	-1,9	-1,9
Senegal			32,1		
Sudáfrica	2,1	-0,1	3,5	1,6	1,0
Tanzanía, República Unida de	-4,6				
Túnez	1,9	2,5	1,3	-1,2	
Uganda	16,2	1,4	-8,3		
Zimbabwe	5,9	-1,4			

Américas

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina			-1,6	-5,5	-11,2
Belize	-19,7	-4,0	2,3	1,4	
Bolivia (Estado Plurinacional de)	-3,1		0,1	2,3	1,1
Brasil	-1,3	-2,0	1,5	1,5	0,4
Canadá	0,7	-0,9	0,4	0,3	0,7
Chile	1,8	1,4	3,5	2,0	2,0
Colombia	1,1	-1,0	2,3	1,1	0,8
Costa Rica	1,1	6,0	1,5	-0,3	1,6
Ecuador	-0,1	-0,2	-1,0	1,5	6,1
El Salvador	1,4	0,1	0,5		
Estados Unidos*	2,2	0,7	0,7	0,9	1,0
Guatemala	-2,2	-2,4	-6,2	3,7	-2,9
Honduras	-0,4	-0,4	-5,4	-4,3	5,6
Jamaica	-2,3				
México	0,5	1,3	-2,0	-0,3	1,3
Nicaragua	2,8	3,0	6,1	0,1	
Panamá	6,9	10,1	6,1	6,5	
Paraguay	1,3	0,9	0,4	1,6	
Perú	0,1	3,2	-1,7	1,6	1,7
Puerto Rico	2,1	0,1	-1,1	3,2	-1,2
República Dominicana	11,1	10,1	3,7	5,1	4,9
Trinidad y Tabago	-2,2	0,5			
Uruguay	1,6	1,6	2,9	0,2	1,3

* Los datos de los Estados Unidos se basan en BLS CEU050 0000012.

Asia y el Pacífico

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Australia	-0,1	0,6	0,0	0,7	1,0
Bangladesh	3,5	3,6	3,0	0,8	
Camboya	21,3	9,3	13,8		
China	6,7	5,5	5,9	7,0	5,6
Fiji			-16,2	17,5	
Filipinas	1,1	4,6	0,7	1,4	
Hong Kong (China)	1,2	0,4	1,3	2,5	0,7
India	2,8	2,6	2,5	0,0	
Indonesia	-0,4	19,2	3,5	0,0	-0,2
Irán (República Islámica del)	7,7	8,5	8,8		
Japón	0,3	0,2	-0,4	-0,1	-0,6
Macao (China)	0,4	0,1	1,8	2,1	1,2
Malasia	4,0	3,4	2,2	7,9	1,8
Mongolia	-4,2	6,2	4,7	-1,4	2,8
Myanmar			13,3	5,4	-4,2
Nepal	0,7	2,4	5,5	3,4	5,9
Nueva Zelanda	2,4	4,7	1,0	1,5	0,7
Pakistán	8,9	4,0	4,0	4,0	
República de Corea	2,7	2,8	0,8	3,5	2,8
Singapur	4,0	4,3	2,5	3,0	1,9
Sri Lanka	15,5	7,9	2,8	1,9	
Tailandia	2,8	1,6	6,8	0,1	0,9
Taiwán (China)	3,1	-0,5	1,4	2,3	1,6
Timor-Leste	-23,2				
Viet Nam	4,8	4,3	4,1	3,7	12,4

Estados Árabes

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Arabia Saudita	5,2				
Bahrein	-0,4	-0,5	-2,1	2,2	-1,5
Jordania	1,2	2,7	-1,8	0,3	
Kuwait	4,2	-7,1	-0,6		
Omán	7,3	7,1	-0,6	-5,1	3,9
Qatar	-1,0	-0,5	2,4	0,0	0,9
Territorio Palestino Ocupado	-1,4	2,7	1,9	8,8	4,9

Europa y Asia Central

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Albania	0,3	-3,4	2,5	-0,4	
Alemania	2,2	2,1	0,8	1,2	1,6
Armenia	7,5	6,9	-0,5	-4,3	6,9
Austria	1,3	1,6	-0,6	0,3	1,1
Azerbaiyán	1,0	-4,8	-6,4	0,7	13,6
Belarús	-2,3	-3,8	7,5	12,6	7,3
Bélgica	0,3	-0,5	-0,2	-0,4	1,0
Bosnia y Herzegovina	1,0	2,6	0,7	1,7	3,2
Bulgaria	8,0	9,5	8,1	7,7	8,4
Chequia	3,4	3,8	4,5	6,0	5,2
Chipre	1,6	1,2	0,2	1,7	1,4
Croacia	0,8	1,8	2,2	2,2	3,0
Dinamarca	1,4	1,3	1,1	1,2	0,7
Eslovaquia	3,2	3,8	3,3	3,6	5,0
Eslovenia	0,9	2,3	0,4	2,1	2,9
España	1,6	-0,1	-1,8	-0,6	1,2
Estonia	5,9	6,8	2,8	3,7	4,8
Federación de Rusia	-9,4	0,8	2,9	8,5	4,6
Finlandia	0,9	0,7	0,0	0,9	0,6
Francia	2,1	0,8	0,1	-0,6	0,6
Georgia	5,8	2,2	0,2	4,2	0,8
Grecia	0,2	1,4	-0,4	2,2	1,1
Hungría	4,4	5,7	10,3	8,3	
Irlanda	1,2	1,3	1,7	2,5	2,3
Islandia	5,1	8,2	4,8	1,2	0,5

Nombre del país	2015	2016	2017	2018	2019
Israel	2,6	2,9	3,6	4,0	
Italia	1,1	0,9	-1,0	0,4	0,1
Kazajistán	-2,3	-1,1	-1,7	1,7	9,1
Kirguistán	3,1	9,7	2,3	3,2	3,1
Letonia	6,7	4,9	4,8	5,7	4,1
Lituania	6,1	7,6	5,1	7,8	6,3
Luxemburgo	2,8	0,7	1,4	1,6	0
Macedonia del Norte	3,0	2,3	1,3	4,2	3,8
Malta	2,0	4,1	2,0	2,4	1,9
Montenegro	-1,3	3,9	-0,5	-2,4	-0,2
Noruega	-1,5	-1,9	0,5	0,2	1,4
Países Bajos	1,7	1,2	-0,3	0,3	
Polonia	4,4	4,3	3,7	5,5	4,6
Portugal	-0,2	0,4	0,7	2,1	0,6
Reino Unido	1,1	2,8	-0,2	0,7	1,1
República de Moldova	1,0	3,0	4,9	8,9	10,1
Rumania	10,2	11,8	12,8	8,0	8,8
Serbia	-2,4	-1,7	0,9	3,9	8,4
Suecia	2,0	1,5	1,1	0,4	0,4
Suiza	1,5	1,1	-0,1	-0,4	0,5
Tayikistán	7,7	0,2	-0,4	0,3	-2,6
Turkmenistán	2,0	5,4	-5,9		
Turquía	5,6	7,6	1,2	-0,4	2,3
Ucrania	-20,2	9,0	19,1	12,5	9,8
Uzbekistán			-1,4	6,7	11,2

► Información sobre el salario mínimo en los distintos países

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Angola	ÁFRICA	AOA	Mensual	15003	15003	16503.3	16503.3	21454	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Argelia		DZD	Mensual	18000	18000	18000	18000	18000	Salario mínimo nacional
Benin		XOF	Mensual	40000	40000	40000	40000	40000	Salario mínimo nacional
Botswana		BWP	Por hora	4,86	5,79	5,79	5,79	6,77	Tarifa aplicada a la mayoría de los sectores
Burkina Faso		XOF	Mensual	34664	34664	34664	34664	34664	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Burundi		BIF	Diario	160	160	160	160	160	Tarifa aplicada a las zonas urbanas
Cabo Verde		CVE	Mensual	11000	11000	11000	13000	13000	Salario mínimo nacional
Camerún		XAF	Mensual	36270	36270	36270	36270	36270	Salario mínimo nacional
Chad		XAF	Mensual	60000	60000	60000	60000	60000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Comoras		KMF	Mensual	55000	55000	55000	55000	55000	Salario mínimo nacional
Congo		XAF	Mensual	90000	90000	90000	90000	90000	Salario mínimo nacional
Congo, República Democrática del		CDF	Diario	1680	1680	1680	7075	7075	Salario mínimo nacional
Côte d'Ivoire		XOF	Mensual	60000	60000	60000	60000	60000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Eswatini		SZL	Mensual	420	420	420	420	420	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados
Gabón		XAF	Mensual	150000	150000	150000	150000	150000	Salario mínimo nacional
Gambia		GMD	Diario	50	50	50	50	50	Salario mínimo nacional
Ghana		GHS	Diario	7,00	8,00	8,80	9,68	10,65	Salario mínimo nacional
Guinea		GNF	Mensual	440000	440000	440000	440000	440000	Salario mínimo nacional
Guinea-Bissau		XOF	Mensual	19030	19030	19030	19030	19030	Salario mínimo nacional
Guinea Ecuatorial		XAF	Mensual	117304	117304	117304	117304	117304	Salario mínimo nacional
Kenya		KES	Mensual	17200,03	17200,03	20296,04	21310,84	21310,84	Tarifa de los operarios de máquinas en los municipios y ayuntamientos de Mavoko, Riuru y Limuru
Lesotho		LSL	Mensual	1178	1178	1178	1178	1620	Umbral mínimo del salario mínimo nacional

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Liberia		USD	Diario	3,5	3,5	3,5	3,5	3,5	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados
Libia		LYD	Mensual	450	450	450	450	450	Salario mínimo nacional
Madagascar		MGA	Mensual	133013,4	144003	155523	168019	200000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Malawi		MWK	Mensual	14326	17880.2	25000	25000	25000	Salario mínimo nacional
Malí		XOF	Mensual	28465	40000	40000	40000	40000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Marruecos		MAD	Mensual	2570,9	2570,9	2570,9	2570,9	2698,8	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Mauricio		MUR	Mensual	7100	7350	7550	8000	8500	Tarifa de los aprendices antes del salario mínimo introducido en 2018; tarifa de los trabajadores no calificados fuera de las zonas francas industriales
Mauritania		MRO	Mensual	3000	3000	3000	3000	3000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Mozambique		MZN	Mensual	4815	5200	5695	6620	7000	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Níger		XOF	Mensual	30047	30047	30047	30047	30047	Salario mínimo nacional
Nigeria		NGN	Mensual	18000	18000	18000	18000	30000	Salario mínimo nacional
República Centroafricana		XAF	Mensual	35000	35000	35000	35000	35000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Rwanda		RWF	Diario	100	100	100	100	100	Salario mínimo nacional
Senegal		XOF	Mensual	36244	36244	36244	52500	55000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Seychelles		SCR	Por hora	26,7	33,3	33,3	33,3	34,97	Salario mínimo aplicado a los trabajadores (a diferencia de los trabajadores ocasionales)
Sierra Leona		SLL	Mensual	500000	500000	500000	500000	500000	Salario mínimo nacional
Sudáfrica		ZAR	Por hora	15,47	16,41	17,66	18,90	20,00	Tarifa de los limpiadores por contrato de la «Zona C» antes de la implantación del salario mínimo en 2019
Sudán		SDG	Mensual	0,028	0,028	0,028	0,028	0,028	Salario mínimo nacional
Tanzanía, República Unida de		TZS	Mensual	115000	115000	115000	115000	115000	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Togo		XOF	Mensual	35000	35000	35000	35000	35000	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Túnez		TND	Por hora	1,67	1,67	1,76	1,87	1,87	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Uganda		UGX	Mensual	6000	6000	6000	6000	6000	Salario mínimo nacional
Zambia		ZMW	Mensual	700	700	700	1050	1050	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados (categoría I)

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Antigua y Barbuda	AMÉRICAS	XCD	Por hora	8,2	8,2	8,2	8,2	8,2	Salario mínimo nacional
Argentina		ARS	Mensual	5588	7560	8860	11 300	16875	Salario mínimo nacional
Bahamas		BSD	Semanal	210	210	210	210	210	Salario mínimo nacional
Barbados		BBD	Semanal	250	250	250	250	250	Salario mínimo nacional
Belice		BZD	Por hora	3,3	3,3	3,3	3,3	3,3	Salario mínimo nacional
Bolivia (Estado Plurinacional de)		BOB	Mensual	1656	1805	2000	2060	2122	Salario mínimo nacional
Brasil		BRL	Mensual	788	880	937	954	998	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Canadá		CAD	Por hora	10,3	10,5	10,75	11	11,15	La tarifa provincial más baja
Chile		CLP	Mensual	241 000	257 500	270 000	288 000	301 000	Tarifa para adultos (varias tarifas, por edad)
Colombia		COP	Mensual	644 350	689 455	737 717	781 242	828 116	Salario mínimo nacional
Costa Rica		CRC	Mensual	283 799,64	289 828,62	293 132,67	300 255,79	309 143,36	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados
Dominica		XCD	Por hora	4	4	4	4	4	Salario mínimo nacional
Ecuador		USD	Mensual	354	366	375	386	394	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
El Salvador		USD	Mensual	250,025	250,025	304,166	304,166	304,166	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Estados Unidos		USD	Por hora	7,25	7,25	7,25	7,25	7,25	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Granada		XCD	Diario	35	35	35	35	35	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Guatemala		GTQ	Mensual	2 394,4	2 490,21	2 643,21	2 742,37	2 742,40	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Guyana		GYD	Mensual	35 000	35 000	44 200	44 200	44 200	Salario mínimo nacional
Haití		HTG	Diario	225	300	350	420	500	Segmento F, «Otras industrias manufactureras» (para la exportación)
Honduras		HNL	Mensual	7 222,01	7 619,20	7 871,42	8 243,74	8 636,96	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Jamaica		JMD	Semanal	5 600	6 200	6 200	7 000	7 000	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
México		MXN	Diario	70,10	73,04	88,36	88,36	102,68	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Nicaragua		NIO	Mensual	4 285,84	4 680,24	5 074,31	5 615,75	5 615,75	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Panamá		PAB	Por hora	2,00	2,11	2,11	2,20	2,20	Salario mínimo aplicado a las manufacturas (pequeñas empresas)
Paraguay		PYG	Mensual	1 824 055,6	1 964 507	2 041 123	2 112 562	2 192 839	Umbral mínimo del salario mínimo nacional

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Perú		PEN	Mensual	750	850	850	930	930	Salario mínimo nacional
República Dominicana		DOP	Mensual	7843	7843	9411,6	9411,6	10730	Salario mínimo aplicado a las pequeñas empresas
Saint Kitts y Nevis		XCD	Semanal	360	360	360	360	360	Salario mínimo nacional
San Vicente y las Granadinas		XCD	Diario	40	40	40	40	40	Salario mínimo aplicado a la industria manufacturera
Suriname		SRD	Por hora	4,29	5,22	6,14	6,14	8,40	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Trinidad y Tabago		TTD	Por hora	15	15	15	15	17,5	Salario mínimo nacional
Uruguay		UYU	Mensual	10000	11 150	12265	13430	15650	Salario mínimo nacional
Venezuela (República Bolivariana de)		VES	Mensual	9,64818	27,0921	177,507	450000	1 1250000	Salario mínimo nacional
Afganistán	ASIA Y EL PACÍFICO	AFN	Mensual	5000	5000	5500	5500	5500	Sector privado no permanente
Australia		AUD	Semanal	656,9	672,7	694,9	719,2	740,8	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Bangladesh		BDT	Mensual	1500	1500	1500	1500	1500	Salario mínimo nacional
Camboya		USD	Mensual	128	140	153	170	182	Salario mínimo en las industrias textil, de la confección y del calzado
China		RMB	Mensual	1250	1270	1400	1500	1500	La tarifa más baja de la categoría I de cada provincia
Fiji		FJD	Por hora	3,15	3,15	3,28	3,28	3,28	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Filipinas		PHP	Diario	250	260	265	280	280	Tarifa provincial más baja, no agrícola
India		INR	Diario	160	160	176	176	176	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Indonesia		IDR	Mensual	1 100000	1 237700	1 337645	1 454154	1 570922	La tarifa provincial más baja
Irán (República Islámica del)		IRR	Mensual	(no disponible)	9299310	9299310	11 112690	15 170000	Salario mínimo nacional
Islas Cook		NZD	Por hora	6,25	6,25	7	7,25	7,6	Salario mínimo nacional
Islas Marshall		USD	Por hora	2	3	3	3	3	Salario mínimo nacional
Islas Salomón		SBD	Por hora	4	4	4	4	8	Tarifa del SMIG dentro del sistema SMIG/SMAG
Japón		JPY	Por hora	693	714	737	761	790	La tarifa provincial más baja
Kiribati		AUD	Por hora		1,30	1,30	1,30	1,30	Tarifa para empresas y compañías locales
Lao, República Democrática Popular		LAK	Mensual	900000	900000	900000	1 100000	1 100000	Salario mínimo nacional

[illegible]

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Albania	EUROPA Y ASIA CENTRAL	ALL	Mensual	22000	22000	24000	24000	26000	Salario mínimo nacional
Alemania		EUR	Mensual	1440	1440	1498	498	1557	Salario mínimo nacional
Armenia		AMD	Mensual	55000	55000	55000	55000	55000	Salario mínimo nacional
Azerbaiyán		AZN	Mensual	105	105	116	130	250	Salario mínimo nacional
Belarús		BYN	Mensual	218	239	265	305	330	Salario mínimo nacional
Bélgica		EUR	Mensual	1502	1531,93	1562,59	1562,59	1593,8	Salario mínimo nacional
Bosnia y Herzegovina		BAM	Mensual		406	406	406	406	Salario mínimo en la República Srpska
Bulgaria		BGN	Mensual	380	420	460	510	560	Salario mínimo nacional
Chequia		CZK	Mensual	9200	9900	11000	12200	13350	Salario mínimo nacional
Chipre		EUR	Mensual	870	870	870	870	870	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados
Croacia		HRK	Mensual	3029,55	3120	3276	3439,8	3750	Salario mínimo nacional
Eslovaquia		EUR	Mensual	380	405	435	480	520	Salario mínimo nacional
Eslovenia		EUR	Mensual	791	790,73	804,96	842,79	886,6	Salario mínimo nacional
España		EUR	Mensual	756,7	764,4	825,65	858,55	1050	Salario mínimo nacional
Estonia		EUR	Mensual	390	430	470	500	540	Salario mínimo nacional
Federación de Rusia		RUB	Mensual	5965	7500	7800	11163	11280	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Francia		EUR	Mensual	1457,52	1466,62	1480,27	1498,47	1521,22	Salario mínimo nacional
Georgia		GEL	Mensual	40	40	40	40	40	Salario mínimo nacional
Grecia		EUR	Mensual	683,76	683,76	683,76	683,76	758,3	Salario mínimo nacional
Hungría		HUF	Mensual	105000	111000	127500	138000	149000	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Irlanda		EUR	Mensual	1461,85	1546,35	1563,25	1614	1656,2	Tarifas para adultos (varias tarifas, por edad)
Israel		ILS	Mensual	4650	4825	5300	5300	5300	Salario mínimo nacional
Kazajistán		KZT	Mensual	21364	22859	24459	28284	42500	Salario mínimo nacional
Kirguistán		KGS	Mensual	970	1060	1200	1662	1750	Salario mínimo nacional
Letonia		EUR	Mensual	360	370	380	430	430	Salario mínimo nacional
Lituania		EUR	Mensual	325	380	380	400	555	Salario mínimo aplicado a los trabajadores no calificados

País	Región	Moneda	Frecuencia	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo de la tarifa del salario mínimo
Luxemburgo	EUROPA Y ASIA CENTRAL	EUR	Mensual	1 922,96	1 922,96	1 998,59	1 998,59	2 089,75	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Macedonia del Norte		MKD	Mensual	13 986	14 563	17 130	17 370	17 943	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Malta		EUR	Mensual	720,46	728,04	735,63	747,5	762	Tarifa para adultos (varias, por edad)
Montenegro		EUR	Mensual	288,05	288,05	288,05	288,05	331,33	Salario mínimo nacional
Países Bajos		EUR	Mensual	1 507,8	1 537,2	1 565,4	1 594,2	1 635,6	Tarifas para adultos (varias tarifas, por edad)
Polonia		PLN	Mensual	1 750	1 850	2 000	2 100	2 250	Salario mínimo nacional
Portugal		EUR	Mensual	589,17	618,33	649,83	676,67	700	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Reino Unido		GBP	Por hora	6,7	7,2	7,5	7,83	8,21	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
República de Moldova		MDL	Mensual	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Rumania		RON	Mensual	1 050	1 250	1 450	1 900	2 080	Umbral mínimo del salario mínimo nacional
Serbia		RSD	Mensual	28 491,92	28 378,89	30 586,31	33 355,21	36 365	Salario mínimo nacional
Tayikistán		TJS	Mensual	250	400	400	400	400	Salario mínimo nacional
Turkmenistán		TMT	Mensual	535	590	650	715	790	Salario mínimo nacional
Turquía		TRY	Mensual	1 273,50	1 647	1 777,50	2 029,50	2 558,40	Salario mínimo nacional
Ucrania		UAH	Mensual	1 378	1 600	3 200	3 723	4 173	Salario mínimo nacional
Uzbekistán		UZS	Mensual	130 240	149 775	172 240	202 730	634 880	Salario mínimo nacional

SMAG = *salaire minimum agricole garantié* (salario mínimo agrícola garantizado). SMIG = *salaire minimum interprofessionnel garanti* (salario mínimo interprofesional).

Nota: Las celdas en blanco indican que en esta fecha no existía un salario mínimo. En el caso de Belarús, Mauritania, Santo Tomé y Príncipe, y Venezuela (República Bolivariana de), los niveles de los salarios mínimos figuran en la última moneda principal para el periodo 2015-2019.

Anexo III

► Utilización de los niveles de salario mínimo: Conceptos y definiciones

En el capítulo 7 de la parte II del informe se utilizan microdatos específicos de cada país –como los de las encuestas de población activa o las encuestas integradas de hogares y trabajo– para estimar la distribución de los ingresos laborales, estudiar el valor relativo del nivel (o niveles) de salario mínimo de cada país y comparar esos valores relativos entre los países y las regiones del mundo¹. Antes de toda comparación, y para poder comparar correctamente los ingresos de las personas en un país y el nivel de los salarios mínimos entre los países, algunas de las variables empleadas en el análisis deben convertirse.

Conversión del nivel de los salarios mínimos a valores mensuales

Cuando un país establece un salario mínimo por ley, el nivel debe anclarse al menos a un marco de tiempo de trabajo. Por ejemplo, en el caso de los Estados Unidos el parámetro de referencia nacional es la hora, y la tarifa federal actual es de 7,25 dólares de los Estados Unidos por hora. En España, en cambio, el parámetro de referencia es el mes, y la cifra actual es de 1050 euros mensuales –poco menos de un mes si consideramos los 14 pagos al año que exige la ley–, aunque esta también estipula tarifas para quienes están remunerados por día o por hora. En México, el salario mínimo se ha fijado por día de trabajo y actualmente asciende a 102,68 pesos mexicanos por día.

Uno de los principales objetivos del presente informe es comparar el nivel del salario mínimo de cada país con la información sobre los ingresos laborales facilitada en las encuestas. En los 72 países para los que se han utilizado datos de encuestas, los encuestados, ya se trate de asalariados, empleadores o trabajadores por cuenta propia, declaran sus ingresos por mes. En el caso de aquellos países que no utilizan el mes como parámetro de referencia, para poder comparar las ganancias de los empleados asalariados con el salario mínimo del país, hemos convertido los valores del salario mínimo en equivalentes mensuales. Esta conversión afecta a seis de los países de nuestra muestra: Australia, Canadá, Estados Unidos, México, Reino Unido y Túnez. Si bien en el Canadá el parámetro de referencia del salario mínimo es la semana de trabajo y en México es la jornada laboral, para los cuatro países restantes de este grupo el salario mínimo se define por hora. En el caso de Australia multiplicamos la cifra semanal por 52 (semanas al año) y posteriormente dividimos ese valor por 12 (meses por año) para llegar a un salario mínimo mensual equivalente. En el caso de los países que basan los salarios mínimos en las tarifas por hora, hemos estimado la cantidad mensual nacional utilizando el monto diario, multiplicado por el número medio de horas semanales trabajadas por los trabajadores a tiempo completo, multiplicado por 52 y dividido por 12².

¹ En el anexo V se ofrece una visión general de las fuentes de datos utilizadas en el informe.

² En los cinco países en los que el salario mínimo se estipula en términos de una tarifa por hora, no existe un valor específico de «horas trabajadas por semana» que pueda considerarse como el número legal para un trabajador a tiempo completo. En cambio, estos países proporcionan una gama de valores para el trabajo que debería considerarse a tiempo completo. Por ejemplo, en los Estados Unidos, si bien no hay una definición legal de la equivalencia en horas de trabajo a tiempo completo, el Gobierno afirma que, en promedio, un trabajo a tiempo completo equivale a unas 40 horas por semana (véase <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time>). En Túnez, un empleo se considera a tiempo completo si el número de horas trabajadas por semana se sitúa entre 40 y 48 (véase <https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf>). En el caso del Canadá, el empleo a tiempo completo se define como el trabajo de más de 30 horas semanales. Para tener en cuenta estas definiciones «basadas en rangos» en nuestras estimaciones, hemos utilizado nuestros microdatos para estimar la mediana del número de horas semanales trabajadas por los empleados asalariados que en sus respuestas a la encuesta se definen como trabajadores a tiempo completo. De este modo, obtenemos una mediana de 40 horas trabajadas para los trabajadores a tiempo completo en el Canadá, el Reino Unido y los Estados Unidos. En cambio, en Noruega y Túnez los correspondientes valores son 38 y 48 horas, respectivamente.

Conversión de los ingresos laborales de los asalariados a ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo

El número de horas trabajadas por los asalariados varía significativamente, ya que algunos trabajan a tiempo parcial y otros a tiempo completo o incluso superan el tiempo completo. Esto significa que los ingresos de los asalariados no son comparables a menos que los estandaricemos según un parámetro temporal común. A excepción de los datos correspondientes a los países de Europa Occidental (que se examinan más adelante), en todas las demás encuestas los encuestados declaran sus ingresos mensuales junto con el número de horas habitualmente trabajadas por semana. Utilizamos estas dos variables –ingresos mensuales y horas trabajadas por semana– para aproximar el salario por hora que perciben los asalariados. A tal fin, multiplicamos las horas trabajadas por semana por 52 (semanas del año) y dividimos el resultado por 12 (meses del año); la cantidad mensual ganada se divide entonces por esta cifra³.

En este punto, los asalariados son comparables en cuanto a sus ingresos por hora; ahora bien, como se ha señalado anteriormente, el salario mínimo a nivel de país suele especificarse en frecuencia mensual. Para comparar los ingresos de los individuos con el salario mínimo del correspondiente país, en primer lugar, construimos la variable «ganancias mensuales equivalentes a tiempo completo», que corresponde a las ganancias por hora específicas del individuo, multiplicadas por el número total esperado de horas trabajadas por mes de un trabajador a tiempo completo. Este último valor se construye utilizando el valor estimado de la mediana de las horas trabajadas por semana entre los trabajadores a tiempo completo, multiplicado por 52 (semanas) y luego dividido por 12 (meses). Por ejemplo, en un país en el que la mediana del número de horas semanales trabajadas por los trabajadores a tiempo completo es de 40, si un trabajador gana 3900 unidades de moneda local (UML) por mes trabajando un promedio de cinco horas semanales, sus ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo serán de 31 200 UML. En cambio, a un trabajador que gana 3900 UML al mes trabajando normalmente 50 horas semanales se le asignará el equivalente a tiempo completo de ingresos mensuales de 3120 UML.

El procedimiento utilizado para establecer los «ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo» es ligeramente diferente en el caso de los datos correspondientes a los países de Europa Occidental incluidos en el informe. Para estos, se utilizan los conjuntos de microdatos de las Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC), que mantiene Eurostat (véase el anexo V). Para cada persona, EU-SILC proporciona los ingresos anuales junto con el número de meses trabajados al año; cada encuestado declara también si en un mes determinado trabajó a tiempo completo o a tiempo parcial. Recurrimos al método de Atkinson (Atkinson y Marlier, 2010), y obtenemos los ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo a partir de los ingresos anuales, volviendo a ponderar los meses a tiempo parcial en los equivalentes por hora de los meses a tiempo completo. Por ejemplo, si se estima que un mes de trabajo a tiempo parcial equivale al 60 por ciento de un mes a tiempo completo, a una persona que ha trabajado 12 meses a tiempo parcial se le asignan 7,2 meses a tiempo completo por año. En otro ejemplo, si en el curso de un año una persona ha trabajado ocho meses a tiempo completo y dos meses a tiempo parcial y los otros dos meses ha estado desempleada, se le asigna el equivalente a 9,2 meses de trabajo a tiempo completo para ese año. El factor de ponderación utilizado en estos cálculos se basa en la relación específica de género entre la mediana de horas trabajadas por

³ Lamentablemente, es sumamente infrecuente que los cuestionarios de las encuestas incluyan una pregunta sobre el número de semanas trabajadas por mes. Por lo tanto, aproximamos este valor faltante a 4,3, que corresponde al número de semanas en un año dividido por el número de meses en un año.

los trabajadores a tiempo parcial y a tiempo completo⁴. Una vez construida la variable «meses equivalentes a tiempo completo trabajados en el último año civil», esta se aplica como denominador al total de los ingresos laborales anuales declarados para obtener la variable «ingresos laborales mensuales equivalentes a tiempo completo».

Estimación del índice de Kaitz

El índice de Kaitz proporciona un indicador relativo sin relación con la moneda, con el que se puede evaluar el nivel del salario mínimo de un país en relación con la distribución de su ingreso laboral. En este informe construimos el valor del índice de Kaitz de cada país utilizando estimaciones del valor de la mediana y del promedio de la distribución de los ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo, establecidos mediante el procedimiento descrito anteriormente. Para todos los países se aplican las siguientes reglas:

- Al construir la distribución de los ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo para estimar los valores medios y medianos de los que se deriva el índice de Kaitz solo se tiene en cuenta a los empleados asalariados. La exclusión de otros tipos de trabajadores –en particular los trabajadores por cuenta propia o los empleadores que declaren ganancias periódicas– obedece el criterio de que el marco jurídico de los salarios mínimos se aplica únicamente a los empleados asalariados.
- En todos los países, la cuantía del salario mínimo suele indicarse como valor bruto, aun cuando la aplicación del impuesto sobre la renta, las cotizaciones a la seguridad social y otras deducciones implican que los asalariados que perciben el salario mínimo o sumas próximas pueden percibir un ingreso neto disponible ligeramente inferior al valor bruto indicado. Para la mayoría de los países de ingreso alto (como los países europeos) en nuestros conjuntos de microdatos, la variable «ganancias» se proporciona inequívocamente en términos brutos; por lo tanto, para esos países, la comparación entre las ganancias y el salario mínimo clasifica correctamente a los trabajadores asalariados en relación con el salario mínimo. Sin embargo, en el caso de los países de ingreso mediano y bajo, a menudo se pide a los encuestados que declaren sus ganancias en términos netos. Por lo tanto, para todos estos otros países nuestras estimaciones son aproximaciones. De la investigación realizada para el presente informe se desprende que en determinados países puede haber diferencias sustanciales entre los salarios mínimos netos y brutos.

⁴ Uno de los problemas de la versión transversal de EU-SILC es el cambio de año entre las características reales del mercado de trabajo y los ingresos declarados, incluidas las ganancias; estas últimas se basan en los «valores de calendario más recientes». Por ejemplo, en la publicación de datos más reciente (2018) se proporciona información sobre los ingresos anuales de 2017 y las horas reales trabajadas de 2018. Para la amplia mayoría de los encuestados (alrededor del 95 por ciento en todos los países de la UE-SILC) esta variación en el tiempo no constituye un problema significativo porque declaran trabajar en el mismo empleo que el año civil anterior. No obstante, cabe suponer que las características del mercado de trabajo de cada trabajador, como las horas, los ingresos y las condiciones contractuales, no han variado. En consecuencia, se pueden utilizar las horas «reales» trabajadas por semana para aproximar el salario por hora utilizando los ingresos mensuales medios del año civil anterior, es decir, los ingresos anuales totales divididos por el número de meses trabajados. Sin embargo, esto plantea el problema de que las horas «reales» trabajadas no son representativas de todos los meses trabajados en el caso de los trabajadores que declaran una combinación de meses a tiempo completo y a tiempo parcial. Atkinson supuso que, aunque el número de horas trabajadas de una persona puede cambiar entre años, la distribución de las horas trabajadas en la población se mantiene aproximadamente constante en el tiempo (Atkinson y Marlier, 2010, pág. 219). Así pues, la relación entre la mediana de las horas de los trabajadores a tiempo parcial y la mediana de las horas de los trabajadores a tiempo completo también debería permanecer constante. Esta relación proporciona una aproximación del valor (en términos de horas) de un mes a tiempo parcial en relación con el de un mes a tiempo completo. También tenemos en cuenta que las mujeres y los hombres difieren en el mercado laboral en lo que respecta a las horas de trabajo, siendo las mujeres más propensas que los hombres a trabajar a tiempo parcial. Así pues, la relación entre la mediana de las horas a tiempo completo y la mediana de las horas a tiempo parcial puede estimarse por separado para las mujeres y para los hombres de cada uno de los países de la UE-SILC. De esta manera, se llega a un ingreso mensual equivalente a tiempo completo (ingresos laborales anuales divididos por el trabajo mensual equivalente a tiempo completo) sin tener que suponer que las horas reales declaradas proporcionan una buena aproximación a todas las horas trabajadas durante el último año civil.

Agrupación de los trabajadores en relación con el salario mínimo

En el informe se comparan y analizan los trabajadores asalariados y sus perfiles, agrupándolos en función de la distancia entre el salario mínimo de su país en términos mensuales y sus propios ingresos laborales mensuales: estos últimos se basan en los ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo, lo que permite comparar a todos los trabajadores asalariados independientemente de su régimen de tiempo de trabajo. A los efectos de la comparación en relación con el salario mínimo, los trabajadores se dividen en cuatro grupos:

- ▶ Los trabajadores cuya remuneración es inferior al salario mínimo son aquellos cuyos ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo son iguales o inferiores al 95 por ciento del nivel del salario mínimo mensual del país.
- ▶ Los trabajadores cuya remuneración es equivalente al salario mínimo son aquellos cuyos ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo son superiores al 95 por ciento e iguales o inferiores al 105 por ciento del nivel de salario mínimo mensual del país.
- ▶ Los trabajadores cuya remuneración equivale al doble del salario mínimo son aquellos cuyos ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo están por encima del 105 por ciento y por debajo del 200 por ciento del nivel del salario mínimo mensual del país.
- ▶ Los trabajadores cuya remuneración es de más del doble del salario mínimo son aquellos cuyos ingresos mensuales equivalentes a tiempo completo son superiores al 200 por ciento del salario mínimo mensual del país.

Anexo IV

► Supuestos y definiciones utilizadas en el análisis del efecto de los salarios mínimos en la desigualdad de los ingresos de los hogares

En el capítulo 11 de la parte II del informe se utilizan diferentes hipótesis de salarios mínimos para examinar el efecto de las políticas de salario mínimo sobre la desigualdad salarial y de los ingresos de los hogares. Las estimaciones presentadas se basan en ciertos tratamientos de los datos y en la aplicación de los supuestos descritos en este anexo.

Ingresos laborales en el ámbito de los hogares

Los ingresos de una persona se definen como los ingresos generados en un mes, procedentes de la actividad laboral remunerada principal de un miembro del hogar que participa en esa actividad remunerada en el mercado de trabajo. Cuando el análisis se centra en los empleados asalariados, los ingresos incluyen solo los ingresos salariales procedentes de su trabajo principal, pero cuando las estimaciones se refieren a los ingresos de los hogares, se incluyen todos los ingresos salariales junto con los ingresos laborales de los empleadores y los ingresos percibidos por los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de cooperativas, así como los de quienes trabajan para una unidad propiedad de la familia.

En la mayoría de las encuestas laborales del mundo se pide a los asalariados que declaren el número de empleos que tienen (uno, dos o más). En la mayoría de los casos, la proporción de trabajadores que tienen más de un empleo es inferior al 10 por ciento del total de asalariados; en los países de ingreso alto suele ser inferior al 5 por ciento. En casi todas las encuestas se pide al asalariado que facilite detalles de los ingresos y demás características del «empleo principal»; sin embargo, en el caso de los empleos secundarios esa pregunta no suele plantearse. Para estimar la distribución salarial entre los asalariados y compararla con el salario mínimo predominante en el país, la variable más idónea es la de los ingresos procedentes del «empleo más importante o principal». Así pues, incluso si se disponía de los datos sobre los ingresos procedentes de empleos secundarios o suplementarios, al analizar los salarios de los individuos en relación con la política de salario mínimo de cada país no los hemos incluido en nuestras estimaciones de la distribución salarial. En los pocos casos de países sobre los que disponemos de datos de los ingresos secundarios, estos se incluyen como parte de los «ingresos laborales generados en el ámbito de los hogares», pero no se incluyen como parte de los ingresos (mensuales) generados por los empleados asalariados¹.

¹ Esto afecta a los datos de los países de ingreso mediano y bajo únicamente. En esos países, suele pedirse a las personas encuestadas que declaren si tienen algún empleo distinto de su empleo principal, y las características de esas otras actividades laborales. En casi todos los casos, los asalariados que los tienen dan cuenta de ellos como modalidades de empleo independiente, y el número de horas habitualmente trabajadas en esos otros empleos es considerablemente inferior al número de horas dedicadas a su empleo principal. Con respecto a aquellos países en los que las encuestas proporcionan la cantidad de ingresos procedentes de empleos distintos del principal, e incluso si el empleo secundario también revistiera la forma de empleo asalariado, sería erróneo combinar todas las cuantías salariales en un único valor. Ello se debe a que las personas que trabajan para diferentes empleadores podrían tener sus ingresos medios determinados por diferentes consideraciones con respecto a la política de salario mínimo vigente en el país. Al analizar el grado de cumplimiento del salario mínimo, es preciso determinar claramente si la relación contractual entre un trabajador y el empleador da lugar a ingresos conformes con la legislación sobre el salario mínimo, en lugar de determinar si un trabajador obtiene sus ingresos hasta el nivel del salario mínimo sumando los de varios empleos simultáneos. Además, en los países de ingreso mediano y bajo, los trabajadores por su empleo principal corresponden a la categoría de empleados formales; en el empleo secundario o suplementario suelen ser trabajadores informales. Por lo tanto, la inclusión de los ingresos secundarios también añadiría confusión para distinguir entre los trabajadores formales e informales en el análisis. En el caso de los trabajadores no asalariados, el hecho de que trabajen para sí mismos o para una unidad de propiedad familiar implica que todos sus ingresos –de su empleo principal declarado o de empleos secundarios y suplementarios– se consideran con razón como parte de la totalidad de los ingresos recibidos en un mes.

Por último, en muy pocos casos (que a menudo representan una cifra estadísticamente insignificante en los datos) los trabajadores por cuenta propia y los empleadores declaran una cifra negativa como ingresos totales del hogar. Decidimos excluir a estas personas –y a los miembros de esas familias– para no utilizar valores negativos en la distribución de los ingresos procedentes del trabajo o en la distribución de los ingresos de los hogares.

Ingresos de los hogares

Los ingresos de los hogares incluyen todos los ingresos generados en la unidad familiar, a saber, los ingresos laborales, las ganancias de capital, incluidas las ganancias en concepto de alquileres, las remesas netas, la estimación monetaria de los bienes y servicios producidos en el hogar, y las pensiones y transferencias sociales percibidas por los miembros del hogar. Los países europeos sobre los que disponemos de datos, esto es, datos de EU-SILC, proporcionan información muy detallada y precisa sobre cada componente de los ingresos generados en el ámbito de los hogares, tanto en términos brutos como netos. En el caso de los países de ingreso mediano y bajo, a menudo se pide a las familias que declaren determinados componentes de los ingresos del hogar, como remesas del extranjero, pagos en especie, o la aproximación monetaria de la producción familiar. Sin embargo, en la mayoría de los casos, en estos últimos países se pide a quien se encarga de responder al cuestionario que facilite como cuantía única un valor aproximado del «total de ingresos del hogar distintos de los ingresos laborales». El hecho de que no todas las encuestas sobre el trabajo sean encuestas de hogares da lugar a una importante limitación en la cantidad de microdatos que se pueden utilizar para analizar el efecto de los salarios mínimos en los ingresos de los hogares. De los 72 países sobre los que se dispone de microdatos –todos ellos útiles para analizar a las personas como asalariados, y su relación con el salario mínimo– solo 42 encuestas proporcionan los datos apropiados sobre los hogares susceptibles de ser utilizados para estudiar más a fondo el efecto de los salarios mínimos en la desigualdad de los ingresos de los hogares. Con todo, esas 42 encuestas permiten estudiar los salarios mínimos y la desigualdad de los ingresos de los hogares de la mayoría de las principales regiones geográficas del mundo, a saber, África, Asia, Europa y América Latina.

Todos los miembros del hogar con parentesco de consanguinidad y parentesco político del cabeza de familia se consideran miembros de la familia y se incluyen en el análisis. Es decir, el cónyuge, los hijos, los nietos, los yernos y las nueras de la persona a cargo, etc., se consideran miembros de la misma unidad familiar. En cambio, del análisis de los datos a nivel familiar se excluye a los trabajadores domésticos residentes en su lugar de trabajo y demás personas que viven en el domicilio en cuestión pero que no son familiares de la persona a cargo, aunque sí se incluyen como trabajadores independientes al analizar la distribución salarial de los individuos en cada país. La exclusión de esas personas obedece a que sus ingresos no forman parte de los ingresos totales acumulados por el hogar en el que viven, y a que no puede suponerse que las personas sin parentesco comparten los ingresos y recursos de la misma manera que los miembros de la familia. Dado que nuestro análisis en este ámbito se centra en el estudio de los recursos de los hogares como unidades, y puesto que es probable que los trabajadores domésticos y los huéspedes de una unidad familiar sean miembros de otros hogares cuyas características no son recogidas por los datos, necesariamente deben ser excluidos de nuestra muestra al analizar los ingresos del hogar².

² En las encuestas europeas, la proporción de personas no miembros de los hogares es insignificante, y en los países de ingreso mediano y bajo es de menos del 2 por ciento. Cabe suponer que al excluir de nuestra muestra a los trabajadores domésticos que viven en el hogar podríamos estar perdiendo un importante sector de participantes en el mercado laboral que a menudo se ve afectado por el incumplimiento del salario mínimo. Sin embargo, la proporción de trabajadores domésticos que viven en el hogar del empleador recogida en los datos de las encuestas suele ser insignificante y no es necesariamente representativa de la verdadera población de trabajadores domésticos residentes en casa del empleador en los países encuestados. Por ejemplo, en el caso de Chile, los datos indicarían que solo el 0,11 por ciento de las personas representadas en los datos son trabajadores domésticos residentes en su lugar de trabajo; estos representan el 0,33 por ciento de los asalariados de la muestra y el 0,72 por ciento de las empleadas asalariadas. Esto puede no representar necesariamente la verdadera proporción de trabajadores domésticos residentes en su lugar de trabajo en Chile. Aunque al analizar los ingresos de los hogares excluimos a estos asalariados, es de esperar que sus ingresos sean recogidos en forma agregada por los datos. Por ejemplo, cuando en otros hogares la persona encuestada declara los ingresos totales del hogar, incluyendo las remesas procedentes de un miembro del hogar que trabaja y vive fuera de la casa.

La distribución de los hogares y las personas en todo el espectro de ingresos familiares per cápita

Convertimos los ingresos del hogar en ingresos familiares per cápita a fin de comparar los hogares en términos de su capacidad para llegar a fin de mes (poder adquisitivo o nivel de vida). En lugar de utilizar el tamaño real de la familia como denominador para construir la variable «ingresos familiares per cápita», utilizamos un factor de conversión del tamaño de la familia, que tiene en cuenta las economías de escala que surgen cuando las personas viven juntas, y también el hecho de que los niños suelen consumir menos bienes y servicios que los adultos del mismo hogar. Recurrimos a la fórmula presentada en Deaton y Zaidi (2002), y obtenemos el denominador calculando los ingresos per cápita de los hogares como $E = (A + \alpha.K)^\theta$. En esta fórmula, A representa el número de adultos en el hogar, K representa el número de niños en el hogar, α representa el gasto de un niño en relación con un adulto y θ refleja las economías de escala en un hogar determinado. Nuestras estimaciones tienen en cuenta las diferencias entre las regiones económicas en el valor relativo del consumo de un niño y en el valor de las economías de escala logradas por los hogares. Así pues, un niño de un país de ingreso alto forzosamente tendrá necesidades de costo muy superior (en relación con las necesidades de un adulto) que un niño de un país de ingreso mediano o bajo. Asimismo, las economías de escala –el ahorro que se logra compartiendo bienes y servicios como unidad familiar– son mayores en los países de ingreso alto, donde los gastos de vivienda y otros gastos de subsistencia son mayores³.

Utilizamos los ingresos familiares per cápita para clasificar los hogares representados en la encuesta en cada país, tomando el hogar como unidad de investigación, en lugar de clasificar a los integrantes del hogar utilizando los ingresos familiares per cápita. La diferencia entre estas dos estrategias es sutil y merece una explicación. Si clasificamos los hogares utilizando los ingresos familiares per cápita, cada decil de la distribución de los ingresos familiares per cápita contendrá exactamente el 10 por ciento de los hogares de la población, mientras que el porcentaje de individuos de la población representada en cada decil puede estar ligeramente por encima o por debajo de la marca del 10 por ciento. Al analizar la desigualdad de los ingresos de los hogares, el objetivo no es comparar un valor «estático» entre los deciles de individuos de la población. El objetivo en realidad es analizar el efecto en los ingresos familiares per cápita de una serie de cambios (simulados) en el salario mínimo. Así, el hogar se convierte en la unidad de investigación y la unidad que se ha de comparar a través de los deciles. Al clasificar los hogares en lugar de los individuos, se observa que cada uno de los deciles inferiores de la distribución suele contener alrededor de un 1 por ciento más de individuos que el 10 por ciento esperado si en cambio hubiéramos clasificado a los individuos, mientras que cada uno de los deciles superiores contiene algo menos del 10 por ciento esperado si hubiéramos clasificado a los individuos. Ello obedece a que los hogares con ingresos más bajos suelen tener un tamaño familiar mayor que los hogares con ingresos más altos. En el centro de la distribución de los ingresos familiares per cápita, los hogares de cada uno de los deciles parecen contener aproximadamente el 10 por ciento de los individuos de la población, según los datos de los hogares⁴.

Todas nuestras estimaciones se basan en valores ponderados utilizando las ponderaciones de la frecuencia proporcionadas junto con todas las demás variables de los conjuntos de microdatos. En el caso de las encuestas de EU-SILC, los microdatos proporcionan ponderaciones transversales que son específicas de los individuos y de los hogares. Todos los demás conjuntos de datos utilizados en el informe proceden de encuestas de hogares y proporcionan ponderaciones que son igualmente válidas para ponderar la muestra de los individuos y la muestra de los hogares, siempre y cuando los hogares se seleccionen de forma exclusiva al analizar los resultados en los hogares. En todo el análisis aplicamos

³ Para más detalles sobre la medición de los ingresos per cápita de los hogares, véase OIT (2015a, recuadro A2).

⁴ Otra ventaja de clasificar los hogares, y no los individuos, utilizando los ingresos familiares per cápita es que se evita la posibilidad de que dos o más miembros del mismo hogar, en un punto en que los ingresos familiares per cápita se aproximan al umbral entre dos deciles, se clasifiquen erróneamente en deciles adyacentes pero diferentes. Esto no es un problema si lo que deseamos sencillamente es estimar la desigualdad de los ingresos de los hogares comparando los deciles, pero podría serlo si queremos simular las variaciones en los ingresos del hogar a resultas de variaciones en el salario de sus miembros, y los miembros del mismo hogar están situados en deciles diferentes (aunque adyacentes).

ponderaciones a nuestra muestra, para garantizar que tanto los individuos como los hogares sirvan como muestra representativa de las respectivas poblaciones.

Al analizar los ingresos laborales de los asalariados, solo se incluyen los individuos de 16 a 70 años, excluyendo así a los miembros muy jóvenes o muy mayores del hogar que pueden no estar afectados por una política de salario mínimo. En varios países de ingreso mediano y bajo, los niños de 15 años o menos y los miembros del hogar mayores de 70 años producen ingresos laborales; de hecho, algunos de esos países diseñan sus encuestas previendo preguntas relacionadas con el mercado laboral destinadas a miembros del hogar de tan solo 10 años. Este no es el caso en los países europeos y otros países de ingreso alto, en los que los encuestados en la materia son personas de 16 años o más.

En nuestro análisis hemos reunido datos sobre los ingresos producidos por niños y mayores de 70 años como fuente adicional de ingresos y, por lo tanto, consideramos que estos ingresos forman parte de los ingresos totales del trabajo del hogar. Sin embargo, estas personas no se han incluido en el análisis que simula los efectos de las variaciones en los salarios mínimos en los hogares, en particular porque en algunos países su inclusión distorsionaría significativamente nuestro ejercicio de simulación en el extremo inferior de la distribución de los ingresos per cápita de los hogares.

Supuestos y escenarios de políticas de salario mínimo

En el capítulo 11 de la parte II se aplican supuestos para simular dos resultados considerados deseables cuando los países aplican un salario mínimo establecido por ley. El primero es el de lograr el pleno cumplimiento del salario mínimo de modo que todos los asalariados, tanto formales como informales, reciban como mínimo el salario mínimo bruto correspondiente a la práctica habitual de tiempo de trabajo. El segundo es el de lograr que todos los asalariados alcancen por lo menos dos terceras partes de la mediana salarial (67 por ciento), cuando esta última se estima utilizando la distribución de los ingresos entre los asalariados de la población. La presunción de un salario mínimo que equivale a dos terceras partes de la mediana salarial (del país en cuestión) se basa en que los empleos de salario bajo en general se definen como aquellos cuya remuneración es inferior a dos terceras partes de la mediana salarial nacional o del salario medio bruto por hora, utilizando el salario «por hora» para evitar que se infiera que el trabajo a tiempo parcial está necesariamente mal pagado⁵. La comparación de los países en cuanto al logro del parámetro de referencia común del 67 por ciento de la mediana también está en consonancia con el enfoque reciente de la UE de lograr la convergencia de los salarios mínimos. El principio en que se basa este objetivo es el potencial de una política regional común sobre los salarios mínimos para fortalecer los vínculos económicos y sociales entre países que comparten un mercado común⁶. Un argumento o preocupación que suele debatirse al aplicar un salario mínimo o al incrementar uno ya existente es que esas políticas pueden dar lugar a un aumento del desempleo (en particular en los países de ingreso alto) o a un incremento de la informalidad (en particular en los países de ingreso mediano y bajo). Para tener esto en cuenta en nuestras simulaciones, consideramos las pérdidas de empleo entre los asalariados de nuestra muestra para emular la pérdida de ingresos que puede ocurrir dentro de los hogares a resultas de cada uno de los dos resultados del salario mínimo descritos anteriormente. Así, con dos resultados de salario mínimo, cada uno de los cuales puede dar lugar a una pérdida de empleo, terminamos con cuatro escenarios diferentes. A continuación se explican los mecanismos de cada uno de ellos.

⁵ La interpretación del término «salarios bajos» se ajusta a la definición de la OIT, que ha sido adoptada por otros organismos multilaterales como la OCDE y Eurostat en la elaboración de sus compendios estadísticos. Para más información, véase Grimshaw (2011).

⁶ Véase el documento de consulta de la Comisión Europea, publicado el 14 de enero de 2020, sobre la primera fase de su consulta a los sindicatos y a las organizaciones de empleadores europeos sobre la forma de garantizar unos salarios mínimos justos para todos los trabajadores de la UE. Puede consultarse en https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf (consultado el 22 de septiembre de 2020).

Escenario 1. Escenario de pleno cumplimiento, asumiendo que no hay pérdidas de empleo

Paso 1: Para cada país, estimamos el salario mínimo por hora correspondiente al salario mínimo. Para ello estimamos la mediana de horas trabajadas por quienes perciben un salario a tiempo completo; de este modo precisamos el número de horas que se prevé tendrá que trabajar un trabajador a tiempo completo para alcanzar el salario mínimo mensual a tiempo completo. Utilizando esta mediana de horas, dividimos el salario mínimo mensual bruto por la mediana de horas de un trabajador a tiempo completo por 52 (semanas) dividido por 12 (meses). Obtenemos así una aproximación al salario mínimo por hora⁷.

Paso 2: Estimamos el salario mínimo específico del individuo (SMEI) correspondiente al número de horas semanales declaradas por el asalariado, multiplicado por el salario mínimo por hora, multiplicado por 52 y dividido por 12. Esto es lo que un empleado asalariado debería percibir por hora, como mínimo, en caso de cumplimiento del salario mínimo.

Paso 3: A las personas asalariadas que perciben un ingreso mensual inferior a su SMEI se les asigna como salario el valor SMEI. Utilizando este valor, volvemos a calcular los ingresos familiares totales y los ingresos familiares per cápita de cada uno de los hogares de la muestra.

La comparación entre los indicadores de la desigualdad basados en los ingresos familiares per cápita originales y los simulados utilizando los ingresos per cápita en condiciones de pleno cumplimiento proporciona una estimación de la forma en que el pleno cumplimiento afecta a la desigualdad de los ingresos de los hogares. Es necesario hacer dos observaciones adicionales sobre este escenario:

- Como se observa en el informe, en algunos países los niveles de los salarios mínimos son elevados en relación con la distribución general de los salarios. Este es el caso de los países cuyo índice de Kaitz es un valor alto; por ejemplo, un valor superior al parámetro de referencia del 67 por ciento. En estos países, donde el incumplimiento suele ser alto, en particular entre los asalariados del sector informal, sería más realista suponer que los trabajadores logran por lo menos un salario equivalente al umbral del salario bajo. Por lo tanto, en esos países, si un empleado asalariado percibe ingresos inferiores al salario mínimo especificado, suponemos que percibe un salario mensual equivalente al 67 por ciento de la mediana salarial mensual. Para ello, estimamos el 67 por ciento de la mediana salarial «específica del individuo». Esto se construye estimando la mediana por hora de los asalariados a tiempo completo, y multiplicándola por las horas mensuales trabajadas por cada individuo (horas trabajadas por semana, multiplicadas por 52, divididas por 12), y multiplicada por 0,67.
- El proceso explicado en el punto anterior solo se aplica a los países en los que el salario mínimo es tal que el índice de Kaitz es superior al 67 por ciento. En esos países, algunas personas pertenecientes al grupo de «quienes perciben una suma inferior al salario mínimo» en realidad pueden ganar más del 67 por ciento de la mediana salarial. Por ejemplo, supongamos un país cuyo salario mínimo mensual es de 4000 UML y cuya mediana salarial es de 3600 UML. Quienes ganan 3500 UML al mes estarían en la categoría de quienes ganan una suma inferior al salario mínimo. Sin embargo, con el índice de Kaitz del país al 90 por ciento, el ejercicio de simulación les asignaría un valor de 2412 UML, que es menos de lo que realmente gana por mes. Así pues, en los países en los que el índice de Kaitz es superior al 67 por ciento, simulamos el pleno cumplimiento de un salario mínimo a nivel de «por lo menos un salario bajo» para quienes perciben ingresos inferiores a ese objetivo, y este grupo puede ser numéricamente inferior al de los que originalmente estaban en la categoría de quienes experimentaban el «incumplimiento» del salario mínimo establecido por ley.

⁷ En el Canadá, Estados Unidos y Túnez el salario mínimo ya se expresa en términos de horas, por lo que este paso no es necesario para esos países.

Escenario 2. Escenario de pleno cumplimiento, asumiendo que las pérdidas de empleo se deben al aumento de los costos de producción

El aumento de los ingresos de las personas asalariadas para que todas ellas alcancen el salario mínimo establecido implica un aumento del costo medio de producción. Aunque no disponemos de esta información sobre las empresas, podemos aproximar la variación del total de la masa salarial de los países y utilizarla para simular los posibles efectos en el empleo:

Paso 1: Utilizando ponderaciones de la frecuencia en la población, estimamos el total de masa salarial con los niveles reales de incumplimiento.

Paso 2: Permitimos que el salario mínimo se cumpla plenamente, tal como se describe en el escenario 1, y utilizamos las correspondientes ponderaciones de la frecuencia para estimar el total de masa salarial en condiciones de pleno cumplimiento del salario mínimo (o con un objetivo de salario bajo).

Paso 3: Comparando las cantidades estimadas en los pasos 1 y 2, llegamos a un aumento estimado del total de masa salarial. Por cada aumento del 10 por ciento de dicho total, suponemos una pérdida de empleo del 1 por ciento entre los asalariados de la muestra. A los asalariados seleccionados al azar para simular una pérdida de empleo se les asigna un salario cero por mes. Utilizando esta asignación, volvemos a estimar los ingresos totales de los hogares y los ingresos per cápita de los hogares.

Al igual que en el escenario 1, la comparación entre los indicadores de la desigualdad basados en los ingresos familiares per cápita originales y los simulados utilizando los ingresos per cápita en condiciones de pleno cumplimiento proporciona una estimación de la forma en que el pleno cumplimiento afecta a la desigualdad de los ingresos de los hogares. Cabe reiterar las dos observaciones siguientes:

- ▶ Seleccionamos aleatoriamente a los trabajadores que perderían el empleo, en el 50 por ciento inferior de la distribución salarial, independientemente de las características del mercado laboral en que se encontraban. Realizamos un análisis de sensibilidad que seleccionó consecutivamente desde el 30 hasta el 50 por ciento inferior en bloques de 10 por ciento. No detectamos diferencias significativas en los ingresos per cápita de los hogares; sin embargo, un ejercicio interesante para el futuro sería seguir afinando mediante pérdidas de empleo en los diferentes niveles de la distribución salarial. Asimismo, la simulación podría haber dado una mayor probabilidad de pérdida de empleo a quienes tienen un empleo más vulnerable (como quienes tienen un empleo temporal, los asalariados del sector informal, quienes trabajan en pequeñas empresas, etc.). Reconocemos los posibles conocimientos que podrían adquirirse al ir más allá de la única condición que se aplicó aquí –«una probabilidad de pérdida de empleo igual para todas las personas ubicadas en la mitad inferior de la distribución salarial»–, pero nuestros resultados tienen considerables implicaciones para el diseño y la evaluación de políticas, incluso cuando se utiliza una estrategia de simulación tan sencilla.
- ▶ La asignación aleatoria de empleos perdidos se logra concediendo a cada asalariado del 50 por ciento inferior de la distribución salarial la misma posibilidad de ser seleccionado de una distribución uniforme.

Escenario 3. Todas las personas asalariadas perciben un salario mínimo equivalente al 67 por ciento de la mediana salarial del país, suponiendo que no hay pérdidas de empleo

Esta simulación amplía la asignación de la categoría «salarios bajos» a todos los trabajadores de cada país analizado en el informe. Así pues, en los países en los que el salario mínimo es inferior al 67 por ciento de la mediana de los ingresos, a toda persona que gane menos de ese nivel se le asigna el 67 por ciento de la mediana de los ingresos, con respecto al número de horas que cada persona trabaja al mes. Obsérvese que en los países en los que el salario mínimo es tal que el índice de Kaitz es superior al 67 por ciento, el escenario 3 es idéntico al escenario 1. Esto ocurre principalmente en unos pocos países de ingreso mediano y bajo.

Escenario 4. Todos los empleados asalariados perciben un salario mínimo equivalente al 67 por ciento de la mediana salarial del país, suponiendo que se pierden empleos a consecuencia del aumento de los costos de producción

A partir de los resultados obtenidos en el escenario 3, aplicamos el procedimiento descrito en el escenario 2 para estimar las pérdidas de empleo derivadas del aumento de los ingresos de todos los asalariados hasta el 67 por ciento de la mediana, considerando siempre las horas reales trabajadas cada mes.

Anexo V

► Fuentes de datos nacionales

País	Región	Último año	Tipo de datos	Fuente de datos
Argentina	Américas	2015	Encuesta permanente de hogares	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o SIALC
Armenia	Europa y Asia Central	2015	Encuesta de población activa	National Statistical Service of the Republic of Armenia, INSTAT
Australia	Asia y el Pacífico	2018	Household, Income and Labour Dynamics in Australia	Melbourne Institute of Statistics, University of Melbourne
Austria	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Bangladesh	Asia y el Pacífico	2017	Encuesta de población activa	Bangladesh Bureau of Statistics
Bélgica ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Bolivia, Estado Plurinacional de ^a	Américas	2018	Encuesta de hogares	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Brasil ^a	Américas	2018	Encuesta nacional de hogares	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Bulgaria ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Cabo Verde	África	2015	Encuesta sobre el salario mínimo, realizada en colaboración entre la OIT y el Instituto Nacional de Estadística de Cabo Verde (INECV)	OIT e INECV
Camboya ^b	Asia y el Pacífico	2019	Encuesta de población activa	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Camboya ^a	Asia y el Pacífico	2017	Encuesta socioeconómica	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Camerún ^a	África	2014	Enquête Camerounaise Auprès des Ménages	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Canadá	Américas	2018	Encuesta nacional de población activa	ONE – datos del repositorio de la OIT
Chequia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Chile ^a	Américas	2017	Encuesta Nacional de Empleo	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
China	Asia y el Pacífico	2013	Proyecto sobre ingresos de los hogares en China	Chinese National Bureau of Statistics
Colombia	Américas	2018	Gran Encuesta Integrada de Hogares	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Costa Rica	Américas	2018	Encuesta Continua de Empleo	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Côte d'Ivoire ^a	África	2017	Enquête Nationale sur l'Emploi	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Croacia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat

País	Región	Último año	Tipo de datos	Fuente de datos
Dinamarca ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Ecuador ^a	Américas	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Egipto	África	2012	Egypt Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Central Agency for Public Mobilization and Statistics, Egypt
Eslovenia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
España ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Estados Unidos	Américas	2018	Encuesta de población actual	Bureau of Labor Statistics
Estonia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Federación de Rusia ^b	Europa y Asia Central	2015	Encuesta de ingresos y participación en programas sociales	Russian Federal State Statistics Service
Filipinas	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta de población activa	Philippine Statistics Authority
Finlandia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Francia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Gambia	África	2018	Encuesta de población activa	Gambia Bureau of Statistics
Grecia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Guatemala ^a	Américas	2018	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Guyana ^a	Américas	2018	Encuesta de población activa	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Honduras	Américas	2018	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Hungría ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Indonesia	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta de población activa	Central Bureau of Statistics; Gobierno de Indonesia
Irlanda ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Italia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Jordania ^b	Estados Árabes	2014	Encuesta de población activa	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT.
Letonia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Lituania ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Luxemburgo ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Madagascar	África	2012	Encuesta nacional sobre el empleo y el sector informal	Institut National de la Statistique, Ministerio de Economía de Madagascar
Malawi	África	2017	Encuesta de población activa	National Statistical Office of Malawi; Ministerio de Trabajo
México	Américas	2018	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México
Mongolia ^a	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta de población activa	National Statistics Office of Mongolia

País	Región	Último año	Tipo de datos	Fuente de datos
Myanmar ^a	Asia y el Pacífico	2019	Encuesta de población activa	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Namibia	África	2016	Encuesta de población activa	Namibia Statistics Agency
Nepal	Asia y el Pacífico	2017	Encuesta de población activa	Central Bureau of Statistics
Nígera	África	2017	Enquête Nationale sur les Conditions de Vie des Ménages et l'Agriculture	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT
Noruega ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Países Bajos ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Pakistán	Asia y el Pacífico	2015	Encuesta de población activa	Pakistan Bureau of Statistics
Polonia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Portugal ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Reino Unido ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
República de Corea	Asia y el Pacífico	2016	Korean Labour and Income Panel Study	Korea Labour Institute
República Dominicana	Américas	2018	Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Rumania	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Serbia	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Sierra Leona	África	2014	Encuesta de población activa	Gobierno de Sierra Leona
Sri Lanka	Asia y el Pacífico	2013	Encuesta de población activa	Department of Census and Statistics, Sri Lanka
Suecia ^a	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Suiza	Europa y Asia Central	2017	EU-SILC	Swiss Federal Statistical Office
Tailandia	Asia y el Pacífico	2015	Encuesta de población activa	National Statistical Office of Thailand; Gobierno de Tailandia
Tanzanía, República Unida de ^a	África	2014	Encuesta integrada de población activa	National Bureau of Statistics
Túnez	África	2014	Encuesta del Panel del Mercado Laboral de Túnez	Economic Research Forum; Institute of National Statistics of Tunisia
Turquía ^a	Europa y Asia Central	2017	Encuesta de población activa	Turkish Statistical Institute
Ucrania ^b	Europa y Asia Central	2012	Encuesta de población activa	State Statistics Service of Ukraine
Uruguay	Américas	2019	Encuesta Continua de Hogares	ONE – datos más recientes del repositorio de la OIT o del SIALC
Viet Nam	Asia y el Pacífico	2016	Encuesta de trabajo y empleo	General Statistics Office of Viet Nam; Ministerio de Planificación e Inversión de Viet Nam

EU-SILC: Estadísticas de la Unión Europea sobre la renta y las condiciones de vida. ONE = Oficina Nacional de Estadística. SIALC = Sistema de Análisis e Información Laboral para América Latina y el Caribe.

Notas: ^a Fuentes de datos utilizadas para simular el efecto de un salario mínimo en la distribución de los ingresos (véase el capítulo 11 de la parte II). ^b Esos países no se han incluido en la estimación del índice de Kaitz porque la información disponible en los datos no puede utilizarse para atribuir a los asalariados su correspondiente salario mínimo.

Referencias

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin y Christopher Rauh. 2020. «COVID Inequality project». <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.
- Aiham, Ahmed. 2020. «Parliament deliberates on Setting minimum wages between MVR 4000–8500». *The Edition*, 9 de junio.
- AISS (Asociación Internacional de la Seguridad Social). Sin fecha. «Perfiles nacionales». <https://ww1.issa.int/es/country-profiles>.
- Alinaghi, Nazila, John Creedy y Norman Gemmell. 2019. «The redistributive effects of a minimum wage increase in New Zealand: A microsimulation analysis», Working Paper in Public Finance No. 02/2019. Wellington, Victoria University of Wellington, Victoria Business School.
- Amurrio Montes, Lorena. 2020. «Incremento salarial se tratará luego de la pandemia», *Los Tiempos*, 1.º de mayo.
- Arango, Carlos A., y Angélica Pachón. 2004. «Minimum wages in Colombia: Holding the middle with a bite on the poor». Bogotá, Banco de la República.
- Arias, Omar, y Melanie Khamis. 2008. «Comparative advantage, segmentation and informal earnings: A marginal treatment effects approach», IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn, Institute of Labor Economics.
- Atkinson, Andrew. 2020. «UK should delay minimum wage rise to help companies, says think tank». *Bloomberg*, 25 de marzo.
- Atkinson, Anthony B., y François Bourguignon. 2015. «Introduction: Income distribution today», *Handbook of Income Distribution*, vol. 2, publicado por Anthony B. Atkinson y François Bourguignon, págs. xvii-lxiv. Amsterdam, Elsevier.
- , y Eric Marlier (coordinadores). 2010. *Income and living conditions in Europe*. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Banco Mundial. 2020a. *Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for commodities*, abril.
- . 2020b. *Projected poverty impacts of COVID-19 (Coronavirus)*, brief, 8 de junio.
- . 2020c. *Debt service suspension and COVID-19*, factsheet, 11 de mayo.
- . 2020d. «El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19», comunicado de prensa, 14 de julio.
- Bargain, Olivier, Karina Doorley y Philippe Van Kerm. 2019. «Minimum wages and the gender gap in pay: New evidence from the United Kingdom and Ireland», *Review of Income and Wealth*, vol. 65, núm. 3, págs. 514-539.
- Beramendi, Pablo, y David Rueda. 2014. «Inequality and institutions: The case of economic coordination», *Annual Review of Political Science*, vol. 17, págs. 251-271.
- Berman, Yonatan. 2020. «The distributional short-term impact of the COVID-19 crisis on wages in the United States», MPRA Paper No. 100466. Munich, University Library of Munich.
- Boeri, Tito, Pietro Garibaldi y Marta Ribeiro. 2010. «Behind the lighthouse effect», IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn, Institute of Labor Economics.
- Bonnet, Florence (coordinadora). De próxima publicación. *Facts on business formality*. Ginebra, OIT.
- Bosch, Mariano, y Marco Manacorda. 2010. «Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico», *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 2, núm. 4, págs. 128-149.
- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris y Salma Khalid. 2020. «Who will bear the brunt of lockdown policies? Evidence from tele-workability measures across countries», IMF Working Paper No. 20/08. Washington, DC. Fondo Monetario Internacional.

- Cabo Verde, Ministerio de Economía, y OIT. 2017. *Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017-2020*.
- Cajner, Tomaz, Leland D. Crane, Ryan A. Decker, John Grigsby, Adrian Hamins-Puertolas, Erik Hurst, Christopher Kurz y Ahu Yildirmaz. 2020. «The US labor market during the beginning of the pandemic recession», Working Paper No. 2020-58. Chicago, University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics.
- Canadá. 2020. «Hourly minimum wages in Canada for adult workers: Ottawa», Minimum Wage Database. <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA>. [13 de septiembre de 2020].
- Canelas, Carla. 2014. «Minimum wage and informality in Ecuador», WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki, Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas.
- Card, David, y Alan B. Krueger. 1995. «Time-series minimum-wage studies. A meta-analysis», *American Economic Review*, vol. 85, núm. 2, págs. 238-243.
- Cecchi, Daniele, y Cecilia García Peñalosa. 2008. «Labour market institutions and income inequality», *Economic Policy*, vol. 23, núm. 56, págs. 602-649.
- Cheng, Michelle. 2020. «Will Covid-19 finally take the idea of work-sharing mainstream?». *Quartz*, 20 de abril.
- Chile, Instituto Nacional de Estadísticas. 2020. «Boletín complementario de la Encuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra».
- Comisión Europea. 2020. «Fair minimum wages: Commission launches second-stage consultation of social partners». Representación de la Comisión Europea en Chipre [sitio web], 10 de junio.
- Cornia, Giovanni Andrea. 2012. «Inequality trends and their determinants: Latin America over 1990–2010», WIDER Working Paper No. 2012/09. Helsinki. Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas.
- Costa Rica, Ministerio de Hacienda. 2020. «Hacienda solicita a Procuraduría reconsiderar criterio sobre aumento salarial del sector público», 10 de junio.
- Crust, Erin E., Mary C. Daly y Bart Hobijn. 2020. «The illusion of wage growth», *FRBSF Economic Letter*, núm. 2020-26, págs. 01-05.
- CSI (Confederación Sindical Internacional). 2020. *ITUC global COVID-19 survey* (Bruselas). https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf [15 de octubre de 2020].
- Deaton, Angus, y Salman Zaidi. 2002. «Guidelines for constructing consumption aggregates for welfare analysis», Living Standards Measurement Study Working Paper No. 135. Washington, DC. Banco Mundial.
- De Soto, Hernando. 2002. «Law and property outside the West: A few new ideas about fighting poverty», *Forum for Development Studies*, vol. 29, núm. 2, págs. 349-361.
- Dieppe, Alistair (coordinador). 2020. *Global productivity: Trends, drivers, and policies*. Washington, DC. Banco Mundial.
- Dinkelman, Taryn, y Vimal Ranchhod. 2012. «Evidence on the impact of minimum wage laws in an informal sector: Domestic workers in South Africa», *Journal of Development Economics*, vol. 99, núm. 1, págs. 27-45.
- Dube, Arindrajit. 2019. «Minimum wages and the distribution of family incomes», *American Economic Journal: Applied Economics*, vol. 11, núm. 4, págs. 268-304.
- Dubois, Hans, y Anna Ludwinek. 2015. *Access to social benefits: Reducing non-take-up*. Dublín. Eurofound.
- Engbom, Niklas, y Christian Moser. 2018. «Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil», Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper No. 7. Banco de la Reserva Federal de Mineápolis.
- Engelhardt, Gary V., y Patrick J. Purcell. 2018. «The minimum wage and annual earnings inequality», CRR Working Paper No. 2018-7. Boston. Boston College, Center for Retirement Research.
- Ernst and Young Global. 2018. *Worldwide personal tax and immigration guide, 2018–19*.

- . 2019. *Worldwide personal tax and immigration guide, 2019-20*.
- Estados Unidos, Oficina de Estadísticas Laborales. 2020. «How many workers are employed in sectors directly affected by COVID-19 shutdowns, where do they work, and how much do they earn?», *Monthly Labor Review*, abril de 2020.
- Estados Unidos, Departamento de Agricultura, Centro Nacional de Finanzas. 2019. «Taxes 19-13, California State Income Tax Withholding». https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true.
- Estupiñan, Xavier, Anoop Satpathy y Bikash K. Malick. 2020. «Discussion Paper: Wage code and rules – Will they improve the welfare of low-paid workers in India?», 18 de agosto. Nueva Delhi. Equipo de Apoyo Técnico sobre Trabajo Decente de la OIT para Asia Meridional y Oficina de País de la OIT para la India.
- , y Mohit Sharma, M. 2020. «Job and wage losses in informal sector due to the COVID-19 lockdown measures in India», agosto. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680379 [15 de octubre de 2020].
- Euronews. 2020. «Pandemia dita suspensão das negociações para subir salário mínimo», 16 de abril.
- Fang, Tony, y Carl Lin. 2015. «Minimum wages and employment in China», *IZA Journal of Labor Policy*, vol. 4, núm. 1, págs. 1-30.
- Fasih, Tazeen, Harry A. Patrinos y M. Najeem Shafiq. 2020. «El impacto de COVID-19 en los resultados del mercado laboral: Lecciones que ofrecen anteriores crisis económicas». *Banco Mundial Blogs*, 20 de mayo.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2020a. *Actualización de las perspectivas de la economía mundial, octubre de 2020: Un largo y difícil camino cuesta arriba*. Washington, DC.
- . 2020b. «Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic». <https://www.imf.org/en/Topics/imf%20and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>.
- Francia, Ministerio de Trabajo, Empleo e Inclusión Económica. 2020a. «Situation sur le marché du travail au 7 juillet 2020», 8 de julio.
- . 2020b. «L'emploi salarié», 11 de junio. <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/lemploi-salarie>.
- Gamba, Laura. 2020. «Paraguay to cut public sector wages over COVID-19». *Anadolu Agency*, 31 de marzo.
- García Escribano, Mercedes, y Chadi Abdallah. 2020. «Consideraciones sobre el recorte de los salarios públicos para reordenar el gasto en tiempos de crisis», *Fiscal Affairs, Serie especial sobre políticas fiscales en respuesta a la COVID-19 del FMI*.
- Gestión. 2020. «Ministra de Economía: 'No estamos en condiciones de comprometernos a un aumento del sueldo mínimo'», 16 de abril.
- Gindling, T.H. 2018. «Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing countries?». *IZA World of Labor*.
- Grimshaw, Damian. 2011. «What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective», *Conditions of Work and Employment Series No. 28*. Ginebra, OIT.
- Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers y Andrew Waxman. 2017. «Can minimum wages close the gender wage gap?». *Review of Income and Wealth*, vol. 63, núm. 2, págs. 310-334.
- Immervoll, Herwig. 2007. «Minimum wages, minimum labour costs and the tax treatment of low-wage employment», *IZA Discussion Paper No. 2555*. Bonn, Institute of Labor Economics.
- India, Ministerio de Finanzas. 2020. *Economic Survey 2019-20*.
- Ioakimoglou, Elias, y Eva Soumeli. 2002. «Low-wage workers and the 'working poor'». Eurofound. 16 de septiembre.
- Jaumotte, Florence, y Carolina Osorio Buitron. 2015. «Inequality and labor market institutions», *Staff Discussion Note No. SDN/15/14*, FMI.
- Jha, Somesh. 2020. «Punjab drops hike in minimum wage, says situation 'not appropriate'». *Business Standard*, 12 de mayo.

- Karakitsios, Alexandrios, y Manos Matsaganis. 2018. «Minimum wage effects on poverty and inequality», Department of International and European Economic Studies Working Paper No. 18-01. Atenas, Athens University of Economics and Business.
- Kristensen, Nicolai, y Wendy Cunningham. 2006. «Do minimum wages in Latin America and the Caribbean matter? Evidence from 19 countries», World Bank Policy Research Working Paper No. 3870. Banco Mundial.
- Lee, David S. 1999. «Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage?», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, núm. 3, págs. 977-1023.
- Levin-Waldman, Oren M., y Paul Lerman. 2017. «Is the minimum wage an effective response to income inequality?», *Challenge*, vol. 60, núm. 6, págs. 574-595.
- Li, Shi, y Xinxin Ma. 2015. «Impact of minimum wage on gender wage gaps in urban China», *IZA Journal of Labor and Development*, vol. 4, núm. 1.
- Lin, Carl, y Myeong-Su Yun. 2016. «The effects of the minimum wage on earnings inequality: Evidence from China», IZA Discussion Paper No. 9715. Bonn, Institute of Labor Economics.
- Litwin, Benjamin S. 2015. «Determining the effect of the minimum wage on income inequality». Gettysburg, Gettysburg College.
- Majchrowska, Aleksandra, y Paweł Strawiński. 2018. «Impact of minimum wage increase on gender wage gap: Case of Poland», *Economic Modelling*, vol. 70 (C), págs. 174-185.
- Maloney, William, y Jairo Méndez. 2004. «Measuring the impact of minimum wages: Evidence from Latin America», *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, publicado por James J. Heckman y Carmen Pagés, págs. 109-130. Chicago. University of Chicago Press.
- Marinakís, Andrés, y Carmen Bueno. 2014. «Incumplimiento con el salario mínimo: ¿Culpa del nivel o debilidad institucional?», *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*, publicado por Andrés Marinakis, págs. 13-59. OIT.
- Marx, Ive, Sarah Marchal y Brian Nolan. 2012. «Mind the gap: Net incomes of minimum wage workers in the EU and the US», IZA Discussion Paper No. 6510. Bonn, Institute of Labor Economics.
- Miadh. 2020. «This is not the time for minimum wage: Qasim». 18 de marzo.
- Militaru, Eva, Madalina Ecaterina Popescu, Amalia Cristescu y Maria Denisa Vasilescu. 2019. «Assessing minimum wage Policy implications upon income inequalities: The case of Romania», *Sustainability*, vol. 11, núm. 9.
- Naciones Unidas. 2015. Resolución 70/1 de la Asamblea General. *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, A/RES/70/1.
- Neumark, David, y William L. Wascher. 2008. *Minimum wages*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- Nueva Zelanda, Inland Revenue. Sin fecha. «Independent Earner Tax Credit (IETC)». <https://www.ird.govt.nz/income-tax/income-tax-for-individuals/individual-tax-credits/independent-earner-tax-credit-ietc>.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2007. *Taxing wages 2005/2006. Special Feature: The tax treatment of minimum wages*. París.
- . 2019a. *Negotiating our way up: Collective bargaining in a changing world of work*. París.
- . 2019b. *Taxing wages 2017-2018. Special Feature: The taxation of median wage earners*. París.
- . 2020a. «Further empirical evidence on COVID-19 SME impact», *Coronavirus (COVID-19): SME policy responses*, págs. 8-11. Actualizado el 15 de julio de 2020.
- . 2020b. *Tax and fiscal policy in response to the Coronavirus crisis: Strengthening confidence and resilience*. Versión: 19 de mayo.
- . 2020c. *OECD Employment Outlook 2020: Worker security and the COVID-19 Crisis*. París.
- y OIT. 2019. *Tackling vulnerability in the informal economy*. Development Centre Studies. París, OECD Publishing.
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 1944. *Declaración de Filadelfia*. Conferencia Internacional del Trabajo, 26.ª reunión. Ginebra.

- . 2002. *El trabajo decente y la economía informal*. Informe VI. Conferencia Internacional del Trabajo, 90.^a reunión. Ginebra.
- . 2003. *Informe de la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. Ginebra, 24 de noviembre al 3 de diciembre de 2003. ICLS/17/2003/4.
- . 2009. *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 98.^a reunión. Ginebra.
- . 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. [Se puede consultar un resumen ejecutivo en español titulado *Trabajadores domésticos en el mundo: Estadísticas mundiales y regionales y la extensión de la protección legal*.] Ginebra.
- . 2014a. *Sistemas de salarios mínimos: Estudio General de las memorias relativas al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970*. Informe III (Parte 1B). Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión. Ginebra.
- . 2014b. *La transición de la economía informal a la economía formal*. Informe V (Parte 2). Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión. Ginebra.
- . 2015a. *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Ginebra.
- . 2015b. *Indonesia: Trends in wages and productivity*. Enero.
- . 2016. *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. Ginebra.
- . 2017. *Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Ginebra.
- . 2018. *Mujeres y hombres en la economía informal: Un panorama estadístico*. Tercera edición. Ginebra.
- . 2019a. *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019: Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Ginebra.
- . 2019b. *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo, 108.^a reunión. Ginebra.
- . 2020a. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Sexta edición*, nota informativa, 23 de septiembre (Ginebra). https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755917/lang--es/index.htm [15 de octubre de 2020].
- . 2020b. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Tercera edición*, nota informativa, 29 de abril (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743154.pdf [24 de agosto de 2020].
- . 2020c. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Quinta edición*, nota informativa, 30 de junio (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_749470.pdf [24 de agosto de 2020].
- . 2020d. *Impacto de las medidas de confinamiento en la economía informal*. Nota informativa, abril (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_764106.pdf [3 de octubre de 2020].
- . 2020e. *Working from home: Estimating the worldwide potential*. Policy Brief, abril (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743447.pdf [24 de agosto de 2020].
- . 2020f. *Proteger a los trabajadores migrantes durante la pandemia del COVID-19: Recomendaciones para los responsables de la formulación de políticas y los mandantes*. Reseña de políticas, abril (Ginebra). <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/77331.pdf> [24 de agosto de 2020].
- . 2020g. *Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Cuarta edición*, nota informativa, 27 de mayo (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_745965.pdf [24 de agosto de 2020].
- . 2020h. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. [Se puede consultar un resumen ejecutivo en español titulado *Tendencias mundiales del empleo juvenil 2020: La tecnología y el futuro de los empleos*.] Ginebra. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_737662.pdf [21 de agosto de 2020].

- . 2020i. *Consecuencias de la crisis de la COVID-19 en términos de pérdidas de empleo y horas de trabajo entre los trabajadores domésticos*. Nota informativa, junio (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_759819.pdf [3 de octubre de 2020].
- . 2020j. *Temporary wage subsidies*. Factsheet, 21 de mayo (Ginebra). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-travail/documents/publication/wcms_745666.pdf [24 de agosto de 2020].
- . 2020k. *¿Disminuirá COVID-19 la disponibilidad y la calidad de las estadísticas laborales?* (Ginebra). <https://ilostat.ilo.org/es/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/> [17 de septiembre de 2020].
- . 2020l. *El impacto de COVID-19 en la recopilación de estadísticas del mercado laboral*, ILOSTAT, 11 de mayo (Ginebra). <https://ilostat.ilo.org/es/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> [12 de septiembre de 2020].
- . 2020m. *La desarticulación del sistema kafala y la implantación de un salario mínimo marcan una nueva era para el mercado laboral de Qatar*. Noticias, 30 de agosto (Ginebra). https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_754390/lang-es/index.htm#:~:text=laboral%20en%20Qatar,La%20desarticulaci%C3%B3n%20del%20sistema%20kafala%20y%20la%20implantaci%C3%B3n%20de%20un,empleadores%20y%20a%20trabajadores%20por%20igual [17 de septiembre de 2020].
- . 2020n. *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*. Informe III (Parte A). Conferencia Internacional del Trabajo, 109.ª reunión, Ginebra.
- , JCC (Job Creation Commission) y Ethiopoll. 2020. *Rapid labour force survey of COVID-19 impact in Ethiopia*, agosto.
- ONU-Mujeres (Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres). 2020. *Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers*, nota orientativa.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2019. «Individual income tax parameters 2019», Tax Bulletin No. 2019/3.
- . Sin fecha. «Worldwide Tax Summaries Online». <https://taxsummaries.pwc.com/>.
- Rama, Martin. 2001. «The consequences of doubling the minimum wage: The case of Indonesia», *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 54, núm. 4, págs. 864-881.
- Reino Unido, Oficina Nacional de Estadísticas. 2020. «Business Impacts of COVID-19 Survey (BICS) results». <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/datasets/businessimpactofcovid19surveybicsresults>.
- Santiago, Silas, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho y Judith van Doorn. 2019. *Simples National: Monotax regime for own-account workers, micro and small entrepreneurs – Experiences from Brazil*. OIT.
- Segal, Stephanie, y Dylan Gerstel. 2020. «Breaking down the G20 Covid-19 fiscal response: June 2020 update». Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales (CSIS) [sitio web], 2 de julio.
- Sindicato Empleados de Comercio de Junín. 2020. «Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva». Sindicato Empleados de Comercio de Junín [sitio web], 6 de mayo.
- Small, Zane. 2020. «Jacinda Ardern rules out delaying minimum wage increase amid COVID-19 economic pressure». *Newshub*, 9 de marzo.
- South Asia Monitor. 2020. «Minimum wage to come into effect by end of 2021 in the Maldives». 26 de agosto.
- Souza, Paulo Renato, y Paulo Eduardo Baltar. 1980. «Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica». *Pesquisa e Planejamento Econômico*, vol. 10 núm. 3, págs. 1045-1058.
- Stewart, Frances. 2005. «Horizontal inequalities: A neglected dimension of development». *Wider Perspectives on Global development*, publicado por el Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo de la Universidad de las Naciones Unidas, págs. 101-135. Londres, Palgrave Macmillan.
- Suiza, Consejo Federal. 2020. «Coronavirus: Federal Council to ease further measures from 11 May». 29 de abril.
- Wathan, Min. 2020. «Myanmar minimum wage decision faces three-month delay». *Myanmar Times*, 20 de mayo.



Fomento de la justicia social, promoción del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo es el organismo de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo. Reunimos a gobiernos, empleadores y trabajadores para impulsar un enfoque centrado en el ser humano sobre el futuro del trabajo a través de la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social.

Este informe examina la evolución de los salarios reales en todo el mundo y describe de modo singular las tendencias salariales a nivel mundial y por región. Tras los tumultuosos acontecimientos del año, se incluyen datos preliminares sobre la evolución de los salarios en el primer semestre de 2020 durante la crisis de la COVID-19.

En la edición 2020-2021 también se examinan los sistemas de salario mínimo en todo el mundo y se especifican las situaciones en las que el salario mínimo reduce la desigualdad. El informe presenta datos exhaustivos sobre los niveles del salario mínimo, su eficacia y el número y las características de los trabajadores que perciben el salario mínimo o una cuantía inferior. Destaca la forma en que un salario mínimo adecuado, ya sea establecido por ley o negociado, puede desempeñar un papel fundamental en una recuperación de la crisis centrada en las personas.

«El *Informe Mundial sobre Salarios* es fundamental para el análisis de las tendencias salariales y la evolución del mercado laboral, así como para el debate teórico sobre el papel del trabajo en la economía. Es una publicación indispensable para economistas, sindicalistas, empleadores y todo público interesado.»

Hansjörg Herr
Berlin School of Economics and Law

ilo.org

Oficina Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza