

# Informe de política económica y social: Defender un crecimiento impulsado por los salarios

## Resumen ejecutivo

El presente documento resume la evolución de los salarios a escala mundial en las últimas décadas y muestra que, en general, existe una tendencia al estancamiento salarial en muchos países, ya que los aumentos salariales no han seguido el mismo ritmo que la productividad. Al mismo tiempo, la desigualdad salarial sigue creciendo, y aquellos con salarios más altos disfrutan de incrementos salariales varias veces más rápidamente que la media. La participación de la renta del trabajo en el PIB está disminuyendo, y los beneficios no se comparten con los trabajadores/as a través de aumentos salariales. Son varios los factores que influyen en esta evolución, como el descenso de la densidad sindical y de la cobertura de negociación colectiva, sumado al incremento del trabajo precario y poco remunerado, regulaciones ineficaces del mercado laboral, mayor poder de las empresas para imponer los salarios, el cambio tecnológico, el debilitamiento de las instituciones que regulan el mercado de trabajo y el fenómeno de la globalización. Entre tanto, son muchos los trabajadores/as del mundo entero cuyo salario no resulta suficiente para vivir con dignidad, al tiempo que sistemas de protección social inadecuados exacerbaban aún más los elevados niveles de desigualdad y pobreza. El estancamiento del crecimiento salarial, la disminución de la participación de la renta del trabajo y el aumento de la desigualdad están teniendo consecuencias devastadoras para los medios de subsistencia de los trabajadores/as, la economía y la cohesión social, un hecho que los Ministros de Trabajo del G20 ya han reconocido con anterioridad<sup>1</sup>.

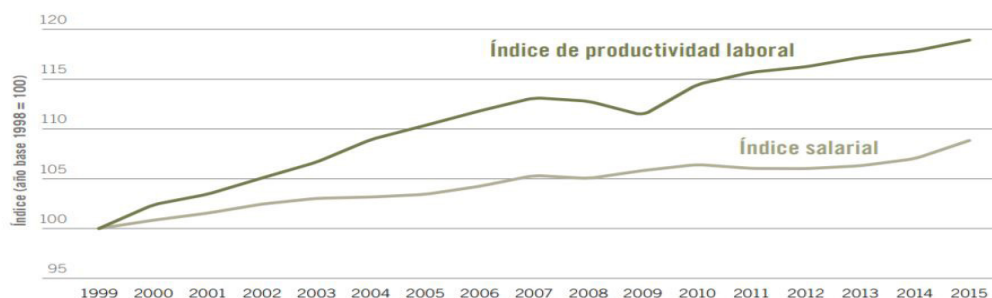
Los sindicatos insisten en que esta situación no debe considerarse como inevitable. Los gobiernos, conjuntamente con los interlocutores sociales, tienen el poder de abordar estos desafíos con eficacia, pero para ello se requiere un compromiso político conjunto. Los sindicatos piden a los gobiernos que establezcan salarios mínimos dignos, basados en el costo de la vida y con la plena participación de los interlocutores sociales. Deben promoverse las negociaciones colectivas sobre los salarios, y los convenios colectivos deben tener una cobertura amplia. También es preciso que cesen las autorizaciones para que las empresas no apliquen los convenios colectivos de más alto nivel y que se aborden de manera efectiva los obstáculos a la libertad sindical. Por último, es necesario establecer sistemas de protección social adecuados y exhaustivos, de conformidad con el Convenio 102 y la Recomendación 202 de la OIT, a fin de garantizar la seguridad de los ingresos de los trabajadores/as y sus familias, como parte de una estrategia general para reducir la desigualdad y promover condiciones de vida adecuadas para todos.

## Estancamiento de los salarios y creciente desigualdad salarial

En el curso de las últimas décadas, los salarios se han quedado estancados en comparación con la evolución de la productividad. El siguiente gráfico muestra la progresión salarial en determinadas economías desarrolladas en relación con la productividad entre 1999 y 2015. El lento crecimiento salarial ha sido general, salvo para los asalariados que más ganan, quienes han visto aumentar sus salarios mucho más rápido que los salarios de otros grupos de ingresos.

<sup>1</sup> Véase particularmente [G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities](#) (Ankara, Turquía 2015)

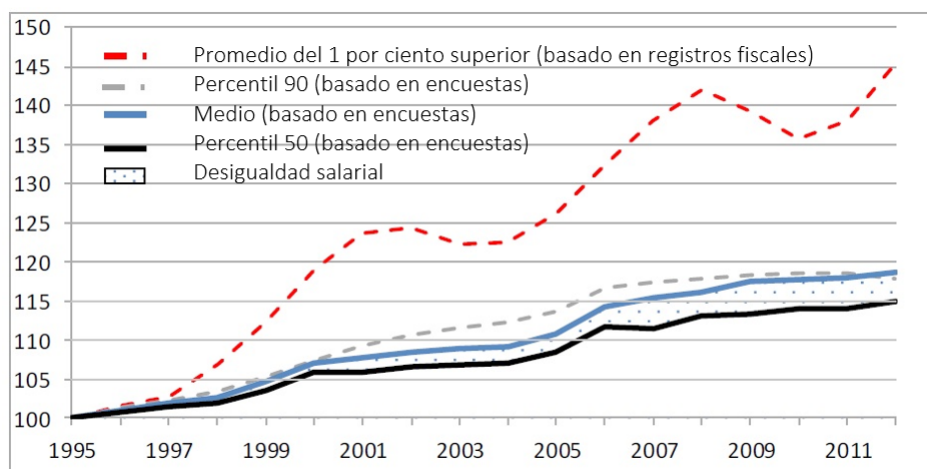
## Tendencias del crecimiento del salario medio real y de la productividad en las economías desarrolladas, 1999-2015



Fuente: OIT (2017)

Nota: El crecimiento salarial se calcula como media ponderada del crecimiento año a año del salario medio real mensual de 36 economías (puede consultarse la descripción de la metodología en el Anexo I). El año base se fija en 1999 por razones de disponibilidad de datos.

## Divergencia de los salarios en el 1% superior de los salarios promedio y medio



Fuente: OCDE (2017)

Nota: Índice: 1995 = 100

La creciente prevalencia de formas de trabajo precario y un mayor número de trabajadores con bajos salarios han contribuido a este estancamiento salarial<sup>2</sup>. La OIT ha señalado un aumento general de las formas de empleo atípicas a escala mundial, a la vez que se observa el incremento del trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal a través de agencias y subcontratación, el trabajo por cuenta propia dependiente y las relaciones de trabajo encubiertas<sup>3</sup>. Esta evolución también ha propiciado mercados de trabajo más polarizados, que ejercen una presión cada vez mayor sobre la clase media y contribuyen a ahondar las diferencias salariales. Estas transformaciones suelen deberse a lagunas normativas que permiten la proliferación de estas formas de trabajo, así como a las recientes reformas estructurales de los gobiernos para promover una mayor flexibilidad del mercado laboral. En algunos casos, los gobiernos y las instituciones financieras internacionales también han promovido directamente los recortes salariales como parte de “políticas de moderación salarial”, por ejemplo, recortando los salarios del sector público en la República Checa e Irlanda y reduciendo el salario mínimo en Grecia<sup>4</sup>.

Las tasas de sindicalización decrecientes en algunos países, que a menudo se deben a los ataques a la libertad sindical y los obstáculos impuestos a la sindicalización, así como la disminución de la cobertura de la negociación colectiva en muchos países, también han frenado el crecimiento de los salarios y exacerbado la desigualdad salarial<sup>5</sup>. En otros países se ha disminuido la protección legal concedida a los sindicatos, y los criterios de “representatividad” de los sindicatos son la causa de menores tasas de sindicalización<sup>6</sup>. Las estimaciones de Visser et al. (2015) han demostrado que el grado de cobertura de la negociación colectiva representa el 50% de la variación existente en la desigualdad salarial<sup>7</sup>.

<sup>2</sup> Véase, por ejemplo, Perspectivas Económicas de la OCDE (2018), Informe provisional

<sup>3</sup> OIT (2016) El empleo atípico en el mundo

<sup>4</sup> Véase, por ejemplo, OCDE (2012) *Public Sector Compensation in Times of Austerity* o [la explicación del FMI respecto a la reducción del salario mínimo en Grecia](#)

<sup>5</sup> Véase, por ejemplo, Fondo Monetario Internacional (2017) Perspectivas de la economía mundial: [Capítulo 3 - Las causas de la menor participación de la fuerza laboral en el ingreso](#)

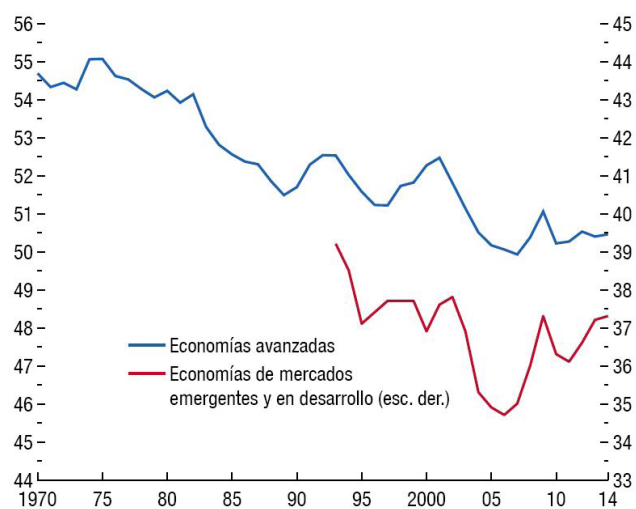
<sup>6</sup> Véase, por ejemplo, Nuevos Frentes de la CSI (2013) [Negociación colectiva](#)

<sup>7</sup> Visser J (2015) *The Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*. Base de datos ICTWSS. <http://www.aias-uvanet.nl>

En algunos países, la **reducida competencia que existe entre las empresas por la mano de obra** ha desplazado el equilibrio de poder a los empleadores para dictar los salarios y demás condiciones laborales, conocidas como “monopsonio” del mercado laboral, es decir, un salario menor al que tendrían que ofrecer si hubiera una mayor competencia entre las empresas por conseguir trabajadores/as<sup>8</sup>. Son varias las formas en que puede surgir un monopsonio. Primero, la concentración del mercado de productos puede conducir a monopsonios entre las empresas, ya que cuando existe un número limitado de empresas en un mercado para un determinado tipo de trabajo, las empresas tienen mayor poder para establecer los salarios. La colusión entre los empleadores para restringir los salarios puede ser otra fuente de poder del monopsonio. Dentro de Estados Unidos, la práctica de incluir cláusulas de “no competencia” en los contratos de trabajo, restringiendo así las opciones de empleo de los trabajadores/as cuando abandonan su empresa actual, es otro medio de garantizar el poder de monopsonios<sup>9</sup>. En general, el hecho de que haya costos de búsqueda o movilidad, o que los empleados puedan perder la inversión en capital humano realizada durante sus años de servicio con la empresa reduce la movilidad y brinda a la firma cierto grado de poder para fijar salarios inferiores a la productividad del trabajador<sup>10</sup>.

Esta tendencia general al estancamiento de los salarios ha venido acompañada de una **disminución drástica de la participación de la renta del trabajo** en la mayoría de los países, es decir, el porcentaje de la renta del trabajo (o ingreso laboral) en el total del PBI, durante las últimas décadas. La globalización, la tecnología que favorece determinadas competencias, el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo, la creciente importancia del ingreso del capital en relación con la renta del trabajo y la creciente presión de los mercados financieros para trasladar los excedentes generados por las grandes empresas a los inversores, parecen ser factores determinantes<sup>11</sup>. Algunos estudios han sugerido que la disminución de la participación de la renta del trabajo puede atribuirse en parte a que el capital ha venido a sustituir el trabajo mediante el uso de nuevas tecnologías y procesos automatizados, así como al hecho de externalizar el trabajo intensivo a las cadenas de suministro<sup>12</sup>. También puede atribuirse a la creciente importancia del sector financiero en la distribución entre salarios y rentabilidad, por un lado, y las ganancias retenidas y los ingresos financieros en forma de dividendos e intereses, por el otro<sup>13</sup>. En otras palabras, las ganancias no se comparten equitativamente con los trabajadores/as a través de aumentos salariales. Estudios recientes también permiten suponer que los cambios en el poder de negociación colectiva de los trabajadores/as, como consecuencia de la disminución de la densidad sindical y la retracción del estado de bienestar, explican la disminución en la participación de la renta del trabajo en más de la mitad<sup>14</sup>.

### Evolución de la participación de la renta del trabajo en los ingresos



Fuente: FMI (2017)

A pesar de la tendencia hacia una disminución en la participación de la renta del trabajo, los asalariados con ingresos más altos han experimentado un aumento en su participación de la renta del trabajo como porcentaje del PBI en las últimas décadas. Este aumento se debe a que los salarios de los que más ganan han seguido aumentando a un ritmo mucho más rápido que los salarios del resto de los trabajadores/as. La OCDE observa que parte de este crecimiento parece estar impulsado por la dinámica del “ganador se lleva la mejor parte” que existe en algunos sectores como, por ejemplo, el tecnológico<sup>15</sup>. Además, como la propiedad del

<sup>8</sup> Véase, por ejemplo, Rubery y Grimshaw (2009) *Gender and the Minimum Wage*

<sup>9</sup> EE.UU.-Consejo de Asesores Económicos (2016) *Labour Market Monopsony: Trends, Consequences and Policy Responses*

<sup>10</sup> Véase por ejemplo Card y Krueger (1995) *Myth and measurement: The new economics of the minimum wage*.

<sup>11</sup> OIT (2017) *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*

<sup>12</sup> Elsby et al. (2013) *The Decline of the U.S. Labor Share*

<sup>13</sup> Dünhaupt, P. (2016) *Determinants of labour's income share in the era of financialisation*

<sup>14</sup> Onaran & Guschanski (2018) *What drives the four decades-long decline in labour's share of income?*

<sup>15</sup> OCDE (2017) *Decoupling wages from productivity*

capital suele concentrarse entre los asalariados que más ganan, una mayor parte del ingreso correspondiente al capital tiende a aumentar la desigualdad del ingreso<sup>16</sup>. Una investigación del FMI ha revelado asimismo que la mitad del incremento del 10% en la participación de la renta puede atribuirse al declive del sindicalismo<sup>17</sup>.

## El argumento económico a favor del aumento de los salarios

**El estancamiento de los salarios y la disminución de la participación de la renta del trabajo están teniendo consecuencias sociales y económicas desastrosas.** Los Ministros del G20 reconocieron este hecho en la Cumbre de Ankara de 2015, afirmando que “las crecientes desigualdades y la disminución de la participación de la renta del trabajo no solo plantean desafíos para la cohesión social y política, sino que también conllevan considerables costos económicos en lo que se refiere al nivel y la sostenibilidad del crecimiento económico”<sup>18</sup>.

Las organizaciones internacionales han reconocido ampliamente que **el bajo crecimiento de los salarios afecta al consumo de los hogares**, lo que a su vez reduce la demanda agregada, especialmente cuando los salarios se estancan en muchas economías al mismo tiempo<sup>19</sup>. La debilidad de la demanda puede tener un impacto perjudicial en la creación de empleo, la productividad y el crecimiento económico general. La OCDE advirtió en su última Perspectiva Económica Global de junio de 2017 que un repunte duradero en el consumo y el crecimiento requiere una dinámica salarial más activa que el débil ritmo de crecimiento salarial que se observa actualmente en toda la OCDE<sup>20</sup>. En Estados Unidos y en gran parte de Europa occidental, por ejemplo, se ha demostrado que la depresión de la demanda ha disminuido la productividad mediante efectos negativos en las economías de escala y la disminución en la cantidad de productos y servicios<sup>21</sup>. Además, el bajo crecimiento de los salarios también puede ser motivo para solicitar préstamos insostenibles entre los trabajadores/as del extremo inferior de la distribución del ingreso. Esta fue la situación en los años previos a la reciente crisis económica y financiera mundial, donde el bajo crecimiento salarial obligó a muchos consumidores estadounidenses y europeos a pedir prestado a todo trance para mantener su nivel de vida, lo que condujo a una situación insostenible que alimentó la desaceleración financiera<sup>22</sup>. Además, la creciente desigualdad de ingresos en sí misma también conlleva importantes riesgos sociales y económicos, incluida una reducida movilidad social, la subutilización del capital humano, la erosión de la confianza en las instituciones y la reducción de la cohesión social<sup>23</sup>.

**El aumento de los salarios reales ha demostrado, a su vez, aportar beneficios macroeconómicos reales.** Storm y Naastepad (2011) señalan en particular los beneficios derivados del aumento de la demanda, un mayor crecimiento de la productividad laboral y un progreso tecnológico más rápido. El aumento de los salarios, en particular los de aquellos que se encuentran en el segmento inferior de la distribución del ingreso, daría lugar a una transferencia de ingresos de los empleadores a los trabajadores/as que tienen mayor propensión a consumir. Los aumentos salariales, por ejemplo, mediante el aumento de los salarios mínimos y la promoción de la negociación colectiva de los salarios, pueden actuar como estímulo económico.

Aun cuando las organizaciones de empleadores y algunos responsables de la formulación de políticas a menudo sugieren que los salarios deberían mantenerse bajos para conservar la competitividad, **las pruebas empíricas muestran que la competitividad puede mantenerse aun cuando se aumentan los salarios.** El *Economic Policy Institute* (2015) ha señalado que Alemania tiene uno de los salarios fabriles más altos del mundo y ha mantenido un sector manufacturero relativamente estable, incluso frente a la competencia de China, que aplica salarios más bajos. En 2013, el salario promedio por hora en la fabricación alemana era de 48,98 USD, es decir, más de un tercio superior al de Estados Unidos (36,64 USD). Sin embargo, mientras que el empleo en la industria manufacturera de Estados Unidos disminuyó un 31% entre 1997 y 2013, en Alemania bajó solamente un 4,7%<sup>24</sup>. Existen muchos otros factores que pueden influir en la competitividad más allá de los salarios, tales como la oferta de competencias, el estado de derecho, la estabilidad de las relaciones laborales, la disponibilidad y uso de la tecnología y la infraestructura, la logística y las reglas comerciales<sup>25</sup>.

Los aumentos salariales, especialmente para aquellos que se encuentran en el segmento inferior de la distribución del ingreso, también pueden ejercer un **efecto reductor en algunos desincentivos del empleo**. Las elevadas tasas impositivas marginales reales de algunos países pueden hacer que resulte financieramente desventajoso para los trabajadores/as ingresar al mercado laboral (formal) o aumentar sus horas de trabajo. Según un estudio sobre los desincentivos financieros en toda la Unión Europea concluyó que existen desincentivos significativos en algunos países para que la segunda persona que pueda contribuir a los ingresos familiares ejerza un empleo

16 Para una explicación más exhaustiva, véase FMI (2017) *Perspectivas de la Economía Mundial*

17 FMI (2015) *Inequality and Labour Market Institutions*

18 Véase particularmente *G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities* (Ankara, Turquía 2015)

19 OIT (2017) *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*

20 OCDE (2017) *Perspectivas económicas mundiales*

21 McKinsey & Co. (2018) *Solving the Productivity Puzzle: the role of demand the promise of digitalisation*

22 New America Foundation (2012) *The case for wage-led growth*

23 Véase, por ejemplo, FMI (2015) *Causes and Consequences of Income Inequality: A Global Perspective*; Wilkinson y Pickett (2009) *The Spirit Level: Why More Equal Societies Almost Always Do Better*

24 Economic Policy Institute (2015) *High wages aren't to blame for the decline of U.S. manufacturing*

25 Véase, por ejemplo, OCDE (2008) *Skills for Competitiveness: Tackling the low skilled equilibrium conceptual framework*; Banco Mundial (2017) *¿Dificultades en ciernes? El futuro del desarrollo impulsado por el sector manufacturero*

de bajos salarios debido a que conlleva un aumento de impuestos, además del elevado costo de los servicios de atención y cuidado de los niños<sup>26</sup>.

Las medidas para contrarrestar el lento crecimiento de los salarios e incrementar la participación de la renta del trabajo podrían, en consecuencia, tener **importantes beneficios macroeconómicos**. Oneran (2014) calculó que si los países del G20 aumentaran la proporción de la renta del trabajo en el PIB en un 1-5%, dependiendo de las circunstancias del país, podrían generar un incremento del 1,96% más de crecimiento en el G20 en su conjunto en el transcurso de cinco años. Si este aumento de la participación de la renta del trabajo se combinara con políticas destinadas a aumentar la inversión pública en infraestructura social y física a nivel de un 1% del PIB en cada país, se observaría un aumento del PIB de hasta un 5,84% en los países del G20.

**Un esfuerzo de este tipo se beneficiaría de la coordinación internacional y/o regional.** Visto que la globalización también parece haber ejercido una presión a la baja sobre los salarios, los aumentos salariales coordinados entre los países podrían servir para contrarrestar este efecto. La OIT ha pedido una coordinación de políticas a escala mundial para evitar que un número muy importante de países apliquen simultáneamente políticas de moderación salarial o reducciones salariales para favorecer la competitividad con el fin de aumentar las exportaciones, lo que podría dar lugar a una caída de la demanda agregada o una deflación regional o mundial<sup>27</sup>.

## El papel de los salarios mínimos

**Los salarios mínimos tienen una función importante a la hora de establecer “pisos salariales”** destinados a asegurar que el trabajo formal garantice al menos un nivel mínimo de ingresos para los trabajadores/as y sus familias. También se ha demostrado que son una herramienta importante para reducir las desigualdades salariales al elevar los salarios ubicados en el segmento inferior de la distribución de los ingresos<sup>28</sup>.

Además de mejorar la situación financiera de los que ganan los salarios más bajos, también se ha demostrado que los salarios mínimos ejercen un **importante efecto “demostrativo” y que elevan los salarios a lo largo de la distribución del ingreso e incrementan el salario promedio**. La razón se debe en parte a que pueden servir como punto de referencia importante, a partir del cual los trabajadores/as pueden negociar niveles salariales más altos. Las estimaciones en América Latina, por ejemplo, mostraron que un aumento del 10% en los salarios mínimos implicaría un aumento en los salarios promedio de entre el 1% y el 6%<sup>29</sup>. Varios estudios también ilustran la forma en que los salarios mínimos pueden ser una herramienta importante para comprimir las diferencias salariales y, por lo tanto, reducir la desigualdad. Pruebas empíricas han demostrado su efectividad en Brasil y Costa Rica<sup>30</sup>. Asimismo, se ha demostrado que el aumento de los salarios mínimos también puede ayudar a reducir las disparidades salariales entre mujeres y hombres, especialmente para los trabajadores con bajos ingresos<sup>31</sup>. Visto que las mujeres tienden a estar sobre-representadas en trabajos de bajos salarios en comparación con los hombres, aumentar el salario mínimo puede ayudar a elevar sus salarios en relación con los de los hombres.

A pesar de los beneficios que aportan, **no todos los países cuentan con salarios mínimos**. Algunos países han tratado de establecer pisos salariales a través de la negociación colectiva sectorial, pero este procedimiento ha demostrado ser eficaz solamente para prevenir la pobreza en el empleo en aquellos países con alta cobertura de negociación colectiva (por ejemplo, Dinamarca, Islandia). En los países con una reducida cobertura de negociación colectiva y sin salarios mínimos, los trabajadores/as carecen de la garantía de medios de subsistencia mínimos a través del trabajo<sup>32</sup>.

Además, cuando existen, **los salarios mínimos suelen ser claramente insuficientes** para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores/as y sus familias. Los resultados del Estudio General de la OIT sobre los Sistemas de salarios mínimos (2014) destacan la forma en que los salarios mínimos no constituyen necesariamente un salario mínimo vital que garantice medios de subsistencia adecuados para los trabajadores/as y sus familias<sup>33</sup>. Los resultados de la Encuesta Mundial de 2017 de la CSI lo confirman, mostrando que en trece países del G20 el 83% de las personas considera que el salario mínimo no es suficiente para vivir<sup>34</sup>. Aun cuando el **Convenio núm. 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos** insta a los gobiernos a que a la hora de determinar el nivel de estos salarios tomen en consideración las necesidades de los trabajadores/as y sus familias, ya que estos niveles a menudo no son suficientes para llevar un nivel de vida adecuado, sino solamente para escapar de la pobreza. El siguiente gráfico muestra la comparación entre los niveles de salarios mínimos brutos y las

26 Rastrigina y Verashchagina (2015) [Secondary earners and fiscal policies in Europe](#)

27 OIT (2017) [Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017](#)

28 Ibid

29 Cunningham (2007) *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*

30 Banco Mundial (2015) [Balancing Regulations to Promote Jobs](#)

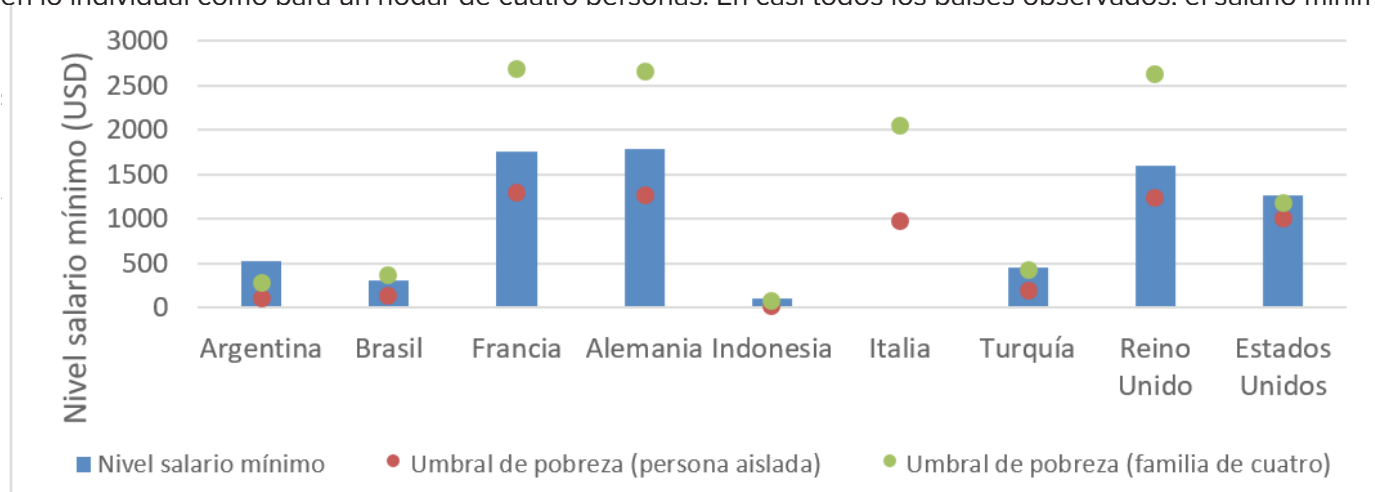
31 Véase, por ejemplo, OIT (2017) [Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017](#)

32 Para más información véase, por ejemplo, OIT [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#)

33 OIT (2014) [Estudio General sobre Sistemas de salarios mínimos](#)

34 CSI (2017) [Encuesta Mundial](#)

líneas nacionales de pobreza para determinados países. Figuran las líneas de pobreza tanto para una persona en lo individual como para un hogar de cuatro personas. En casi todos los países observados, el salario mínimo



Fuente: Cálculos de la CSI basados en las bases de datos de Eurostat y CEPAL y cuestionarios sindicales.

Nota: Se aplicó la escala de equivalencia de la OCDE para ajustar el umbral de pobreza a una familia de cuatro personas (dos adultos y dos niños). Obsérvese que Italia carece de salario mínimo legal.

Existen varias metodologías que pueden sentar las bases para el cálculo de un salario mínimo vital, sin embargo, la mayor parte tiende a utilizar las canastas de bienes básicos que toman en cuenta el costo de un conjunto básico de bienes y servicios<sup>35</sup>. Tales metodologías no suplantán el diálogo social en las negociaciones sobre salario mínimo, pero pueden servir como herramienta de referencia útil y de base en las discusiones. No obstante, la estructura y la composición de tales canastas varían significativamente entre los países, y en algunos países abarcan una mayor cantidad de bienes y servicios que otros. **Los sindicatos han pedido reiteradamente el uso de canastas de bienes básicos** que sirvan de base al nivel del salario mínimo, las cuales deben consistir, como mínimo, en los costos de los siguientes bienes y servicios: alimentos; vivienda; transporte; ropa; gastos médicos; gastos de educación; facturas y servicios del hogar; recreación; costos de atención esencial (cuidado de niños y de ancianos); imprevistos y emergencias<sup>36</sup>.

Además de establecerse por debajo del nivel correspondiente a un nivel de vida básico adecuado, **la actualización de los salarios mínimos no suele llevarse a cabo con regularidad**. Esta situación lleva a una pérdida en el valor real del salario mínimo a lo largo del tiempo tras tener en cuenta factores tales como la inflación y el aumento del precio de los bienes y servicios de consumo. En Estados Unidos, por ejemplo, debido al ajuste por la inflación, el salario mínimo federal alcanzó su mayor valor en 1968, es decir 8,68 USD/hora (en dólares de 2016). Cuando se aumentó por última vez en 2009 a 7,25 USD/hora, el mínimo federal había perdido alrededor del 9,6% de su poder adquisitivo frente a la inflación en 2017<sup>37</sup>. El gráfico a continuación muestra la evolución del salario mínimo real en una selección de países que utilizan precios constantes según la PPA de 2015. Muestra que, si bien el valor de los salarios mínimos ha aumentado en la mayoría de los países desde 2000, en los últimos años el salario mínimo ha experimentado una pérdida de valor en algunos países, especialmente en Estados Unidos, Rusia, Grecia y Colombia. En otros países, el valor real aumentó drásticamente en los últimos años, por ejemplo en Brasil, donde el valor real de los salarios mínimos se duplicó entre 2000 y 2012. Este aumento fue impulsado principalmente por la decisión del Gobierno brasileño de esa época de ajustar el salario mínimo no solo con arreglo al aumento de la inflación, sino también a los cambios en el PBI, a fin de asegurar que los beneficios del crecimiento económico se distribuyeran entre los trabajadores/as con los niveles de ingresos más bajos<sup>38</sup>.

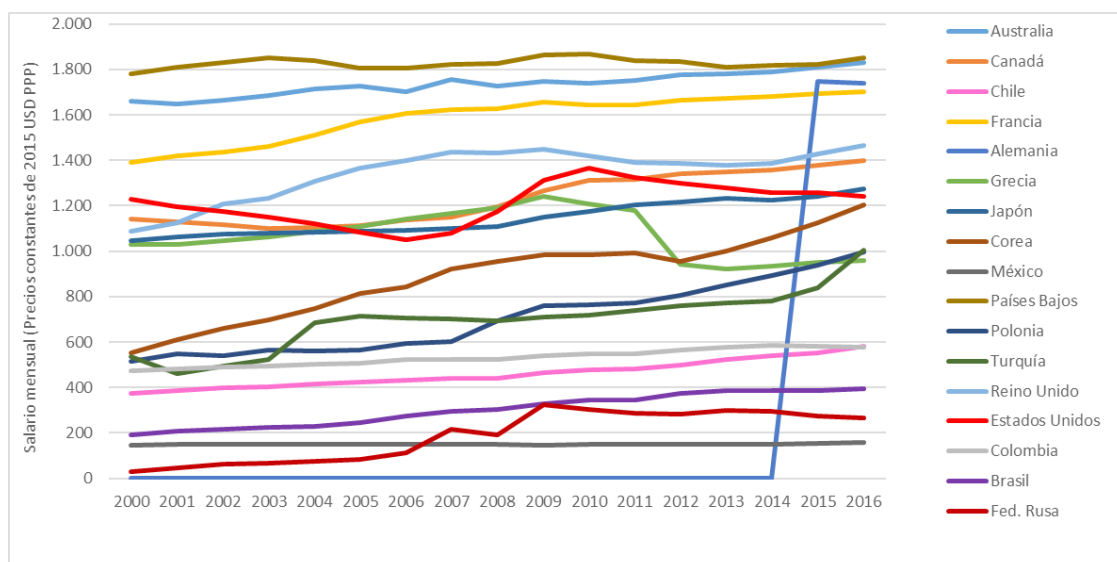
35 Algunos enfoques que utilizan las canastas básicas incluyen la metodología de Anker, el calculador del salario digno del MIT y las estimaciones de salario vital de WageIndicator

36 Para más información véase la campaña de la CSI por un salario digno: <https://www.ituc-csi.org/wagescampaign>

37 Pew Research Centre (2017) *5 Facts about the Minimum Wage*

38 Comité Económico y Social de las Naciones Unidas (2012) *Minimum Wage Policy in Brazil* como parte de las memorias ministeriales anuales en el marco de las "Presentaciones nacionales de carácter voluntario sobre estrategias de desarrollo de eficacia demostrada"

## Evolución del salario mínimo real en determinados países (2000-2016)



Fuente: Cálculos de la CSI basados en la base de datos de OECDStat (obtenidos en 2018)

Aun cuando las organizaciones de empleadores a menudo argumentan que aumentar el salario mínimo tendría efectos negativos en la capacidad de funcionamiento de las empresas, con la consiguiente reducción de empleos, **la gran mayoría de los estudios publicados ha demostrado que los salarios mínimos ejercen poco o ningún efecto en el empleo**<sup>39</sup>. Los estudios realizados en economías emergentes como Brasil, Indonesia, India y Sudáfrica sugieren que el salario mínimo tiene un impacto insignificante o positivo en el empleo y un impacto positivo en la pobreza y la desigualdad de los ingresos<sup>40</sup>. La investigación de la CSI también ha demostrado que un aumento en el salario mínimo para asegurar un salario digno representaría una fracción de los beneficios que ganan las grandes corporaciones, donde las ganancias generadas por cada trabajador/as en su cadena de suministro pueden llegar a alcanzar los 17.000 USD<sup>41</sup>. En sus Perspectivas del empleo de 2016, la OCDE destaca el aumento en el uso de competencias y la mayor productividad que resulta de salarios mínimos más altos, además de la reducción de la pobreza de las personas que trabajan<sup>42</sup>. Una revisión de las pruebas existentes realizada por el Ministerio de Trabajo en Ontario, Canadá, también mencionó los efectos positivos de los aumentos del salario mínimo en la reducción de la rotación de personal, una mejor eficiencia organizacional y el aumento de la productividad<sup>43</sup>.

Algunos gobiernos y empleadores también han argumentado que un aumento en el salario mínimo puede incrementar el tamaño relativo de la economía informal. No obstante, el Banco Mundial (2015) ha destacado que **no hay pruebas definitivas de que salarios mínimos más altos puedan desplazar el empleo de la economía sector formal a la informal**, y algunos estudios muestran que pueden ayudar a reducir la informalidad<sup>44</sup>. Además, se demostró que el aumento de los salarios mínimos en Costa Rica, Brasil o Indonesia no propició el crecimiento del sector informal<sup>45</sup>.

Aun cuando los países establezcan salarios mínimos, ello no significa necesariamente que se apliquen. Es decir que **el incumplimiento de los salarios mínimos** sigue siendo un problema importante, y se ha calculado que más del 60% de los trabajadores/as en Honduras y Guatemala, más de un tercio de los asalariados en Ghana, más de la mitad de los asalariados en Kenia y un tercio de los trabajadores/as de la confección en Indonesia son remunerados con salarios inferiores al salario mínimo legal<sup>46</sup>. Si bien es a los inspectores del trabajo a quienes corresponde generalmente la tarea de supervisar el cumplimiento de la legislación sobre salario mínimo, en algunos países carecen de capacidad financiera y de recursos humanos para llevar a cabo esta labor tan necesaria. Además, aunque todos los países aplican multas a los empleadores que no cumplan con la legislación, el importe de dichas multas varía significativamente de un país a otro, pese a que se ha demostrado precisamente que el nivel de las multas es uno de los factores determinantes para que se cumplan las disposiciones en materia salarial<sup>47</sup>. La complejidad de los sistemas de salario mínimo puede complicar aún más su cumplimiento, ya que contar con salarios mínimos múltiples según el sector, la región o las características

39 Véase, por ejemplo, OIT, [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#) o Banco Mundial (2015) *Balancing Regulation to Promote Jobs*

40 CSI, Informe Nuevos Frentes (2014) [La desigualdad de ingresos: ya es hora de dar un salario vital adecuado](#)

41 CSI (2016) [Escándalo: En las cadenas mundiales de suministro de 50 grandes empresas](#)

42 OCDE (2016) *Perspectivas del empleo*

43 Ministerio de Trabajo de Ontario (2015) [The Economic Impact of Minimum Wages](#)

44 Banco Mundial (2015) [Balancing Regulations to Promote Jobs](#)

45 Banco Mundial (2015) [Balancing Regulations to Promote Jobs](#); Hohberg & Lay (2015) [The impact of minimum wages on informal and formal labor market outcomes: evidence from Indonesia](#)

46 OIT (2014) *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina*. El peso de los factores económicos e institucionales; Bhorat, Kanbur y Stanwix (2015) *Minimum Wages in Sub-Saharan Africa: A Primer*; OIT (2016) *Weak minimum wage compliance in Asia's garment industry*

47 OIT (2014) *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina*. El peso de los factores económicos e institucionales

personales del trabajador puede hacer que resulte más complicado para los trabajadores y trabajadoras entender a qué salario tienen derecho y dificulta el cumplimiento de sus obligaciones por parte de los empleadores<sup>48</sup>. Para que las políticas de salario mínimo sean más efectivas, deben ser lo más simples posible, debe haber inspecciones de trabajo provistas de recursos suficientes y existir sanciones disuasorias para los empleadores que no cumplan con la ley.

## El papel de la negociación colectiva

**La negociación colectiva conlleva salarios más altos, mayor seguridad para los trabajadores y una menor desigualdad de ingresos.** En muchos países se observan mejores salarios para los trabajadores/as cubiertos por convenios colectivos. En Estados Unidos, por ejemplo, la prima salarial sindical, es decir, el salario porcentual más alto que ganan aquellos trabajadores/as cubiertos por un convenio colectivo, ajustado según el grado de educación, la edad y otras características de los trabajadores, alcanza, en promedio, un 13,6%<sup>49</sup>. En Portugal, tras el ajuste por concepto de ubicación de la empresa, sector y las características personales del trabajador, la prima salarial para los trabajadores/as sindicalizados cubiertos por convenios colectivos alcanzó hasta el 34,5%<sup>50</sup>. **Aun cuando la negociación colectiva beneficia más directamente los salarios de los trabajadores/as sindicalizados,** también puede ejercer un efecto positivo en los no sindicalizados, por ejemplo, estableciendo estándares salariales que los trabajadores y trabajadoras pueden seguir dentro de otra empresa o industria, o mediante mecanismos de extensión de los acuerdos de convenio colectivo (véase más abajo)<sup>51</sup>. También se ha demostrado que la negociación colectiva propina un mayor impulso a los salarios del extremo inferior de la escala salarial más que a la parte media o superior de la escala, lo que ayuda a comprimir la distribución salarial y a reducir la desigualdad salarial<sup>52</sup>.

**Las formas en que se organiza la negociación colectiva son variadas,** lo que puede influir en las posibilidades de promover salarios más altos y prevenir la desigualdad salarial. Cuando la negociación colectiva tiene lugar a escala nacional y/o sectorial, se cubre a un mayor número de trabajadores/as y permite reducir la desigualdad salarial dentro de las empresas. La extensión de los convenios colectivos por parte de los gobiernos a todos los trabajadores/as de un determinado sector o país puede ampliar aún más la cobertura y reforzar los efectos positivos de la negociación colectiva extendiendo las disposiciones del convenio colectivo a otros trabajadores/as además de los miembros de las organizaciones signatarias<sup>53</sup>. Sin embargo, cuando la negociación colectiva se lleva a cabo solo a nivel de la empresa y/o del lugar de trabajo, el efecto de la negociación colectiva se limita únicamente a los trabajadores/as dentro de dicha empresa; en este caso, la cobertura, y por lo tanto los beneficios, de la negociación colectiva son mucho más limitados<sup>54</sup>. Además, la negociación colectiva a nivel de empresa tiende a abarcar solamente a los asalariados/as de las empresas grandes o medianas, dado que los trabajadores/as de las pequeñas empresas pueden no tener la capacidad en materia de recursos humanos para organizarse y negociar las condiciones de trabajo. Las estimaciones de la OIT han demostrado que, entre los países en los que la negociación se realiza a nivel empresarial, las tasas de cobertura tienden a variar entre el 1% y el 35%, con un promedio del 14%. Por el contrario, para los países en los que predomina la negociación multi-empresarial a nivel sectorial o a nivel nacional, la variación de la cobertura de la negociación oscila entre el 49% y el 98%<sup>55</sup>.

Visser (2016) revisó la cobertura de la negociación colectiva en 38 países de la OCDE y de la Unión Europea entre 1960 y 2013, y descubrió que **la cobertura ha disminuido significativamente en muchos países,** especialmente en los no europeos. Esta disminución se atribuye en gran medida a las reformas de las políticas del mercado laboral emprendidas por los gobiernos y, a menudo, promovidas por las instituciones financieras internacionales. Las reformas de los últimos años para descentralizar la negociación colectiva, desplazándola del ámbito nacional/sectorial al ámbito de la empresa, han tenido un efecto perjudicial en la cobertura de los convenios colectivos y han contribuido a la reducción de los salarios de los trabajadores/as. Algunos gobiernos también dieron marcha atrás a los mecanismos de extensión de los convenios colectivos, permitieron que los convenios expiraran sin renovarlos y accedieron a exonerar a las empresas del cumplimiento de los convenios colectivos, reduciendo aún más la cobertura y las primas salariales obtenidas gracias a la negociación colectiva<sup>56</sup>. Estas reformas destinadas a debilitar y socavar los sistemas de negociación colectiva se han llevado a cabo pese al derecho fundamental establecido en el **Convenio núm. 98 de la OIT sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva,** que es uno de los ocho Convenios fundamentales de la OIT, que pide específicamente a las autoridades públicas la adopción de medidas para alentar y promover la negociación entre empleadores y sindicatos con el fin de establecer convenios colectivos.

48 Ibid

49 Economic Policy Institute (2015) *The Benefits of Collective Bargaining*

50 Portugal & Vilarés (2011) *Labour Unions, Union Density and the Union Wage Premium*

51 Economic Policy Institute (2003) *How unions help all workers*

52 Vaughan-Whitehead (2016) *Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?*

53 EurWORK (2002) *Collective bargaining coverage and extension procedures*

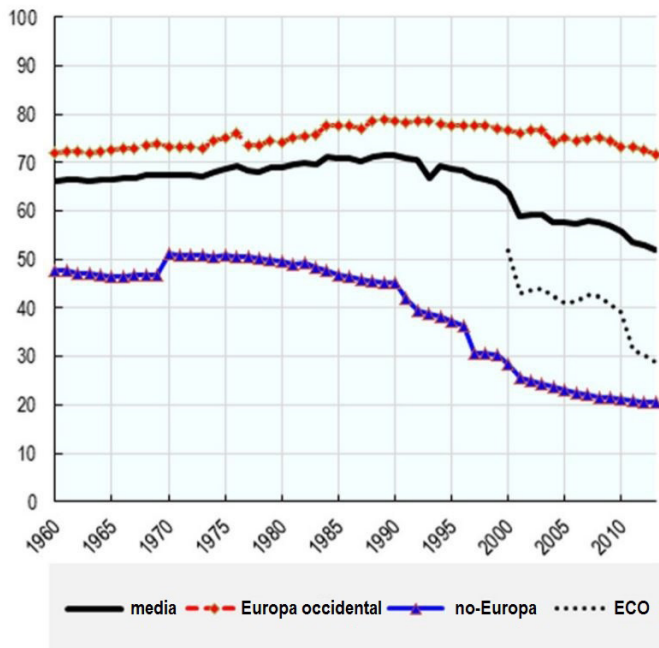
54 OIT (2017) *Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017*

55 OIT (2015) *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿Estabilidad, erosión o declive?*

56 Ibid



## Evolución de la cobertura de la negociación colectiva en la OCDE y la Unión Europea



Fuente: Visser (2016)

Las reformas adoptadas para estrechar la cobertura de la negociación colectiva se fundamentaron, erróneamente, en el punto de vista según el cual la negociación colectiva es perjudicial para el empleo, la productividad y el crecimiento. Sin embargo, no existen pruebas empíricas que avalen este punto de vista. De hecho, **los países con mayor cobertura en materia de convenios colectivos, como Austria, Suecia, Dinamarca y los Países Bajos, se encuentran entre las economías más fuertes del mundo.** Son países que han mostrado mayor resistencia en época de crisis, se han visto menos afectados por la pérdida de empleos y han podido recuperarse más rápidamente que sus homólogos europeos<sup>57</sup>.

## El vínculo existente entre salarios y protección social

**La protección social es un elemento clave para combatir la pobreza, reducir las desigualdades y promover el crecimiento inclusivo.** Los sistemas de protección social brindan apoyo a los ingresos y proporcionan servicios básicos para proteger a las personas de los riesgos y garantizar niveles de vida adecuados. Son un complemento importante de las políticas salariales en lo relativo a la prevención de la pobreza y la desigualdad, así como un respaldo a la demanda agregada y el crecimiento y el desarrollo económico en general.

**El Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) y la Recomendación 202 sobre pisos de protección social de la OIT** proporcionan conjuntamente un marco integral para que los Estados desarrollen sistemas de protección social adecuados y de acceso universal. El Convenio 102 establece un marco para la provisión de prestaciones de seguridad social que aseguren la reposición de ingresos para las personas que se encuentren sin empleo de forma temporal o permanentemente, por ejemplo, durante periodos de desempleo, enfermedad, maternidad, discapacidad o jubilación. La Recomendación 202 amplía el marco para incluir también la asistencia social, es decir, prestaciones/servicios no contributivos que puedan ayudar a prestar un respaldo financiero a las personas que carecen de medios suficientes para vivir una vida decente, incluyendo los niños, los desempleados y los trabajadores pobres, las personas de mayor edad, así como también servicios esenciales tales como atención médica, educación y servicios de cuidado infantil.

La protección social puede tener **un impacto significativo en la reducción de la desigualdad** porque puede funcionar como una herramienta de distribución del ingreso, incrementando los ingresos de los hogares que figuran en los segmentos inferiores de la distribución del ingreso. Asimismo, son de crucial importancia para fomentar una mayor igualdad de oportunidades. Se ha demostrado que la provisión de prestaciones y servicios de protección social a los niños y niñas de hogares pobres ejerce un efecto positivo sobre su salud, su desarrollo cognitivo y educación, sus posibilidades de conseguir una mejor situación de empleo en su vida futura y es una herramienta efectiva para reducir las transmisiones intergeneracionales de la situación desventajosa<sup>58</sup>. Se ha demostrado que la provisión de ayudas al desempleo y a los ingresos, combinada efectivamente con medidas

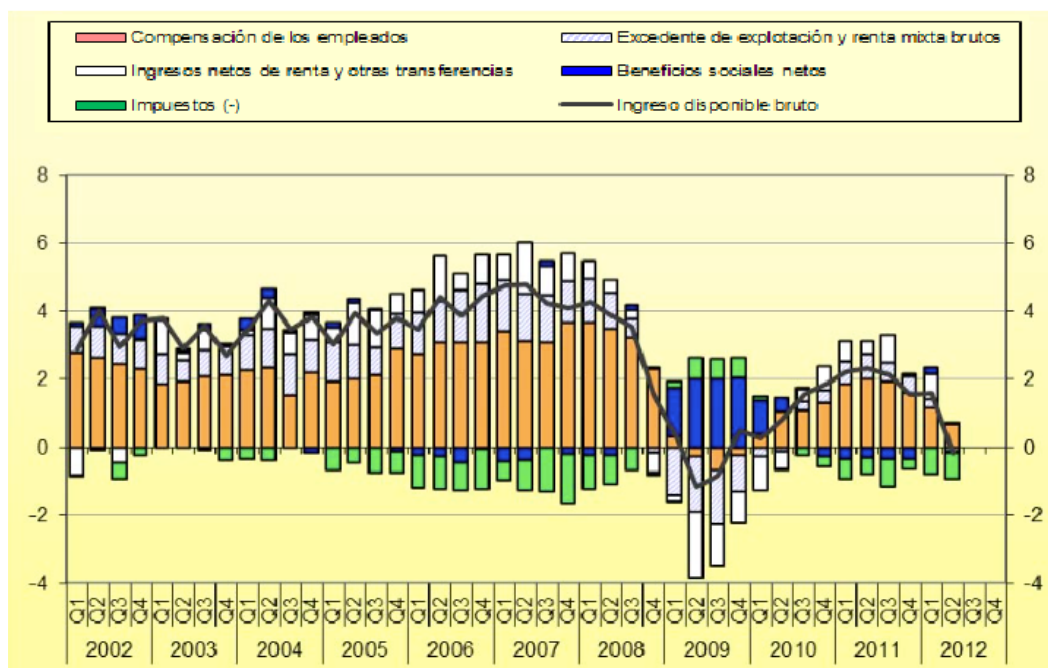
<sup>57</sup> Vaughan-Whitehead (2018) *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*  
<sup>58</sup> OCDE (2017) *Preventing Ageing Unequally*

activas del mercado de trabajo, tales como asistencia para la búsqueda de empleo y formación, también mejora las competencias y la empleabilidad y puede reducir el desempleo, mejorar la adecuación de las competencias y ayudar a encontrar un empleo mejor y de mayor calidad<sup>59</sup>.

La protección social también desempeña un papel crucial en el apoyo a la **formalización de la economía informal**. Las experiencias en Uruguay, Brasil, Argentina y Ecuador muestran cómo la extensión de la protección social a trabajadores/as individuales autónomos y/o empresarios/as representó un fuerte incentivo para que muchos de estos trabajadores/as, anteriormente activos en la economía informal, se formalizaran<sup>60</sup>. En segundo lugar, dado que la pobreza es uno de los factores clave que causan la informalidad, el proporcionar a las personas de bajos ingresos una forma “legítima” de ayuda a los ingresos hace que se vean menos obligadas a aceptar trabajos precarios en la economía informal para salir adelante<sup>61</sup>. A fin de fomentar la formalización, lo mejor es complementar la protección social con otras medidas que incrementen el atractivo del sector formal, tales como la garantía de salarios decentes, la salud y la seguridad en el trabajo y otras disposiciones para mejorar el entorno laboral.

Al igual que los salarios, la protección social también desempeña un papel importante para crear y mantener la demanda agregada. Dado que los hogares de bajos ingresos tienen una mayor propensión a consumir sus ingresos, las prestaciones procedentes del seguro social que aporten ayuda financiera a quienes se encuentran en el extremo inferior de la distribución del ingreso pueden estimular el consumo e incrementar la demanda agregada. Las prestaciones de seguro social también pueden estimular la demanda, ya que al proporcionar la reposición de ingresos durante los períodos no activos, tales como el desempleo o la jubilación, permiten que los hogares mantengan sus patrones de consumo. Durante las recesiones económicas y los períodos con altas tasas de desempleo o de desempleo estructural, también hacen las veces de **importantes estabilizadores automáticos**, manteniendo la demanda agregada al permitir que los hogares continúen consumiendo a pesar de la pérdida de sus ingresos laborales, amortiguando así los choques económicos e impidiendo que las recesiones se hagan aún más profundas<sup>62</sup>. El siguiente gráfico muestra la manera en que los gastos de protección social ayudaron a amortiguar los efectos de la crisis económica en los Estados miembros de la zona del euro en su fase inicial (finales de 2008 y 2009). Sin embargo, en la segunda fase de la crisis, se debilitó el efecto positivo de las prestaciones de protección social, lo que puede deberse en parte a los recortes en las prestaciones por desempleo y a las medidas de austeridad adoptadas para acotar los sistemas de protección social (más explicaciones a continuación)<sup>63</sup>.

### Contribución de componentes al crecimiento del ingreso disponible bruto de los hogares (Eurozona)



Fuente: Comisión Europea (2013)

A pesar de todos los beneficios que aporta la protección social, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que **solo el 28% de la población mundial disfruta de un nivel integral de protección social**. Los gobiernos se han comprometido a extender la cobertura de protección social a través de los **Objetivos**

59 Comisión Europea (2013) *Evidence of Demographic and Social Trends: Social policies' contribution to inclusion, employment and the economy*

60 OIT (2014) Protegiendo a los trabajadores independientes mediante el régimen de Monotributo

61 OIT (2011) La economía informal y el trabajo decente

62 Véase, por ejemplo, Comisión Europea (2013) *Evidence on Demographic and Social Trends: Social Policies' contribution to Inclusion, Employment and the Economy*

63 Comisión Europea (2013) *Evidence on Demographic and Social Trends: Social policies' contribution to inclusion, employment and the economy*

**de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030**, prometiendo cumplir la meta 1.3 consistente en “Implementar sistemas y medidas de protección social apropiados para todos, incluidos niveles mínimos, y, de aquí a 2030, lograr una amplia cobertura de las personas pobres y vulnerables”. No obstante, aun cuando este compromiso se ha formulado a escala mundial, en los últimos años se ha observado en varios países una tendencia preocupante a recortar la protección social. En algunos países, se han llevado a cabo reformas para reducir la cobertura y la adecuación de la protección social como respuesta a la reciente crisis económica y financiera, así como al envejecimiento de la población. Estas reformas incluyeron el endurecimiento de los criterios de admisibilidad para la protección social, el aumento de los períodos contributivos requeridos y, en algunos casos, la introducción de una especificidad excesiva de las prestaciones. Otras medidas incluyeron en determinados casos el reajuste a la baja de la duración y/o cuantía de las prestaciones. Numerosos estudios han demostrado que tales reformas han debilitado la capacidad de los sistemas de protección social para funcionar de manera efectiva, además de aumentar la pobreza y ahondar la brecha existente entre ricos y pobres<sup>64</sup>. Por último, el aumento de las formas de trabajo atípicas y precarias también está poniendo en riesgo la cobertura de protección social, ya que muchos trabajadores/as con contratos atípicos quedan excluidos de las prestaciones disponibles para los trabajadores/as con contratos estándar<sup>65</sup>.

Algunos gobiernos y organizaciones internacionales mencionan reiteradamente las preocupaciones por los costos como la principal motivación para reducir la protección social y/o no extenderla, argumentando que los regímenes de protección social son inasequibles. No obstante, **existen diversos medios para desarrollar un margen fiscal para la protección social**. Este margen puede conseguirse de varias maneras, por ejemplo, a través de sistemas tributarios más redistributivos, abordando los flujos financieros ilícitos y la evasión fiscal, reasignando el gasto público y tomando medidas para incrementar las contribuciones tributarias y de seguridad social mediante el apoyo al empleo formal<sup>66</sup>. Además, muchas de las preocupaciones de los gobiernos en relación con este costo pueden ser exageradas. El Calculador de costos de pisos de protección social de la OIT deduce, por ejemplo, que la provisión de prestaciones básicas de asistencia social costaría solamente alrededor del 3,2% del PIB en Sudáfrica, el 1,4% en Malasia y el 3,8% en India<sup>67</sup>.

## Conclusiones - Medidas efectivas para aumentar salarios y reducir la desigualdad

**Los gobiernos deben tomar medidas para romper el ciclo de bajos salarios y de estancamiento de los salarios, la desigualdad salarial y la disminución de la participación de la renta del trabajo.** Estas tendencias tienen consecuencias devastadoras en los medios de subsistencia de los trabajadores/as, en la cohesión social y la economía en general.

**Los salarios mínimos vitales deben garantizarse.** Los salarios mínimos son una herramienta de crucial importancia para mejorar la situación financiera de los trabajadores/as de más bajos salarios, y pueden ejercer un importante efecto “en cadena” incrementando los salarios en todo el espectro de la distribución. Sin embargo, para que los salarios mínimos sean adecuados y efectivos para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores/as y sus familias, los gobiernos deben asegurarse de que se basen en la constatación del costo de la vida. Además, muchos trabajadores/as no tienen actualmente acceso a los salarios mínimos, lo que indica la necesidad de reformar los sistemas de salario mínimo que garanticen un piso salarial para todos los trabajadores/as. Los salarios mínimos también deberían actualizarse periódicamente para tener en cuenta los cambios relativos a la inflación y el costo de la vida, y deberían fijarse contando con la plena participación de los interlocutores sociales, por ejemplo, en los comités o consejos salariales tripartitos. Por último, acatar debidamente la aplicación del salario mínimo es de esencial importancia, y los gobiernos deben implementar inspecciones de trabajo adecuadas, así como sanciones disuasorias.

**Los gobiernos también deben garantizar y promover los derechos de negociación colectiva** con el fin de lograr salarios justos por encima del nivel del salario mínimo. En consecuencia, los trabajadores/as deben tener el derecho a organizarse, afiliarse a sindicatos y negociar salarios adecuados y a ser remunerados por su trabajo por parte de sus empleadores. Los sistemas nacionales de negociación colectiva son herramientas esenciales para reducir las diferencias salariales y la desigualdad en su conjunto. Los convenios colectivos deben tener una cobertura amplia (es decir, a través de la negociación colectiva a nivel nacional, sectorial y/o multi-empresarial) y los Estados pueden reforzar los efectos positivos de la negociación colectiva mediante el uso de mecanismos de extensión. Las reformas recientes destinadas a debilitar la negociación colectiva y limitar su cobertura, por ejemplo, mediante la descentralización de la negociación colectiva y el uso de exenciones para que las empresas cumplan estos convenios, no tienen justificación y deberían reconsiderarse inmediatamente.

<sup>64</sup> Oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (2013) [Report on austerity measures and economic and social rights](#)

<sup>65</sup> Comisión Europea (2018) [Access to social protection for all forms of employment](#)

<sup>66</sup> Ortiz et al (2017) [Espacio fiscal para la protección social y los ODS: Alternativas para ampliar la inversión social en 187 países](#)

<sup>67</sup> Véase el enlace al Calculador del costo del piso de protección social de la OIT [aquí](#)

**La protección social también debe formar parte de este conjunto de medidas**, ya que el aumento de los salarios no puede aislarse de una estrategia más integral encaminada a reducir la desigualdad y garantizar niveles de vida decente para todos/as. Los sistemas de protección social desempeñan un papel importante en la prevención y reducción de la pobreza, fomentan el desarrollo de las competencias y la empleabilidad, proporcionan estabilizadores automáticos de crucial importancia y apoyan el crecimiento y el desarrollo económico en general. Los gobiernos deben trabajar para ampliar la cobertura de los sistemas de protección social, de conformidad con las normas de la OIT y con el objetivo de la Agenda 2030 de ampliar la cobertura de la protección social. Las reformas recientes para recortar los sistemas de protección social han tenido consecuencias devastadoras, y los gobiernos deben trabajar para crear un margen fiscal suficiente con el fin de garantizar sistemas de protección social adecuados e integrales.

**El trabajo decente debe promoverse**, al tiempo que debe abordarse de manera efectiva la expansión del trabajo precario y de bajos salarios. El aumento de las formas atípicas de empleo ha contribuido a fomentar la tendencia al estancamiento del crecimiento de los salarios y al aumento de la desigualdad salarial, y también está poniendo en riesgo la capacidad de los trabajadores/as a acceder a la protección social. El aumento de este tipo de empleos ha sido estimulado en parte por lagunas normativas que han permitido la proliferación de estas formas de trabajo, así como por las recientes reformas adoptadas por los gobiernos encaminadas a incrementar la flexibilidad del mercado laboral. Los gobiernos deben tomar medidas para mejorar la seguridad laboral de los trabajadores/as, así como garantizar que los trabajadores con contratos atípicos tengan acceso a los mismos derechos de protección social que los trabajadores/as con contratos estándar a tiempo completo.

Por último, es importante **la coordinación internacional y regional para los salarios y la protección social** con el fin de evitar el riesgo de una competencia a la baja entre los países, así como una caída a escala regional o mundial de la demanda agregada. Esta coordinación se vería facilitada si los gobiernos asumieran compromisos concretos y plazos determinados para aumentar los salarios mínimos, ampliar la negociación colectiva y mejorar la protección social. Los Ministros de Trabajo del G20 reconocieron en 2017 que “la legislación sobre el salario mínimo y la negociación colectiva, en particular, pueden establecer pisos de ingresos para reducir la desigualdad de ingresos, eliminar los salarios de miseria y lograr un crecimiento salarial sostenible”<sup>68</sup>. Los gobiernos deben ahora dar seguimiento a estas constataciones mediante un plan de acción concreto. También deben comprometerse a implementar y a ampliar sus compromisos previos, incluyendo los que figuran en sus Prioridades en materia de políticas sobre la participación de la renta del trabajo del G20 de 2015, consistentes en reducir la desigualdad salarial a través de los salarios mínimos, promover la cobertura de los convenios colectivos, conseguir que el trabajo resulte rentable, así como mejorar la calidad del empleo y reducir la segmentación del mercado de trabajo<sup>69</sup>.

<sup>68</sup> [Declaración de los Ministros de Trabajo del G20](#) (Hamburgo, Alemania 2017)

<sup>69</sup> [G20 Policy Priorities on Labour Income Share and Inequalities](#) (Ankara, Turquía 2015)

## Bibliografía clave y lecturas recomendadas

OCDE (2017) [Decoupling of Wages from Productivity: Macro-Level Facts](#). Economic Department Working Paper No. 1373 (Desconexión entre salarios y productividad: datos a nivel macro)

Fondo Monetario Internacional (2017) Perspectivas de la economía mundial: [Capítulo 3 - Las causas de la menor participación de la fuerza laboral en el ingreso](#)

Organización Internacional del Trabajo (2015) [Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿Estabilidad, erosión o declive?](#)

Organización Internacional del Trabajo (2017) [Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017](#)

Organización Internacional del Trabajo (2018) Informe Mundial sobre la Protección Social ([Resumen ejecutivo en español](#))

Confederación Sindical Internacional (2014) [Protección social: clave para una sociedad justa](#)

Confederación Sindical Internacional (2014) [La desigualdad de ingresos: ya es hora de dar un salario vital adecuado](#)

Confederación Sindical Internacional (2013) [Negociación colectiva](#)

Onaran y Guschanski (2018) [What drives the four decades-long decline in labour's share of income?](#)

Oneran (2014) [The Case for a Coordinated Policy Mix of Wage-led Recovery and Public Investment in the G20](#)

Onaran y Galanis (2012) [Is aggregate demand wage-led or profit-led? National and global effects](#)

Storm y Naastepad (2011) [Wage-led or Profit-led Supply: Wages, Productivity and Investment](#)

Visser (2016) [What happened to collective bargaining coverage during the great recession?](#)

Banco Mundial (2015) [Balancing Regulations to Promote Jobs](#)