



Organización  
Internacional  
del Trabajo

► Informe de referencia de la OIT

## Embargo

No publicar ni distribuir antes del  
miércoles 2 de diciembre de 2020  
a las 12:00 GMT (13:00 CET)

# ► Informe Mundial sobre Salarios

2020-2021

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

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 G-20, el crecimiento del salario real fluctuó entre el 0,4 y el 0,9 por ciento, pero en los países emergentes del G-20 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 G-20, 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»<sup>1</sup>. 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.

---

<sup>1</sup> 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.

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.

**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 adecuación 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. Entre 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 estadounidenses 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 para los que se disponía 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 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 de tener una mayor edad y de constituir familias monoparentales con hijos a cargo que los de la categoría de hogares más ricos. 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 lo humano

---

**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.



## **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.

**ilo.org**

---

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
1211 Ginebra 22  
Suiza