nº 5 (4º Trimestre 2022)
ISSN: 2792-7962 –ISSNe: 2792-7970

Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo

Global Wage Report 2022-23. The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power

Organización Internacional del Trabajo

Cita Sugerida: Organización Internacional del Trabajo, "Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 5 (2022): 209-217.

Resumen

En la presente edición del Informe Mundial sobre Salarios se constata que los salarios y el poder adquisitivo de los hogares han sufrido un menoscabo considerable durante los tres últimos años, debido primero a la pandemia de COVID-19 y después, cuando la economía mundial empezaba a recuperarse de esa crisis, al aumento mundial de la inflación. Los datos de 2022 disponibles hasta la fecha indican que el aumento de la inflación está situando el crecimiento de los salarios reales en cifras negativas en muchos países, lo que reduce el poder adquisitivo de la clase media y golpea con mayor dureza a los grupos de ingresos bajos. La crisis del costo de la vida se suma a las importantes pérdidas de masa salarial soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19, en particular los grupos de ingresos bajos, que recibieron el peor varapalo en muchos países. A falta de respuestas de política adecuadas, en un futuro próximo podríamos presenciar una
profunda erosión de los ingresos reales de los trabajadores y sus familias junto a un aumento de las desigualdades, lo que lastraría la recuperación económica y posiblemente avivaría aún más el malestar social.

Palabras clave

Medios de vida; salario mínimo; salario bajo; negociación colectiva; diálogo social; desigualdad; pobreza; costo de la vida; crecimiento económico; ingreso; ingreso de los hogares; bajos ingresos; justicia social; COVID-19

Abstract

This edition of the Global Wage Report shows that wages and the purchasing power of households have been dented considerably during the past three years, first by the COVID-19 pandemic and then, as the world economy started to recover from that crisis, by the global rise in inflation. Available evidence for 2022 suggests that rising inflation is causing real wage growth to dip into negative figures in many countries, reducing the purchasing power of the middle class and hitting low-income groups particularly hard. This cost-ofliving crisis comes on top of significant losses in the total wage bill for workers and their families during
the COVID-19 crisis, which in many countries had the greatest impact on low-income groups. In the absence of adequate policy responses, the near future could see a sharp erosion of the real incomes of workers and their families and an increase in inequality, threatening the economic recovery and possibly fuelling further social unrest.

Keywords

livelihoods; minimum wage; low wages; collective bargaining; social dialogue; inequality; poverty; cost of living; economic growth; income; household income; low income; social justice; COVID-19.

1. EL CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL MERCADO LABORAL EN EL MUNDO

Desde que se publicó la anterior edición del Informe Mundial sobre Salarios, hace dos años, la humanidad se ha enfrentado a varias crisis superpuestas: la pandemia de COVID-19, el estallido de la guerra en Ucrania en febrero de 2022 y el aumento del costo de la vida que comenzó en 2021 y se ha intensificado rápidamente durante 2022 en todos los países y regiones. No es de extrañar que, en este clima de incertidumbre, el Fondo Monetario Internacional haya rebajado su proyección

de crecimiento mundial para 2022 del 3,6 por ciento pre- visto en abril de 2022 al 3,2 por ciento estimado en julio, mientras que las previsiones de octubre auguran una desaceleración del crecimiento mundial de entre el 2 y el 2,7 por ciento en 2023: para muchas personas, 2023 se percibirá como un año de recesión. Por lo que respecta a los mercados de trabajo, en el segundo trimestre de 2022 se habían recuperado (en algunos casos superado) los niveles de empleo anteriores a la pandemia en los países de ingresos altos, mientras que en los países de ingresos medianos y bajos el empleo se mantenía en torno a un dos por ciento por debajo del nivel anterior a la pandemia, con una tendencia ascendente más acusada en la economía informal que en la economía formal. Actualmente, una de las principales preocupaciones es el rápido aumento de las tasas de inflación en todo el mundo. Las presiones sobre los precios durante los dos últimos trimestres de 2022 resultan bastante persistentes a pesar de la respuesta mundial de endurecimiento de la política monetaria desde mediados de 2022. Las proyecciones indican que la inflación mundial alcanzará el 8,8 por ciento a finales de 2022; a partir de ahí, descenderá al 6,5 por ciento en 2023 y al 4,1 por ciento en 2024. A menos que los salarios y otros tipos de ingresos laborales se ajusten a la inflación, es probable que disminuya el nivel de vida de muchos trabajadores y de sus familias.

2. TENDENCIAS SALARIALES

2.1. Tendencias salariales a nivel mundial

En este contexto inflacionista, los datos preliminares del primer semestre de 2022 ponen de manifiesto una brusca caída de los salarios reales mensuales. Según las estimaciones del informe, los salarios mensuales a nivel mundial disminuyeron en términos reales un -0,9 por ciento en el primer semestre de 2022, lo que supone el primer descenso de este tipo desde la primera edición del Informe Mundial sobre Salarios en 2008. Si se excluye de los cálculos a China, donde el crecimiento salarial es mayor que en la mayoría de los países, la caída estimada de los salarios reales durante el mismo periodo es de un -1,4 por ciento. Entre los países del G20, que representan alrededor del 60 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo, se estima que los salarios reales en el primer semestre de 2022 disminuyeron un -2,2 por ciento en las economías avanzadas, mientras que en las economías emergentes el crecimiento salarial se desaceleró, pero mantuvo un valor positivo del 0,8 por ciento. Esto indica claramente que los salarios nominales de muchos países no se han ajustado lo suficiente en el primer semestre de 2022 para compensar el aumento del costo de la vida.

La erosión de los salarios reales ha venido a agravar algunas pérdidas salariales importantes sufridas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19. Aunque los salarios medios a nivel mundial aumentaron un 1,5 por ciento en 2020 y un 1,8 por ciento en 2021, el incremento registrado en 2020, durante la etapa más virulenta de la pandemia, se debió en gran medida a la pérdida de puestos de trabajo y al cambio en la composición del empleo en algunos grandes países, como los Estados Unidos de América. En esos países, la mayoría de los trabajadores que perdieron el empleo y, por ende, su fuente de ingresos durante la pandemia eran empleados con salarios bajos, mientras que sus homólogos mejor remunerados siguieron trabajando, lo que empujó al alza el salario medio estimado. Como resultado del «efecto de composición» observado en algunos países, el promedio del salario real en las economías avanzadas del G20 se disparó un 1,7 por ciento en 2020, el mayor crecimiento sala- rial registrado en muchos años, mientras que en 2021 se incrementó en una tasa mucho menor, del 0,4 por ciento. En las economías emergentes del G20, donde los efectos adversos de la crisis de la COVID-19 fueron más visibles en los salarios y las horas trabajadas que en el número de trabaja- dores empleados, el crecimiento medio del salario real se desaceleró del 3,4 por ciento en 2019 al 2,4 por ciento en 2020, tras lo cual repuntó al 4,5 por ciento en 2021.

2.2. Tendencias salariales a nivel regional

Cabe distinguir las siguientes tendencias salariales a nivel regional:

- En América del Norte (Canadá y Estados Unidos) el efecto de composición fue muy acentuado en 2020, cuando se produjo un aumento repentino de los salarios reales medios del 4,3 por ciento. A partir de ese año, el crecimiento salarial se redujo al 0 por ciento en 2021 y cayó al -3,2 por ciento en el primer semestre de 2022.

- En la región de América Latina y el Caribe el efecto de composición fue también muy visible, ya que los salarios reales aumentaron un 3,3 por ciento en 2020. Posteriormente, el crecimiento salarial se situó en valores negativos del -1,4 por ciento en 2021 y del -1,7 por ciento en el primer semestre de 2022.

- En la Unión Europea, donde los planes de mantenimiento del empleo y los subsidios salariales protegieron en gran medida los puestos de trabajo y los niveles salariales durante la pandemia, el crecimiento del salario real se ralentizó hasta situarse en el 0,4 por ciento en 2020, repuntó hasta el 1,3 por ciento en 2021 y volvió a caer, esta vez un -2,4 por ciento, durante el primer semestre de 2022.

- En Europa Oriental el crecimiento del salario real se desaceleró, cifrándose en el 4,0 por ciento en 2020 y el 3,3 por ciento en 2021, tras lo cual se desplomó hasta el -3,3 por ciento en el primer semestre de 2022.

- En la región de Asia y el Pacífico, el crecimiento del salario real se desaceleró hasta alcanzar el nivel del 1,0 por ciento en 2020, ascendió al 3,5 por ciento en 2021 y volvió a decrecer en el primer semestre de 2022, cifrándose en el 1,3 por ciento.

- Por lo que se refiere a Asia Central y Occidental, el crecimiento del salario real sufrió una disminución del -1,6 por ciento en 2020, se recuperó con fuerza en 2021 y se ralentizó hasta el nivel del 2,5 por ciento en el primer semestre de 2022.

- En África los datos indican una brusca caída del crecimiento del salario real del -10,5 por ciento en 2020, seguida de una etapa ascendente todavía en valores negativos, a saber, del -1,4 por ciento en 2021 y del -0,5 por ciento en el primer semestre de 2022.

- Las tendencias salariales en los Estados Árabes son provisionales, pero las estimaciones apuntan a un bajo crecimiento salarial del 0,8 por ciento en 2020, del 0,5 por ciento en 2021 y del 1,2 por ciento en 2022.

2.3. Índices salariales en las economías del G20

Si se examina el crecimiento del salario real en el conjunto de los países del G20 durante un periodo más largo, de 2008 a 2022, se observa que las tasas más altas corresponden a China, donde el salario mensual real en 2022 equivalía a unas 2,6 veces su valor real en 2008. En cuatro países -Italia, Japón, México y Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte- resulta que el salario real fue más bajo en 2022 que en 2008. 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, da como resultado un salario medio simple de unos 4 000 dólares mensuales en las economías avanzadas del G20 y de aproximada- mente 1 800 dólares mensuales en las economías emergentes del G20.

2.4. Tendencias de los salarios y de la productividad en los países de ingresos altos

El crecimiento de la productividad es un importante factor que condiciona el crecimiento del salario real. Como se ha señalado en ediciones anteriores del Informe Mundial sobre Salarios, el crecimiento medio de los salarios ha ido a la zaga del crecimiento medio de la productividad laboral desde principios de la década de 1980 en varias grandes economías desarrolladas. En el presente informe se muestra que, desde el año 2000, el crecimiento del salario real ha sido inferior al de la productividad en 52 países de ingresos altos sobre los que se tienen datos. Pese a que la diferencia se redujo momentánea- mente a raíz del brusco descenso del crecimiento de la productividad laboral durante 2020, la erosión del salario real en la primera mitad de 2022, junto con un crecimiento positivo de la productividad, ha vuelto a ensanchar la distancia entre productividad y crecimiento salarial. En efecto, la brecha alcanzó en 2022 su punto de mayor amplitud desde el inicio del siglo XXI, pues el crecimiento de la productividad se situó 12,6 puntos porcentuales por encima del crecimiento de los salarios.

3. MÁS ALLÁ DE LOS PROMEDIOS: LA INFLACIÓN AFECTA EN MAYOR MEDIDA AL PODER ADQUISITIVO DE LAS PERSONAS CON SALARIOS BAJOS

3.1. El costo de la inflación en la distribución de los ingresos

A menudo se evalúan los efectos de la inflación par- tiendo de la premisa de que el aumento del costo de la vida es el mismo para todos los hogares. Sin embargo, el informe pone de manifiesto que la inflación puede repercutir más en el costo de la vida de los hogares con menores ingresos. Ello es así porque esos hogares dedican la mayor parte de sus ingresos a la adquisición de bienes y servicios esenciales, que suelen estar sujetos a mayores subidas de precios que los artículos no esenciales.

En México, por ejemplo, los hogares del decil inferior de la distribución de ingresos (es decir, el 10 por ciento de los hogares con ingresos más bajos) gastan el 42 por ciento de su renta en alimentos, mientras que los del decil superior solo dedican el 14 por ciento de sus ingresos a esa partida. La comparación de la evolución de los precios de distintos grupos de artículos con la del índice de precios al consumo (IPC) general de un centenar de países de todos los grupos regionales indica que los precios de los alimentos, la vivienda y el transporte han aumentado más rápidamente que el IPC general. Al estimar en el informe la variación del costo de la vida entre 2021 y 2022 en cada decil de la distribución de ingresos de los hogares, se constata que el aumento del costo de la vida en los hogares de ingresos bajos puede ser entre 1 y 4 puntos porcentuales superior al que soportan los hogares de ingresos altos.

Eso significa que, aun en el supuesto de que se ajustaran los salarios para compensar el aumento del costo medio de la vida medido por el IPC, los hogares de ingresos bajos seguirían sufriendo una erosión del poder adquisitivo de los salarios de los trabajadores en muchos países.

3.2. La inflación merma el poder adquisitivo del salario mínimo

El salario mínimo es un instrumento muy utilizado en todo el mundo para proteger los ingresos y el poder adquisitivo de los trabajadores peor remunerados y de sus familias. Sin embargo, debido al efecto acelerado de la inflación, en varios países el salario mínimo ha disminuido en términos reales, incluso si se calcula en relación con el IPC medio. Por ejemplo, durante el periodo 2020-2022, el salario mínimo disminuyó en términos reales debido al aumento de la inflación en Bulgaria, España, los Estados Unidos, el Reino Unido, la República de Corea y Sri Lanka. Estas tendencias indican que la crisis del costo de la vida perjudica especialmente a los trabajadores peor remunerados.

4. ¿CUÁLES HAN SIDO LOS EFECTOS DE LA CRISIS DE LA COVID-19 Y DE LA INFLACIÓN SOBRE LA MASA SALARIAL QUE PERCIBEN LAS MUJERES Y LOS HOMBRES?

4.1. Evolución de la masa salarial en la etapa anterior y durante la crisis de la COVID-19

La erosión del salario real debida a la inflación se suma a las importantes pérdidas salariales soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19, que no se aprecian en los datos relativos al salario medio. Así pues, en el informe se analiza también la evolución de la masa salarial en términos reales (esto es, la suma de todos los salarios percibidos por los empleados, ajustados a la inflación) desde 2019. El análisis pone de manifiesto que la combinación de las pérdidas de puestos de trabajo, la reducción de horas trabajadas y los ajustes en los salarios por hora durante la crisis se tradujo en una acumulación de pérdidas de ingresos para los asalariados y sus familias en muchos países.

A partir de los datos de 28 países representativos de diferentes regiones y grupos de ingresos, se concluye que en 20 de esos países la masa salarial disminuyó entre un 1 y un 26 por ciento durante el año 2020. La reducción media del total de la masa salarial en la muestra de 28 países fue del 6,2 por ciento, lo que equivale a la pérdida de tres semanas de salario, en promedio, por cada asalariado. Entre los 21 países sobre los que se tienen datos correspondientes a 2020 y a 2021, la disminución de la masa salarial equivale a cuatro semanas de salario en 2020 y a dos semanas en 2021, lo que supone una pérdida acumulada de seis semanas de salario en esos dos años. La reducción de la masa salarial en términos reales fue más abrupta en los países de ingresos bajos y medianos que en los de ingresos altos, donde los planes de mantenimiento del empleo y los subsidios salariales sostuvieron los niveles de empleo asalariado y de salarios nominales durante los periodos de confinamiento, incluso cuando disminuyó el número de horas trabajadas.

4.2. Descomposición de la variación de la masa salarial de mujeres y hombres

Al analizar las contribuciones de los distintos componentes -a saber, los cambios relativos a la situación en el empleo (incluidos los puestos de trabajo y las horas trabajadas), la variación del salario nominal y los cambios debidos a la inflación- se observa que la pérdida de empleo fue el factor que más influyó en la variación de la masa sala- rial durante 2020. Ahora bien, en muchos países el porcentaje de disminución de la masa salarial fue menor que la caída del empleo, porque las personas que perdieron sus puestos de trabajo tendían a ser trabajadores peor remunerados. En 2021, el segundo año de la pandemia, los resultados agregados del empleo empezaron a mejorar, pero la descomposición muestra la fuerte irrupción de la crisis inflacionaria como factor que lastra el crecimiento de la masa salarial. Las estimaciones de una treintena de países indican que la contribución de la inflación al descenso del total de la masa salarial osciló entre el 1 y el 18 por ciento. En 2022 la inflación ha pasado a ser el factor dominante que empuja a la baja la masa salarial. Así, en los 12 países sobre los que se tienen datos hasta los primeros trimestres de 2022, la inflación ha erosionado el total de la masa salarial en términos reales, con una contribución que oscila entre el 2,2 y el 18,2 por ciento.

Cuando se examina el total de la masa salarial de mujeres y hombres por separado, las estimaciones indican que las pérdidas de empleo (incluidos los puestos de trabajo y las horas trabajadas) entre 2020 y 2022 fueron mayores para las mujeres, especialmente en 2020, aunque los niveles de empleo durante los dos últimos años se recuperaron para los trabajadores de uno y otro género. Al mismo tiempo, y especialmente durante 2020, el incremento del salario medio fue mayor en el caso de las mujeres. Este dato indica que la concentración de la pérdida de empleo en el grupo de trabaja- doras con baja remuneración fue aún más marcada que entre sus homólogos de género

masculino, lo que provocó un mayor efecto de composición y, por lo tanto, un salto más brusco en la evolución del salario medio de las mujeres. Así pues, a pesar de perder un mayor número de puestos de trabajo que los hombres en casi todos los países, sobre todo durante el año 2020, las mujeres sufrieron una menor disminución de la masa salarial.

La contribución de la inflación a la erosión de la masa salarial resultó ser similar para hombres y mujeres, especialmente en 2021 y 2022.

4.3. Los salarios y el empleo en la distribución salarial de la economía formal e informal

Asimismo, el análisis muestra una incidencia des- proporcionada de ambas crisis tanto en el empleo como en los salarios de los trabajadores con niveles retributivos más bajos y de los trabajadores de la economía informal. En el informe se clasifica a los trabajadores asalariados según sus ingresos mensuales en cinco grupos: uno que representa el 20 por ciento inferior de la distribución salarial, otro que corresponde al 20 por ciento superior y tres grupos intermedios del 20 por ciento cada uno. En 8 de los 11 países, la pérdida de puestos de trabajo en 2020 fue mayor en los dos primeros grupos peor remunerados, mientras que en 7 de los 11 países los trabajadores del grupo peor remunerado percibieron salarios nominales y reales más bajos en relación con 2019. De manera análoga, la pérdida de puestos de trabajo entre los asalariados del sector informal fue mayor que entre los asalariados del sector formal.

5. DESIGUALDAD Y BRECHA SALARIAL DE GÉNERO

5.1. Desigualdad salarial

¿Cómo ha evolucionado la desigualdad salarial en los últimos años? Tras una primera observación de diversas estimaciones de la desigualdad basadas en datos de países pertenecientes a diferentes regiones y grupos de ingresos, no cabe dar una respuesta general a esta pregunta. En 10 de los 22 países estudiados la desigualdad de los salarios mensuales aumentó, mientras que disminuyó en los 12 países restantes. El sentido del cambio en la desigualdad de los salarios mensuales (positivo o negativo) concuerda con el sentido del cambio en la desigualdad de los salarios por hora en la mayoría de los países, con muy contadas excepciones.

La reducción de la desigualdad salarial en algunos países puede deberse, al menos en parte, a un efecto de composición. Si la mayoría de los trabajadores que perdieron el empleo durante la crisis de la COVID-19 tenían bajos niveles retributivos, es posible que los indicadores de desigualdad salarial muestren una evolución descendente como resultado de una distribución salarial más comprimida entre los empleados restantes. A fin de investigar esta hipótesis, en el informe se desglosan las variaciones de la desigualdad salarial entre las que se deben a efectos de composición y las que tienen su origen en un componente «estructural» (compresión salarial resultante, por ejemplo, de un salario mínimo más alto). Los resultados no son concluyentes, pues aproximadamente la mitad de los países muestran un aumento de la desigualdad estructural, en tanto que la otra mitad presenta una disminución. Sin embargo, el ejercicio de descomposición pone de manifiesto en algunos países la presencia de desigualdades salariales estructurales que pueden acentuarse con el tiempo, a medida que se recuperan los niveles de empleo y desaparece paulatinamente el efecto de composición de los datos. A menos que se aborden esos aspectos estructurales, existe el riesgo de que la crisis de la COVID-19 deje una «cicatriz» en forma de mayor desigualdad salarial en los mercados de trabajo.

En este punto, conviene señalar que una disminución de la desigualdad salarial no conlleva necesaria- mente una disminución de la desigualdad general de los ingresos. Cuando un efecto

de composición comprime la distribución salarial -por ejemplo, cuando los trabajadores de baja remuneración pierden sus puestos de trabajo- puede aumentar el desempleo en los hogares de bajos ingresos, lo que acrecienta la desigualdad de los ingresos.

5.2. Brecha salarial de género

En conjunto, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no presentan variaciones sustanciales desde los años inmediatamente anteriores al comienzo de la pandemia. Las estimaciones expuestas en el Informe Mundial sobre Salarios 2018/19 indicaban una brecha salarial media mundial entre hombres y mujeres de aproximadamente el 20 por ciento, según los datos de 80 países. En la presente edición se examina la evolución de la brecha salarial de género en una muestra más reducida de países y se observan muy pocos cambios entre 2019 y 2021-2022. En el conjunto de los 22 países objeto de estudio, la brecha salarial de género ponderada por factores aumentó en 9 países y disminuyó en 13. Por lo general, la crisis de la COVID-19 no tuvo una gran repercusión en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Las estimaciones basadas en el salario medio por hora muestran un descenso medio de 0,6 puntos porcentuales en los 22 países, mientras que las estimaciones basadas en los ingresos medios mensuales indican un aumento inferior a 0,1 puntos porcentuales. Dado que las diferencias salariales entre hombres y mujeres siguen siendo elevadas en todos los países y regiones, es necesario redoblar los esfuerzos para hacer frente a las desigual- dades de género en el mercado de trabajo.

6. DEBATE DE POLÍTICAS

Cuando apenas empezaba a consolidarse la recuperación de la crisis de la COVID-19, el creciente impacto de una grave crisis inflacionaria generalizada, junto con una desaceleración mundial del crecimiento económico (debida en parte a la guerra de Ucrania y a la crisis energética mundial), ha empujado el crecimiento del salario real a cifras negativas en muchos países y regiones. En este contexto, se hace más necesario que nunca adoptar medidas destinadas a mantener el nivel de vida de los trabajadores asalariados y de sus familias. En la última sección del informe se pasa revista a las opciones de política y a las respuestas frente a la crisis del costo de la vida.

A partir del segundo trimestre de 2022, la respuesta de los bancos centrales y demás autoridades monetarias de todo el mundo a la presente crisis inflacionaria ha consistido, sobre todo, en subir los tipos de interés para evitar que la inflación alcance cotas aún más elevadas. Sin embargo, existe el riesgo de que la política monetaria restrictiva provoque resultados adversos para determinados segmentos demográficos y, a la vez, desencadene un periodo de recesión. Aunque los bancos centrales son conscientes de ese riesgo, el escenario alternativo de presión inflacionaria continuada se considera aún más indeseable. Una cuestión fundamental a este respecto es si cabe prever una espiral de precios y salarios. Sobre una base empírica, en el informe se constata que los salarios nominales no están compensando la inflación cuantificada por el IPC y que la diferencia entre el crecimiento salarial y el crecimiento de la productividad laboral en los países de ingresos altos sigue en aumento, con un incremento de la productividad laboral en el primer semestre de 2022 y una caída de los salarios en términos reales. Por lo tanto, parece que en muchos países hay margen para aumentar los salarios sin temor a generar una espiral de precios y salarios.

Dado que 327 millones de asalariados antes de la pandemia, es decir, el 19 por ciento de todos los asalariados del mundo, percibían unos ingresos equivalentes o inferiores al salario mínimo por hora, un ajuste adecuado del salario mínimo ayudaría a mejorar significativamente el nivel de vida de los hogares con ingresos bajos en la presente crisis del costo de la vida. El hecho de que el 90 por

ciento de los Estados Miembros de la OIT cuenten con sistemas de salario mínimo pone de relieve la importancia de este mecanismo como herramienta de justicia social. El salario mínimo puede proteger a los trabajadores peor remunerados frente a la pérdida de poder adquisitivo en épocas de alta inflación. Sin embargo, para que el salario mínimo resulte eficaz, es necesario ajustarlo periódicamente teniendo en cuenta, además de los factores económicos, las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Este proceso de ajuste debe llevarse a cabo con el concurso de los interlocutores sociales en el marco de un diálogo social fundamentado en datos empíricos, de con- formidad con el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131).

Un diálogo social sólido, que incluya procesos de negociación colectiva, puede ser decisivo para aplicar ajustes salariales en tiempos de crisis. A tal efecto, el requisito previo es una representación adecuada de las voces de los empleadores y los trabajadores. Además, el diálogo social puede beneficiarse del uso de datos empíricos sólidos que fundamenten las negociaciones bipartitas o tripartitas. El presente informe pone de relieve la importancia de utilizar datos pertinentes para examinar la incidencia de la crisis de la COVID-19 en la situación laboral de los asalariados. En particular, los datos pueden servir para desentrañar los efectos de composición del empleo en los resultados salariales, lo que permite comprender con mayor exactitud cómo ha afectado la crisis a los empleados a lo largo de la distribución salarial.

Otras políticas que pueden aliviar el impacto de la crisis inflacionaria en los hogares van desde las medidas dirigidas a grupos específicos, como los vales que se conceden a los hogares de bajos ingresos para que puedan adquirir bienes esenciales, hasta intervenciones más generales destinadas a reducir el costo de la vida para todos los hogares, como la reducción (a menudo temporal) de los impuestos indirectos sobre bienes y servicios. Por ejemplo, muchos gobiernos proporcionan a los hogares de bajos ingresos vales de energía para ayudarles a afrontar la actual crisis energética. Los recortes del impuesto sobre el valor añadido también pueden mitigar la carga inflacionaria de los hogares y contribuir al control de la inflación. Algunos países gravan a las empresas del sector petrolero y gasista con impuestos extraordinarios para sufragar el costo de esas medidas.

Queda mucho por hacer para seguir reduciendo las desigualdades salariales entre hombres y mujeres en el mundo laboral. Entre otras cosas, es necesario subsanar la parte de la brecha salarial de género que puede explicarse por los atributos de las mujeres en el mercado de trabajo, con medidas tales como la mejora de la situación educativa de las mujeres y la lucha por una distribución más equitativa de mujeres y hombres en los distintos sectores y ocupaciones. Conviene abordar asimismo otros factores inherentes a la brecha salarial de género, en particular mediante la reducción de las diferencias salariales asociadas a la maternidad, el aumento de los salarios en los sectores y ramas de actividad feminizados e infravalorados, y la aplicación de marcos jurídicos y políticas que fomenten la transparencia salarial en las empresas con miras a erradicar la discriminación. Todos los países deberían hacer uso de plataformas como la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial, iniciativa impulsada conjuntamente por la OIT, ONU-Mujeres y la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos desde 2017, lo que les permitiría no solo conocer fructíferas experiencias de medición y control de las diferencias salariales a nivel nacional, sino también familiarizarse con las herramientas que se aplican en algunas economías importantes y entender cuáles son más eficaces para reducir la discriminación salarial de género.

A pesar de la incertidumbre generada por la crisis sanitaria y, más recientemente, por el estallido de la guerra en Ucrania, es importante perseverar en los esfuerzos de financiación mundial y en la movilización de recursos destinados a avanzar en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible tratan de construir un mundo sin pobreza extrema y con igualdad de oportunidades para que todas las personas puedan desarrollar

su potencial. En consecuencia, el Secretario General de las Naciones Unidas presentó en 2021 una agenda de propuestas clave, agrupadas en 12 compromisos, que en conjunto tratan de rea- firmar la solidaridad mundial como forma de supe- ración de las crisis. Una de las propuestas clave que se recogen en Nuestra Agenda Común, como se titula el documento, es la de reforzar el trabajo decente. Algunas medidas pertinentes para la consecución de varios Objetivos de Desarrollo Sostenible, como la creación de empleo con un salario decente y políticas que garanticen unas condiciones sala- riales adecuadas, pueden contribuir de forma vital al logro de la justicia social.