

Informe mundial de salarios 2020-21: Salarios y salarios mínimos en la época de COVID-19

Conceptos básicos

Salario mínimo: Es la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período, sin que ésta pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Salario mínimo real: Se elabora con el objetivo de medir el poder de compra del salario. Se calcula como cociente de dos índices de precios: el salario por unidad de tiempo en el numerador, y el Índice de Precios al Consumidor (IPC) en el denominador (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 1995).

Masa salarial: Hace referencia al total de los pagos que realizan todas las empresas, instituciones y organismos a sus empleados (Economipedia, 2020).



Datos

En la actualidad, el 90% de los países Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), incluido México, tiene establecida alguna modalidad de salario mínimo (OIT, 2020).

Durante los cuatro años anteriores a la pandemia se observa el crecimiento mundial del salario real, el cual osciló entre el 1.6% y el 2.2% (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Se estima que a nivel mundial, aproximadamente 327 millones de asalariados perciben una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo por hora vigente (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Frases

Guy Ryder, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), intervención durante la presentación del Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021, Ginebra, Suiza, 2 de diciembre de 2020 (OIT, 2020):

- El mundo se ha visto profundamente afectado por la pandemia de COVID-19. Se han perdido millones de vidas, se ha interrumpido la actividad social y económica, y el bienestar de las personas en todo el mundo está amenazado.
- Esta vez, mucho más que durante el período 2008-2010, los gobiernos han tomado medidas sin precedentes para contrarrestar la situación económica y laboral, el impacto en el mercado; incluso a través de subsidios salariales temporales, la extensión de la protección social y la prestación de apoyo para mantener a flote las empresas. Estas medidas han permitido que millones de asalariados retengan la totalidad o parte de sus ingresos.
- A pesar de las medidas descritas, es probable que las consecuencias económicas y laborales de la crisis del COVID-19 ejerzan una mayor presión a la baja sobre los salarios en un futuro próximo. Por tanto, para que las economías vuelvan a la senda hacia un crecimiento económico sostenido y equilibrado, la evolución de los salarios deberá tener en cuenta la necesidad tanto de que se respalden los ingresos como de la demanda agregada y de que las empresas sigan siendo exitosas y sostenibles.

“Un salario mínimo adecuado pone al trabajador a salvo de una remuneración baja y reduce la desigualdad”
Rosalía Vázquez Álvarez,
experta de la Organización Internacional del Trabajo,
2020.

Autor

Pablo López Calle
(Universidad Complutense de Madrid)



Doctor en Sociología por la Universidad Complutense de Madrid, España.

- Ha participado en varios proyectos de investigación competitiva nacional e internacional relacionados con las transformaciones legales y productivas del trabajo.
- Realizó el artículo “¿Qué se dice del trabajo durante la crisis de la Covid?: continuidad o ruptura de la Sociedad Salarial”, en el cual establece que lo que se está diciendo del trabajo en tiempos de pandemia, de alguna manera, está condicionando el terreno para futuras reformas laborales, políticas industriales y estrategias organizativas empresariales.
- Autor de publicaciones como “Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual”, “Situación del Empleo, la Educación y la Vivienda de los Jóvenes en la Comunidad de Madrid” y “La rentabilidad del desempleo en España”.
- Sus líneas de investigación abarcan desde la sociedad del trabajo en torno al fenómeno de la colonia industrial y el paternalismo industrial en España, Inglaterra y Estados Unidos, hasta las nuevas transformaciones productivas y su impacto sobre las condiciones de vida y trabajo de los asalariados, especialmente los jóvenes.
- Miembro del Comité Científico-Organizador *Journées Internationales du Sociologie du Travail*, JIST, de la Asociación Francesa de Sociología del Trabajo que se celebra trienalmente.
- Profesor de Sociología de la Universidad Complutense de Madrid.

(Universidad Complutense de Madrid, 2017).

Salarios mínimos y la pandemia de COVID-19 (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

- En los cuatro años anteriores a la pandemia de COVID-19 (2016-2019), el crecimiento del salario real en las economías avanzadas del G20, fluctuó entre el 0.9% y 1.6%, pero en países emergentes del G20 aumentó con más rapidez hasta situarse entre el 3.5% y el 4.5% anual.

Crecimiento anual promedio del salario real, América Latina y el Caribe, 2006-2019 (Porcentajes)



Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2020).

- En el primer semestre de 2020, la crisis de COVID-19 imprimió una presión a la baja 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.
- 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.
- La crisis afectó muy especialmente a los trabajadores con salarios más bajos, y en consecuencia aumentó las desigualdades salariales.
- En muchos países la reducción de las horas de trabajo ha afectado a las ocupaciones de baja calificación —en específico, las que suponen un trabajo básico— más que a los puestos directivos y profesionales mejor remunerados.

La efectividad del salario mínimo (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

- De los aproximadamente 327 millones de asalariados en el mundo cuya remuneración es equivalente o inferior al salario mínimo, 266 millones ganan menos que el salario mínimo por hora vigente, ya sea porque carecen de cobertura legal o porque la normativa se incumple.
- Del total de asalariados que perciben una remuneración equivalente o inferior al salario mínimo por hora vigente, 152 millones son mujeres.
- 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.
- A 2020, aproximadamente el 18% 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.

Políticas salariales para una recuperación centrada en las personas (Organización Internacional del Trabajo, 2020)

- 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 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.
- 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.