
**Política económica y redistribución: hacia
una nueva arquitectura “pre-distributiva” de la
política de rentas**

*Carlos Ochando Claramunt*¹
Universidad de Valencia

Recibido: 28-07-2020

Revisado: 21-09-2020

Aceptado: 02-10-2020

¹ carlos.ochando@uv.es

Política económica y redistribución: hacia una nueva arquitectura “pre-distributiva” de la política de rentas

Resumen. El presente trabajo diseña una política de rentas que podríamos llamar “pre-distributiva”. Su principal objetivo es describir la arquitectura de una política de rentas amplia, que tendría, básicamente, tres pilares: a) el reforzamiento de la capacidad redistributiva de la negociación colectiva, b) el establecimiento de una “norma salarial redistributiva” coordinada a nivel europeo y c) el aumento del Salario Mínimo Interprofesional. Dicha política de rentas podría contribuir a una distribución más equitativa de las rentas primarias del trabajo.

Palabras Claves: Políticas de rentas; Pre-distribución; Negociación colectiva; Salarios; Salario Mínimo Interprofesional.

Clasificación JEL: E24; E64; J3; J51; J52.

Economic policy and redistribution: towards a new "pre-distributive" architecture of income policy

Abstract. The present paper designs an income policy that we could call "pre-distributive". Its main objective is to describe the architecture of a broad income policy, which would basically have three pillars: a) the strengthening of the redistributive capacity of collective bargaining, b) the establishment of a coordinated "redistributive wage standard" at European level and c) the increase in the Interprofessional Minimum Wage. Such an income policy could contribute to a more equitable distribution of primary labor income.

Keywords: Income policies; Pre-distribution; Collective bargaining; Wages; Interprofessional Minimum Wage.

JEL codes: E24; E64; J3; J51; J52.

1. Introducción

Tradicionalmente, la ciencia económica ha estado muy centrada en el análisis de los instrumentos, efectos y consecuencias de las políticas redistributivas, entendiendo por éstas las que persiguen la corrección “ex-post” de las desigualdades mediante la recaudación de impuestos (progresivos) y la provisión de transferencias monetarias y en especie (educación, sanidad, prestación de desempleo, pensiones, etc...). Son políticas económicas y sociales que provocan cambios, fundamentalmente, en la renta disponible de los hogares.

Numerosos estudios han señalado los límites en la eficacia de estas políticas redistributivas. Entre estos límites destacan: a) la globalización de las economías, b) el considerable tamaño alcanzado por algunos Estados, c) la competencia fiscal entre países, d) el elevado endeudamiento público, e) los límites al aumento de los impuestos, f) el debilitamiento del crecimiento económico inclusivo, g) los incentivos perversos y los efectos indeseados, h) la llamada redistribución “endogámica” que deja al margen los extremos de la distribución de la renta y la riqueza; entre otros.

Recientemente, y tomando en consideración estos límites, ha aparecido un nuevo paradigma (o no tan nuevo) que trata de reconfigurar la nueva arquitectura de las políticas económicas y sociales: el paradigma de la “predistribución”. Habitualmente este paradigma no considera la importancia que puede tener la política de rentas en esta nueva estrategia distributiva. En el presente trabajo se defiende que una política de rentas “pre-distributiva” contribuiría a una distribución más equitativa de las rentas primarias del trabajo y, con ello, a un crecimiento económico más sostenido y estable.

La estructura del trabajo es la siguiente. En primer lugar, se presenta el paradigma de la “predistribución” (apartado 2). En el apartado 3, se diseñan las líneas programáticas de una política de rentas en el contexto de la “predistribución”, la cual tendría, básicamente, tres pilares básicos: a) el reforzamiento de la capacidad redistributiva de la negociación colectiva, b) el establecimiento de una “norma salarial redistributiva” coordinada entre todos los países miembros de la Unión Económica y Monetaria y c) el aumento del Salario Mínimo Interprofesional. El apartado 4 realiza una propuesta de política redistributiva más amplia y compleja, incorporando otras herramientas redistributivas. El trabajo finaliza con un apartado de conclusiones.

2. El paradigma de la predistribución

El término “predistribución” puede inducir a algún tipo de confusión o a un uso muy diferente según el significado o acepción dada por cada autor. Considerando que el núcleo central de la distribución se realiza en el ámbito del mercado (de trabajo), podríamos pensar que la “predistribución” es lo que podemos hacer antes de la distribución de la renta realizada en el ámbito del mercado (laboral). Sin embargo, el término de predistribución se suele definir en contraposición a la post o re-distribución realizada por el Estado con los mecanismos fiscales tradicionales. En ese sentido, y como veremos más adelante, la predistribución suele hacer referencia a los mecanismos o herramientas de intervención dirigidas a modificar la distribución en origen de la renta. Es decir, aquellas herramientas de intervención dirigidas directamente al mercado de trabajo y a la actividad económica, origen de la distribución primaria de la renta y la riqueza. La propuesta esencial de este paradigma es que los agentes

públicos deben actuar sobre las causas de la desigualdad “*ex ante*”, y no “*ex post*”². Es decir, según sus defensores las políticas públicas deben ir dirigidas a modificar la distribución primaria de la renta en el origen, corrigiendo directamente las causas de la desigualdad. Ello pasaría, de manera inevitable, por la regulación de las condiciones en el mercado de trabajo, la formación y capital humano, el aumento de la productividad, el fortalecimiento de la negociación colectiva y un largo etcétera de medidas. Es decir, la predistribución parte de la idea de que el Estado tiene que evitar las desigualdades (en sus orígenes y/o causas), *ex-ante* a que ocurran y no tanto corregirlas *ex post* a través de impuestos, gasto público y/o subsidios y prestaciones públicas. Otra definición de esta propuesta puede ser la siguiente: la actuación del Estado no debe consistir en corregir las diferencias de rentas producidas por el mercado, sino modificar el propio funcionamiento del mercado para que genere menos desigualdades. Como escriben Chwalisz y Diamond (2015: 3), es “una propuesta política en la que el Estado trata de prevenir las desigualdades desde el principio, es decir, desde su propia creación en el mercado, en lugar de depender completamente de los mecanismos tradicionales de redistribución como impuestos y gastos (...). El objetivo de la política predistributiva es promover reformas en el mercado que inciten a una distribución más equitativa del poder económico, de los activos y los beneficios (...) sin sacrificar el crecimiento a largo plazo y la productividad”.

Estos mismos autores, argumentan que la predistribución prioriza tres principios básicos:

- a) la promoción de la eficiencia económica;
- b) la justicia social (mercados más igualitarios y no sólo una mera compensación a los “perdedores”) y
- c) un nuevo modelo de crecimiento económico sostenible e inclusivo.

La figura 1 muestra los tres ámbitos en los que desarrollar los mecanismos predistributivos en el mercado de trabajo. Como se puede observar, y siguiendo a Zubero (2017), existen tres ámbitos de actuación: 1) la creación del empleo, 2) las condiciones de trabajo y 3) los resultados del empleo. Tres ámbitos que se reforzarían e interactuarían mutuamente.

Figura 1
Tres ámbitos para el desarrollo de los mecanismos pre-distributivos



Fuente: Basado en Zubero (2017 : 163).

² Chwalisz y Diamond (2015) y Diamond (2013). Un buen resumen en español de este enfoque puede encontrarse en Zalakain y Barragué (2017).

Las figuras 2 y 3 desarrollan las medidas que podrían constituir una reforma estructural del mercado de trabajo desde este nuevo paradigma. Como se puede observar el margen para aplicar reformas estructurales del mercado de trabajo (diferentes al modelo de la flexibilidad/precariedad laboral) es muy amplio.

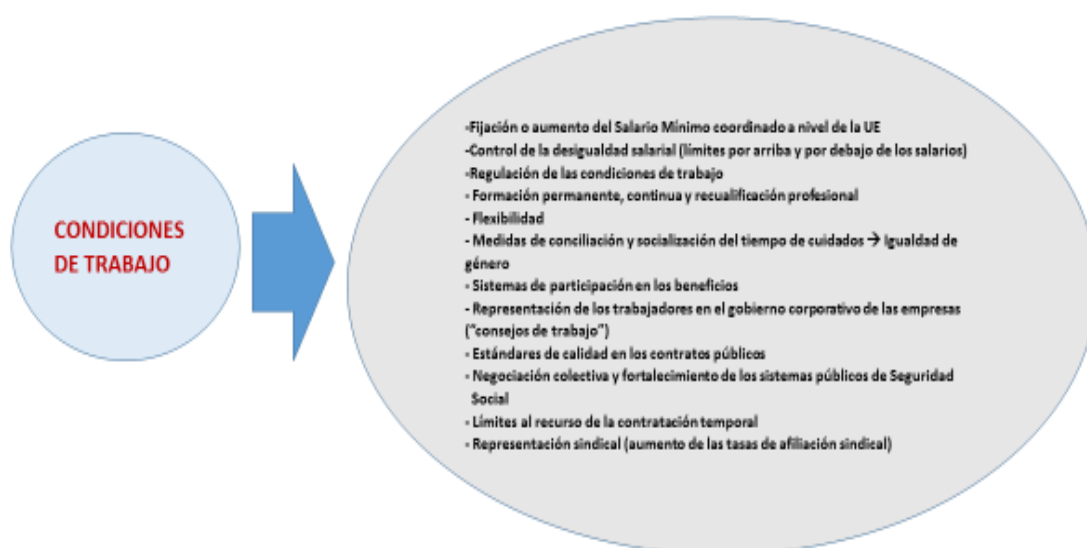
Figura 2
Medidas pre-distributivas en el ámbito de la creación de empleo



Fuente: Basado en Zubero (2017 : 163).

1

Figura 3
Medidas pre-distributivas en el ámbito de las condiciones de trabajo



Fuente: Basado en Zubero (2017 : 163).

1

Si nos fijamos en la Figura 3, entre las múltiples medidas que mejorarían las condiciones de trabajo, sin duda, hay dos que, desde una perspectiva de la política de rentas “amplia”, tendrían una importancia fundamental:

- a) los límites al aumento de la dispersión salarial y
- b) la participación de los trabajadores en los beneficios.

Ambos instrumentos han sido muy poco explorados en la aplicación práctica de los modelos de negociación colectiva. Si consideramos que uno de los objetivos centrales de una política de rentas “pre-distributiva” es la reducción de la desigualdad salarial, los límites al crecimiento salarial deberían ser una pieza central en la negociación colectiva. Tales límites se deberían de aplicar tanto por arriba como por abajo del abanico salarial³. Hein (2011) señala que una estrategia de recuperación basada en los salarios debe ir acompañada, además de la estabilización y mejora del poder de negociación de los sindicatos, de la limitación de las tendencias hacia el aumento de la dispersión salarial y de la reducción de los gastos generales de las empresas, en especial, los salarios de los altos directivos, los pagos de intereses y los reclamos de ganancias de los poseedores de las riquezas financieras.

Por otro lado, una de las medidas con mayor potencial “pre-distributivo” sería el fomento de la gestión de los trabajadores y la participación en los beneficios de las empresas (Chwalisz y Diamond , 2015, De Beer, 2015, O’Neill y Williamson, 2012, Oakeshott, 2000)⁴. No obstante, y si exceptuamos las empresas cooperativas, no ha sido frecuente que, en las empresas capitalistas, los trabajadores tengan representación en el “gobierno corporativo” para participar en los beneficios empresariales (“consejos de trabajo”).

3. La política de rentas en el contexto de la “pre-distribución”

La política de rentas ha demostrado sobradamente, en décadas pasadas, su eficacia como instrumento de política anti-inflacionista (junto con otros instrumentos de política económica). Sin embargo, potencialmente, siempre tuvo un segundo objetivo en paralelo al control de la inflación: la mejora de la distribución funcional primaria de la renta. Este objetivo, en la praxis, se ha mantenido, más bien, como un objetivo “retórico”. En contadas ocasiones se ha convertido en un objetivo prioritario de las políticas de rentas aplicadas en los países europeos desarrollados.

En el contexto de los países de la UE, el actual periodo de bajo crecimiento económico y bajos niveles de precios -en ocasiones, rozando la deflación- puede, nuevamente, revitalizar el uso del instrumento de la política de rentas, pero con objetivos diferentes a los que han predominado en el pasado. La política salarial y de rentas no debería limitarse a contribuir a alcanzar el objetivo anti-inflacionista (objetivo clásico y tradicional de este instrumento de la política económica), sino a garantizar la estabilidad de precios, el crecimiento económico y una distribución funcional primaria de la renta más equitativa (Sardoni, 2011; Arestis y Sawyer, 2013).

En el presente trabajo se defiende que una política de rentas “pre-distributiva” contribuiría a una distribución más equitativa de las rentas primarias del trabajo y, con ella,

³ Los límites por arriba del salario implica limitar los salarios de los altos ejecutivos, directivos y consejeros de las empresas (Chwalisz y Diamond , 2015; Gregg, 2015, De Beer, 2015 y Manning, 2015).

⁴ Referencias para el caso español se pueden encontrar en Aragón (1998).

un crecimiento económico más sólido⁵. La instrumentación de esta política de rentas tendría, básicamente, tres pilares:

- a) el fortalecimiento de la capacidad redistributiva de la negociación colectiva,
- b) el establecimiento de una “*norma salarial redistributiva*” coordinada a nivel europeo entre los países de la zona euro y
- c) el aumento del Salario Mínimo Interprofesional.

3.1. *Reforzamiento de la capacidad redistributiva de la negociación colectiva*

Una de las explicaciones del aumento de la desigualdad salarial en las economías desarrolladas, además del progreso tecnológico y la globalización, es la pérdida de poder de negociación de los sindicatos frente al capital (Bazillier, 2015). Según Jaumotte y Osorio (2015), la debilidad de la negociación sindical de los salarios, el declive de la densidad sindical (tasa de afiliación sindical de la fuerza de trabajo), la erosión de los salarios mínimos (en relación a los salarios medianos de la economía) y la ampliación de los convenios colectivos a los miembros no sindicalizados (esto último por el posible aumento del desempleo estructural de la economía) están fuertemente asociadas con el incremento de la desigualdad, entendida ésta, como el aumento del porcentaje de renta que captan las rentas más altas de la distribución⁶.

En el reciente trabajo de Guschanski y Onaran (2020) se señala que -más que la globalización o el progreso tecnológico- la creciente desigualdad observada en los países desarrollados se debe a los cambios experimentados en el poder de negociación entre el capital y los trabajadores. Es el desequilibrio del poder a favor de la empresa lo que explica la reducción del peso de los salarios en la renta nacional, en prácticamente, todos los países de la OCDE. Y van más allá, los autores del trabajo diseñan unas líneas de política económica para revertir esta situación. Entre ellas (Guschanski y Onaran, 2019 : 95-96):

- a) el fortalecimiento del poder de negociación de los trabajadores a través de la mejora de la legislación sobre los sindicatos, volviendo a regular el mercado laboral y ampliando la cobertura de la negociación colectiva;
- b) el incremento del salario mínimo legal y la puesta en marcha de procedimientos para lograr un aumento progresivo del salario mínimo hasta el nivel de un salario digno;
- c) mejorar y fortalecer la legislación sobre igualdad salarial y representación de las mujeres en la negociación colectiva;
- d) la reorientación de las políticas macroeconómicas con el objetivo de garantizar el pleno empleo y reequilibrar tanto las relaciones de poder en la negociación colectiva como la estructura de la economía;
- e) la reducción sustancial de la jornada laboral en paralelo con el crecimiento histórico de la productividad con compensación salarial;
- f) la implantación de un sistema impositivo diseñado adecuadamente y de una gobernanza corporativa que genere incentivos para reducir los pagos de dividendos y

⁵ En el trabajo de Ochando y Albert (2020) se delimitan los pilares teóricos de esta estrategia. Además, se incluye un trabajo empírico para el caso español.

⁶ Obviamente, los autores (pertenecientes al FMI) destacan otros factores para explicar tanto el incremento de la desigualdad como la menor capacidad redistributiva de los Estados, entre ellos, la desregulación financiera y las rebajas fiscales a las rentas más altas aplicadas en las últimas décadas en la mayoría de los países desarrollados.

las recompras de acciones e incremente los salarios en la línea con el crecimiento de la productividad.

Aunque algunas de estas estrategias trascienden el ámbito de la negociación colectiva, queda claro el peso que tiene la negociación colectiva en la estrategia de reducción de las desigualdades. Sin duda, una de las condiciones previas para implantar una política de rentas “pre-distributiva” sería el reforzamiento del poder de negociación de los trabajadores (Chwalisz y Diamond, 2015; Manning, 2015; Bazillier, 2015)⁷. El aumento de la capacidad de negociación salarial de los sindicatos serviría de pilar central para reconstruir la relación entre el crecimiento de la productividad y los salarios.

3.2. Establecimiento de una “norma salarial redistributiva” coordinada a nivel europeo

Existen varios sistemas de fijación salarial (a partir de la productividad, los beneficios pasados, los precios pasados y/o esperados, etc.). Una política de rentas, que persiga el objetivo redistributivo, debería aplicar una norma salarial que vincule los salarios reales con el aumento real de la productividad a medio y largo plazo o que, temporalmente, eleve los salarios por encima de la productividad para mejorar la distribución funcional de la renta. ¿Cuál puede ser esa regla salarial óptima? Esta pregunta no tiene una fácil respuesta, ya que una regla salarial no sólo debe garantizar una distribución equitativa de las ganancias de productividad (y además, reducir las disparidades salariales entre sectores), sino mantener estable la inflación y asegurar la competitividad-precio de la economía, entre otros objetivos.

Herr y Horn (2012) proponen una norma salarial consistente en que los salarios nominales se vinculen a la productividad macroeconómica a medio plazo más el objetivo de inflación establecido por el BCE. Para evitar efectos perniciosos sobre el empleo y la inflación, los autores defienden el uso de un indicador de productividad “ajustada cíclicamente” (Herr y Horn, 2012: 3).

Sería muy deseable que la aplicación de las políticas de rentas estuviera coordinada a nivel de la UE. En esta misma línea, algunos autores han planteado el establecimiento de una “regla de oro” dentro de la Unión Económica y Monetaria (Bibow, 2014; Flassbeck y Lapavitsas, 2013; Hein y Truger, 2009; Hein y Detzer, 2014; Stockhammer, 2011b; Stockhammer y Onaran, 2012). Esta “regla de oro” consistiría en alinear los salarios nominales a la evolución de los CLU y al objetivo de precios establecido para la zona euro. Desde este planteamiento, la política de rentas no debe abandonar el objetivo de una inflación estable.

La norma salarial que defienden Hein y Detzer (2014) es la siguiente⁸:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \rho^r \quad (1)$$

donde:

\hat{w}_j - Crecimiento del salario nominal del país j .

\hat{y}_j - Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo en el país j .

ρ^r - Objetivo de inflación para la zona euro.

⁷ Véase la propuesta de la Confederación Europea de Sindicatos que consideran a los salarios y la negociación colectiva como una fuente y motor de crecimiento económico y estabilidad económica (ETUC, 2014 : 16).

⁸ No obstante, si la estabilización del sector exterior se convierte en un objetivo prioritario de la política económica, y para contribuir a reequilibrar las cuentas corrientes dentro de la zona euro mediante el reajuste de la competitividad precio relativa, las políticas salariales en la UE tendrían que desviarse de esa norma durante un periodo de tiempo. El crecimiento del salario nominal en países con superávit por cuenta corriente tendría que exceder de la norma, mientras que el crecimiento de los salarios nominales en países con déficit por cuenta corriente no tendría que alcanzar esa norma.

En esta misma línea argumental, Stockhammer y Onaran (2012) plantean la siguiente norma salarial para los países de la zona euro:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \rho^r + \alpha (CLU_{ea} - CLU_j) \quad (2)$$

donde:

\hat{w}_j - Crecimiento del salario nominal en el país j .

\hat{y}_j - Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo en el país j .

ρ^r - Objetivo de inflación para la zona euro.

CLU_{ea} - Coste Laboral Unitario en la zona euro.

CLU_j - Coste Laboral Unitario en el país j .

Según los citados autores, esta “regla de oro salarial” contribuiría a alcanzar algunos objetivos deseables:

- a) evitar que los shocks exógenos dentro de la Unión Europea se resuelvan con ajustes en los niveles de competitividad entre los países miembros;
- b) garantizar un crecimiento de los salarios reales acorde con el crecimiento de la productividad;
- c) reducir la desigualdad, la pobreza y mitigar el fenómeno de los “trabajadores pobres” y
- d) garantizar un crecimiento suficiente de la demanda agregada y, por lo tanto, contribuir a impulsar el crecimiento económico y la creación de empleo.

Sin embargo, las anteriores reglas salariales de Hein y Detzer (2014) y Stockhammer y Onaran (2012) mantienen constante la distribución de la renta, bien porque su objetivo es mantener la inflación estable o bien para evitar que una pérdida de competitividad precio en alguna de las economías europeas justifique la aplicación de estrategias de devaluación salarial interna entre los países que constituyen la zona euro.

Logeay y Joebges (2018), asumiendo la misma regla salarial, demuestran que la implementación de la regla hubiera permitido reducir las divergencias en la zona euro - incluidos los desequilibrios por cuenta corriente entre esos mismos países-. Además, según los autores, si se quiere estabilizar la distribución funcional de la renta, también los beneficios (y los impuestos) deberían seguir una regla similar. Concluyen en su trabajo que “como la experiencia de los países periféricos muestra, no sólo los salarios, sino los beneficios tendrían que adherirse a dicha regla. Si los beneficios se incrementan más que la productividad y el objetivo de inflación del BCE, el porcentaje salarial podría decrecer, incluso en el caso de que los salarios se incrementen por encima de la regla salarial” (Logeay y Joebges, 2018: 13).

Chagny y Husson (2015: 318) dan un paso más allá a la regla de oro anteriormente descrita y plantean que la regla de negociación colectiva debe ser la siguiente: los incrementos salariales deben ser iguales al incremento de la productividad laboral más el objetivo de inflación y más el incremento de la eficiencia media del capital. La regla salarial quedaría de la siguiente manera:

$$\hat{w}_j = \hat{y}_j + \rho^T + \hat{x}_j \quad (3)$$

donde:

\hat{w}_j - Crecimiento del salario nominal del país j .

\hat{y}_j - Crecimiento de la productividad del trabajo a largo plazo en el país j .

ρ^T - Objetivo de inflación para la zona euro.

x_j - Crecimiento de la eficiencia media del capital en el país j .

Según los citados autores, la elección de la regla salarial óptima debe intentar conciliar lo que los autores llaman el “triángulo de incompatibilidad salarial”. Es decir, una regla que haga compatible tres objetivos centrales de la política de rentas (Chagny y Husson, 2015: 318-319): a) la distribución de las ganancias de productividad, b) la reducción de las desigualdades salariales entre sectores y c) el mantenimiento de la competitividad-precio.

Existe ya bastante evidencia empírica en las economías europeas del efecto positivo que tendría un aumento de los salarios a partir de alguna regla salarial como las anteriores. Por ejemplo, en el trabajo de Obst, Onaran y Nikolaidi (2017: 13) se demuestra que para el conjunto de la zona euro-15, un 1% de incremento del porcentaje de renta salarial sobre la renta nacional incrementaría el PIB en un 1,64%. Además, los países de la zona euro que muestran tener un mayor impacto de una caída de los beneficios sobre la renta nacional ajustada sobre el crecimiento económico son Grecia, Alemania y España⁹.

Para el caso de España, el trabajo de Ochando y Albert (2020) concluye que si queremos alcanzar la participación salarial en la renta nacional que la economía española disfrutaba en 1999 (47,01%), los salarios nominales deberían crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,42% anual en un horizonte de 5 años, un 0,70% anual durante los próximos 10 años o un 0,43% anual si nos damos un horizonte temporal de 15 años. Si el objetivo es alcanzar la renta salarial que la economía española tenía en 2008 (año de comienzo de la crisis económica), los salarios deben crecer por encima de la productividad y la inflación un 1,07% (en 5 años), un 0,53% (en 10 años) y un 0,32% (en 15 años).

Parece más que evidente que para aplicar cualquier norma salarial en una política de rentas “*pre-distributiva*” concertada se requieren de algunas condiciones que fortalezcan el modelo de relaciones laborales. Entre ellas, la mejora de las leyes sindicales, la extensión del alcance de los acuerdos de negociación colectiva, un alto grado de negociación salarial a nivel macroeconómico (extensión del alcance de los acuerdos de negociación colectiva), un mercado de trabajo organizado con sindicatos y asociaciones empresariales fuertes, el aumento de la capacidad de negociación salarial de los sindicatos (potenciando, por ejemplo, la afiliación sindical) y una participación activa de los gobiernos para facilitar los acuerdos o pactos sociales (Hein y Detzer, 2014: 13)¹⁰. Es obvio que la potencia de los efectos de la política de rentas también dependerá del nivel de cobertura de trabajadores que tenga la propia negociación colectiva. En ese sentido, los países europeos tienen niveles de cobertura muy desiguales y, en ocasiones, divergentes¹¹.

3.3. Fijación o aumento del Salario Mínimo Interprofesional

Uno de los instrumentos más potentes para aplicar una “*política de rentas pre-distributiva*” es el aumento del salario mínimo, acercando éste al salario medio de la economía (OIT, 2012; OECD, 2015 a). El debate sobre los efectos y consecuencias de implantar o

⁹ Bien es cierto que, entre las conclusiones del trabajo citado, está que el impacto de las políticas de rentas salariales sobre el crecimiento económico es positivo, pero pequeño y que ese impacto es mayor cuando combinamos la política de rentas con una política fiscal expansiva y una reforma fiscal progresiva.

¹⁰ El efecto beneficioso entre la negociación centralizada de los salarios y los resultados macroeconómicos es bidireccional. Como apuntan Herr y Horn (2012 : 3), una política salarial orientada por la productividad macroeconómica es absolutamente necesaria para obtener mejores resultados macroeconómicos en términos de inflación y/o deflación.

¹¹ Un análisis de la evolución de los niveles de cobertura de la negociación colectiva en los países de la UE puede encontrarse en Schulten (2013) y Van Gyes (2012).

umentar el Salario Mínimo ha sido intenso desde hace muchas décadas¹². Existe ya bastante evidencia empírica que demuestra que el Salario Mínimo tiene una incidencia muy baja o casi nula sobre las decisiones de contratación de nuevo empleo (OECD, 2015 b; Schmitt, 2013; Sturn, 2018; Metcalf, 2008)¹³. En cambio, la existencia del Salario Mínimo puede tener importantes efectos positivos en la economía. Entre ellos se encuentran los siguientes:

- a) la mejora de las condiciones de vida y seguridad de los trabajadores (especialmente, de los trabajadores vulnerables, de los colectivos que trabajan con contratos temporales o parciales y de las personas que trabajan en el sector informal);
- b) incentiva a los trabajadores no cualificados y desempleados a buscar activamente un empleo;
- c) puede incentivar el incremento de la productividad laboral en las empresas;
- d) permite luchar contra la pobreza y las desigualdades sociales (incluidas, las de género);
- e) reduce las desigualdades salariales y la brecha salarial de género;
- f) al incrementar los ingresos y el poder adquisitivo de los trabajadores provoca un incremento del consumo y la demanda agregada¹⁴.

En los últimos años, algunos autores han propuesto el establecimiento de un Salario Mínimo Interprofesional coordinado a nivel de toda la UE (Shulten, 2002; Schulten, 2008; Schulten 2012a; Schulten 2012b; Schulten 2014 y Schulten y Watt, 2007; Brischoux et. al. 2014). Algunos informes recomiendan establecer el Salario Mínimo Interprofesional por lo menos en el nivel del 50% del salario medio o el 60% del salario mediano de los respectivos países miembros (ETUC, 2012). Sin embargo, en los países periféricos de la Unión Europea, durante los años más duros de la crisis económica que comenzó en 2008, la estrategia ha sido la opuesta, es decir, la congelación del Salario Mínimo o, incluso, la disminución del mismo (OIT, 2014)¹⁵.

En una estrategia europea conjunta sería recomendable la coordinación de la subida del SMI en los diferentes países de la UE. Sin embargo, una dificultad para llevar a cabo esta coordinación es la enorme variedad y diferencias que existen entre los países europeos para fijar los salarios mínimos (Kampelmann, Garnero y Rycx, 2013). Algunos países tienen un régimen universal, mientras que otros aplican un régimen sectorial. Además, mientras que algunos países lo fijan por ley, otros lo hacen por convenios colectivos y otros por acuerdos bipartitos y/o tripartitos. Otra dificultad para llevar a cabo la coordinación es la posición crítica que han mantenido los sindicatos de los países escandinavos para aplicar una política salarial impulsada por la Comisión Europea (Eldring y Alsos, 2012).

¹² Una buena recopilación de los trabajos teóricos y empíricos sobre los efectos del Salario Mínimo puede encontrarse en Herr, Kazandziska y Mahnkopf-Praprotnik (2009) y Lübker y Schulten (2018).

¹³ En el pionero trabajo de Card y Krueger (1994) ya se demostraba que el incremento del SMI en dos Estados de EEUU no tenía ningún efecto negativo sobre el empleo (tampoco sobre el incremento de los precios). Estos resultados han sido ratificados por diferentes trabajos como Campos (2015); Dube, Lester y Reich (2010) y Hirsch, Kaufman y Zelenska (2015).

¹⁴ Una redistribución de la renta hacia los sectores más desfavorecidos aumenta la demanda agregada debido a la mayor propensión marginal a consumir de estos grupos.

¹⁵ Bien es cierto que en España, recientemente, el gobierno se ha decidido a utilizar este instrumento. En primer lugar, en 2019, el aumento del SMI fue del 22,3% y en el año 2020, el gobierno ha vuelto a subir el SMI un 5,5%, es decir, de 900 euros brutos mensuales (12.600 euros al año en 14 pagas) a 950 euros al mes (13.300 euros al año).

4. Una estrategia de redistribución más amplia

El Cuadro 1 muestra dos estrategias polares para realizar la distribución de la renta: una estrategia “pro-labour” y una estrategia “pro-capital”. Está claro que a lo largo del presente trabajo hemos apostado por una estrategia “pre-distributiva” en favor del trabajo, cuyo objetivo sea una distribución más equitativa de las rentas primarias del trabajo.

Cuadro 1. Políticas y resultados de las políticas de distribución

	POLÍTICAS DE DISTRIBUCIÓN		
	A favor del capital Pro-capital	A favor de los trabajadores Pro-labour	Otros factores
POLÍTICAS	Flexibilidad del mercado de trabajo Abolición del salario mínimo Moderación salarial impuesta Debilitamiento de la negociación colectiva	Estado del bienestar Incremento del Salario Mínimo Fortalecimiento de la negociación colectiva	Cambio tecnológico Globalización Financiarización
RESULTADOS	Crecimiento salarial débil Disminución de la participación salarial en la renta Incremento de la dispersión salarial	Aumento de los salarios reales Estabilidad o aumento del porcentaje de los salarios en la renta nacional Disminución de la dispersión salarial	

Fuente: Stockhammer (2011a : 187).

La política de rentas, no solo deben de incluir intervenciones sobre los salarios y la negociación colectiva, sino que va a verse condicionadas por las políticas sociales y de gasto público. De alguna forma, el acceso a los llamados bienes preferentes sociales o las prestaciones públicas (pensiones, prestaciones por desempleo, subsidios, etc.) también formarían parte de una política de renta, concebido ésta desde una perspectiva más compleja y amplia. Por tanto, y desde esta perspectiva, una estrategia amplia de política de rentas debe incorporar políticas redistributivas que afecten a la distribución del ingreso disponible de los hogares (especialmente, de los más vulnerables)¹⁶. Una estrategia más amplia de política de rentas redistributiva se muestra sintetizada en el Cuadro 2.

¹⁶ Obviamente, una estrategia de política económica más amplia debe incluir medidas referentes a las políticas macroeconómicas y las políticas de oferta. Es un aspecto en el que no vamos a profundizar en el presente trabajo. Muy brevemente, algunas medidas coherentes con nuestra propuesta en lo referente a las políticas macroeconómicas pueden ser las siguientes: políticas fiscales y monetarias de estímulo de la demanda agregada interna, reordenación del gasto público, estímulo a la inversión pública, reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento, reforma del BCE, reestructuración de la deuda pública y privada, mayor coordinación de los tipos de cambio, reforma de la arquitectura de la globalización, etc. En cuanto a las políticas de oferta y reformas estructurales el abanico de actuación es muy amplio (reformas no flexibilizadoras del mercado de trabajo, reforma del sistema financiero a nivel europeo y mundial, políticas de convergencia regional dentro de la UE, etc.) (Palley, 2011; Hein, 2011; Stockhammer, 2011 a; Onaran, 2011 a, 2011 b).

Cuadro 2. Clasificación de las políticas distributivas del Estado según el agente distribuidor

Agente distribuidor	Tipo de distribuciones	
	<i>Ex ante</i>	<i>Ex post</i>
Estado (financiación vía impuestos y prestaciones)	<p><i>Inversión social</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Mayor educación pública y fomento de la inversión en capital humano a lo largo de toda la vida de un individuo -Políticas activas de empleo -Flexiseguridad y jubilación flexible -Mayor empleo público -Capital básico y <i>baby bonds</i> -Mayor inversión social para la infancia (red pública de guarderías de 0 a 3 años) -Políticas de conciliación del tiempo de trabajo y tiempo de cuidados -Aceptación de la inmigración y fomento de su integración social, etc. -Políticas de apoyo a la familia activa -Inversión en servicios sociales 	<p><i>Postdistribución redistributiva</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Desarrollo y universalización del Estado del bienestar -Reforma fiscal justa y eficiente
Mercado y otros actores privados (regulaciones)	<p><i>Predistribución no redistributiva</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Salario Mínimo Interprofesional -Refuerzo capacidad de negociación colectiva -Regulación mercado de trabajo -Reducción dispersión salarial -Política de rentas amplia -Profundización de la democracia económica -Cotizaciones sociales -Regulación precio de los alquileres 	<p><i>Postdistribución no redistributiva</i></p> <ul style="list-style-type: none"> -Mejora de la capacidad redistributiva de las prestaciones sociales (monetarias y en especie) -Indemnizaciones por despido -Mejora de las compensaciones por daños o reparaciones -Pensiones alimenticias -Aumentar cuantía de las prestaciones asistenciales

Fuente: Basado en Noguera (2015).

A continuación vamos a desarrollar, con un poco más de detenimiento, las dos políticas menos desarrolladas a lo largo de este trabajo:

- a) la postdistribución redistributiva y
- b) las políticas de inversión social.

Las políticas postdistributivas se basarían en dos estrategias de política económica:

- a) el desarrollo y reforzamiento del Estado del bienestar
- b) una reforma fiscal justa y eficiente.

En primer lugar, es necesario el reforzamiento y desarrollo del Estado del bienestar. Especialmente, en tres aspectos:

- el fortalecimiento de los sistemas públicos de sanidad y de Seguridad Social (empleo público de calidad; mejora de la financiación, aumento de la cobertura sanitaria, eliminar copagos sanitarios, etc.);
- reforzar la capacidad redistributiva de las políticas sociales (aumento del gasto público social; sistema universal de protección a las familias con hijos; reducir la fragmentación y aumentar la cobertura del sistema de garantía de ingresos; mejorar los mecanismos redistributivos en las pensiones públicas; becas escolares; renta básica e impuestos negativos, etc.) y
- la atención a los “nuevos riesgos sociales” (digitalización de la economía; familias monoparentales; pobreza infantil; nuevas formas de exclusión social y precarización; crisis del modelo de familia tradicional; brecha de género; etc.) (Liddle y Latham, 2009).

Este último aspecto debe ser motivo de especial preocupación por los gestores públicos de las políticas sociales. Las importantes transformaciones sociales que se están produciendo deben rediseñar las prioridades y objetivos de las políticas sociales. Transformaciones sociales como la globalización y los cambios tecnológicos, los cambios demográficos, la reconfiguración del modelo familiar tradicional, la desigualdad creciente o la escasez de recursos energéticos, el deterioro medioambiental y el cambio climático. Esos rápidos cambios sociales, necesariamente, provocan “nuevos riesgos sociales” que el Estado del bienestar debe atender, sin estar preparado muchas veces para ello. Señalemos algunos de estos nuevos riesgos sociales:

- a) la transición hacia una economía del conocimiento y de servicios, provocada por las nuevas tecnologías y las nuevas preferencias de los consumidores (por ejemplo, la mayor importancia del capital humano en la producción de bienes y servicios);
- b) el nuevo rol de las mujeres (progresiva incorporación al mercado laboral y necesidad de mayor igualdad entre géneros);
- c) el envejecimiento de la población y el aumento de la esperanza de vida;
- d) el impacto de la globalización;
- e) los nuevos riesgos derivados de la polarización y la desigualdad social (nuevas formas de pobreza, marginación y vulnerabilidad);
- f) la crisis del modelo “familiarista” de bienestar;
- g) las transformaciones del mercado de trabajo (desempleo estructural, segmentación y dualidad, incorporación tardía de los jóvenes al mercado laboral, altas tasas de desempleo juvenil, precariedad, “trabajadores pobres”, etc.).

En segundo lugar, el desarrollo y universalización del Estado del bienestar tiene que ir acompañada por una reforma fiscal justa y eficiente (coordinada también, a ser posible, a nivel de toda la UE). Existen muchas medidas que los gobiernos podrían adoptar para mejorar los resultados en términos de equidad y reparto justo de la carga fiscal. Entre ellas:

- el aumento de tramos y tipos marginales en el IRPF para los ingresos más altos;
- eliminar deducciones y gastos fiscales regresivos;
- eliminación del trato favorable hacia el capital, los dividendos y las plusvalías frente a las rentas de trabajo;
- disminuir la carga impositiva a las rentas del trabajo;
- igualar la tributación por rentas de trabajo y capital;

- mayor tributación a la riqueza y patrimonio;
- aumentar el impuesto de sucesiones;
- igualar el tipo efectivo y nominal en el impuesto de sociedades;
- eliminar las provisiones fiscales que promueven la deslocalización de los puestos de trabajo y la inversión en el extranjero;
- aumentar los impuestos a los propietarios que reciben beneficios de las empresas y menos a las propias empresas;
- establecer un impuesto de transacciones financieras;
- nuevos impuestos medioambientales.

Para finalizar este apartado, realizaremos un breve apunte sobre las llamadas políticas de “inversión social”. Existe una amplia literatura en defensa de un Estado de bienestar que, en lugar, de la mera compensación de rentas de los individuos ante los riesgos sociales tradicionales, se convierta en un inversor público que prevenga -más que compense- los riesgos sociales. Así, Esping-Andersen y Palier (2010 : 8) concluyen que se trataría de “pasar de un Estado del bienestar esencialmente enfermero a un Estado del bienestar inversor”, es decir, superar las políticas sociales reparadoras y compensatorias (Estado del bienestar pasivo) por una estrategia preventiva basada en la lógica de la inversión social (Estado del bienestar activo). Como apuntan los mismos autores, “pensar de otra forma ciertos gastos sociales; no ya como un coste que supone un obstáculo al crecimiento económico, sino como una inversión que acompaña y apoya la transición hacia la economía del conocimiento. Ayudar a los niños a adquirir las competencias adaptadas a las actividades de vanguardia, permitir a las mujeres trabajar, son garantías de un crecimiento más fuerte y de mejores ingresos para el Estado del bienestar” (Esping-Andersen y Palier, 2010: 14). En este sentido, por ejemplo, los autores defienden una mayor inversión pública en la educación de 0 a 6 años para combatir la herencia social¹⁷.

5. Conclusiones

El principal objetivo del trabajo ha sido diseñar una política de rentas “amplia” inserta en el nuevo paradigma de la “predistribución”. Según este paradigma, los “policy-makers” deben actuar sobre las causas de la desigualdad “ex ante”, y no “ex post”. Es decir, las políticas públicas deberían ir dirigidas a modificar la distribución que está en el origen de la desigualdad. Pensamos que los defensores de este paradigma no han prestado suficiente atención a la política de rentas como una posible herramienta útil que contribuya en la reducción de la desigualdad. En cambio, sus propuestas se han dirigido, sobre todo, a la regulación de las condiciones en el mercado de trabajo, la formación y el capital humano y el aumento de la productividad. También a defender una función estatal más centrada en la inversión social y no tanto en la compensación de las rentas.

¹⁷ Dado el alto coste económico del fracaso escolar y la pobreza infantil, los autores defienden una mayor inversión pública en guarderías infantiles. Para los autores, dicha política compatibilizaría perfectamente la eficiencia y la equidad ya que permite la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, reduce la pobreza infantil porque las madres trabajarían, aumenta los ingresos públicos y mejoraría sustancialmente el desarrollo cognitivo de los niños.

En el presente trabajo, se ha argumentado que una política de rentas amplia “pre-distributiva” podría apoyarse en tres pilares básicos: a) el reforzamiento de la capacidad redistributiva de la negociación colectiva, b) el establecimiento de una “norma salarial redistributiva” coordinada entre todos los países miembros de la Unión Económica y Monetaria y c) el aumento del Salario Mínimo Interprofesional. Obviamente, esta política de rentas “amplia” debería ir acompañada de otro tipo de políticas redistributivas (o “postdistributivas”) que apuntalen la reducción de la desigualdad y alcancen mayores cuotas de justicia social.

Bibliografía

- Aragón, A. (1998). *La participación de los trabajadores en la empresa. Factores condicionantes para la gestión y resultados*. CES, Madrid.
- Arestis, Ph. y Sawyer, M. (2013). Moving from Inflation Targeting to prices and Incomes Policy, *Panoeconomicus*, 60(1), 1-17.
- Bazillier, R. (2015). Labour Market Institutions as Pillars of Predistribution en Chwalisz, C. y Diamond, P. (Eds.) (2015): *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.
- Bibow, J. (2014). The Euro Treasury Plan, *Public Policy Brief Levy Economics Institute*, 135.
- Brischoux, M. et. al. (2014). Mapping out the options for a European minimum wage standard, *Trésor-Economic*, 133, July 2014.
- Campos, R. M. (2015). El salario mínimo y el empleo: evidencia internacional y posibles impactos para el caso mexicano, *Revista de Economía UNAM*, 12(36), 90-106.
- Card, D. y Krueger, A. B. (1994). Minimum Wages and Employment: a Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania, *American Economic Review*, 84.
- Card, D. y Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: the New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press, Princeton.
- Chagny, O., y Husson, M. (2015). Looking for a ‘optimal wage regime’ for the euro zone in Van Gyes, G., y Schulten, Th. (Eds.): *Wage Bargaining under the New European Economic Governance*. Alternatives Strategies for Inclusive Growth. ETUI, Brussels.
- Chwalisz, C. y Diamond, P. (Eds.) (2015). *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.
- De Beer, P. (2015). Fostering Equitable Labour Market Outcomes in Chwalisz, C. y Diamond, P. (Eds.) (2015): *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.
- Diamond, P. (2013). *Transforming the Market. Towards a New Political Economy*. Civitas, London.
- Dube, A., Lester, W. y Reich, M. (2010). Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Countries, *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945-964.
- Eldring, L y Alsos, K. (2012). *European Minimum Wage: a Nordic Outlook*. Fafo-report 2012:16, Norway.
- ETUC (2012). Solidarity in the Crisis and beyond. Towards a Coordinated European Trade Union Approach to Tackling Social Dumping, *Discussion Note to the ETUC Winter School*, Copenahe, 7-8 Frebraury.
- ETUC (2014). *A different course for Europe: Wages and collective bargaining as an engine for growth and stability*. Disponible en: www.etuc.org.

- Esping-Andersen, G. y Palier, B. (2010). *Los tres grandes retos del Estado del bienestar*, Arie. Barcelona.
- Flassbeck, H. y Lapavistas, C. (2013). *The Systemic Crisis of the Euro: true causes and effective Therapies*, Rosa Luxemburg Stiftung.
- Gregg, P. (2015). The Potential and Limits of Predistribution in the UK in Chwalisz, C. y Diamond, P. (Eds.) (2015): *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.
- Guschanski, A. y Onaran, Ö. (2020). El papel de los sindicatos en la lucha contra la desigualdad de ingresos en Estrada, B. y Flores, G. (Coords): *Repensar la economía desde la democracia*. Ed. La Catarata, Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- Hein, E. (2011). Redistribución, desequilibrios mundiales y crisis económica y financiera: la recuperación basada en los ingresos a partir de un nuevo pacto keynesiano, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(1).
- Hein, E. y Truger, A. (2009). How to Fight (or Not to Fight) a Slowdown, *Challenge*, 52(3), 52-75.
- Hein, E. y Detzer, D. (2014). Coping with Imbalances in the Euro Area Policy Alternatives Addressing Divergences and Disparities between Member Countries, *Working Papers Levy Economics Institute*, 816.
- Herr, H., Kazandziska, M. y Mahnkopf-Praprotnik, S. (2009). The Theoretical Debate about Minimum Wages. *Global Labour University Working Papers*, 6, OIT.
- Herr, H. y Horn, G.A. (2012). Wage Policy Today, *Global Labour University Working Papers*, 16, August. OIT.
- Hirsch, B., Kaufman, B. E. y Zelenska, T. (2015). Minimum Wage Channels of Adjustment, *Industrial Relations*, 54(2).
- Jaumotte, F. y Osorio, C. (2015). *Inequality and Labor Market Institutions*. IMF Staff Discussion Note July.
- Kampelmann, S., Garnero, A. y Rycx, F. (2013). Minimum Wages in Europe: does the diversity of systems lead to a diversity of outcomes? *ETUI Report 128*, Brussels.
- Liddle, R. y Latham, S. (2009). Los nuevos riesgos sociales a los que se enfrentan las sociedades europeas en Mulas-Granados, C. (Coord.): *El Estado dinamizador. Nuevos riesgos, nuevas políticas y la reforma del Estado de bienestar en Europa*. Ed. Complutense y FIIAPP, Madrid.
- Logeay, C., y Joebges, H. (2018). Could a national Wage Rule Stabilize the Current Account and Functional Income Distribution in the Euro Area? A study on wages, profits, and prices in peripheral countries. *FMM Working Paper 23, May*. Forum for Macroeconomics and Macroeconomics Policies. Macroeconomic Policy Institute.
- Lübker, M., y Schulten, Th. (2018). *WSI Minimum Wage Report 2018*, Report 39, Institute of Economic and Social Research (WSI).
- Manning, A. (2015). Technology, the Labour Market and Inequality en Chwalisz, C. y Diamond, P. (Eds.) (2015): *The Predistribution Agenda. Tackling Inequality and Supporting Sustainable Growth*. I.B. Tauris, London and New York.
- Metcalf, D. (2008). Why has the British National Minimum Wage Had Little or No Impact on Employment? *Journal of Industrial Relations*, 50(3), 489-512.
- Noguera, J. A. (2015). Predistribución: ¿de qué hablamos, y por qué? *El País*, 24 de Abril.

- O'Neill, M. y Williamson, T. (Eds.) (2012). *Property-Owning Democracy: Rawls and beyond*. Wiley-Blackwell, Oxford.
- Oakeshott, R. (2000). *Jobs and Fairness. The Logic and Experience of Employee Ownership*. Michael Russell, Norwich.
- Obst, Th., Onaran, Ö y Nikolaidi, M. (2017). The effect of Income Distribution and Fiscal Policy an Growth, Investment and Budget balance: the case of Europe, *Post Keynesian Economics Study Group*, Working Paper 1703.
- Ochando, C. y Albert, J.F. (2020). La política de rentas en España como instrumento de 'pre-distribución', *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, 146, 113-136.
- OECD (2015a). *Focus on Minimum Wages after the Crisis: Making them Pay*. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- OECD (2015b). *Recent Labour Market Developments with a focus on Minimum Wages*, OECD Employment Outlook, París.
- OIT (2012). *Justicia social y crecimiento: el papel del salario mínimo*. Ginebra.
- OIT (2014). *España: crecimiento con empleo. Estudios sobre el crecimiento con equidad*. Ginebra.
- Onaran, O. (2011a). From Wage suppression to sovereign debt crisis in Western Europe: who pays for the cost of the crisis? *International Journal of Public Policy*, 7(1-2-3).
- Onaran, O. (2011b). Crisis de distribución, no crisis fiscal en Pons-Vignon, N. (Dir.): *Existe una alternativa. Políticas económicas y estrategias laborales más allá de la corriente dominante*. OIT, Ginebra.
- Palley, T. (2011). Aspectos económicos de la recuperación basada en los salarios: análisis y recomendaciones de políticas, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(2).
- Sardoni, C. (2011). Incomes policy: two approaches, *European Journal of Economic and Economic Policies: Intervention*, 8(1), 147-163.
- Schmitt, J. (2013): "Why Does the Minimum Wage Have No Discernible Effect on Employment?" Centre for Economic and Policy Research, Washington D.C.
- Schulten, Th. (2002). A European Solidaristic Wage Policy? *European Journal of Industrial Relations*, 8 (2), 173-196.
- Schulten, Th. (2008). Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe, *European Journal of Industrial Relations*, 14(4), 421-439.
- Schulten, Th. (2012a). Política europea de salario mínimo: un concepto sobre el crecimiento basado en los salarios y sobre los salarios justos en Europa, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 4(1).
- Schulten, Th. (2012b). European minimum wage policy: a concept for wage-led growth and fair wages in Europe, *International Journal of Labour Research*, 4(1), 85-104.
- Schulten, Th. (2013). *Current Trends in Collectively Agreed Wages and Wage Drift in Europe 2001-2010*. Wirtschafts und Sozialwissenschaftliches Institut. Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf.
- Schulten, Th. (2014). *Contours of a European Minimum Wage Policy*. Study Friedrich Ebert Stiftung, October.
- Schulten, Th. y WATT, A. (2007). European Minimum Wage policy- a Concrete Project for a Social Europe. *European Economic and Employment Policy Brief*, 2, ETUI-REHS.
- Stockhammer, E. (2011^a). Crecimiento basado en los salarios: introducción, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, 3(2).
- Stockhammer, E. (2011^b). Peripheral Europe's Debt and German Wages. The Role of Wage Policy in the Euro Area, *International Journal of Public Policy*, 7(1/2/3), 83-96.

- Stockhammer, E. y Onaran, O. (2012). Rethinking Wage Policy in the Face of the EuroCrisis. Implications of the Wage-led Demand Regime, *International Review of Applied Economics*, 26(2), 191-203.
- Sturn, S. (2018). Do Minimum Wages Lead to Job Losses? Evidence from OECD Countries on Low-Skilled and Youth Employment, *ILRR Review*, 71(3), 647-675.
- Van Gyes, G. (2012). *Indicators of collectively agreed wages in the Eurozone. A quality report*, Policy Paper CAWIE Project. KU Leuven HIVA Research Institute for Work and Society.
- Zalakain, J., y Barragué, B. (Coords.) (2017). *Repensar las políticas sociales. Predistribución e inversión social*. Editorial Grupo5, Madrid.
- Zubero, I. (2017). El valor del trabajo en tiempos de precariedad: políticas redistributivas y mercado de trabajo en Zalakain, J. y Barragué, B. (Coords.): *Repensar las políticas sociales. Predistribución e inversión social*. Editorial Grupo5, Madrid.