



Organización
Internacional
del Trabajo

Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017
La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

Informe mundial sobre salarios

Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017
La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

La Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) fue fundada en 1919 para promover la justicia social y contribuir así a una paz universal y duradera. La OIT es la institución mundial responsable de la elaboración y supervisión de las normas internacionales del trabajo. Es el único organismo de las Naciones Unidas de carácter tripartito ya que representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores participan en conjunto en la elaboración de sus políticas y programas, así como en la promoción del trabajo decente para todos. Esta forma singular de alcanzar acuerdos da una ventaja a la OIT al incorporar el conocimiento «del mundo real» sobre empleo y trabajo.

Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017

La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2017
Primera edición 2017

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017: La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-331203-9 (versión impresa)

ISBN 978-92-2-331204-6 (versión electrónica en pdf)

salario / diferencia del salario /salario mínimo / política salarial / países desarrollados / países en desarrollo

13.07

Disponible también en francés: ISBN 978-92-2-231151-4 (versión impresa), ISBN 978-92-2-231152-1 (versión electrónica en pdf);
en inglés: ISBN 978-92-2-130928-4 (versión impresa), ISBN 978-92-2-130929-1 (versión electrónica en pdf);
en portugués: ISBN 978-92-2-831239-3 (versión electrónica en pdf); y en ruso: ISBN 978-92-2-430999-1 (versión impresa),
ISBN 978-92-2-431000-3 (versión electrónica en pdf).

Datos de catalogación en publicación de la OIT

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones y los productos digitales de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías y redes de distribución digital, o solicitándolos a ilo@turpin-distribution.com. Para más información, visite nuestro sitio web: ilo.org/publns, o escribanos a ilopubs@ilo.org.

Esta publicación ha sido realizada por el Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT.

Creación gráfica, concepción tipográfica, compaginación, preparación de manuscritos, lectura y corrección de pruebas, impresión, publicación electrónica y distribución.

PRODOC vela por la utilización de papel proveniente de bosques gestionados de manera durable y responsable desde el punto de vista medioambiental y social.

Código: DTP-CORR-WEI-REPRO

Prólogo

La Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible incluyó el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, y la reducción de la desigualdad, entre los objetivos fundamentales de una nueva agenda política universal. Las cuestiones del crecimiento salarial y la desigualdad salarial ocupan un lugar preeminente en esta Agenda. El Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 8 persigue «el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos», y pone de relieve la importancia de conseguir una misma remuneración por un trabajo de igual valor. El ODS 10 se propone «reducir la desigualdad en los países y entre ellos», y hace hincapié en el crecimiento de la renta del 40 por ciento de la población con menos ingresos, la eliminación de la discriminación y la adopción de medidas fiscales, salariales y sociales que permitan ir logrando mayor igualdad. Se ha determinado que la participación de la renta del trabajo en el PIB, reflejo de la relación entre el crecimiento del salario medio y la productividad laboral, constituye un indicador decisivo en esta esfera. El G-20 también ha mostrado su preocupación, y ha apuntado a la creciente desigualdad como impedimento a la cohesión social y política, y causa de costos significativos para el crecimiento económico¹.

Como contribución a la Agenda, este nuevo *Informe Mundial sobre Salarios* –el quinto de una serie con ya diez años de historia– ofrece a gobiernos, interlocutores sociales, académicos y público en general datos comparativos e información sobre las tendencias recientes de los salarios. Estas tendencias indican que el crecimiento del salario real mundial registró una drástica caída en el periodo posterior a la crisis económica de 2008, se recuperó en 2010, y desde entonces comenzó a desacelerarse. Con excepción de China, donde el crecimiento salarial fue más rápido que en ninguna otra parte, el crecimiento salarial cayó por debajo del 1 por ciento en 2015. Tal como recalqué en las reuniones del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional en octubre de 2016, revitalizar el crecimiento exige un aumento del gasto en consumo y a su vez políticas salariales y de protección social sostenibles². La mejora de los salarios y las oportunidades de trabajo decente son esenciales para liberar a la economía mundial de la trampa en la que se encuentra.

Mientras que la edición anterior de esta serie analizaba la desigualdad salarial y de la renta desde la perspectiva de los hogares, el *Informe Mundial sobre Salarios* de este año se ocupa de la dinámica en el ámbito empresarial. Más concretamente, analiza la medida en que la desigualdad salarial total es consecuencia de la desigualdad salarial *entre* las empresas y de la desigualdad salarial *en* las

1. Véase <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2. Véase http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang-en/index.htm.

empresas. El análisis se basa en recientes estudios económicos realizados gracias a nuevas series de datos que suministran información detallada sobre los trabajadores y las empresas en las que trabajan. Estos estudios indican que, en muchos países, las variaciones de la desigualdad salarial entre empresas han sido un motor fundamental de la tendencia general de desigualdad salarial. Las conclusiones de este informe demuestran que en el pasado tal vez se haya subestimado el alcance de la desigualdad salarial en las empresas y su influencia en la desigualdad salarial total. La desigualdad salarial en las empresas, en particular en las grandes empresas, es importantísima: el 1 por ciento que percibe más remuneración deja a los demás trabajadores cada vez más a la zaga. Estas conclusiones tienen importantes consecuencias para las políticas, que se examinan en la parte final del informe.

Otra cuestión planteada en el informe de este año es la importancia del diálogo social y de la negociación colectiva como factores esenciales para promover el crecimiento incluyente. Los datos indican que una cobertura amplia de la negociación colectiva contribuye a una distribución de la renta de proporciones más limitadas y a un crecimiento más estable. La cooperación tripartita entre gobiernos e interlocutores sociales puede ser determinante para la creación de condiciones que den efectividad a la negociación colectiva, pues asegura la disponibilidad del marco apropiado. En muchas ocasiones, los mandantes tripartitos de la OIT también han insistido en que el primer principio de la fijación del salario mínimo es la plena celebración de consultas con los interlocutores sociales y, en la medida de lo posible, la participación directa de los mismos en condiciones de igualdad en todas las etapas de la formulación y ejecución de los sistemas de salarios mínimos³.

Confío en que, al igual que los anteriores, este informe estimule importantes debates de política y proporcione material útil para el diálogo social en todo el mundo.



Guy Ryder
Director General de la OIT

3. Véanse, por ejemplo, las Conclusiones de la discusión de la Comisión de Aplicación de Normas relativa al Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos, 2014.

Índice

Prólogo	v
Agradecimientos	xiii
Resumen ejecutivo	xv

Parte I. Principales tendencias de los salarios

1	Introducción	1
2	Contexto económico	3
	2.1 Mayor crecimiento económico en las economías desarrolladas, pero menor crecimiento a escala mundial.....	3
	2.2 Tendencias recientes del mercado de trabajo.....	6
3	Tendencias de los salarios en el mundo y las regiones	8
	3.1 Tendencia mundial de los salarios.....	8
	3.2 Tendencias de los salarios del G-20.....	9
	3.3 Tendencias de los salarios en las regiones.....	10
	3.4 Algunas tendencias específicas de los países.....	12
	3.5 Los salarios y el riesgo de deflación.....	14
4	Salarios, productividad y participación de la renta del trabajo	17
	4.1 Persistente diferencia entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad laboral.....	17
	4.2 Disminución general de la participación de la renta del trabajo.....	19
5	La desigualdad salarial y el salario mínimo	23
	5.1 Desigualdad salarial.....	23
	5.2 Salario mínimo.....	26
6	Disparidades promedio de remuneración por razón de género	32

Parte II. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

7	Introducción	35
8	Distribución general de los salarios	37
	8.1 Nivel de los salarios en la distribución salarial.....	37
	8.2 La distribución salarial según las diferentes medidas de la desigualdad.....	42
9	El perfil de los trabajadores y las trabajadoras	46
	9.1 Análisis de la incidencia del perfil personal y de las características del mercado de trabajo sobre los salarios.....	46
	9.2 Variación de la distribución salarial de los trabajadores de Europa según sus diversos perfiles.....	46

9.3	Variación de la distribución salarial de los trabajadores de las economías emergentes según sus diversos perfiles.	49
9.4	Cómo interactúan las características de los trabajadores en la distribución salarial	54
10	La desigualdad salarial entre las empresas y en las empresas	60
10.1	Conclusiones de la bibliografía	60
10.2	Comparación de los salarios medios entre empresas	63
10.3	Las diferencias salariales en las empresas frente a las diferencias salariales entre las empresas	71
10.4	Comparación de los salarios medios y los salarios de las personas	76
10.5	¿Qué porcentaje de la desigualdad salarial se debe a la desigualdad en las empresas, y qué porcentaje a la desigualdad salarial entre ellas?	81
10.6	Panoplia de desigualdad salarial en y entre las empresas	83
11	Desigualdad salarial en el lugar de trabajo	86
11.1	Desigualdad salarial por razón de género en el lugar de trabajo	86
11.2	¿A qué edad aparece la desigualdad salarial por razón de género?.	88

Parte III. Resumen y conclusiones

12	La importancia de coordinar las políticas a escala mundial.	91
13	Medidas eventuales para reducir la excesiva desigualdad salarial por país	93
13.1	El salario mínimo y la negociación colectiva	93
13.2	Salarios de máximo nivel: ¿autorregulación por la empresa o más regulación?.	94
13.3	Crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles	95
13.4	Desigualdad salarial por razón de género y por otros motivos.	96
14	Otras medidas para reducir la desigualdad	98
14.1	Medidas fiscales: impuestos y transferencias	98
14.2	Políticas con incidencia indirecta sobre los salarios y la distribución salarial	99

Anexos

I.	Tendencias de los salarios en el mundo: cuestiones metodológicas.	101
II.	Grupos regionales de la OIT	117
III.	Cobertura de los países por región y estimaciones mundiales	119
IV.	Selección de los datos y los países de la parte II	121
V.	Descomposición de la varianza	125
	Notas	129
	Bibliografía	135

Cuadros

1	Diferentes medidas de la desigualdad en 22 países de Europa, 2010	44
2	Diferentes medidas de la desigualdad en países en desarrollo seleccionados, 2010	45
3	Desglose de las estimaciones del gráfico 44 por sector y por tamaño; salarios medios por hora, en euros, 2010: percentiles seleccionados de la distancia ponderada mínima-máxima del salario mensual por hora de las personas en las empresas	74
4	Desglose de las estimaciones del gráfico 48, por sector y por tamaño de las empresas, salarios medios por hora en euros, 2010: percentiles seleccionados de la distribución salarial por hora y el salario medio de estas personas, y de las empresas en las que trabajan.	80
5	Variación del salario bruto por hora en Europa, en y entre los establecimientos, 2002-2010	82
6	Distribución de los cargos directivos en la población, Europa, promedios en 2010	88
A1	Salario nominal y crecimiento del salario real de cada país, 2013-2015.	109
A2	Nuevos grupos regionales de la OIT.	117
A3	Antiguos grupos regionales de la OIT	118
A4	Cobertura de la Base de datos sobre los salarios en el mundo, 2015 (porcentaje)	119
A5	Cobertura de la Base de datos sobre los salarios en el mundo, 2007-2015 (porcentaje)	119

Gráficos

1	Crecimiento económico anual promedio, 2006-2016 (PIB en precios constantes)	4
2	Inflación, 2006-2016 (precios medios al consumo).	4
3	Crecimiento económico anual promedio, por región, 2010 y 2015 (PIB en precios constantes)	5
4	Inflación por región, 2010 y 2015 (precios medios al consumo)	5
5	Crecimiento anual del salario medio real en el mundo, 2006-2015.	8
6	Crecimiento anual del salario medio real en el G-20, 2006-2015	9
7	Crecimiento anual del salario medio real, por región, 2006-2015.	10
8	Índice del salario medio real de los países desarrollados del G-20, 2006-2015	13
9	Índice del salario medio real de los países emergentes del G-20, 2006-2015	14
10	Índice del salario medio real de países seleccionados de Europa, 2007-2015.	14
11	Tendencias del crecimiento del salario medio real y de la productividad en las economías desarrolladas, 1999-2015.	19

12	Distribución de la participación salarial ajustada en una selección de 133 economías, 1995 y 2014.	20
13	La participación salarial ajustada en cuatro ejemplos de economías desarrolladas y economías emergentes.	20
14	Variación de la participación salarial ajustada antes, durante y después de la crisis	21
15	Medición de la desigualdad de la renta: relación D9/D1.	24
16	Desigualdad salarial en los países de la OCDE	24
17	Desigualdad salarial en países emergentes y países en desarrollo seleccionados.	24
18	Evolución de la desigualdad de la renta entre 1995 y 2012	25
19	Variación de la participación salarial y la desigualdad de la renta, 1995-2012.	25
20	El salario mínimo en relación con la media y la mediana salarial, países seleccionados de Europa.	30
21	El salario mínimo en relación con la media y la mediana salarial, economías emergentes seleccionadas	31
22	Convergencia de los salarios mínimos de países de ingresos altos	31
23	La disparidad por razón de género en el salario por hora de varias economías seleccionadas (datos preliminares)	32
24	Salarios por hora en Europa, 2002, 2006 y 2010	37
25	Salarios mensuales en Europa, 2002, 2006 y 2010	38
26	Distribución salarial relativa en países seleccionados de Europa, 2010 . . .	39
27	Distribución salarial relativa en países en desarrollo seleccionados, año más reciente.	40
28	Composición de los ingresos medios mensuales en Europa, 2002, 2006 y 2010	41
29	Proporción, percentil por percentil, del total de salarios reales brutos mensuales en Europa, media ponderada, 2010.	43
30	Examen de cada «decil» de la distribución salarial: perfil personal, economías de Europa, 2010	47
31	Examen de cada «decil» de la distribución salarial: perfil personal; economías emergentes	50
32	Europa, valores residuales tras la predicción de los salarios por hora. . . .	56
33	Europa, subgrupos.	57
34	Los residuales tras la predicción de los salarios por hora; economías emergentes y de ingresos bajos	58
35	Desigualdad salarial entre empresas; Europa, 2002, 2006 y 2010.	64
36	Distribución salarial relativa en el ámbito de las empresas; países seleccionados de Europa, 2010.	65
37	Desigualdad salarial entre las personas y entre las empresas, comparando P90/P10 y P100/P10, países seleccionados de Europa, 2010. .	66

38	Distribución salarial relativa en el ámbito de las empresas; países en desarrollo seleccionados	67
39	Desigualdad salarial entre las personas y entre las empresas; países en desarrollo seleccionados	67
40	Porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano y alto; países seleccionados de Europa, y Europa en su conjunto, 2010.	68
41	Porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano o alto; países emergentes y en desarrollo seleccionados, años más recientes.	69
42	Porcentaje de personas asalariadas y salarios medios por sector económico; países seleccionados.	70
43	Establecimientos clasificados según el salario medio por hora, con la media de los salarios mínimo y máximo de las personas en cada percentil, 2010.	72
44	Distancia mínima-máxima ponderada de los salarios por hora en los establecimientos.	72
45	Salario medio en los establecimientos y desviación estándar	73
46	Categorías profesionales y diferencias salariales: establecimientos por sector económico, clasificados en columnas según el salario medio por hora en el ámbito de la empresa.	75
47	Calificaciones profesionales y diferencias salariales: establecimientos clasificados por tamaño y en función del salario medio por hora en el ámbito de la empresa	76
48	Salarios medios por hora, personas y establecimientos, por categoría de percentil de las personas	77
49	Enfoque en el 10 por ciento inferior de los asalariados: salario medio por hora; personas y establecimientos	79
50	Enfoque en el 10 por ciento superior de los asalariados: salario medio por hora; personas y establecimientos	80
51	Descomposición de la varianza del salario por hora de 22 economías de Europa, 2010	82
52	La montaña de la desigualdad salarial en Europa, 2010	84
53	La desigualdad salarial por razón de género: a) entre la población, y b) en las empresas, 2010	87
54	La desigualdad salarial por razón de género entre las categorías profesionales de máximo nivel y entre los asalariados del 1 por ciento máximo (salarios por hora, 2010).	87
55	Desigualdad salarial por razón de género por edad de los asalariados, distribución salarial por hora (en términos reales; año base = 2010)	88
A1	Porcentaje de asalariados en el total de empleo, 1995-2015	102
A2	Distribución logarítmica normal de los salarios por hora.	126

Recuadros

1	Los datos contenidos en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo.	9
2	La deflación y los salarios en el Japón	15
3	Determinación de la participación de la renta del trabajo	18
4	La nueva Guía electrónica de la OIT sobre políticas en materia de salario mínimo	28
5	¿Qué se esconde detrás de la disparidad salarial por razón de género?: reseña de los estudios.	33
6	El papel del perfil de competencias en la determinación de los salarios . .	55
7	La desigualdad salarial entre y en las empresas: reseña de los estudios. . .	61
8	La desigualdad salarial en los percentiles de las empresas	72
9	Representación del salario de las personas y de las empresas que las emplean	78
A1	¿Qué es el salario?.	102

«Es un error pensar que la gran desigualdad existente se deriva de fuerzas que escapan a nuestro control.»
Anthony B. Atkinson, *Inequality: What can be done?* (2015)

Agradecimientos

La elaboración del informe corrió por cuenta del personal del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, que recibió colaboraciones de otros colegas de la Oficina en Ginebra y de las oficinas exteriores, bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK. Los principales autores del informe son Patrick Belser y Rosalía Vázquez Álvarez; Nicolas Maître realizó el análisis de la parte I del informe con el apoyo de Ding Xu, y Rosalía Vázquez Álvarez elaboró y coordinó la parte II. Chris Edgar coordinó la edición, publicación y el examen anónimo inter pares de todo el informe. Patricia Pihen tradujo el informe al español. El Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT realizó el diseño de la portada, la compaginación, la corrección de pruebas y la impresión. Agradecemos especialmente a Deborah Greenfield, Directora General Adjunta, y a Sandra Polaski, cuyas sugerencias y aportaciones de suma utilidad han mejorado la calidad del informe.

Contribuciones específicas

La parte II del presente informe se basa en un proyecto de investigación que incluyó análisis de datos y aportaciones de Flore Brown, Tobias Haepf, Asier Mariscal, Roxana Maurizio, Zulfan Tadjoeeddin y Nada Trifkovic. Andrea Regoli y Antonella D'Agostino (Universidad «Parthenope» de Nápoles) realizaron el examen técnico entre pares de la parte II, adicional al examen general inter pares del informe. Damos también las gracias a Natalia Volkow Fernández y al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), por permitir el acceso al laboratorio de datos de la sede en Ciudad de México, y a Flor Brown e Isalia Navas, por su apoyo en el análisis cuantitativo de los datos de México.

Las estimaciones mundiales y regionales de la parte I del informe se basan en la misma metodología (descrita en el anexo I) que en las ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios*, y se formularon en colaboración con el Departamento de Estadística de la OIT sobre la base de una propuesta de Farhad Mehran (consultor de la OIT). La metodología fue objeto de un examen inter pares en 2011 a cargo de Yves Tillé (Instituto de Estadística, Universidad de Neuchâtel), Yujin Jeong y Joseph L. Gastwirth (Universidad HEC Montreal y Universidad George Washington, Washington, DC), y Joyup Ahn (Instituto de Estudios Laborales de Corea).

Agradecimientos especiales

Agradecemos de modo especial a todas las oficinas nacionales de estadística que colaboraron en nuestra labor de recolección de datos. También a todo el equipo de Panamá (Sistema de Información y Análisis Laboral, OIT/SIALC), en particular a Bolívar Pino, por su aportación de datos sobre los salarios de América Latina y el Caribe, así como a Cuntao Xia (OIT, Bangkok), que suministró datos sobre salarios en Asia y nuevas estimaciones del crecimiento del salario real en la India.

Debemos también dar las gracias por sus valiosas observaciones y comentarios a las personas siguientes: Janine Berg, Ekkehard Ernst, Xavier Estupiñán, Youcef Ghellab, Naj Ghosheh, Susan Hayter, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Daniel Kostzer, Andres Marinakis, Uma Rani, Catherine Saget, Kristen Sobeck, Nicolas Studer, Steven Tobin y Manuela Tomei. Expresamos nuestro más especial agradecimiento a dos árbitros anónimos que realizaron un examen inter pares del informe. Agradecemos además las aportaciones de Panagiotis Giannarakis, Luis Pinedo Caro, Ulrike Stein y Andrew Watt.

Sir Anthony B. Atkinson (1944-2017) se desempeñó como árbitro externo en varias ediciones del *Informe Mundial sobre Salarios*, incluido el presente. Sus observaciones siempre mejoraron el contenido, y la OIT le agradece sus inestimables contribuciones.

Fuentes de datos

Parte del informe se basa en datos de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios, de Eurostat, 2002-2010. Damos las gracias a Eurostat por proporcionar estos datos conforme al contrato RPP 252/2015-SES-ILO. Otra parte del informe se basa en Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida (EU-SILC), incluido el periodo 2003-2015. Damos las gracias a Eurostat por proporcionar estos datos conforme al contrato 52/2013-EU-SILC. La responsabilidad de todas las conclusiones extraídas de estos datos incumbe exclusivamente a los autores.

Resumen ejecutivo

Parte I. Principales tendencias de los salarios

El contexto

En los últimos años se ha reconocido cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y de aplicar políticas salariales sostenibles, que atajen el estancamiento de estos, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible.

Menor crecimiento salarial a escala mundial

La parte I del *Informe Mundial sobre Salarios* de este año muestra que tras la crisis financiera del periodo 2008-2009, el crecimiento del salario real mundial comenzó a recuperarse en 2010, pero se desaceleró a partir de 2012, para caer en 2015 del 2,5 por ciento al 1,7 por ciento, su nivel mínimo en cuatro años. Al excluir a China, donde el crecimiento salarial fue más rápido que en ninguna otra parte, el crecimiento salarial real ha caído del 1,6 por ciento en 2012 al 0,9 por ciento en 2015.

Menor crecimiento salarial en las economías emergentes y en desarrollo

Durante la mayor parte del periodo posterior a la crisis, el crecimiento salarial mundial se debió en buena medida al relativamente fuerte crecimiento salarial en los países emergentes y en desarrollo de Asia y el Pacífico, sobre todo, en China, pero también al de otros países y regiones en desarrollo. Más recientemente, esta tendencia ha perdido fuerza o se ha revertido. Entre los países emergentes y en desarrollo del G-20, el crecimiento del salario real cayó del 6,6 por ciento en 2012 al 2,5 por ciento en 2015. Al analizar el crecimiento salarial regional, el informe indica que en 2015 el crecimiento del salario real permaneció en un nivel relativamente firme del 4,0 por ciento en Asia, se redujo al 3,4 por ciento en Asia Central y Occidental, y tuvo un valor estimativo del 2,1 por ciento en el caso de los Estados Árabes, y del 2,0 por ciento en África. En 2015, el salario real se contrajo un 1,3 por ciento en América Latina y el Caribe (en gran medida debido al descenso de los salarios en el Brasil), y un 5,2 por ciento en Europa Oriental (causado principalmente por la caída de los salarios en la Federación de Rusia y Ucrania).

Mayor crecimiento salarial en los países desarrollados

En cambio, en los países desarrollados el crecimiento salarial ascendió. Entre los países desarrollados del G-20, el crecimiento salarial real trepó del 0,2 por ciento en 2012 al 1,7 por ciento en 2015, la tasa más elevada en el último decenio. En 2015, el crecimiento salarial real escaló al 2,2 por ciento en los Estados Unidos, al 1,5 por ciento en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y al 1,9 por ciento en los países de la Unión Europea (UE). Buena parte de estas tendencias se explica por el crecimiento salarial más acelerado en los Estados Unidos y Alemania. Todavía no está claro si dicho crecimiento se mantendrá en el futuro, o si en los países desarrollados se repetirá el patrón anterior de estancamiento de los salarios. En un clima económico en el que el riesgo de deflación ha aumentado en muchos países, el propio declive de los salarios podría convertirse en un importante factor de riesgo y llegar a provocar una espiral salarial deflacionaria.

A escala mundial, la recuperación de América del Norte y algunos países europeos no ha bastado para compensar el declive de las economías emergentes y en desarrollo. La menor diferencia de crecimiento salarial entre los países en desarrollo y los desarrollados también supone una desaceleración en el proceso de convergencia de los salarios entre los dos grupos de países.

Participación de la renta del trabajo; variedad de tendencias

En las tendencias del salario real influyen factores económicos como el crecimiento del PIB y la inflación de precios, además de otros factores. Actualmente, muchos estudios indican que en la mayor parte de los países el crecimiento salarial mundial en los últimos decenios ha quedado a la zaga del crecimiento de la productividad laboral; ello ha provocado un descenso de la participación salarial en el PIB. Es probable que ello se deba a una combinación de factores, como la globalización, las tecnologías que favorecen a determinadas competencias, el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo, y la creciente presión de los mercados financieros para que los superávits generados por las grandes empresas se desvíen a los inversores. El informe de este año indica que, tras cierto previsible movimiento anticíclico ascendente entre 2007 y 2010, en muchos países la participación salarial entre 2010 y 2015 ha retomado su descenso a largo plazo en una cantidad reducida de países. Entre las excepciones cabe citar a Alemania, China y Estados Unidos, aunque incluso en estos países la participación salarial persiste bien por debajo de sus niveles máximos.

La desigualdad salarial y el salario mínimo

El salario medio no explica la distribución de los salarios entre los diferentes grupos de asalariados. Es bien sabido que en los últimos decenios la desigualdad salarial ha aumentado en muchos países del mundo. Cierta nivel de desigualdad refleja las diferencias entre los perfiles personal y productivo de quienes trabajan, pero la desigualdad excesiva conlleva consecuencias sociales y económicas que preocupan cada vez más. El informe destaca la correlación que suele existir entre mayor

desigualdad salarial, mayor desigualdad de la renta de los hogares y disminución de la participación salarial.

En los últimos años, muchos países han adoptado o aumentado el salario mínimo, como forma de apoyar a los trabajadores y trabajadoras pobres y de reducir la desigualdad salarial. De los datos recientes se infiere que fijar el salario mínimo en un nivel adecuado puede aumentar los ingresos de los trabajadores mal remunerados –muchos de los cuales son mujeres– sin que ello tenga efectos negativos significativos sobre los puestos de trabajo. Ahora bien, la fijación de un salario mínimo es un acto de equilibrio: debe tener una base empírica, producirse tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, y, si procede, con su participación directa en pie de igualdad. El informe suministra cifras comparativas sobre el nivel de los salarios mínimos frente a la media salarial en una serie de países.

Disparidad de remuneración por razón de género

La distribución salarial general también presenta diferencias de remuneración entre los distintos grupos de trabajadores. Una de ellas es la disparidad salarial por razón de género, el déficit porcentual del salario medio de las mujeres frente al de los hombres. Diversos estudios indican que en buena parte de los países sobre los que se dispone de datos, en general la disparidad se ha reducido en el tiempo, pero no se ha subsanado. El informe proporciona las estimaciones disponibles más recientes de la disparidad de la remuneración por hora en función del género, correspondiente a una gama amplia de países, e indica la enorme variación entre ellos: de cero a casi el 45 por ciento.

Parte II. La desigualdad en el lugar de trabajo

La desigualdad salarial se agudiza en el tramo superior

La desigualdad salarial de un país puede medirse de distintas formas. El informe clasifica en orden ascendente a todas las personas asalariadas de un país en función de su salario, y las divide en diez grupos (deciles) o 100 grupos (percentiles), y explica que en la mayor parte de los países los salarios van subiendo paulatinamente en casi toda la distribución salarial, aunque al llegar al 10 por ciento superior se registra un aumento drástico, en especial en el caso del 1 por ciento de asalariados con el nivel máximo de remuneración. En Europa, el 10 por ciento mejor remunerado percibe un promedio equivalente al 25,5 por ciento del total de los salarios abonados al total de trabajadores de los respectivos países, casi tanto como lo que percibe el 50 por ciento con menor remuneración (29,1 por ciento). Si bien los datos no son estrictamente comparables, el porcentaje correspondiente al tramo del 10 por ciento superior es incluso más elevado en algunas economías emergentes; por ejemplo, en el Brasil (35 por ciento), India (42,7 por ciento) y Sudáfrica (49,2 por ciento). En Sudáfrica e India, el porcentaje correspondiente al 50 por ciento con menor remuneración es de apenas el 11,9 por ciento y el 17,1 por ciento del total de los salarios pagados, respectivamente.

El perfil de los trabajadores no explica una parte significativa de la distribución salarial

El informe indica que los salarios y la desigualdad entre ellos no vienen determinados solo por el perfil de las personas en términos de competencias (como el nivel de instrucción, la edad o la antigüedad en el puesto), sino que hay otra serie de factores determinantes, entre otros, el género, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y los sectores a los que pertenecen los trabajadores. Las estadísticas descriptivas de una muestra de países desarrollados y en desarrollo documentan que un título universitario no garantiza necesariamente un empleo bien remunerado; que los sectores inmobiliario y financiero destacan entre los que tienen trabajadores con niveles máximos de remuneración; y que la proporción de mujeres no deja de reducirse a medida que se asciende hacia los deciles mejor remunerados. En Europa, por ejemplo, las mujeres representan en promedio entre el 50 y el 60 por ciento de los trabajadores de los tres deciles con menor remuneración; esta proporción cae hasta el 35 por ciento entre el 10 por ciento de asalariados mejor remunerados, y hasta un 20 por ciento entre los del 1 por ciento con la máxima remuneración. En algunas economías emergentes y en desarrollo, el contraste es aún mayor. El informe utiliza un modelo estándar con el que se procura explicar los salarios sobre la base del perfil personal por competencias, como el nivel de instrucción, la edad y la antigüedad en el puesto; sin embargo, este modelo no explica una parte importante de la variación observada en los salarios. De hecho, hay grandes –en ocasiones, enormes– diferencias entre el salario real de las personas y el predecible en función del perfil de competencias.

El papel de la desigualdad entre las empresas

Los argumentos habituales sobre las competencias no han podido explicar una parte sustancial de la variación observada de los salarios, y ello ha hecho dirigir la atención hacia el lugar de trabajo como determinante de la desigualdad salarial. La bibliografía reciente indica que la creciente desigualdad *entre* las empresas (cálculo basado en las diferencias entre los salarios medios de las empresas) ha tenido un importante papel en el aumento de la desigualdad salarial en los Estados Unidos entre 1981 y 2013, así como en la disminución de la desigualdad salarial en el Brasil entre 1996 y 2012. En los Estados Unidos, la mayor desigualdad entre las empresas se ha atribuido sobre todo a la creciente polarización, según la cual los trabajadores mejor calificados se concentran en algunas empresas, y los menos calificados en otras, lo cual concuerda con la tendencia a reestructurar y externalizar las actividades periféricas para que las lleven a cabo subcontratistas o concesionarios. En el Brasil, buena parte de la reducción de la desigualdad entre empresas se ha atribuido al aumento del salario mínimo.

¿Cuál es el nivel de desigualdad entre las empresas?

Nuestro informe explica que de hecho en muchos países hay cierto grado de correspondencia entre un nivel bajo de desigualdad salarial entre las personas y un nivel bajo de desigualdad salarial entre empresas (como en Suecia y Noruega),

o un nivel más elevado de desigualdad de los dos tipos (como en el Reino Unido y Rumania), si bien en algunos países hay una diferencia pronunciada entre los dos tipos de desigualdad. La desigualdad entre las empresas tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los desarrollados. Si bien en los países desarrollados el salario medio del 10 por ciento superior tiende a duplicar o quintuplicar al del 10 por ciento del extremo inferior, esta proporción se multiplica por ocho en Viet Nam, e incluso por doce en Sudáfrica. Se explica también que Noruega tiene una elevada proporción de empresas cuyo salario medio es de nivel medio si se compara con el del Reino Unido, cuya proporción de empresas con un salario medio bajo o elevado es mayor. Los países en desarrollo reflejan diferencias estructurales y, por tanto, tienden a presentar una gran disparidad entre una mayoría de empresas que pagan salarios bajos o medianos, y una minoría cuyo salario medio es muy superior.

El papel de la desigualdad en las empresas

Si bien la desigualdad entre las empresas ha tenido un papel decisivo en las recientes tendencias salariales, no siempre es el mayor determinante de la desigualdad salarial total. Algunos estudios anteriores han documentado que en los Estados Unidos una mayor proporción de la desigualdad salarial total puede atribuirse más a la desigualdad *en* las empresas que a la desigualdad *entre* empresas. Y si bien esto último representa gran parte del reciente aumento de la desigualdad salarial entre los trabajadores de «megaempresas» que emplean a más de 10000 trabajadores, ha habido un considerable aumento de ambas modalidades de desigualdad, de magnitud casi similar.

La pirámide de la desigualdad salarial en Europa

En Europa, en 2010 la desigualdad salarial en las empresas representaba casi la mitad de la desigualdad salarial total. Al clasificar a las empresas en función de sus salarios medios y analizar los salarios mínimos y máximos que pagan, en nuestro informe se documenta que en Europa hay una apreciable disparidad salarial en las empresas cuyos salarios medios son relativamente elevados. Al comparar los salarios de las personas con el salario medio de las empresas en las que trabajan, se aprecia que la mayor parte de la plantilla (un 80 por ciento) percibe una paga inferior al salario medio. En el extremo más bajo de la curva, algunos trabajadores perciben un salario muy inferior a este, lo cual apunta a la gran desigualdad dentro de esas empresas como causa de la indebida baja remuneración. En el extremo superior de la curva, el 0,1 por ciento de las personas percibe 211 euros por hora, mientras que las empresas en las que trabajan pagan un promedio de 45 euros por hora. En el informe esta situación se ilustra mediante gráficos que muestran cómo el pago de salarios sumamente elevados por parte de unas pocas empresas a unas pocas personas provoca una «pirámide» de salarios distribuidos de forma sumamente desigual, y pone de manifiesto el alcance y el grado de desigualdad salarial no solo entre empresas sino en su interior. Si bien sería deseable realizar este análisis tanto para los países desarrollados como para las economías emergentes,

por lo que respecta a estas últimas, en la práctica se dispone de escasas series de datos «emparejados» (esto es, series de datos que contengan información sobre los trabajadores y sobre las empresas en las que trabajan).

Disparidad salarial por razón de género en el lugar de trabajo

En el informe también se calcula la disparidad salarial por razón de género utilizando datos «emparejados» correspondientes a Europa. Se aprecia que dicha disparidad se redujo entre 2002 y 2010, aunque sigue siendo positiva, y que en una amplia mayoría de los países europeos es más elevada en el extremo superior que en el extremo inferior y el tramo medio de la distribución. La diferencia general entre los salarios por hora entre uno y otro sexo ronda el 20 por ciento, pero en el 1 por ciento superior de la escala llega a un 45 por ciento. Entre los directivos ejecutivos, quienes se cuentan en el 1 por ciento mejor remunerado de los asalariados, la disparidad por razón de género supera el 50 por ciento. Esta brecha es mayor en las empresas que pagan salarios medios más elevados. En Europa, en el 1 por ciento de estas empresas la disparidad salarial por razón de género roza el 50 por ciento. El informe indica además que si bien la disparidad salarial por razón de género en el mercado de trabajo afecta a todos los trabajadores, incluso a los más jóvenes, aumenta sustancialmente en el caso de los mayores de 40 años.

Parte III. Resumen y conclusiones

La necesidad de coordinación de las políticas a escala mundial

Tanto el estancamiento del salario medio como el continuo descenso de la participación salarial pueden acarrear consecuencias sociales y económicas. En lo atinente a las repercusiones sociales, la desconexión entre el crecimiento económico y el crecimiento de los salarios equivale a que quienes trabajan y sus familias sienten que no reciben una proporción justa de los frutos del progreso económico, y ello alimenta su frustración. En cuanto al aspecto económico, el crecimiento salarial bajo merma el consumo de los hogares, lo cual puede reducir la demanda agregada, en particular cuando los salarios se estancan en muchas economías grandes al mismo tiempo. En tal sentido, el mayor crecimiento salarial registrado en 2015 en diversos países ha tenido efectos económicos positivos más allá de sus fronteras. Allí donde sea económicamente factible, debería apoyarse o incluso fomentarse más el mayor crecimiento salarial. Esto no es posible en todos y cada uno de los países, pues en algunos el mayor crecimiento de los salarios supondría un aumento de los costos laborales de forma insostenible para las empresas y el empleo, y podría causar una reducción significativa de las exportaciones o las inversiones. Por lo tanto, se necesitan planteamientos diferenciados adaptados al perfil de los países.

En ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios* se reclamó coordinación entre las políticas a escala mundial, para evitar la aplicación de políticas de moderación salarial en demasiados países al mismo tiempo, o recortes salariales con fines competitivos para aumentar las exportaciones, pues cualquiera

de las dos opciones podía ocasionar una caída de la demanda agregada regional o mundial o deflación. A este respecto, es un acierto la inclusión de las políticas salariales en el programa de las reuniones recientes del G-20. En 2016, el G-20 instó a aplicar políticas macroeconómicas que hicieran crecer sustancialmente los salarios y la productividad, y principios sostenibles para la política salarial que al fortalecer las instituciones y políticas del mercado de trabajo –como el salario mínimo y la negociación colectiva– permitieran impulsar incrementos salariales que reflejaran mejor el crecimiento de la productividad.

Esferas susceptibles de medidas de política específicas por país

Hace falta una actuación fuerte y ambiciosa para que en todos los niveles se apliquen políticas que aseguren un crecimiento salarial sostenible y una proporción justa de los frutos del progreso para todos. Estas respuestas normativas han de tener en cuenta las tendencias a más largo plazo y los acontecimientos recientes. Sobre todo, una respuesta de política acertada deberá tratar los factores específicos que inciden en la evolución de los salarios y de la desigualdad salarial en sentido positivo o negativo. Habida cuenta de ello, las políticas nacionales deberían basarse en los modelos y motores de cada economía, y al mismo tiempo reconocer que muchas tendencias tienen un amplio efecto en los países con un nivel de desarrollo similar.

- *El salario mínimo y la negociación colectiva.* El salario mínimo y la negociación colectiva ofrecen la posibilidad de reducir simultáneamente la desigualdad entre las empresas y dentro de ellas. Ahora bien, las diferencias en la forma de organizar la negociación colectiva tienen efectos distintos. Cuando tiene lugar en los planos nacional, sectorial y/o de las ramas sectoriales, en entornos de múltiples empleadores, queda cubierta una gran proporción de los trabajadores y trabajadoras y es probable que la desigualdad se reduzca en y entre las empresas. Si el gobierno hace extensivos los convenios colectivos a todos los trabajadores de un sector o país determinado, estos efectos pueden potenciarse. Allí donde el sistema de negociación colectiva se limita a la esfera de la empresa o del lugar de trabajo, el efecto se restringe a la desigualdad salarial en el interior de estas empresas. La OIT tiene normas internacionales del trabajo sobre negociación colectiva y salarios mínimos, y recientemente ha publicado directrices para las políticas sobre ambos temas, las cuales también se refieren a la complementariedad de los salarios mínimos y la negociación colectiva como herramientas normativas.
- *Nuevas iniciativas de empleadores y de trabajadores para reducir la desigualdad mediante la negociación colectiva.* En los últimos años se han planteado o ejecutado nuevas propuestas e iniciativas para resolver la creciente desigualdad entre las empresas, en particular, entre los compradores y sus subcontratistas, a fin de asegurar la inclusión de todas las partes de la cadena de suministro en los convenios de negociación colectiva. A escala internacional, algunas empresas han subrayado la dificultad de aumentar los salarios en un clima competitivo en el cual los compradores pueden comprar al precio más barato. Una iniciativa

interesante al respecto es la decisión de algunas importantes marcas internacionales de emprender una iniciativa conjunta con los fabricantes y sindicatos de los países productores de prendas de vestir para promover la negociación colectiva entre varios empleadores del ámbito sectorial¹.

- *Salarios de máximo nivel: ¿autorregulación por la empresa o más reglamentación?* En vista de la magnitud de la desigualdad salarial en las empresas documentada en el informe, resulta obvio que las empresas tienen un papel que desempeñar en la autorregulación, para que la desigualdad salarial se mantenga dentro de límites socialmente aceptables. Muchos directivos ejecutivos establecen efectivamente su propia remuneración; así pues, con frecuencia los accionistas no han tenido la posibilidad de asegurar que esos cargos se remuneren de modo justo y acorde con los valores sociales, o incluso en función del rendimiento de la empresa. La OIT estima que «las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable» (OIT, 2007, párrafo 13.1)). En el pasado, las iniciativas para reglamentar los salarios de máximo nivel se centraron en la transparencia de la remuneración y en la opinión de los accionistas sobre las remuneraciones. Ahora hay interrogantes también acerca de si hacen falta más normas para desalentar los paquetes de compensación basados en el valor accionarial a corto plazo y no en el rendimiento de la empresa a largo plazo.
- *Crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles.* Habida cuenta de que las diferencias del salario medio entre empresas constituyen un importante determinante de la desigualdad salarial general, promover el crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles puede simultáneamente propiciar salarios medios más elevados y reducir la desigualdad salarial. No hace falta elegir entre crecimiento e igualdad. Sin embargo, si la creciente desigualdad entre las empresas se debe a la polarización y la externalización, puede que haya poco margen para mejorar la productividad en el segmento de bajo valor añadido. De modo más general, las *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles* de 2007 de la OIT reconocen que la desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo sostenible de una empresa, y recalcan la importancia de un clima propicio a la creación y el crecimiento o transformación de las empresas de modo sostenible. Este clima favorable combina la búsqueda legítima de beneficios, lo cual es uno de los motores fundamentales del crecimiento económico, y la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad de las personas, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente.
- *Resolver la desigualdad salarial entre grupos de trabajadores, en particular entre mujeres y hombres.* Las instituciones del mercado de trabajo y las políticas salariales solo lograrán reducir efectivamente la desigualdad si incluyen y protegen a los grupos vulnerables, desfavorecidos o víctimas de discriminación.

1. Véase la iniciativa ACT en la dirección <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

La disparidad salarial por razón de género –las diferencias entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres– sigue siendo una preocupación mundial. El informe destaca que si bien las diferencias de remuneración basadas en el género se encuentran en todo tipo de empresas, son particularmente marcadas entre las empresas cuyo salario medio es elevado. Ello sugiere que las evaluaciones de los puestos de trabajo en el plano de la empresa siguen siendo un complemento esencial de las leyes que garantizan el derecho a un mismo salario por un trabajo de igual valor, la aplicación efectiva de este derecho por parte de los gobiernos y el acceso efectivo de los trabajadores a la justicia para hacerlo valer. Es probable que las medidas para mantener la remuneración de los directivos ejecutivos dentro de ciertos límites también reduzcan la amplia disparidad salarial entre los hombres y las mujeres del ámbito ejecutivo que se documentan en este informe.

Otras medidas para reducir la desigualdad

Evidentemente, las medidas citadas no son el único método para reducir la desigualdad. Al respecto, cabe recordar que el *Informe Mundial sobre Salarios* se publica cada dos años, y que en la edición anterior se examinó la relación entre los salarios, la renta de los hogares y las desigualdades más generales, y se recomendaron otras medidas de política para reducir la desigualdad.

- *Medidas fiscales, en forma de impuestos y transferencias, para resolver la cuestión de los salarios y la desigualdad.* En los últimos años, en muchas economías desarrolladas los sistemas tributarios se han vuelto menos progresivos, y han agravado la desigualdad que aparece en el mercado de trabajo. Las reformas destinadas a evitar el fraude fiscal y la elusión de impuestos, y que ofrecen desgravaciones fiscales a los hogares de bajos ingresos pueden restablecer parte del carácter progresivo de los antiguos sistemas fiscales. Una fiscalización más intensa y más progresiva también puede contribuir a reducir la remuneración de los ejecutivos, eliminando así incentivos que impulsan a quienes están en esta jerarquía a pedir una compensación más elevada. También es imprescindible que la política fiscal resuelva la desigualdad mediante transferencias, ya sea transferencias según las cuales se efectúan pagos a hogares de bajos ingresos, directamente en efectivo, o en forma de oportunidades de empleo público o garantías de empleo, o bien de alimentos subsidiados. Aunque muchos países han ampliado su sistema de protección social, gran parte de la población mundial sigue desprovista de un seguro de salud o de prestaciones de vejez, y una proporción aún mayor no percibe prestaciones por hijo o prestaciones familiares ni goza de protección en caso de desempleo, discapacidad, lesiones laborales o maternidad (OIT, 2014b).
- *Políticas con incidencia directa en los salarios y la distribución salarial, elementos importantes de una respuesta global.* Comprenden la educación de calidad, los programas permanentes para mejorar las calificaciones de la población activa y una mayor correspondencia entre quienes buscan empleo y los puestos de trabajo. Abarcan también políticas para resolver las diferencias salariales que se registran entre quienes trabajan en formas atípicas de empleo (en particular, los

trabajadores temporales y los trabajadores cedidos por agencias), cuyo número aumenta en los países industrializados, y que en los países en desarrollo tiende a crecer en segmentos del mercado de trabajo que antes se asociaban a empleos estándar. Las medidas que se adopten deberían procurar hacer extensiva la protección de que gozan quienes trabajan en fórmulas de empleo «estándar» a quienes trabajan en formas atípicas de empleo, y también armonizar mejor la protección que conceden las diferentes fórmulas de empleo. Ello permitiría la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y evitaría la discriminación basada en la posición profesional, reduciría la discriminación indirecta por razón de género e impediría que el trabajo atípico se utilizara con la intención de reducir los costos laborales ofreciendo una remuneración y condiciones de trabajo peores a determinados grupos de trabajadores (OIT, 2016b).

1 Introducción

En los últimos años se viene reconociendo cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y aplicar políticas salariales sostenibles que atajen el estancamiento de los salarios, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible.

La cuestión de los salarios es importante por diferentes motivos. En primer lugar, representan una fuente crucial de ingresos para los hogares, y en consecuencia tienen una enorme influencia en el nivel de vida de la población. En el *Informe Mundial sobre Salarios* precedente (OIT, 2015a) se calculaba que, en las economías desarrolladas, los salarios suelen representar entre un 70 y un 80 por ciento del total de ingresos tras la aplicación de impuestos y transferencias correspondientes a los hogares que cuentan con al menos un miembro en edad de trabajar. En el caso de la clase media de estos países, la participación salarial en la renta familiar total suele superar el 80 por ciento, mientras que en el caso de los hogares de bajos ingresos las transferencias sociales desempeñan un papel importante como complemento de los ingresos salariales. En los países emergentes y en desarrollo, la contribución de los salarios a la renta de los hogares es más reducida, y oscila entre un 50-60 por ciento en la Argentina y el Brasil, y un 40 por ciento en el Perú y un 30 por ciento en Viet Nam; a su vez, los ingresos procedentes del empleo independiente suelen representar una proporción mayor de la renta familiar que en los países desarrollados. Aun así, en los casos de aumento de los ingresos y reducción de la desigualdad de la renta, a menudo ello se ha logrado gracias a una combinación de más puestos de trabajo en el empleo remunerado para los hogares de bajos ingresos y una distribución salarial más justa. La función de los mercados de trabajo y los salarios para reducir la pobreza y la desigualdad también se puso de manifiesto en la última edición del informe insignia anual del Banco Mundial, *La pobreza y la prosperidad compartida* (Banco Mundial, 2016).

En segundo lugar, los salarios son importantes por motivos económicos y políticos. En el ámbito de las empresas, los salarios de la plantilla representan un costo. Sin embargo, a nivel macroeconómico, el crecimiento salarial sostenible es crucial para optimizar la demanda agregada. Si bien el crecimiento excesivo de los salarios puede provocar la inflación de los precios y la caída de las exportaciones o la inversión, un crecimiento débil puede constituir una rémora para el consumo de los hogares y la demanda interna, una perspectiva especialmente pertinente en el actual contexto económico mundial, caracterizado por el crecimiento lento. La desigualdad excesiva tiende a contribuir a la pérdida de crecimiento económico

y de cohesión social (Ostry, Berg y Tsangarides, 2014; D’Hombres, Elia y Weber, 2013). También puede causar la polarización de las políticas: un informe reciente del FMI señaló que en algunos países la naturaleza de los debates políticos se ha visto modificada debido a «la creciente desigualdad del ingreso y cambios estructurales, algunos de ellos relacionados con la globalización, que se considera que han favorecido a élites económicas y han dejado a otros a la zaga» (FMI, 2016a, pág. xiii). El *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013* reclamó la coordinación de las políticas a escala mundial, en aras de un crecimiento salarial incluyente y sostenible en todos los países. A este respecto, es un acierto la inclusión de las políticas salariales en el programa de las reuniones del G-20.

Por último, pero no por ello menos importante, los salarios representan algo más que dinero; importan desde el punto de vista de la justicia y de la dignidad humana. Desde hace mucho tiempo la OIT insiste en que «el trabajo no es una mercancía», y que, en consecuencia, el precio del trabajo no puede determinarse pura y simplemente mediante la aplicación de la regla de la oferta y la demanda (véanse OIT, 1944 y 2014a). En palabras de Piketty, «el sistema de precios no sabe de límites ni de moral» (2014, pág. 6). El salario mínimo desempeña un papel importante a la hora de asegurar que los trabajadores sean tratados de modo justo y compatible con las nociones de respeto y dignidad humana. Más allá de los niveles del salario mínimo, las medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo pueden contribuir sustancialmente a impulsar el diálogo social y la negociación colectiva, y a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso (OIT, 2008a). La justicia abarca la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, y la eliminación de la discriminación en la remuneración de hombres y mujeres o entre otros grupos.

Sin perder de vista estas cuestiones, en la parte I de la presente edición del *Informe Mundial sobre Salarios* se ofrece información comparativa sobre las tendencias recientes del salario medio, que se confrontan a su vez con las de la productividad laboral. La relación entre el crecimiento del salario medio y el de la productividad laboral es fundamental para la definición de políticas salariales sostenibles y determina las tendencias de la participación salarial en el PIB. En esta parte del informe se analizan también las tendencias recientes de la desigualdad salarial, y se examina la correlación entre el declive de la participación salarial en el PIB y la creciente desigualdad de la renta. En otra sección de la parte I se ofrece un panorama general de las tendencias del salario mínimo e información comparativa sobre su nivel en todos los países de diferentes regiones. La última sección de esta parte está dedicada al análisis de las tendencias en lo atinente a la disparidad de remuneración por razón de género. Ahora bien, antes de pasar a las tendencias salariales, en esta parte I del informe se presenta un resumen sucinto de algunas tendencias recientes de la economía y del mercado de trabajo.

2 Contexto económico

2.1 Mayor crecimiento económico en las economías desarrolladas, pero menor crecimiento a escala mundial

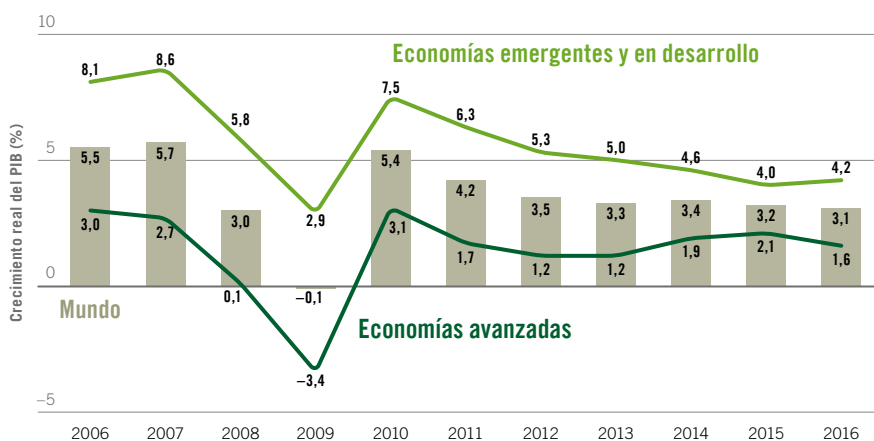
Esta nueva edición del *Informe Mundial sobre Salarios* se publica en el contexto de una reactivación mundial débil y precaria (FMI, 2016b). Ocho años después de la explosión de la crisis financiera y económica mundial, la economía mundial sigue sin recuperarse por completo, y es alto el riesgo de que siga encallada en el crecimiento bajo a menos que se adopten medidas coordinadas para impulsar el crecimiento y hacerlo más inclusivo (OIT, 2016a).

En el gráfico 1 se observa que el PIB mundial creció a una tasa de entre el 3,3 y el 3,5 por ciento entre 2012 y 2014, antes de caer al 3,2 por ciento en 2015, y permite predecir otra caída al 3,1 por ciento en 2016. Esta desaceleración ha ocurrido en un clima de demanda mundial relativamente débil, reducciones del precio del petróleo y de los productos básicos, baja inflación en las economías desarrolladas y marcada devaluación de la moneda en algunas grandes economías emergentes. Las diferencias entre las tasas de crecimiento han ido reduciéndose sustancialmente entre las economías avanzadas y las economías emergentes y en desarrollo. Sin embargo, el ligero repunte del crecimiento en las economías avanzadas en 2015 no ha bastado para compensar la desaceleración más pronunciada del crecimiento en el resto del mundo.

En el grupo de economías avanzadas, el crecimiento económico aumentó desde un 1,2 por ciento en 2012 y 2013 hasta el 1,9 por ciento en 2014 y el 2,1 por ciento en 2015. Con todo, sigue habiendo preocupación por la posibilidad de desaceleración en 2016 y de estancamiento a largo plazo. El aumento del crecimiento en 2014 y 2015 se debió al desempeño relativamente más robusto en unos pocos países como Alemania, Estados Unidos y Reino Unido, tres grandes economías en las que el consumo y la inversión se han recuperado con mayor fuerza que en ningún otro lugar. En muchas economías avanzadas, las tasas de crecimiento se mantuvieron relativamente bajas, el crecimiento de la productividad fue lento y los bajos niveles de la demanda general y de la actividad económica frenaron las inversiones (FMI, 2016a y 2016b). De los países que aplicaron medidas de austeridad ligadas a la consolidación fiscal, España y Portugal registraron tasas de crecimiento que terminaron siendo positivas en 2014 y 2015; sin embargo, en uno y otro país el PIB continúa por debajo de los niveles previos a la crisis, en tanto que en Grecia el PIB se contrajo en siete de los ocho años transcurridos desde 2008 y sigue siendo un 30 por ciento inferior a su nivel anterior a la crisis.

En este contexto, la inflación de los precios al consumo en las economías avanzadas cayó de un 1,4 por ciento en 2013 y 2014 al 0,3 por ciento en 2015, el nivel más bajo desde comienzos de la crisis financiera mundial (gráfico 2)¹. Esta inflación baja puede explicarse por la combinación del bajo precio del petróleo y de los productos básicos con una demanda general débil. Por lo tanto, en muchas economías avanzadas la tasa de inflación se mantuvo muy por debajo de los objetivos de inflación establecidos por los bancos centrales. En la eurozona, en especial desde 2013, el riesgo de deflación ha sido y sigue siendo una preocupación cada

**Gráfico 1 Crecimiento económico anual promedio, 2006-2016
(PIB en precios constantes)**



Nota: Los grupos de países son los utilizados por el FMI, conforme a lo descrito en el anexo al informe *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2016. Las cuantías correspondientes a 2016 son proyecciones.

Fuente: Base de datos *World Economic Outlook* del FMI, octubre de 2016.

Gráfico 2 Inflación, 2006-2016 (precios medios al consumo)



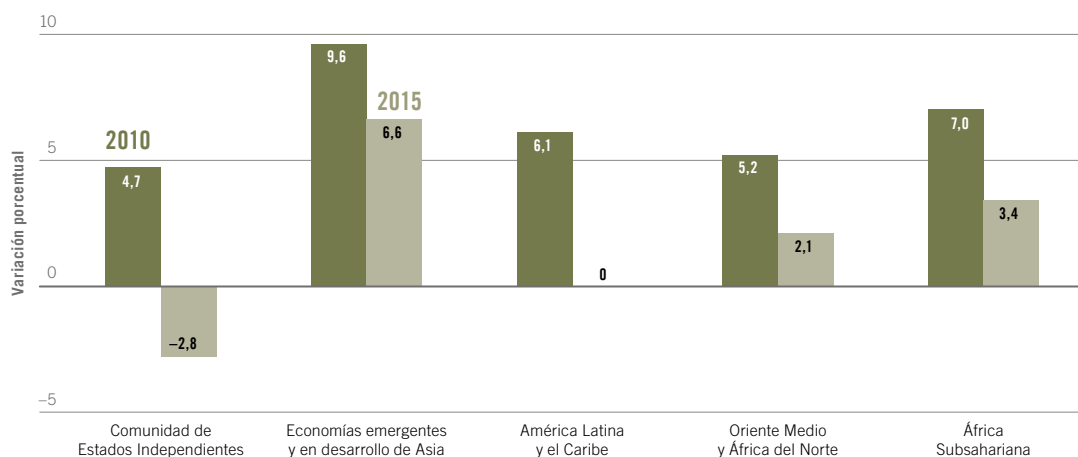
Nota: Los grupos de países son los utilizados por el FMI, conforme a lo descrito en el anexo al informe *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2016. Las cuantías correspondientes a 2016 son proyecciones.

Fuente: Base de datos *World Economic Outlook* del FMI, octubre de 2016.

vez mayor, pues aumenta la cantidad de países en los que se han registrado tasas de inflación negativas entre 2014 y 2015. Pese a los tipos de interés en niveles más que mínimos, que es probable persistan más tiempo del previsto, las presiones deflacionarias se mantienen. Si bien la deflación en principio puede parecer un factor beneficioso para el salario real, en realidad es un arma de doble filo (véase el recuadro 2).

La tasa de crecimiento de los países emergentes y en desarrollo va descendiendo desde 2010, aunque entre países hay gran variación. En el gráfico 1 se observa que en 2015 el crecimiento en las economías emergentes y en desarrollo

Gráfico 3 Crecimiento económico anual promedio, por región, 2010 y 2015 (PIB en precios constantes)



Nota: Los grupos de países son los utilizados por el FMI, conforme a lo descrito en el anexo al informe *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2016.

Fuente: Base de datos *World Economic Outlook* del FMI, octubre de 2016.

Gráfico 4 Inflación por región, 2010 y 2015 (precios medios al consumo)



Nota: Los grupos de países son los utilizados por el FMI, conforme a lo descrito en el anexo al informe *Perspectivas de la economía mundial*, octubre de 2016.

Fuente: Base de datos *World Economic Outlook* del FMI, octubre de 2016.

descendió por quinto año consecutivo, cayendo del 7,5 por ciento en 2010 al 4,0 por ciento en 2015. Algunos países, como el Brasil y la Federación de Rusia, vivieron una profunda recesión. En otros países, la actividad se ha mantenido más robusta, como en el caso de algunos de los miembros de la Asociación de Naciones de Asia Sudoriental (ASEAN). La desaceleración de la economía de China tuvo una repercusión apreciable en el crecimiento general tanto de los países emergentes como de los países en desarrollo, en particular en Asia. La inflación de los precios en general sigue en niveles positivos en las economías emergentes y en desarrollo,

y en 2015 las tasas se estabilizaron tras tres años de disminución constante (gráfico 2). El bajo precio del petróleo y de los productos básicos, combinado con una demanda interna más débil, ayudaron a reducir la inflación, pero en economías emergentes como las de Colombia, Federación de Rusia, México y Sudáfrica este efecto se vio contrarrestado por fuertes devaluaciones de la moneda que abarataron las exportaciones, pero que aumentaron el precio de los bienes importados (FMI, 2016b).

Los gráficos 3 y 4 muestran, respectivamente, la tasa de crecimiento económico y la tasa de inflación de 2010 y 2015 de los países emergentes y en desarrollo agrupados por región. En las economías emergentes y en desarrollo de Asia, Oriente Medio y África del Norte, así como en África Subsahariana, tanto el crecimiento económico como la inflación de los precios descendieron en proporciones diferentes, pero se mantuvieron positivos. Pese a la constante caída del crecimiento del PIB desde 2010, la región de las economías emergentes y en desarrollo de Asia se mantiene con diferencia como la de más sólido crecimiento económico pese a la desaceleración en China, donde el crecimiento económico perdió impulso y pasó del 10,6 por ciento en 2010 al 6,9 por ciento en 2015. En África Subsahariana, algunas de las economías más grandes (como Sudáfrica y Nigeria) han registrado una desaceleración, aunque en 2015 el crecimiento en estos países se mantuvo positivo. En cambio, en América Latina y el Caribe el crecimiento del PIB cayó a cero, mientras que la inflación subió; ello refleja en parte la situación económica del Brasil, donde el crecimiento se redujo del 7,5 por ciento en 2010 al -3,8 por ciento en 2015, y la inflación de los precios trepó del 5,0 al 9,0 por ciento. En la Comunidad de Estados Independientes (CEI), el PIB se contrajo y la inflación de los precios subió drásticamente: en la Federación de Rusia, por ejemplo, el crecimiento del PIB pasó del 4,5 por ciento en 2010 al -3,7 por ciento en 2015, mientras que la inflación se disparó del 6,9 al 15,5 por ciento.

2.2 Tendencias recientes del mercado de trabajo

La desaceleración del crecimiento económico mundial desde 2010 ha provocado otro aumento del desempleo en el mundo. Según un reciente estudio de la OIT, la tasa de desempleo mundial fue del 5,8 por ciento en 2015, el equivalente a casi 200 millones de personas desempleadas (un número estimado de 199,4 millones) (OIT, 2017). Se trata de casi 30 millones más de personas que en 2007, antes del inicio de la crisis financiera y económica mundial. En las economías desarrolladas, últimamente la tasa de desempleo estimado en cierta forma se ha hecho descender, del 8,1 por ciento en 2010 al 6,7 por ciento en 2015, ya que capta la reducción de la tasa de desempleo en Alemania (del 6,9 por ciento en 2010 al 4,6 por ciento en 2015), en el Reino Unido (del 7,9 por ciento en 2010 al 5,4 por ciento en 2015) y en los Estados Unidos (del 9,6 por ciento en 2010 al 5,3 por ciento en 2015)². En los Estados Unidos y en otros países, la participación de la población activa se ha reducido; por lo tanto, la caída de la tasa de desempleo sobreestima en cierta medida la recuperación del empleo (FMI, 2016b). En España y Grecia, las tasas de desempleo siguen siendo muy altas, del 22,1 por ciento y del 25 por ciento, respectivamente.

En las economías emergentes y en desarrollo, las tendencias recientes se han producido en el marco de índices de pobreza a la baja y aumentos del nivel de vida en los dos últimos decenios. Desde 1990, el porcentaje de personas que viven con menos de 3,10 dólares de los Estados Unidos al día se ha reducido a la mitad, hasta un valor estimado del 36 por ciento de la población. Con todo, este avance ha sido desparejo, con mejoras sustanciales en China y buena parte de América Latina, pero con persistentes índices altos de pobreza en gran parte de África y en parte de Asia (OIT, 2016c). Un reciente informe del Banco Mundial ha recalcado que los mercados laborales son muy importantes en la reducción de la pobreza y para lograr que el crecimiento económico se traduzca en una disminución de la desigualdad a través del aumento de las oportunidades de empleo y los ingresos (Banco Mundial, 2016). Si bien muchos países han ampliado su sistema de protección social, gran parte de la población mundial sigue desprovista de un seguro de salud o de prestaciones de vejez, y una proporción aún mayor no percibe prestaciones por hijo o prestaciones familiares ni goza de protección en caso de desempleo, discapacidad, lesiones laborales o maternidad (OIT, 2014b).

3 Tendencias de los salarios en el mundo y las regiones

3.1 Tendencia mundial de los salarios

¿Cómo ha evolucionado el salario medio real en los últimos años en el contexto descrito en la sección anterior? Según estimaciones recientes de la OIT, en 2015 había en el mundo 3210 millones de personas empleadas, 1660 millones (el 51,5 por ciento) de las cuales eran trabajadores asalariados o a sueldo (OIT, 2015b). El gráfico 5 ofrece dos estimaciones del crecimiento salarial mundial en términos reales. El salario medio se calcula utilizando los salarios mensuales brutos, y no las tasas salariales por hora, disponibles con menos frecuencia, y, por lo tanto, las fluctuaciones reflejan tanto la variación del salario por hora como la cantidad promedio de horas trabajadas³. El salario real no incluye la inflación de los precios al consumo; esto es, el salario nominal se deflacta según el índice de precios pertinentes, de ordinario según el IPC. En el anexo I se explican la metodología y la definición de los salarios y se incluyen datos específicos por país (véase el cuadro A1). La serie de datos completa puede consultarse en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo (véase el recuadro 1).

La primera estimación del gráfico 5 es una estimación mundial basada en la combinación de datos sobre salarios reales y estimados de 132 economías. De la segunda estimación mundial se omite a China, pues su gran población de asalariados repercute significativamente en las estimaciones mundiales, y porque, según las estadísticas salariales oficiales, el país sigue experimentando un crecimiento extraordinario del salario real. Al excluir a China de las estimaciones mundiales, se obtiene una estimación de las tendencias mundiales de los salarios más ilustrativa de lo que ocurre en otros países del mundo. Como puede apreciarse, el crecimiento del salario real mundial sufrió una drástica caída durante la crisis (en

Gráfico 5 Crecimiento anual del salario medio real en el mundo, 2006-2015



Nota: Las cuantías correspondientes a 2015 son estimaciones preliminares, pues aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales, conforme a lo registrado en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo.

Recuadro 1 Los datos contenidos en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo

Los datos que fundamentan el Informe Mundial sobre Salarios pueden consultarse en la dirección www.ilo.org/ilostat/GWR.

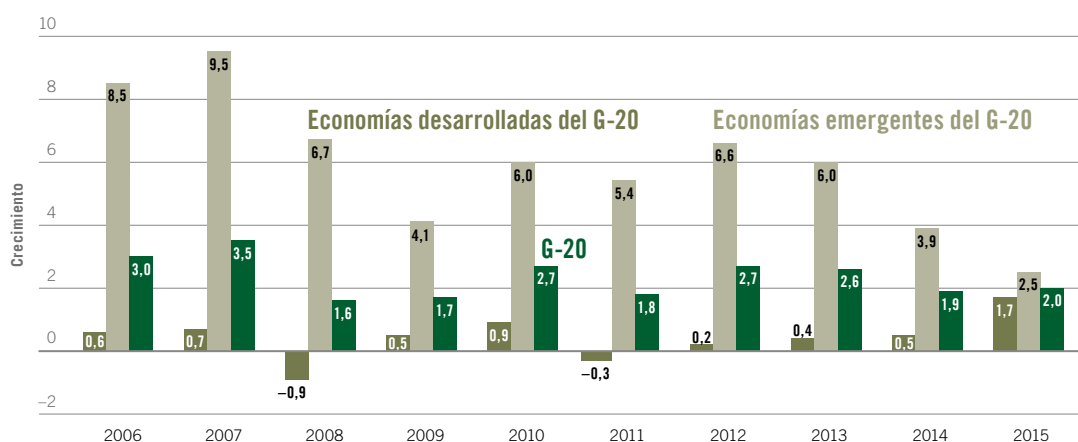
En la colección «Indicadores Anuales» de ILOSTAT, disponible en <http://www.ilo.org/ilostat>, pueden consultarse otros indicadores relacionados con los salarios (por ejemplo, baja remuneración, desigualdades salariales por decil, salarios según el sexo, etc.).

2008 y 2009), mostró cierta recuperación en 2010, pero volvió a caer en 2011, para volver a desacelerarse desde 2012 y caer en 2015 a su nivel más bajo en cuatro años, situándose por debajo del 1 por ciento en este último año si se excluye a China.

3.2 Tendencias de los salarios del G-20

El gráfico 6 repite la estimación, pero la limita a los países del G-20, grupo que congrega a las principales economías desarrolladas y emergentes del mundo⁴. En conjunto, los países del G-20 producen alrededor de tres cuartas partes del PIB mundial, y emplean a más de 1100 millones de los 1660 millones de asalariados del mundo⁵. El gráfico 6 presenta las estimaciones del crecimiento anual del salario medio real del G-20 en conjunto, y de los países miembros desarrollados y emergentes por separado. En todo el periodo examinado, el crecimiento del salario medio real ha sido considerablemente superior entre las economías emergentes del G-20 frente a las desarrolladas. Sin embargo, a partir de 2012, el crecimiento salarial en las economías emergentes se desaceleró, perdiendo 4 puntos porcentuales

Gráfico 6 Crecimiento anual del salario medio real en el G-20, 2006-2015



Nota: Las cuantías correspondientes a 2015 son estimaciones preliminares, pues aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales, conforme a lo registrado en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo.

en tres años y situándose en el nivel más bajo registrado desde 2006. Al mismo tiempo, en las economías desarrolladas del G-20 el crecimiento del salario medio aumentó de un 0,2 por ciento anual estimado en 2012 a un 1,7 por ciento estimado en 2015, la tasa más alta desde 2006. En consecuencia, la diferencia del crecimiento salarial entre las economías desarrolladas y las emergentes del G-20 descendió drásticamente. Surge, pues, el interrogante de si el aumento del crecimiento salarial en las economías desarrolladas en 2015 se mantendrá en un futuro cercano o si se trató de un hecho aislado.

3.3 Tendencias de los salarios en las regiones

El gráfico 7 presenta el crecimiento anual del salario medio real por región, siguiendo, en términos generales, la nueva agrupación regional de la OIT (véase el anexo II, cuadro A2). Se observa que en las regiones básicamente desarrolladas el crecimiento salarial se ha acelerado desde 2012, mientras que en las regiones básicamente emergentes y en desarrollo se ha desacelerado o pasó a ser negativo.

En América del Norte (que comprende los Estados Unidos y el Canadá) el salario real registró un crecimiento más veloz en 2015, tras un crecimiento muy débil en el decenio anterior. Ello se debió sobre todo al 2,2 por ciento de crecimiento del salario real en los Estados Unidos, el más elevado en el país desde 1998. En Europa Meridional, Septentrional y Occidental el crecimiento salarial también se aceleró en 2015 tras un largo periodo de relativo estancamiento, o incluso de declive, de los salarios. El proceso de crecimiento del salario real se reanudó en 2013, y en 2015 la tasa de crecimiento salarial duplicaba a la observada en 2014. En la Unión Europea (UE), que incluye algunos países de la región antes mencionada, hubo un crecimiento mayor que el experimentado en los quince años precedentes, pasando del crecimiento negativo en 2012 al crecimiento del 1,9 por ciento en 2015. Todavía no está claro si este crecimiento salarial se mantendrá en el futuro, o si los países desarrollados regresarán al patrón anterior de estancamiento de los salarios.

Gráfico 7 Crecimiento anual del salario medio real, por región, 2006-2015

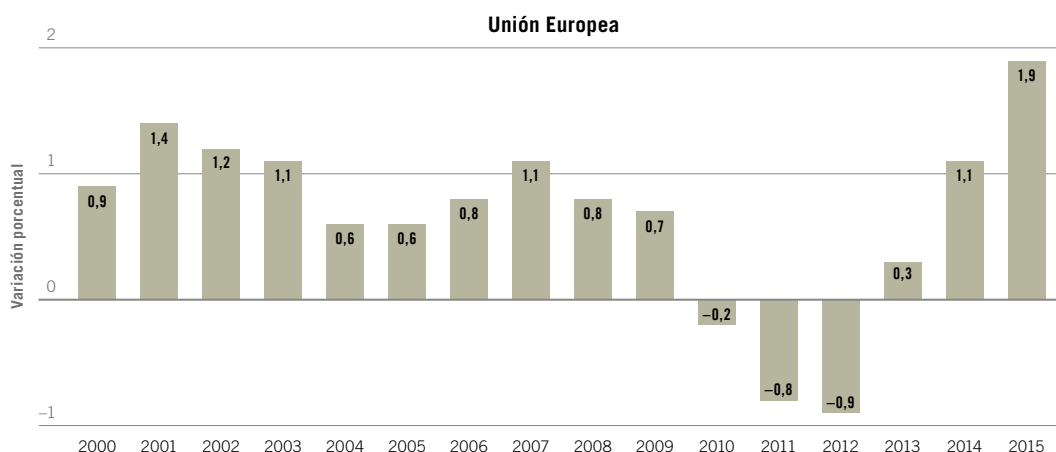
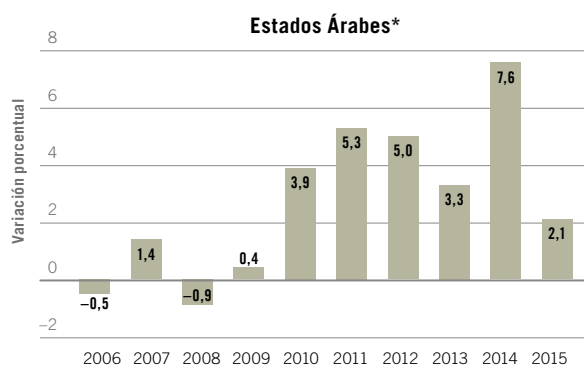
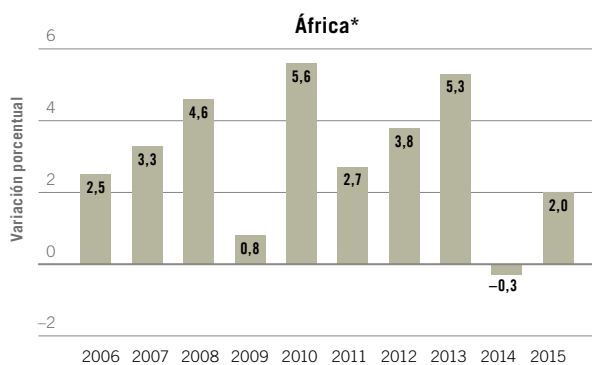
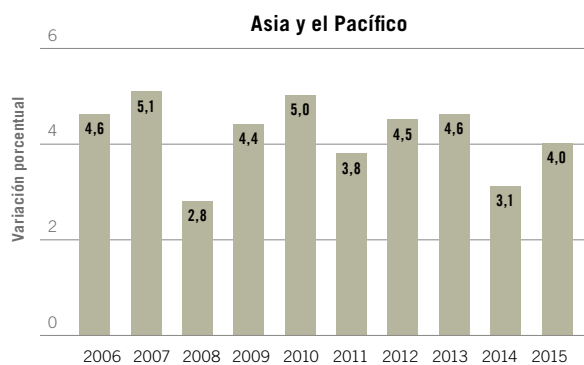
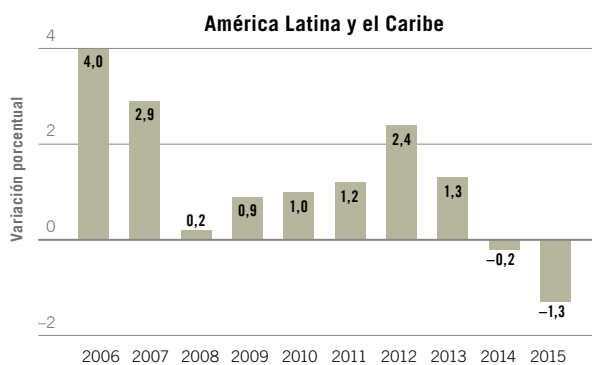
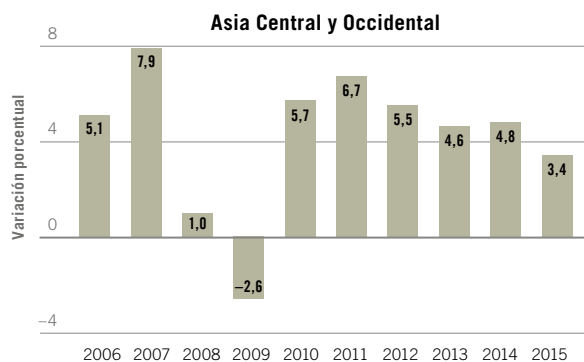
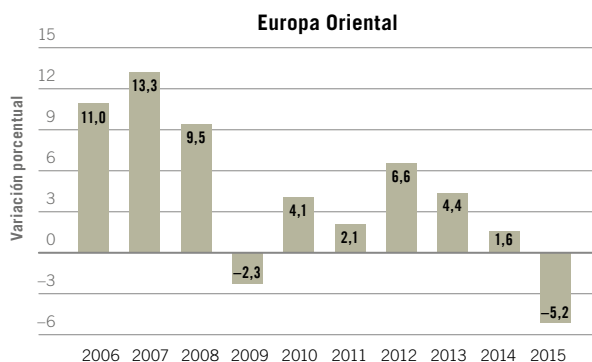
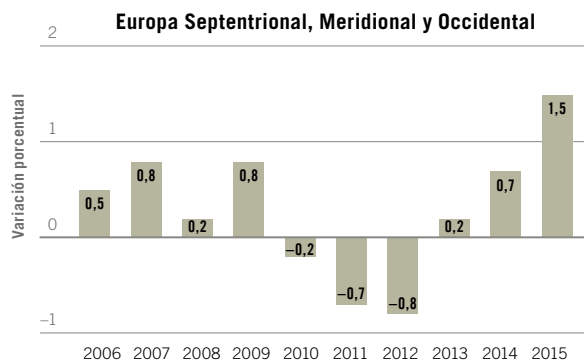
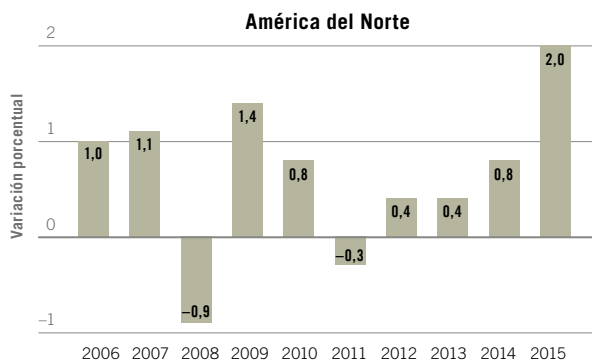


Gráfico 7 (cont.)



* Tasas de crecimiento publicadas como estimaciones provisionales debido a la escasa cobertura de los datos.

Nota: El crecimiento salarial por región se calcula como media ponderada del crecimiento año a año del salario medio mensual real. Para una descripción del método, véase el anexo I.

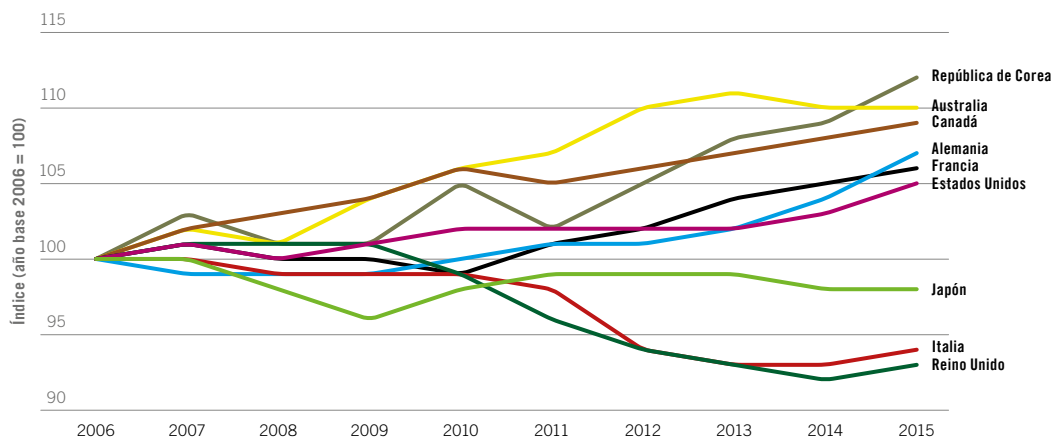
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes oficiales.

En consonancia con los datos sobre el crecimiento económico, el repunte del crecimiento salarial en las economías avanzadas no bastó para compensar la agudización de la desaceleración en las regiones emergentes y en desarrollo. En Europa Oriental el salario real descendió significativamente en 2015 tras la desaceleración observada entre 2013 y 2014. En gran medida ello refleja la caída del salario real observada en la Federación de Rusia, y el descenso aún más pronunciado en Ucrania. Las estimaciones de Asia Central y Occidental indican que, tras una firme recuperación posterior a la crisis en 2010 y 2011, el crecimiento salarial ha ido desacelerándose. En América Latina y el Caribe, el crecimiento del salario medio real descendió en 2013 y pasó a ser negativo en 2014 y 2015, y las tendencias regionales recibieron el fuerte impulso de las grandes economías del Brasil y México. En el Brasil, el salario real bajó entre 2014 y 2015. En Asia y el Pacífico, de un modo un tanto sorprendente, el crecimiento del salario medio real ascendió levemente en 2015 en comparación con 2014, a pesar de la leve desaceleración del crecimiento salarial en China⁶. Por lo que respecta a África, dadas las importantes limitaciones en materia de datos, las tendencias solo pueden formularse a título orientativo. Sobre la base de la información disponible, al parecer África registró un descenso de sus salarios reales en 2014, y volvió a un crecimiento salarial positivo en 2015, con un crecimiento del salario medio del 2 por ciento. Sobre los Estados Árabes solo se dispone de estimaciones provisionales, también debido a las limitaciones en materia de datos (véase el cuadro A5 en el anexo III).

3.4 Algunas tendencias específicas de los países

Debido a su tamaño, los países del G-20 tienen una significativa repercusión en las tendencias salariales mundiales y regionales. En consecuencia, se expone el crecimiento del salario real específico de cada Estado miembro del G-20 en el gráfico 8 (desarrollados del G-20) y en el gráfico 9 (emergentes del G-20). Los datos muestran que desde 2006 ha habido variaciones importantes entre los países.

En el gráfico 8 se observa que entre los países desarrollados del G-20 desde 2006 el salario medio real ha aumentado más rápidamente en la República de Corea, donde el incremento fue del 12 por ciento, seguida de Australia (10 por ciento), Canadá (9 por ciento), Alemania (7 por ciento), Francia (6 por ciento) y Estados Unidos (5 por ciento). Mientras tanto, en el Japón, Italia y Reino Unido el salario real se redujo (en un 2, un 6 y un 7 por ciento, respectivamente). Por lo tanto, en los últimos diez años, entre los países de Europa se ha abierto una brecha sustancial entre las trayectorias del salario real; por ejemplo, entre Alemania y Francia, por un lado, y entre Italia y Reino Unido, por el otro. Debido a las diferencias entre países respecto de los métodos precisos de recolección y medición de datos salariales, las estadísticas sobre los niveles salariales promedio no son estrictamente comparables entre países. No obstante, al convertir todos los salarios medios de estos países a dólares de los Estados Unidos aplicando como factor de conversión el tipo de cambio en paridad del poder adquisitivo (PPA), el resultado es una media simple de alrededor de 3100 dólares de los Estados Unidos PPA mensuales⁷. Al comparar las dos series salariales utilizadas en el presente informe, la relación entre el salario medio del Reino Unido y de Alemania se

Gráfico 8 Índice del salario medio real de los países desarrollados del G-20, 2006-2015

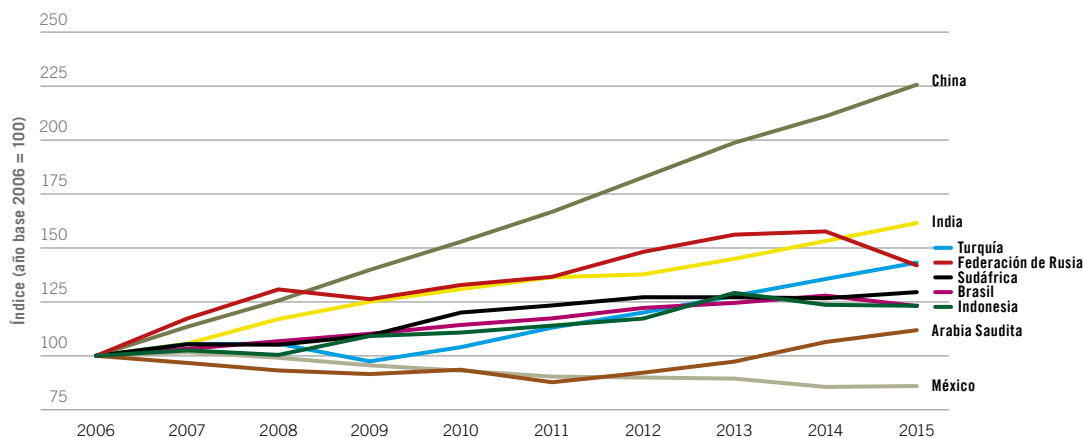
Nota: Las cuantías correspondientes a 2015 son estimaciones preliminares, pues aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales, conforme a lo registrado en la Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo.

redujo aproximadamente del 98 por ciento al 86 por ciento. Al observar 2014 y 2015 solamente, se aprecia que, a excepción de Australia, todos los países desarrollados del G-20 han registrado un aumento del crecimiento del salario medio real, y que los aumentos más pronunciados corresponden a Alemania, Estados Unidos y República de Corea. En Italia y Reino Unido, el salario medio real recuperó un tímido crecimiento tras varios años de descenso.

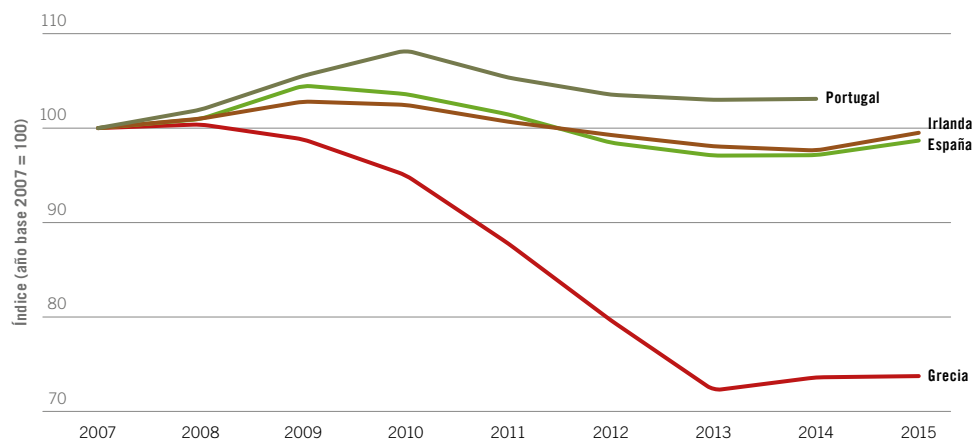
En el gráfico 9 se presenta la evolución de los salarios medios reales en las economías emergentes del G-20. También en este caso, al convertir todos los salarios medios de estos países en dólares de los Estados Unidos aplicando el tipo de cambio PPA –y teniendo en cuenta que los salarios medios no son estrictamente comparables entre países–, se obtiene una media simple de alrededor de 1300 dólares de los Estados Unidos PPA mensuales. Ello representa menos de la mitad del promedio calculado para las economías desarrolladas del G-20. Se observa que, desde 2006, el salario medio se duplicó con creces en China, y aumentó un 60 por ciento en la India, y entre el 20 y el 40 por ciento en la mayor parte de los demás países de este grupo. Solo en México el salario real descendió. Considerando 2014 y 2015 solamente, se aprecia que la tendencia descendente observada en las estimaciones generales de los países emergentes del gráfico 6 se deriva del fuerte impulso del descenso del salario medio real en 2015 en la Federación de Rusia y el Brasil. En China, la elevada tasa de crecimiento de los salarios registró una cierta desaceleración, pero el país permanece en su propia trayectoria entre las economías del G-20. El crecimiento salarial continuó en la India y Turquía, mientras que en México los salarios reales se estabilizaron en 2015 tras descender casi continuamente desde 2008.

El gráfico 10 muestra que el descenso de los salarios en los países de Europa más afectados por la crisis y en los que se aplicaron medidas de austeridad parece haber culminado en 2015, aunque en Grecia el salario real se ha reducido en aproximadamente el 25 por ciento desde 2007-2008.

Gráfico 9 Índice del salario medio real de los países emergentes del G-20, 2006-2015

Nota: Las cuantías correspondientes a 2015 son estimaciones preliminares, pues aún no se dispone de las estimaciones nacionales de todos los países.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales oficiales.

Gráfico 10 Índice del salario medio real de países seleccionados de Europa, 2007-2015

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes oficiales.

3.5 Los salarios y el riesgo de deflación

Cabe reiterar que el riesgo de desinflación causante de deflación en los últimos tiempos ha aumentado en muchos países, en particular en los países desarrollados. La desinflación remite a una desaceleración de la tasa de inflación. La deflación tiene lugar cuando dicha tasa cae por debajo del cero por ciento a consecuencia de un descenso del nivel general de los precios de los bienes y servicios. Según el FMI, en 2015 la tasa de inflación de más de 85 de 120 economías fue inferior a lo esperado durante largo tiempo, y alrededor del 20 por ciento de los países estaban en situación de deflación (FMI, 2016b). Lo más frecuente es que la deflación ocurra tras un lapso prolongado de declive de la demanda de los consumidores en relación

con el suministro de bienes y servicios en la economía. Si bien podría ser tentador vincular la deflación con el aumento del salario real (debido al descenso del nivel general de los precios), es posible que los efectos de un periodo deflacionario sobre los salarios reales dependan de su duración. A corto plazo, los precios más bajos pueden dar lugar a salarios reales más elevados a resultados de salarios nominales fijos o crecientes, pues el salario nominal suele basarse en contratos convenidos con la expectativa de tasas de inflación positivas. Sin embargo, a mediano plazo, si la presión deflacionaria persiste, es probable que los salarios nominales sean ajustados a la baja, causando el estancamiento o tal vez la caída del salario real. Posteriormente, las propias rebajas salariales pueden convertirse en un importante factor de un proceso deflacionario, pues la reducción de los salarios provoca la reducción de los precios, instalándose así una espiral salarial deflacionaria (véase el ejemplo del Japón en el recuadro 2).

Los riesgos de un periodo deflacionario se conocen desde hace largo tiempo (Fisher, 1933) y siguen suscitando preocupación. A largo plazo, la persistencia de la deflación hace crecer la deuda de un país, al tiempo que debilita los incentivos a las inversiones. A partir de entonces, se destinan más y más recursos al pago de la deuda nacional y de sus intereses, y la actividad económica del país se reduce. La fijación de un *salario nominal de anclaje* puede ser útil como protección contra los peligros deflacionarios. Valga como ejemplo la propuesta del gobernador del Banco del Japón de que las empresas utilicen la meta de estabilidad de los precios del Banco como parámetro para fijar los salarios. «Esto es, una vez que el

Recuadro 2 La deflación y los salarios en el Japón

La experiencia del Japón es un ejemplo reciente de la manera en que la deflación puede enraizarse. Hasta finales del decenio de 1980, el Japón vivió un crecimiento económico fuerte, en gran medida impulsado por una burbuja de los precios de los activos provocada por el excesivo crecimiento de los préstamos. A principios de los años noventa, el Banco del Japón aumentó los tipos de interés de los préstamos, y la burbuja explotó, forzando a las empresas y a las instituciones financieras a corregir sus balances. La desaceleración económica impuso mucha mayor cautela entre los consumidores del país, y la práctica de gasto desmedido del periodo anterior a la crisis adoptó un patrón de consumo restringido. Ante el estancamiento de las ventas, las empresas comenzaron a recortar gastos, incluidos los costos laborales, recurriendo entonces a la contratación atípica, incluida la de trabajadores a tiempo parcial, y a la rebaja del salario de los empleados de plantilla. Ello ocasionó un descenso de la participación salarial y de la renta del trabajo en el PIB. Se activó un círculo vicioso de salarios, precios y demanda agregada a la baja. Dado que los ahorros no se invertían, la demanda agregada y los beneficios descendieron, por lo que las empresas siguieron rebajando los salarios. Para mejorar las perspectivas de empleadores y empleados, y para alentar el crecimiento salarial, el Banco del Japón trató de estimular la economía a través de la política monetaria. Para entonces, las prácticas en materia de fijación de salarios ya habían cambiado, y las formas atípicas de empleo ya se habían instalado. Antes de la experiencia de deflación, la así llamada «ofensiva de primavera» sirvió de mecanismo para aumentar los salarios mediante negociaciones salariales simultáneas entre grandes empleadores y sus empleados. No obstante, este mecanismo ha perdido eficacia.

Fuente: Kuroda, 2014.

Banco haya logrado anclar con firmeza las expectativas de inflación en el 2 por ciento, ello podría proporcionar la base de las negociaciones entre la dirección y los empleados. A partir de ahí, las empresas y los hogares pueden fundamentar sus decisiones económicas con seguridad sobre la previsión de que los precios aumentarán a una tasa de alrededor del 2 por ciento» (Kuroda, 2014, pág. 4). Otros han propuesto que, para impedir la reducción de la participación salarial en el PIB, los salarios nominales aumenten en función de la tendencia de los incrementos de la productividad en toda la economía, más el objetivo de la tasa de inflación del banco central (véase, por ejemplo, Herr, 2009 y 2015). Cualquiera que sea el anclaje elegido, para que los salarios aumenten a este ritmo hace falta algún mecanismo de coordinación. En tal sentido, la negociación colectiva coordinada es tal vez el mecanismo más eficaz. En una situación de elevado desempleo y escasa cobertura de la negociación colectiva, el salario mínimo puede utilizarse para establecer un salario nominal de anclaje.

4 Salarios, productividad y participación de la renta del trabajo

El salario medio constituye un indicio de la remuneración laboral y del nivel de vida de los asalariados, aunque, a efectos del análisis económico, tal vez convenga comparar el salario medio con la productividad laboral. A largo plazo, el aumento de la productividad laboral (el valor medio de los bienes y servicios producidos por los trabajadores) es lo que permite aumentar los salarios de forma sostenible. Al mismo tiempo, la relación entre salarios y productividad también afecta a los agregados macroeconómicos. En determinadas circunstancias, la moderación salarial en relación con la productividad puede impulsar las ganancias, las inversiones, las exportaciones y la creación de empleo. Ahora bien, en otros casos, reducirá la demanda agregada y el empleo, porque tiene efectos restrictivos en el consumo de los hogares, que representa la parte mayor del PIB en la mayoría de los países. Además, si bien cada país, en principio, puede aumentar la demanda agregada mediante el incremento de las exportaciones, no todos los países pueden hacerlo al mismo tiempo. Si demasiados países persiguen políticas de moderación salarial, es probable que disminuya la demanda agregada regional o mundial, de ahí la gran importancia de la coordinación entre los países.

4.1 Persistente diferencia entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad laboral

Como se destacó en anteriores ediciones del *Informe Mundial sobre Salarios*, el crecimiento salarial medio se ha quedado rezagado respecto del crecimiento de la productividad laboral media desde principios del decenio de 1980 en varias grandes economías, como Alemania, Estados Unidos y Japón, en las que la participación salarial en el PIB ha descendido (véase en el recuadro 3 la definición de participación de la renta del trabajo).

El gráfico 11 actualiza el gráfico publicado anteriormente sobre el salario medio y la productividad laboral en 36 economías desarrolladas. La productividad laboral se mide como PIB por trabajador, y tanto el índice del salario medio como el índice de la productividad laboral se calculan como promedios ponderados. Por consiguiente, los países de mayor tamaño influyen más en las cifras que los pequeños. El gráfico indica que, desde 1999, el crecimiento de la productividad laboral en este grupo de países superó en aproximadamente 10 puntos porcentuales al crecimiento salarial. En el periodo 2014-2015 la disparidad entre las dos líneas se redujo en alrededor de 1 punto porcentual, debido a un ligero incremento del salario real, superior al crecimiento relativamente más débil de la productividad laboral en el periodo comprendido entre los dos años. De todos modos, la disparidad sigue siendo apreciable.

Recuadro 3 Determinación de la participación de la renta del trabajo

Por renta nacional se entiende la suma de todos los ingresos de los habitantes de un país y un año determinados. Se denomina distribución de la renta funcional a la división de la renta nacional en trabajo y capital. La participación de la renta del trabajo (o participación salarial) forma parte de la renta nacional correspondiente a la remuneración laboral, en tanto que la participación del capital es la parte de la renta nacional correspondiente al capital. El declive de la participación salarial suele reflejar un crecimiento más rápido de la productividad laboral que la remuneración laboral promedio, y un aumento de los rendimientos de capital relacionados con el trabajo.

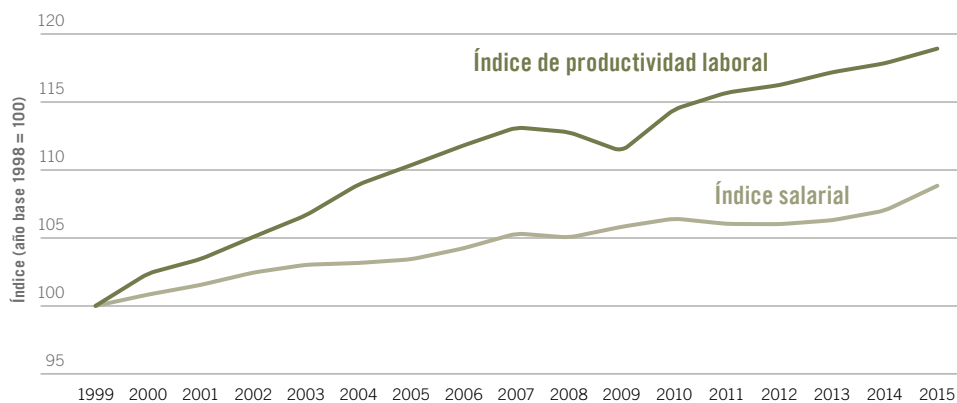
Por lo tanto, la participación salarial mide el porcentaje de la renta nacional generada por el trabajo (Krueger, 1999). Si bien la idea es sencilla, la medición de la participación salarial plantea dificultades. La participación salarial no ajustada por lo general se calcula como el coeficiente del total de la remuneración de los asalariados –sueldos y salarios antes de deducir impuestos, más las cotizaciones al seguro social pagadas por el empleador– respecto del producto nacional o la renta total (Lübker, 2007). En lo que concierne al numerador, surge la cuestión de a quién alude exactamente el término «empleado» (¿debe incluirse a los directivos ejecutivos?), y qué se debe computar como remuneración (¿deben considerarse renta del trabajo las opciones de compra de acciones?). El denominador puede ser, por ejemplo, la renta nacional bruta o el producto interno bruto (PIB), y puede calcularse a precios de mercado o al costo de los factores. Dado lo dificultoso de medir el valor añadido en algunos sectores (en especial, en la administración pública, donde el valor añadido en las cuentas nacionales suele ser sencillamente la suma de los costos laborales), en ocasiones el análisis se centra en el «sector empresarial» (Karabarbounis y Neiman, 2014), o en algún otro subconjunto de la economía (OCDE, 2012).

Sea cual fuere la forma de calcularlo, la participación salarial no ajustada es una estimación inferior a la participación efectiva de la renta del trabajo, porque la remuneración de los empleados excluye los ingresos procedentes del empleo independiente, que en los sistemas de cuentas nacionales se registran como «renta mixta», y, por lo tanto, tal vez se registren de forma implícita como renta del capital. Así y todo, al menos parte de la renta mixta debería considerarse como rendimiento de los insumos del trabajo y, por consiguiente, como parte integrante de la participación salarial. La bibliografía recoge diversos métodos de ajuste de la participación salarial sometidos a prueba. En un método sencillo de ajuste, se parte de la hipótesis de que dos terceras partes de la renta mixta son atribuibles a la participación salarial; otro método es asignar al trabajador independiente un salario equivalente al salario medio de los empleados; y un tercer método consiste en atribuir al trabajador independiente un ingreso equivalente al salario de los trabajadores con un perfil personal y por sector similares (véanse Guerriero, 2012; Gollin, 2002; Arpaia, Pérez y Pichelmann, 2009; Freeman, 2011).

Si bien esas diferencias sobre la forma de realizar los ajustes inciden en el nivel de la participación salarial, por lo general no lo hacen en las tendencias (OIT, 2010a; Guerriero, 2012). Sin embargo, es importante interpretar con detenimiento la participación salarial ajustada y la no ajustada. Las variaciones estructurales desde el empleo independiente (como la agricultura familiar) hasta el empleo asalariado tienden a elevar más la participación salarial no ajustada que la cifra ajustada. Ello se ha de tener en cuenta, en especial al examinar las tendencias en los países en desarrollo y emergentes, cuya participación de la renta de los trabajadores independientes y de las empresas no constituidas en sociedad es mayor que la de las economías avanzadas, y donde, por lo tanto, la participación de la renta del trabajo no ajustada suele ser inferior que en los países más desarrollados. Una vez que la participación salarial se ajusta teniendo en cuenta el empleo independiente, es evidente que en los países más pobres deja de ser inferior (Gollin, 2002; Guerriero, 2012).

Fuente: Adaptado de OIT y OCDE, 2015.

Gráfico 11 Tendencias del crecimiento del salario medio real y de la productividad en las economías desarrolladas, 1999-2015



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

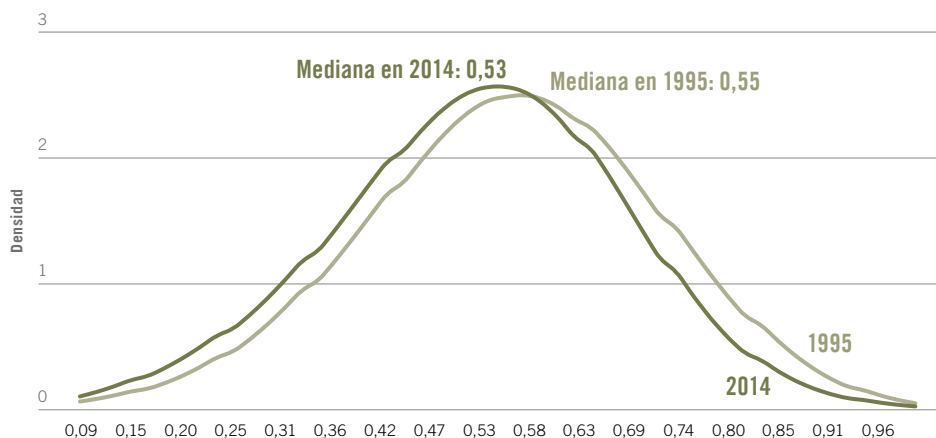
Fuente: Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo; *Tendencias Mundiales del Empleo* de la OIT (GET).

4.2 Disminución general de la participación de la renta del trabajo

Aunque el gráfico 11 abarca solo a los países desarrollados (respecto de los cuales hay más disponibilidad de datos sobre salarios y productividad laboral, que además son más fácilmente comparables), la relación entre salario y productividad se refleja también en la participación de la renta del trabajo en el PIB (véase el recuadro 3). En estudios recientes se ha observado que, si bien no tiene carácter universal, el descenso de la participación de la renta del trabajo es una tendencia mundial (véanse, por ejemplo, Trapp, 2015, y Karabarbounis y Neiman, 2014). El gráfico 12 ilustra esta tendencia mundial, ya que presenta la distribución de la participación de la renta del trabajo en 1995 y 2014 en una muestra de 133 países. Hay una evidente variación (un descenso) de la trayectoria hacia la izquierda en la distribución de la renta del trabajo estimada, con un valor medio de unos 2 puntos porcentuales menos que en 2014. En la muestra total de 133 países, 91 registraron un descenso, 32 un aumento y 10 permanecieron estables. El gráfico 13 presenta cuatro ejemplos de países con una participación salarial decreciente, dos de economías emergentes (China y México) y dos de economías desarrolladas (Portugal y Estados Unidos). La participación salarial ha aumentado en China en los últimos años, y la participación de la renta del trabajo en los Estados Unidos también se ha incrementado ligeramente, en tanto que en México y Portugal ha proseguido su tendencia descendente.

Los ejemplos de China y Estados Unidos plantean el interrogante acerca de si la recuperación de la participación de la renta del trabajo posterior a la crisis constituye un movimiento más amplio que afecta a un conjunto mayor de países. El gráfico 14 muestra la forma en que la participación de la renta del trabajo ajustada ha variado en una selección de países, antes, en el curso y después de la crisis económica mundial. En el periodo previo a la crisis (2002-2007), 31 de 39 países

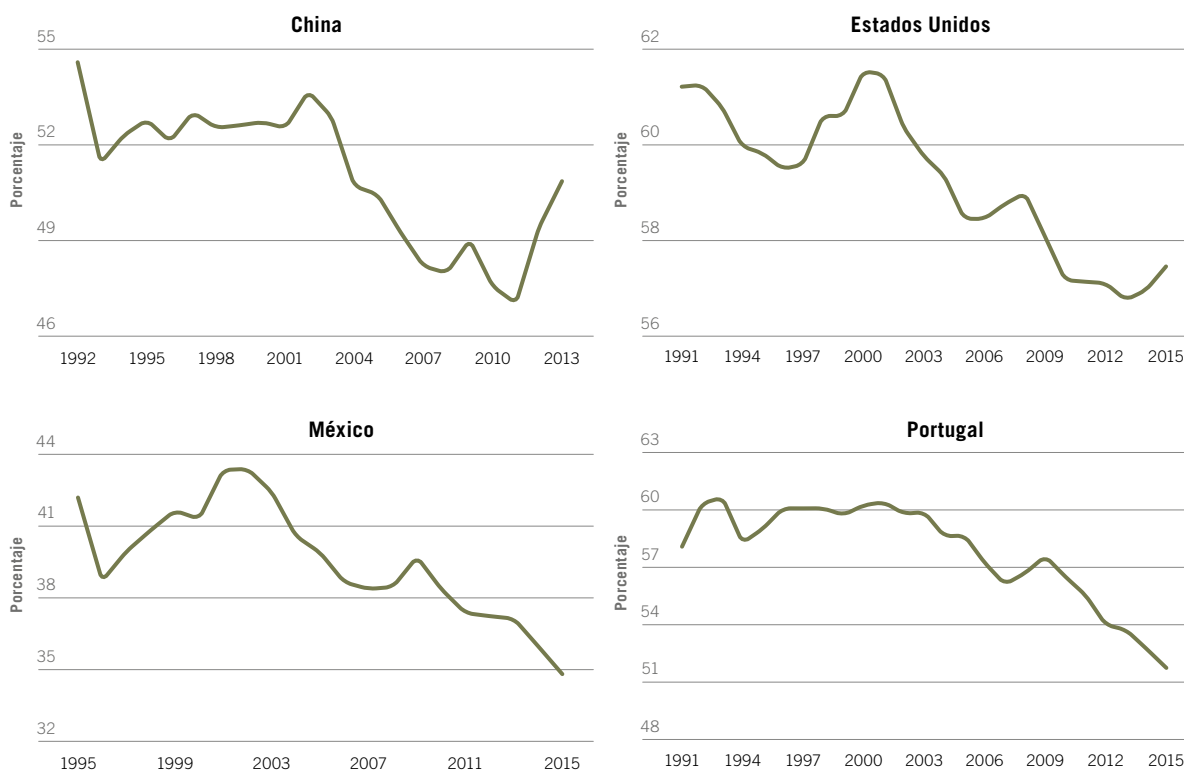
Gráfico 12 Distribución de la participación salarial ajustada en una selección de 133 economías, 1995 y 2014



Nota: El gráfico muestra la probabilidad de que los países correspondan a un nivel determinado de la participación de la renta del trabajo.

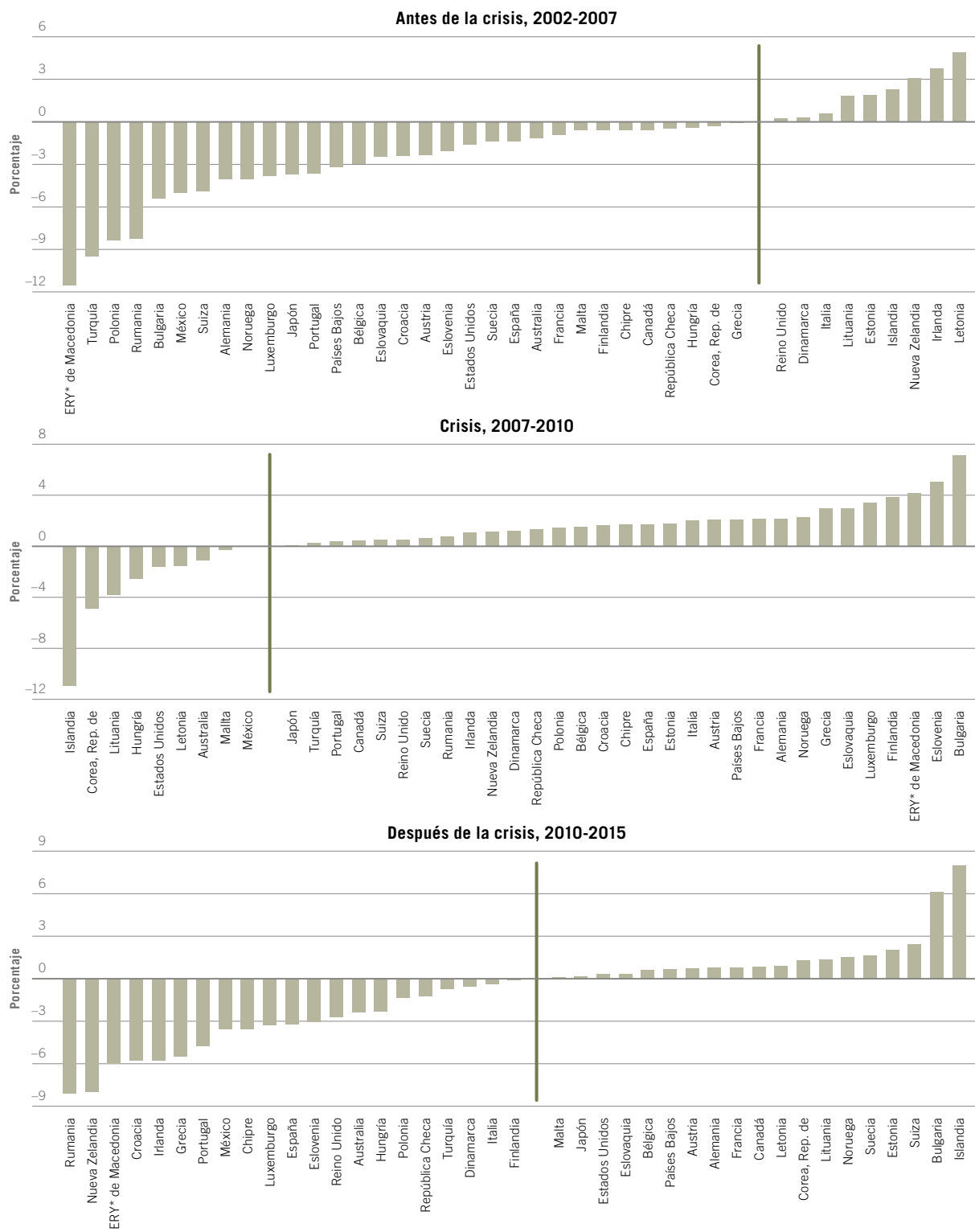
Fuente: Penn World Tables, disponible en <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. La participación de la renta del trabajo ajustada tiene en cuenta una estimación de los ingresos de los trabajadores independientes generados por su trabajo.

Gráfico 13 La participación salarial ajustada en cuatro ejemplos de economías desarrolladas y economías emergentes



Fuente: Los datos de la participación de la renta del trabajo ajustada correspondientes a México, Portugal y Estados Unidos proceden de AMECO, y se pueden consultar en http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm. Los datos de la participación de la renta del trabajo no ajustada correspondientes a China proceden de la Oficina Nacional de Estadísticas, Base de Datos Estadísticos de China, disponible en <http://219.235.129.58/indicatorYearQuery.do?id=030210300000000>.

Gráfico 14 Variación de la participación salarial ajustada antes, durante y después de la crisis



* ERY = Ex República Yugoslava

Nota: Participación salarial ajustada como porcentaje del PIB en precios corrientes.

Fuente: AMECO.

sobre los que se dispone de datos recientes registraron un descenso de la participación salarial. La magnitud de la caída varía de un país a otro, yendo desde los 11,5 puntos porcentuales en la ex República Yugoslava de Macedonia hasta 0,1 puntos porcentuales en Grecia. Ahora bien, en los años de la crisis (2007-2010) se observa la tendencia opuesta, y la mayoría de los países (30 de 39) registró un incremento de la participación salarial. Ello refleja el hecho reconocido de que durante la contracción de la actividad económica los beneficios tienden a disminuir más, o más rápido, que los salarios. Este comportamiento anticíclico está bien documentado en la bibliografía y parece ser lo que ocurre en la mayor parte de las economías avanzadas (FMI, 2012).

En cambio, se sabe menos sobre el periodo posterior a la crisis. En el panel inferior del gráfico 14 se indica si los países seguían o no experimentando una tendencia descendente en los últimos cinco años, sobre la base de una muestra de países sobre los que se dispone de datos. Los datos muestran un panorama bastante variado en el que poco más de la mitad de los países refleja un descenso de la participación salarial, y los demás países, un aumento. Por una parte, Bulgaria, Islandia y Suiza registraron incrementos apreciables de la participación salarial, revirtiendo las pérdidas de periodos anteriores; los trabajadores de los Estados Unidos también disfrutaron de un aumento módico de su participación salarial por primera vez en decenios. Otros países desarrollados del G-20, como Alemania, Canadá y Francia, registraron leves aumentos de la participación salarial durante la crisis que se mantienen en el último periodo. Por la otra, en otros 20 países sobre los que se dispone de datos, la tendencia descendente a largo plazo se reanudó. En especial, en los países más afectados por la crisis, y en los que se aplicaron medidas de austeridad y políticas de moderación salarial (concretamente España, Grecia, Irlanda y Portugal), la participación de la renta del trabajo ha decrecido.

En el futuro se verá si ha habido cambios normativos durables que hayan permitido mantener el movimiento ascendente de la participación salarial observada en varios países en el último periodo (como la aplicación del salario mínimo en Alemania o el aumento del nivel hasta el cual el empleador está exento de pagar horas extraordinarias en los Estados Unidos).

5 La desigualdad salarial y el salario mínimo

5.1 Desigualdad salarial

Las secciones anteriores del presente informe suministran información sobre la evolución del salario medio por sí solo, en comparación con la productividad laboral, y como componente de la participación de la renta del trabajo. Ahora bien, el salario medio no explica cómo se distribuyen los salarios entre los diferentes grupos de asalariados. Es bien sabido que en los últimos decenios la desigualdad salarial ha aumentado en muchos países del mundo, incluso en dos terceras partes de los países de la OCDE y en algunas de las grandes economías emergentes (véase, por ejemplo, OCDE, 2008 y 2011). Ciertos niveles de desigualdad reflejan las diferencias entre los perfiles personal y productivo de quienes trabajan, pero la desigualdad excesiva conlleva consecuencias sociales y económicas que preocupan cada vez más, pues es susceptible de mermar la cohesión social, reducir el consumo de los hogares (dado que los trabajadores bien remunerados economizan una mayor proporción de sus ingresos) y conducir a bajas tasas de crecimiento económico. La cuestión de la desigualdad salarial se analiza más pormenorizadamente en la parte II del presente informe.

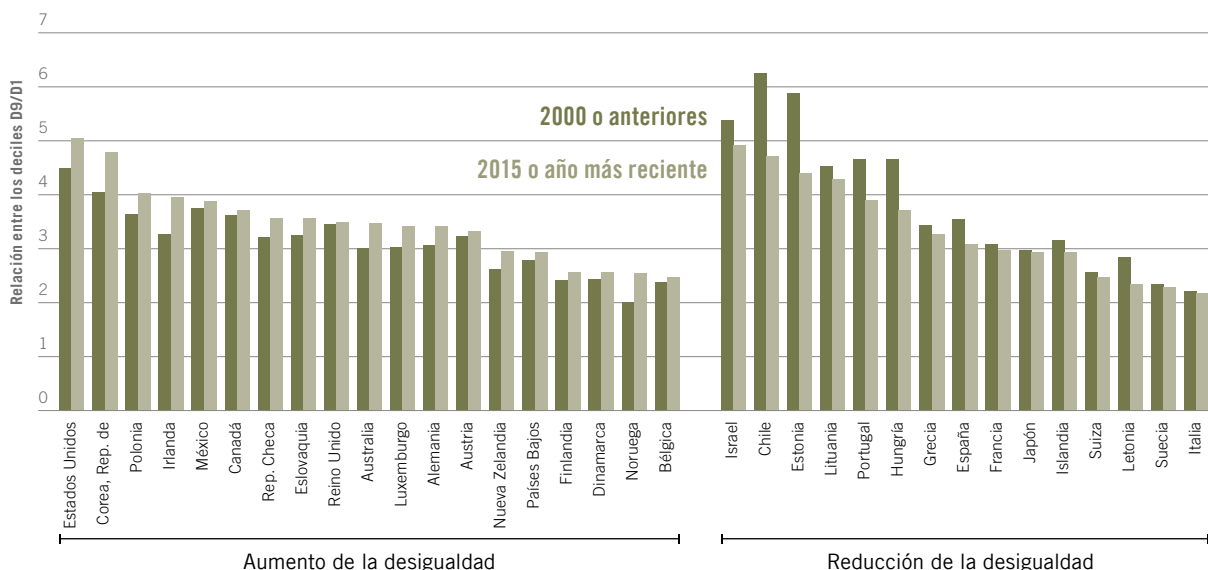
Una medida habitual de la desigualdad de la renta es la de la relación D9/D1, que mide la distancia entre el límite superior del 10 por ciento de los asalariados con menor remuneración y el límite inferior del 10 por ciento con mayor remuneración (véase el gráfico 15). El gráfico 16 presenta la forma en que esta relación ha variado en los países de la OCDE aproximadamente desde el cambio de siglo. El panel izquierdo presenta los países en los que la desigualdad salarial ha aumentado desde principios del decenio de 2000, donde los incrementos más elevados corresponden a Irlanda, Estados Unidos, Noruega y República de Corea. A la derecha figuran los países donde la desigualdad salarial se ha reducido, siendo las reducciones más importantes las de Chile, Estonia, Hungría y Portugal. El gráfico 17 presenta la misma relación salarial en una selección de economías en desarrollo y emergentes. Se observa un creciente aumento de la desigualdad salarial en Filipinas, Indonesia y Viet Nam, y una reducción de la desigualdad en una serie de otros países, algunos de América Latina. En términos relativos, el mayor descenso se observa en el Brasil y en el Perú, mientras que en Sudáfrica y México se registró una reducción relativa inferior.

Los salarios constituyen un importante determinante de la renta de los hogares. Por lo tanto, no es extraño que la tendencia a largo plazo hacia una mayor desigualdad se refleje en una mayor desigualdad en el total de la renta de los hogares (que incluye los salarios, pero también las demás fuentes de ingresos). El gráfico 18 presenta la distribución de los coeficientes de Gini en función de la renta per cápita de los hogares, y abarca a 71 países de todas las regiones sobre los que se dispone de datos. El eje horizontal indica el coeficiente de Gini, y el vertical, la probabilidad de encontrar ese valor entre los países a los que corresponden los datos. El cambio registrado en la curva a la derecha supone que la desigualdad era mayor en 2012 que en 1995 en más países, lo cual representa un aumento de 2 puntos porcentuales en el valor medio del coeficiente de Gini⁸.

Gráfico 15 Medición de la desigualdad de la renta: relación D9/D1

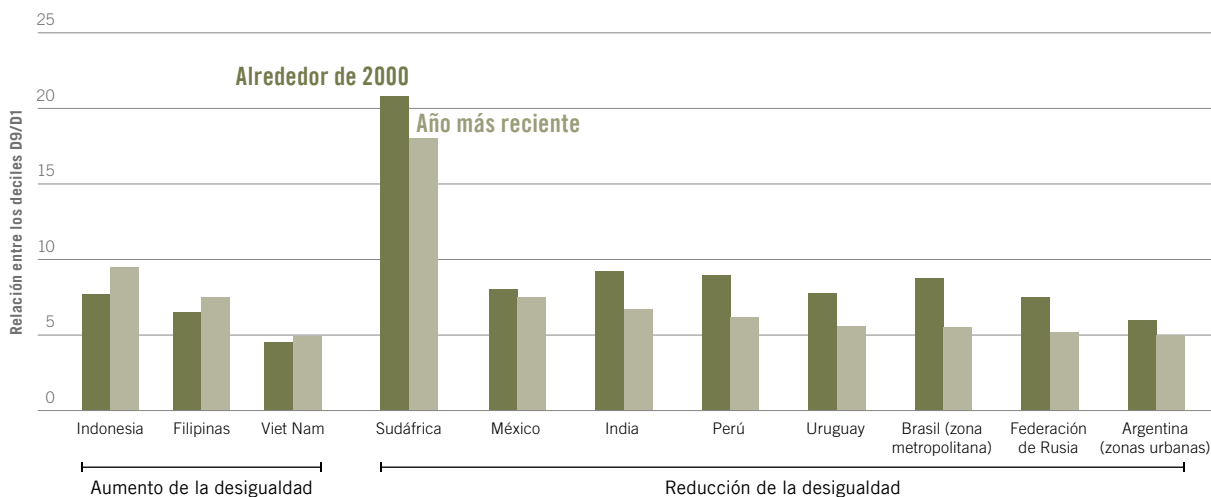


Gráfico 16 Desigualdad salarial en los países de la OCDE



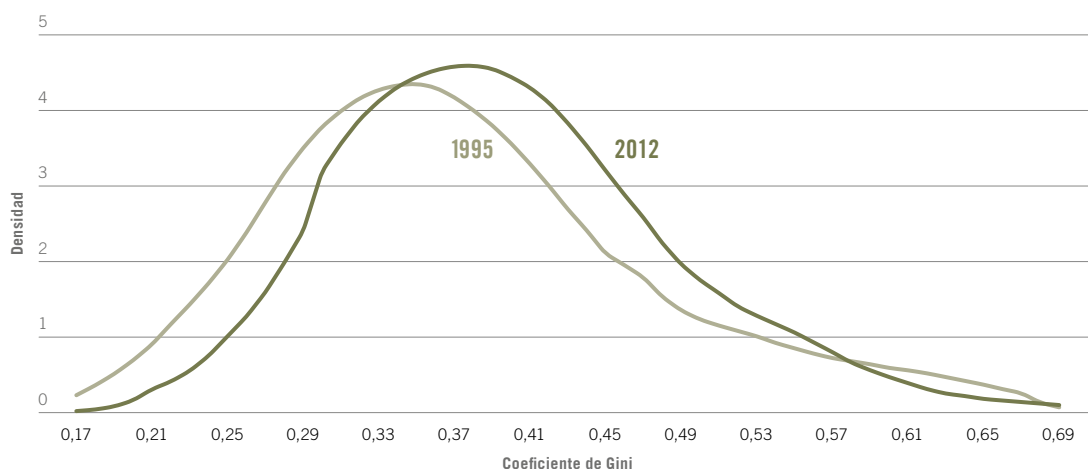
Fuente: Base de datos sobre ingresos, OCDE.

Gráfico 17 Desigualdad salarial en países emergentes y países en desarrollo seleccionados



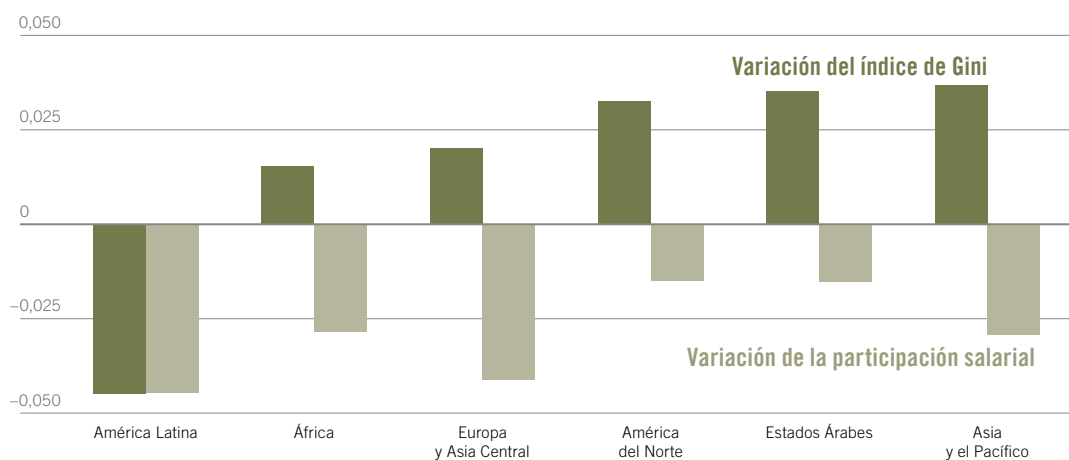
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales.

Gráfico 18 Evolución de la desigualdad de la renta entre 1995 y 2012



Nota: El gráfico muestra la probabilidad de que los países correspondan a un nivel determinado del coeficiente de Gini (0 = igualdad perfecta). Fuente: Euromonitor, 2014.

Gráfico 19 Variación de la participación salarial y la desigualdad de la renta, 1995-2012



Nota: Europa y Asia Central comprende 34 países: Alemania, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bélgica, Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Federación de Rusia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Israel, Italia, Kazajstán, Letonia, Lituania, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suiza, Turquía, Suecia y Ucrania. América del Norte comprende dos países: Canadá y Estados Unidos. Asia y el Pacífico comprende 13 países: Australia, China, Hong Kong (China), Filipinas, India, Indonesia, Japón, Malasia, Nueva Zelanda, República de Corea, Singapur, Tailandia y Taiwán (China). Los Estados Árabes comprenden tres países: Arabia Saudita, Jordania y Kuwait. África comprende cuatro países: Egipto, Marruecos, Sudáfrica y Túnez. América Latina comprende nueve países: Argentina, Estado Plurinacional de Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México, Perú y República Bolivariana de Venezuela. Fuente: Euromonitor, 2014 (índices de Gini); Penn World Tables versión 9 (junio de 2016) (participación de la renta del trabajo). Disponible en <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>.

En muchos países sobre los que se dispone de datos, el aumento de la desigualdad de la renta coincide con la reducción de la participación de la renta del trabajo destacada en la sección precedente. El gráfico 19 muestra la forma en que la participación media de la renta del trabajo y el promedio de los coeficientes de Gini han variado en las diferentes regiones. Se aprecia que en todas las regiones, a excepción de América Latina, la desigualdad ha aumentado al tiempo que la participación de la renta del trabajo ha descendido. Las mayores reducciones de

la participación salarial se han observado en América Latina y Europa, mientras que los mayores aumentos de la desigualdad de la renta se han registrado en los Estados Árabes y Asia y el Pacífico. En América Latina se han reducido tanto la desigualdad como la participación de la renta del trabajo. Ello indica que, en este caso, el aumento de la desigualdad debido a una menor participación salarial puede haberse visto compensado con creces por una reducción de la desigualdad salarial.

La correlación entre la disminución de la participación de la renta del trabajo y el aumento de la desigualdad de la renta existente en la mayor parte de las regiones indica una vinculación entre las dos tendencias, pero la naturaleza de la relación es compleja y es objeto de intensos debates entre los investigadores. Jacobson y Occhino observan que en los Estados Unidos la participación salarial se redujo y que el coeficiente de Gini aumentó, y argumentan que, como la distribución de la participación salarial es más pareja que la de la renta del capital, el descenso de la participación salarial ha contribuido al aumento de la desigualdad de la renta. Calculan que «por cada punto porcentual de reducción de la participación salarial, el índice de Gini aumenta aproximadamente entre 0,15 y 0,33 puntos porcentuales» (Jacobson y Occhino, 2012, recuadro 1). Del mismo modo, Adler y Schmid sostienen que en Alemania la desigualdad de los ingresos de mercado se deriva del descenso de la participación salarial (Adler y Schmid, 2012). Sin embargo, en un documento más reciente, Francese y Mulas Granados explican que la participación de la renta del trabajo tiene una repercusión insignificante en la desigualdad de la renta en una muestra de 93 países. Según estos autores, el determinante más importante del aumento de la desigualdad de la renta es la creciente dispersión de los salarios, y no la evolución de la participación de la renta del trabajo (Francese y Mulas Granados, 2015). Al examinar la relación entre el tramo superior de la participación de la renta y la participación de la renta del trabajo en una muestra de 19 países, Bengtsson y Waldenström constataron que, en promedio, cada punto porcentual de reducción del logaritmo de la participación salarial estaba relacionado con un aumento de 0,86 puntos porcentuales del 1 por ciento superior del logaritmo de la participación de la renta (Bengtsson y Waldenström, 2015). Hacen falta más investigaciones para poder comprender mejor en qué medida, y por qué exactamente, una reducción de la participación de la renta del trabajo puede guardar relación con una mayor desigualdad de la renta.

5.2 Salario mínimo

En los últimos años, para reducir la desigualdad salarial muchos países han recurrido a la medida de fijar un salario mínimo o mejorar el existente. Son muy diversos los factores determinantes del nivel y de la distribución de los salarios. Las políticas elegidas en materia de educación, atención infantil o migración pueden influir en el suministro al mercado laboral de trabajadores de uno u otro sexo con diferentes perfiles de calificación, mientras que las políticas comerciales o las innovaciones tecnológicas pueden cambiar la demanda relativa de trabajadores con diferentes perfiles de calificación. Las instituciones del mercado de trabajo

también inciden significativamente en los salarios y en la desigualdad salarial. Gracias a la negociación colectiva, los grupos de trabajadores pueden negociar mejores salarios con los empleadores, y ello puede tener una repercusión particularmente amplia sobre los trabajadores de la mitad inferior de la distribución, que tal vez tengan menos poder de negociación. Con todo, en muchos países la cobertura de la negociación colectiva sigue siendo relativamente escasa o se ha contraído (Visser, Hayter y Gammarano, 2015). En consonancia, varios países han recurrido a mecanismos de fijación de salarios nuevos o más firmes. Tal como lo ha señalado la OCDE, «la crisis reciente y la tendencia a más largo plazo de mayor desigualdad han relanzado los debates sobre el salario mínimo» (OCDE, 2015a, pág. 1).

En 1999, el Reino Unido implantó un nuevo salario mínimo obligatorio de alcance nacional, y en 2016 aumentó el «salario vital». Desde principios del decenio de 1990 otros ocho países de la OCDE –República Checa, Eslovaquia, Eslovenia, Estonia, Irlanda, Israel, Polonia y, más recientemente, Alemania– también han adoptado un salario mínimo obligatorio (OCDE, 2015a). La mayor parte de los países de la OCDE que no cuentan con un salario mínimo obligatorio sí han fijado por ley un nivel mínimo salarial mediante convenios colectivos; tal es el caso de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suiza. En consecuencia, en todos los países de Europa hay un salario mínimo, aunque no en todas partes cubre a la mayoría de asalariados, y es posible que no siempre se establezca teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, además de los factores económicos.

Muchas economías en desarrollo y emergentes también han fijado o reforzado el salario mínimo. China estableció un salario mínimo en 1994 y lo mejoró en 2004; Sudáfrica implantó un sistema de salarios mínimos por sector tras el fin del *apartheid* en 1997 y está contemplando la posibilidad de fijar un salario mínimo para todo el país; el Brasil mejoró los salarios mínimos desde 1995 y siguió acelerando los incrementos desde 2005; Uruguay reactivó su política de salario mínimo en 2005; la Federación de Rusia complementó el salario mínimo nacional con umbrales mínimos por región en 2007; y Malasia estableció un salario mínimo nacional en 2013, seguida de Myanmar y República Democrática Popular Lao en 2015, y de Macao (China) en 2016. En África, el último país en implantar un salario mínimo nacional fue Cabo Verde en 2014.

La fijación de un salario mínimo es un acto de equilibrio: debe tener una base empírica, producirse previa celebración de consultas con los interlocutores sociales, y, si procede, con su participación directa en pie de igualdad (véase el recuadro 4). De los datos recientes se infiere que si se establece el salario mínimo en un nivel adecuado y teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, además de los factores económicos, los ingresos de los trabajadores mal remunerados –muchos de los cuales son mujeres– pueden aumentar sin que ello tenga efectos negativos significativos sobre el empleo. A esta conclusión han llegado, por ejemplo, la Low Pay Commission del Reino Unido (Low Pay Commission, 2014) y la primera evaluación del nuevo salario mínimo nacional en Alemania (Mindestlohnkommission, 2016). Después de analizar los estudios existentes, en un trabajo del Banco Mundial se llega a la conclusión de que «pese a que la gama de estimaciones de los estudios varía considerablemente, la tendencia

Recuadro 4 La nueva Guía electrónica de la OIT sobre políticas en materia de salario mínimo

Debido a las numerosas demandas de asesoramiento recibidas sobre la forma de fijar el salario mínimo y hacer cumplir la norma, en 2016 la OIT publicó en Internet la nueva *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. Sobre la base de las normas de la OIT vigentes y de la diversidad de prácticas a escala internacional, esta guía sobre políticas (www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang-es/index.htm) proporciona información sobre cuestiones fundamentales relativas a las prácticas eficaces y destaca las distintas opciones en función de las preferencias nacionales y la situación específica de cada país.

Los sistemas de salarios mínimos son variados en todo el mundo, y es posible aplicar numerosos criterios conforme a las necesidades y decisiones de cada país. Ahora bien, algunos principios son pertinentes para aquellos que tienen un salario mínimo establecido. Muchos de esos principios se han expuesto en una publicación reciente del Banco Mundial*.

En esencia, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), prevé la consulta exhaustiva con los interlocutores sociales para la elaboración y la gestión del sistema de salarios mínimos y, si procede, su participación directa, en pie de igualdad, en el sistema. Asimismo, pide la participación de «personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país» y que hayan sido nombradas previa consulta con los interlocutores sociales. En la práctica, en la mayoría de los países, el gobierno toma la decisión final tras realizar algunas consultas con los interlocutores sociales; en otros países quien establece directamente el salario mínimo es un órgano tripartito especializado. En muchos países el gobierno y los interlocutores sociales celebran consultas tripartitas en el seno de las instituciones nacionales encargadas del diálogo social, como las comisiones salariales tripartitas, los comités de salarios u otros órganos tripartitos con competencias generales en asuntos económicos y sociales.

En lo que respecta a la cuantía, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos considera que entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. Se entiende que estos criterios no son exhaustivos, y que intentan lograr el equilibrio de los factores económicos y sociales. Los salarios mínimos se han de ajustar de forma periódica para mantenerlos al día.

El Convenio sobre la fijación de salarios mínimos estipula también la adopción de «medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos». Los índices elevados de incumplimiento son perjudiciales no solo para los trabajadores y sus familias, cuyos derechos son vulnerados, sino también para los empleadores que cumplen con esas normas, pues las empresas que no lo hacen gozan de una ventaja ilegítima por lo que respecta a los costos. El índice de cumplimiento se ve influido por un conjunto de factores, como la cuantía fijada para el salario mínimo, y por factores institucionales. La Guía sobre políticas aporta algunos ejemplos de la forma de aumentar el cumplimiento mediante campañas de información y sensibilización, y muchas otras medidas.

* Véase Kuddo, Robalino y Weber, 2015.

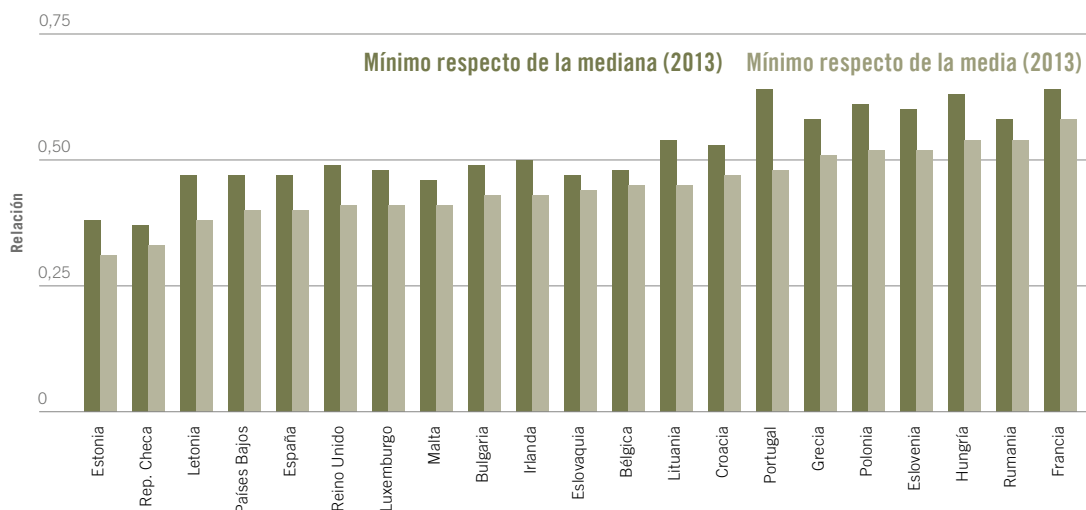
Fuente: OIT, 2016d (www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang-es/index.htm).

puesta de manifiesto es que los efectos del salario mínimo en el empleo por lo general son leves o insignificantes (y en algunos casos, positivos)» (Kuddo, Robalino y Weber, 2015, pág. 11). Por lo que respecta a los países de ingresos altos, un examen de alrededor de 70 estudios indica que las conclusiones son diversas; sin embargo, la conclusión más frecuente es que los efectos en el empleo se aproximan al valor cero y son demasiado pequeños para ser perceptibles en las estadísticas del total del empleo o del desempleo (Belman y Wolfson, 2014, pág. 21). Conclusiones similares se desprenden de metaestudios (análisis cuantitativos de estudios existentes) de los Estados Unidos (Doucouliagos y Stanley, 2009), del Reino Unido (Leonard, Stanley y Doucouliagos, 2014) y de las economías desarrolladas en general (Belman y Wolfson, 2014). Con todo, estas conclusiones son polémicas; otros análisis concluyen que los efectos en el empleo son menos benignos y que el salario mínimo reduce las oportunidades de empleo de los trabajadores menos calificados (Neumark y Wascher, 2008). En los países en desarrollo las conclusiones parecen ser más diversas y específicas de cada país (Belman y Wolfson, 2016; Betcherman, 2015), lo cual apunta a la importancia de vigilar los efectos del salario mínimo en el ámbito de los países. Otro factor de preocupación en los países en desarrollo es que, en lugar de provocar una caída del empleo, un salario mínimo demasiado elevado ocasione el desplazamiento de los asalariados de la economía formal a la economía informal (Nataraj *et al.*, 2014).

El indicador estadístico utilizado con mayor frecuencia para evaluar el nivel del salario mínimo en relación con las circunstancias económicas y sociales nacionales es probablemente el coeficiente entre los salarios mínimos y la mediana salarial (en ocasiones denominado índice de Kaitz). Una medida alternativa es la relación entre el salario mínimo y la media salarial. En muchos países, el índice de Kaitz se emplea como herramienta para supervisar el nivel del salario mínimo, y los debates suelen girar en torno a qué índice de Kaitz será el apropiado, en las circunstancias del país, para optimizar los beneficios sociales y económicos y reducir al mínimo los posibles efectos adversos sobre el empleo y la inflación. Las fuentes de este tipo de estimaciones son muy diversas, por lo cual las comparaciones entre países se han de interpretar con cuidado, pues hay diferencias entre países al medir la media o la mediana salarial, así como dificultades para obtener estimaciones precisas y coherentes de estos valores. Algunos países tienen varios salarios mínimos, y ello complica el cálculo de estos indicadores. Así pues, si bien los indicadores internacionales pueden ser útiles para evaluar los niveles del salario mínimo por país, habrían de complementarse con un análisis más minucioso por país. El cálculo del salario mínimo por país también debería desglosarse por sector, sexo y región.

Facilitamos algunas estimaciones ilustrativas de una serie de países en desarrollo y países desarrollados. El gráfico 20 presenta estimaciones de países de Europa sobre los que se dispone de datos procedentes de las Estadísticas de la UE sobre ingresos y condiciones de vida, de Eurostat (EU-SILC). Las estimaciones indican que en el caso de Estonia o la República Checa, quien percibe el salario mínimo está percibiendo un 37 o 38 por ciento menos de lo que percibe la mediana de asalariados, mientras que en Hungría, Portugal o Francia el porcentaje aumenta a más del 60 por ciento. La mayor parte de los países percibe

Gráfico 20 El salario mínimo en relación con la media y la mediana salarial, países seleccionados de Europa



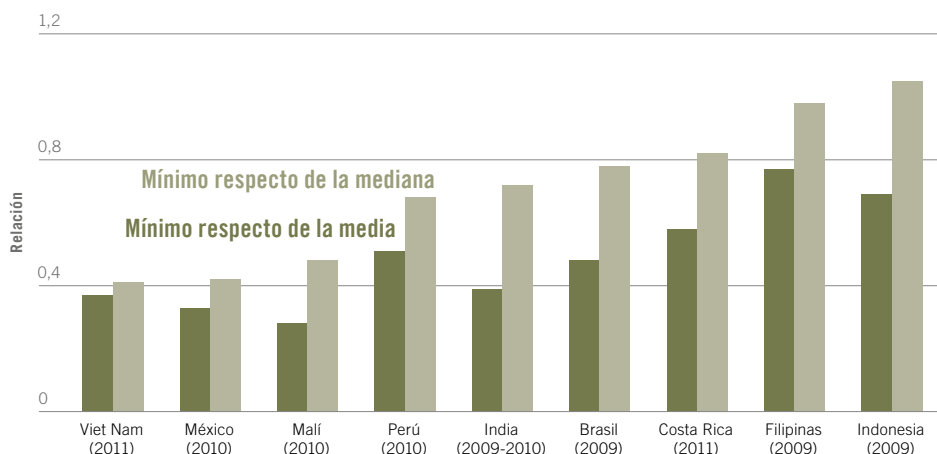
Nota: Los países están clasificados en escala ascendente, desde la relación más baja a la más elevada del salario mínimo respecto de la media salarial.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de la encuesta EU-SILC.

un salario mínimo de entre el 45 y el 60 por ciento de la mediana salarial. Al observar la relación entre el salario mínimo y la media salarial (que en promedio supera en un 15 por ciento a la mediana salarial), casi siempre el porcentaje se sitúa entre el 40 por ciento y el 55 por ciento. Para la UE en su conjunto, el promedio ponderado de los salarios mínimos fijados se sitúa en un 50 por ciento de la mediana salarial.

El gráfico 21 muestra que en las economías emergentes la varianza parece ser mayor entre los salarios relativamente bajos de Viet Nam o México y los niveles muy superiores de Filipinas e Indonesia. En el Perú, India, Brasil y Costa Rica el salario mínimo varía entre el 68 y el 82 por ciento de la mediana salarial. Cabe reiterar que algunas economías emergentes tienen un nivel significativamente mayor de desigualdad salarial y de la renta que algunas economías avanzadas. En las economías emergentes la distribución salarial suele caracterizarse por una distribución comprimida hacia la mediana (lo cual significa que el asalariado medio suele percibir un salario bastante bajo) y una cola superior muy prolongada, en la que quienes perciben un salario de máximo nivel ganan mucho más que quienes están en la mediana salarial. Ello tal vez explique el porqué de que en algunas economías emergentes la relación entre la mediana y la media salarial supera a la de las economías desarrolladas. Precisamente por ser mayor la desigualdad en esos países, la relación entre el salario mínimo y la media salarial se acerca a la de los países desarrollados. Nótese que el gráfico 21 utiliza información sobre salarios mínimos múltiples cuando los hay. Por ejemplo, la estimación correspondiente al Brasil utiliza no solo el salario mínimo federal, sino también los salarios mínimos de la esfera estatal, que se fijan en un nivel que supera el

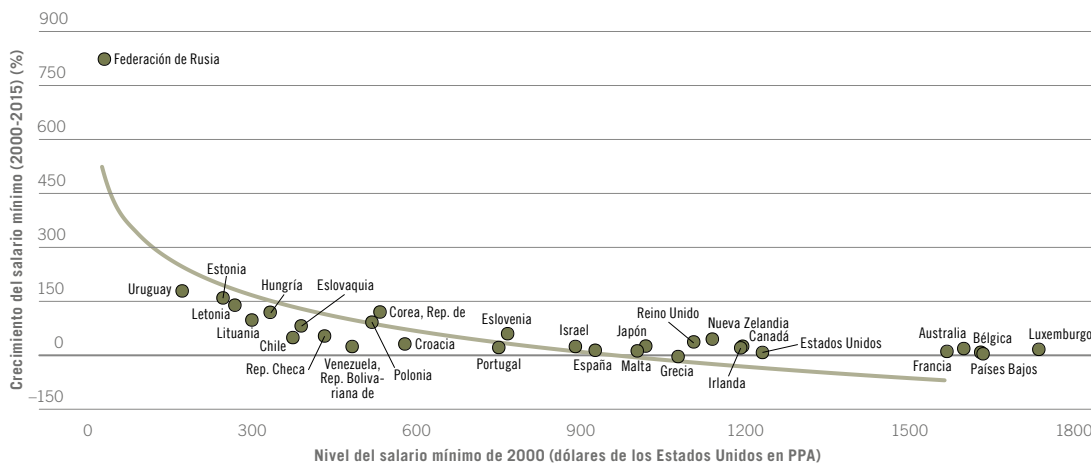
Gráfico 21 El salario mínimo en relación con la media y la mediana salarial, economías emergentes seleccionadas



Nota: Los países están clasificados en escala ascendente, desde la relación más baja a la más elevada del salario mínimo respecto de la mediana salarial.

Fuente: Rani *et al.*, 2013.

Gráfico 22 Convergencia de los salarios mínimos de países de ingresos altos



Fuente: Base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo; Banco Mundial (para el factor de conversión PPA).

umbral mínimo federal. En el caso de Indonesia, se toman en consideración los salarios mínimos provinciales.

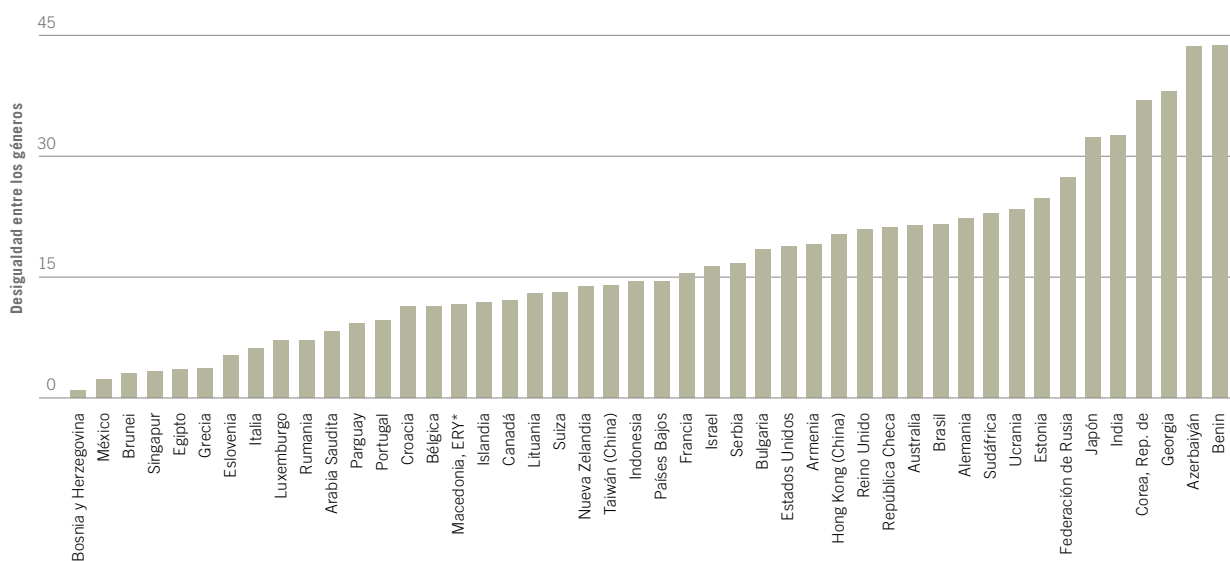
En el gráfico 22 se analizan las variaciones en el tiempo: entre los países de ingresos más altos la tendencia ha sido hacia una mayor convergencia de los niveles del salario mínimo, conforme a la medición en dólares de los Estados Unidos PPA. Se aprecia que los países cuyo salario mínimo era inferior en 2000 son los que en promedio han aplicado los mayores aumentos entre 2000 y 2015, mientras que los que en 2000 tenían los salarios mínimos de mayor nivel han aplicado aumentos más reducidos en los últimos quince años.

6 Disparidades promedio de remuneración por razón de género

La distribución salarial general también presenta diferencias de remuneración entre los distintos grupos de trabajadores. Una de ellas es la disparidad de remuneración por razón de género, déficit porcentual del salario medio de las mujeres frente al de los hombres. Diversos estudios indican que, en buena parte de los países sobre los que se dispone de datos, en general la disparidad se ha reducido en el tiempo pero no se ha erradicado. Es válida pues la observación de Blau y Kahn: «Prácticamente todos los países industrializados han promulgado leyes que ordenan la igualdad de trato de las mujeres en el mercado de trabajo. Con todo, la disparidad salarial por razón de género, que en muchos países se reduce, es una característica persistente en prácticamente todos los mercados laborales de las naciones» (Blau y Kahn, 2003, pág. 107).

El gráfico 23, en el que se incluyen las estimaciones más recientes disponibles de la disparidad salarial por razón de género en el salario por hora de una gama amplia de países, muestra la tremenda variación entre ellos. Al mismo tiempo, las disparidades «brutas» de remuneración por razón de género –al igual que todas las demás, como las diferencias de remuneración entre distintos grupos de trabajadores– en ocasiones resultan difíciles de interpretar. Ello se debe a que los asalariados, hombres y mujeres, pueden diferir mucho en términos de perfil personal (como edad o nivel de instrucción) y de características con respecto al

Gráfico 23 La disparidad por razón de género en el salario por hora de varias economías seleccionadas (datos preliminares)



* ERY = Ex República Yugoslava

Nota: La diferencia del salario por hora se estableció a partir de datos sobre el salario medio/la mediana salarial y sobre el promedio/la mediana de horas trabajadas enviadas a la OIT por los respectivos institutos nacionales de estadística o instituciones equivalentes de los países incluidos; el 94,6 por ciento de los datos se refiere a 2013 o a un año más reciente.

mercado laboral. La segregación profesional, por ejemplo, determina un nivel de representación excesivo de la mujer en determinadas ocupaciones. Además, en ocasiones, solo unas pocas mujeres –las que cuentan con un nivel de instrucción relativamente elevado– se incorporan al mercado laboral, de modo tal que las asalariadas están, en promedio, más calificadas que los asalariados. Por lo tanto, es preciso comprender lo que hay detrás de las desigualdades salariales «brutas» por razón de género mediante análisis más complejos en los que se comparen los salarios de las mujeres y de los hombres, teniendo en cuenta perfiles y puestos de trabajo comparables (véase, por ejemplo, OIT, 2014b, y la reseña de la bibliografía del recuadro 5).

Recuadro 5 ¿Qué se esconde detrás de la disparidad salarial por razón de género?: reseña de los estudios

Las explicaciones de la disparidad de remuneración del capital humano, expuestas por Becker (1964) y Mincer (1974), se centran en la experiencia laboral acumulada y la educación. Indican que las mujeres tienen una formación académica o un nivel de capacitación distintos a los de los hombres, y que tienen más probabilidades de tener que interrumpir su carrera profesional, lo cual conlleva un nivel inferior de experiencia laboral acumulada. Los estudios empíricos demuestran que las diferencias de capital humano representan una parte importante de la disparidad salarial entre las personas de uno y de otro sexo. Ahora bien, habida cuenta de que las disparidades en la educación de hombres y mujeres se han reducido, en especial en las economías más desarrolladas, también ha disminuido el peso de la educación como factor que explica la disparidad que sigue habiendo (Banco Mundial, 2012). En efecto, en 43 de un total de 53 países*, después de verificar las características individuales y el lugar de residencia, las diferencias en materia de educación entre hombres y mujeres son muy pequeñas o se han revertido, tal es el caso del mayor nivel de instrucción de las mujeres con respecto a los hombres. En estos casos, la educación no explica la disparidad observada, y cuando se la tiene en cuenta, de hecho, la disparidad no explicada aumenta.

La interpretación de que las diferencias en materia de educación no explican por completo las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres ha desviado la atención hacia otros elementos. En lugar de centrarse en las diferencias en el número de años de estudios (o los títulos obtenidos), la línea de investigación más reciente explica las diferencias salariales por el hecho de que los hombres y las mujeres se especializan en campos de estudios distintos (Machin y Puhani, 2003). El giro de las investigaciones, que han pasado de analizar el nivel de estudios cursados a analizar el campo de estudios, también indica el cambio de las reglas de juego: ahora que la mujer ha logrado la paridad en materia de educación, el objetivo de la equidad de remuneración se desplaza y aleja, centrándose en el campo de estudios (O'Reilly *et al.*, 2015; Grimshaw y Rubery, 2015). Dicho de otro modo, el objetivo de la equidad de remuneración se vuelve cada vez más esquivo.

Las diferencias en la posibilidad de acceder a una especialización académica, y de poder elegirla, también guardan relación con la segregación profesional y la subestimación del trabajo de la mujer. La segregación profesional está relacionada con la excesiva presencia de mujeres en determinadas ocupaciones. En algunos casos, la segregación profesional tiene lugar a raíz de la elección del campo de estudios por parte de la mujer. Por ejemplo, dado que la mayor parte de los estudiantes de enfermería son mujeres, son ellas quienes predominan en esta profesión. Algo similar se observa en otros sectores, en particular en la prestación de cuidados. Por lo

Recuadro 5 (cont.)

general, este trabajo se subestima, pues se percibe como propio de la naturaleza femenina, y no como un trabajo para el que hay que formarse y prepararse (Peetz, 2015). Por consiguiente, la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores en los que su trabajo se subestima se traduce en disparidad de remuneración por razón de género. En una muestra de 33 países de ingresos bajos e ingresos medios, las diferencias por razón de género en las ocupaciones y los sectores del empleo representaron entre el 10 y el 50 por ciento de la disparidad salarial observada (Banco Mundial, 2012). Otro estudio concluye que, en los Estados Unidos, la disminución de la segregación profesional también guarda relación con la reducción de la disparidad de remuneración por razón de género (ONU, 2016).

En el plano macroeconómico, muchos estudios indican que el crecimiento económico no guarda estrecha relación con las diferencias de remuneración basadas en el género (Nopo, Daza y Ramos, 2011; Hertz *et al.*, 2008; Blau y Kahn, 2003; Dar y Tzannatos, 1999). No es extraño comprobar la conexión relativamente tenue entre el desarrollo económico y la disparidad de remuneración por razón de género, dadas las enormes diferencias en cuanto a entorno institucional y pautas y políticas culturales vigentes en los diversos países. Asimismo, todos estos factores han variado en el tiempo.

Por lo general, los países que cuentan con instituciones del mercado de trabajo y políticas sólidas, como la negociación colectiva y el salario mínimo, tienden a ofrecer un clima que favorece y fomenta la igualdad de género (Schäfer y Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw y Rubery, 2015). En los países en los que la negociación colectiva es sólida, la desigualdad tiende a ser inferior, y ello también se proyecta a grupos que en principio no están cubiertos por el acuerdo. En lo que respecta a los países de la OCDE, la investigación muestra que la disparidad de remuneración por razón de género es menor (8 por ciento) en el grupo de países cuyo índice de negociación colectiva es de al menos el 80 por ciento, y mayor en los países cuyo índice es bajo y donde la negociación colectiva es débil y no hay un salario mínimo (Rubery y Grimshaw, 2011). En general, la presencia de sindicatos tiende a ser más débil en los sectores con predominio de mujeres (Peetz, 2015; OIT, 2008b), y en los trabajos mal remunerados, tanto en los países en desarrollo como en los desarrollados, las mujeres están sobrerrepresentadas (Lee y Sobeck, 2012; OIT, 2010a). En este sentido, el establecimiento del salario mínimo constituye una medida eficaz para reducir la disparidad salarial por razón de género entre los hombres y las mujeres del escalón más bajo de la distribución salarial.

* En los diez países restantes, todos ellos países de ingresos bajos y de ingresos medios, las diferencias en materia de educación entre hombres y mujeres representan entre el 10 y el 50 por ciento de la desigualdad salarial observada en cinco de ellos, y entre el 0 y el 10 por ciento en los otros cinco países.

Fuente: Adaptado de Maître y Sobeck, de próxima publicación.

7 Introducción

En los últimos años, la cuestión de la desigualdad ha seguido escalando puestos en la agenda política. Una encuesta de opinión realizada en 2014 en 44 países reveló que la mayor parte de los encuestados considera que la desigualdad entre ricos y pobres es un «problema serio» en todos los países, y un «un problema muy serio» en 28 países (Pew Research Center, 2014). En las economías desarrolladas, esta sensación va acompañada de una dosis de pesimismo sobre el futuro, ya que buena parte de los encuestados también piensa que, en su país, los hijos estarán en una situación financiera peor que la de sus padres. En las economías emergentes y en desarrollo, la mayoría mira al futuro con más optimismo, y piensa que la siguiente generación gozará de un nivel de vida más elevado. Sin embargo, en ambos conjuntos de países, esta sensación ha contribuido a que la desigualdad tenga un gran relieve en la política y las políticas.

Al mismo tiempo, cada vez se acepta más que la excesiva desigualdad es perjudicial para el crecimiento económico y para el entramado social de un país (véase, por ejemplo, OCDE, 2015b). La desigualdad puede incidir negativamente en el crecimiento económico, pues reduce la demanda de los consumidores, ya que las personas y hogares de ingresos altos tienden a ahorrar una proporción mayor de sus salarios y demás ingresos que los hogares de ingresos bajos. Además, es más difícil erradicar la pobreza cuando las sociedades son sumamente desiguales, y como la pobreza ha pasado a ser un objetivo mundial en tanto que ODS 1, esta cuestión captará cada vez más atención (Banco Mundial, 2016). La desigualdad también puede mermar la igualdad de oportunidades y la movilidad social, y provocar divisiones en la sociedad. Estos acontecimientos pueden amenazar la estabilidad política y/o la estabilidad del clima de las relaciones laborales. Se ha señalado además que la justicia social y la inclusión social son los requisitos para que haya un clima propicio a las empresas sostenibles, que concilie el crecimiento de las empresas con los objetivos de desarrollo sostenible y la creación de empleo productivo y trabajo decente (OIT, 2007).

¿Qué puede hacerse para reducir la desigualdad excesiva? La respuesta a esta pregunta exige una minuciosa comprensión de los factores causantes de la desigualdad en los diferentes contextos y circunstancias de los países.

En la última edición del *Informe Mundial sobre Salarios* se señaló la conveniencia de descomponer las fuentes de ingresos de las diferentes categorías de hogares para poder comprender mejor el peso relativo de los diferentes factores. El análisis demostró que, junto con la redistribución fiscal a través de los impuestos y las transferencias, las variaciones de la distribución salarial y la creación o destrucción de empleo remunerado han sido los principales factores determinantes de las recientes tendencias de la desigualdad. En las economías desarrolladas, ello no es extraño, pues los salarios a menudo representan entre el 70 y el 80 por

ciento, o más, de la renta total de los hogares con al menos un miembro en edad de trabajar. En los países en desarrollo, esta proporción generalmente es menor, ya que muchas personas son trabajadores independientes; no obstante, el análisis indicó que allí donde la desigualdad de la renta descendía, como, por ejemplo, en el Brasil, la menor desigualdad de los salarios era notoria.

Pero ¿qué explica la desigualdad *salarial*? Hasta hace poco, los estudios se centraban casi exclusivamente en examinar el perfil de los trabajadores (como su nivel de instrucción o formación), y en la variación de la demanda relativa de trabajadores calificados y sin calificaciones, como explicación de la creciente desigualdad observada en muchos países, en particular en los países de ingresos altos. Por ejemplo, la desigualdad salarial puede ser elevada debido a que la distribución del nivel de instrucción de los trabajadores de un país es relativamente diversa, o porque la educación superior guarda relación con salarios particularmente altos⁹. Se ha apuntado tanto a la globalización como a las nuevas tecnologías como factores que han aumentado la demanda de trabajadores calificados y que han reducido la demanda relativa de trabajadores poco calificados. Sin duda se trata de factores importantes. El descenso de la desigualdad salarial en diversos países de América Latina, por ejemplo, se ha atribuido, al menos parcialmente, a un aumento del número de trabajadores con estudios, lo cual aumentó el suministro, reduciendo así la prima salarial por educación. Ello ha contribuido a aumentar el salario *relativo* de los trabajadores con un nivel de educación inferior en estos países, al tiempo que los aumentos del salario mínimo también han mejorado los niveles salariales absolutos de estos últimos (véase, por ejemplo, Azevedo, Inchaust y Sanfelize, 2013; Maurizio y Vázquez, 2016).

Ahora bien, el perfil de los trabajadores solo puede explicar una parte de la desigualdad salarial observada, y en ocasiones solo una parte limitada¹⁰. De hecho, hay una gran variabilidad o «imprevisibilidad» de los salarios entre trabajadores cuyo perfil personal es muy similar. Además, un creciente número de estudios ha documentado los grandes aumentos de salario de quienes se encuentran en la cúspide de la pirámide salarial, lo cual no puede explicarse por las diferencias en factores personales observables como el nivel de estudios o los años de experiencia.

En consecuencia, la parte II del presente informe analiza la distribución salarial desde la óptica de las personas y de las empresas. En primer lugar, un examen más detenido de la distribución de todas las personas revela un número de características distintas de las competencias y la antigüedad que inciden en la desigualdad entre los salarios. A continuación, el informe analiza las empresas, y subraya la influencia significativa de 1) la variación de la desigualdad salarial *entre* las empresas, y 2) la variación de la desigualdad salarial *en* las empresas, en la variación de la desigualdad salarial total. Es conveniente descomponer la desigualdad salarial total y comprender la importancia relativa de cada uno de estos factores en los diferentes países para enriquecer el debate sobre las políticas nacionales sobre desigualdad salarial. Reforzar las instituciones del mercado de trabajo y la política salarial puede incidir en la desigualdad en las empresas y en las diferencias del salario medio entre las empresas, pero, además, dependiendo de cuál de estos factores predomine, podrían contemplarse diferentes medidas de política específicas. En la parte III del informe se examinan más a fondo las repercusiones en materia de políticas.

8 Distribución general de los salarios

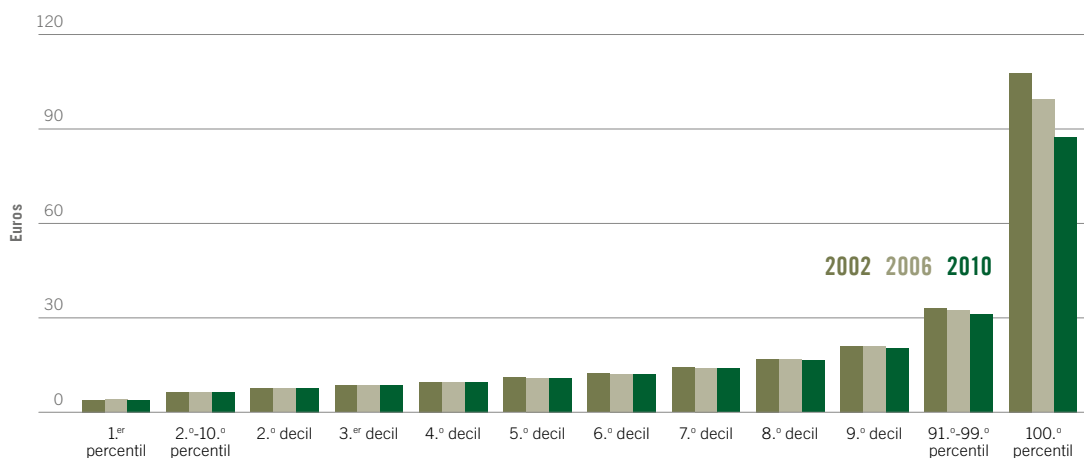
¿Cuál es la amplitud de la desigualdad salarial entre los trabajadores en los países desarrollados y en los países en desarrollo? Para responder a esta pregunta, en el caso de las economías avanzadas, se ha recurrido a la Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios (ESES) de Eurostat, de la que se han obtenido datos sobre 22 países de Europa. Se examina la estructura salarial de la economía de cada uno de ellos mediante una selección de empresas con 10 o más empleados¹¹. Por lo que respecta a los países en desarrollo, solo hay unas pocas series de datos con información emparejada entre el empleador y sus asalariados. Por lo tanto, en el caso de estos países, en esta selección se ha recurrido a encuestas de población activa convencionales (para más información sobre las fuentes de datos, véase el anexo IV)¹².

8.1 Nivel de los salarios en la distribución salarial

Se empieza por observar el patrón general de la distribución salarial con una clasificación de los salarios brutos por hora en orden ascendente. Se divide a todos los trabajadores en 10 grupos (o «deciles») y también se indica el 1 por ciento superior (o «100.º percentil») (para una representación gráfica de los deciles, véase *supra* el gráfico 15). En los gráficos de esta sección se muestra el nivel del salario de los trabajadores desde el 10 por ciento que menos gana hasta el 10 por ciento mejor pagado, y separadamente el del 1 por ciento superior de los trabajadores, para cada uno de los años observados, 2002, 2006 y 2010.

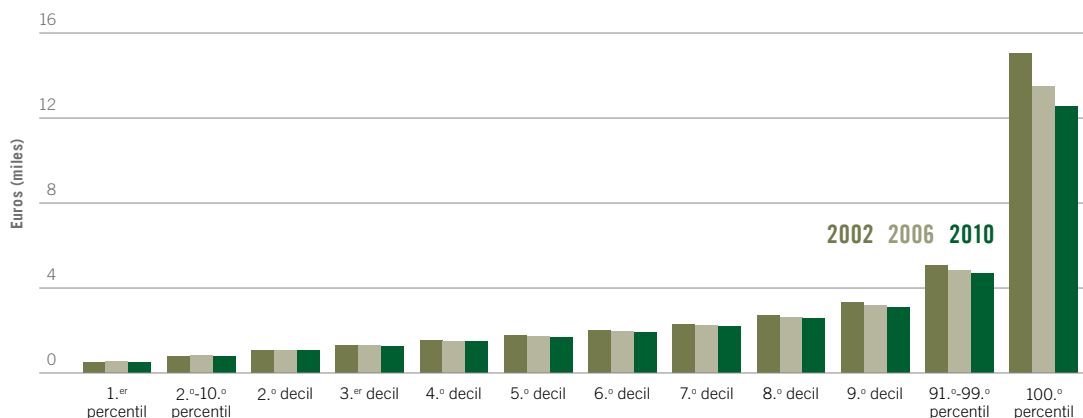
El gráfico 24 presenta la distribución de los salarios en Europa, como media ponderada, tomando en consideración el número de personas asalariadas en cada

Gráfico 24 Salarios por hora en Europa, 2002, 2006 y 2010



Nota: Los países comprendidos son Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, Reino Unido, Rumania y Suecia. La medida «salario por hora» se refiere al total de los salarios brutos por hora, incluidas retribuciones contractuales y de horas extraordinarias, más primas y prestaciones. Los valores se expresan en euros en términos reales, y el año base es 2010. Para más información sobre la serie de datos, véase el anexo IV.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la media ponderada utilizando 22 economías de la encuesta ESES, de Eurostat, cuyas ponderaciones de la frecuencia figuran en la base de datos de Eurostat. Las estimaciones indican los valores medios de los deciles y percentiles.

Gráfico 25 Salarios mensuales en Europa, 2002, 2006 y 2010

Nota: La medida «ingresos mensuales» se refiere al total de salarios brutos mensuales, incluidas remuneraciones contractuales y de horas extraordinarias, más primas y prestaciones. Los valores se expresan en euros en términos reales, y el año base es 2010. En todos los países, los ingresos mensuales se recopilan en octubre del año determinado para reducir los efectos estacionales. Las estimaciones se basan en la cuantía del salario declarada por todas las personas asalariadas que aparecen en los datos e incluyen a los empleados a tiempo completo y a tiempo parcial. Para más detalles, véase la nota del gráfico 24.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

una de las 22 economías sobre las que se dispone de datos. Los salarios ascienden paulatinamente en la mayor parte de los deciles, y registran una drástica subida en el caso del 10 por ciento superior, especialmente del 1 por ciento superior de los trabajadores mejor pagados. El gráfico 25 muestra que las diferencias entre los salarios de máximo y mínimo volumen en Europa son aún mayores al examinar el salario mensual en lugar del salario por hora. Ello se explica en parte por la incidencia mucho mayor del trabajo a tiempo parcial entre los deciles más bajos de la distribución salarial. Los dos gráficos muestran además que en Europa, en el periodo 2002-2010, el salario del 10 por ciento superior y del 1 por ciento máximo se redujo en casi el 15 por ciento, lo cual merece seguir investigándose para determinar si este es un cambio estructural o temporal. Aun así, en 2010, el salario del 1 por ciento máximo seguía casi triplicando al de los demás integrantes del 10 por ciento superior, era ocho veces más elevado que la mediana salarial y 22 veces más elevado que el salario del 1 por ciento inferior.

En el gráfico 26 se presentan las diferencias en una pequeña selección de países; se observa que, en comparación con el salario del 1 por ciento inferior, los niveles más elevados del salario del 1 por ciento máximo corresponden a Luxemburgo (50 veces más alto) y al Reino Unido (33 veces más alto), y los más bajos, a Noruega (11 veces más alto) y a España (13 veces más alto), y que los valores intermedios corresponden a Francia y a Hungría.

De manera análoga, en el gráfico 27 se presenta la distribución salarial en una muestra de países en desarrollo. Se observa que en todos los países de la muestra, el salario aumenta a paso bastante gradual hasta aproximarse al 10 por ciento superior, y en especial al extremo del 1 por ciento, donde hay una drástica subida. Así pues, la distribución salarial presenta el mismo perfil que en Europa, pero en general la desigualdad es incluso mayor. Al comparar el salario del 1 por

Gráfico 26 Distribución salarial relativa en países seleccionados de Europa, 2010

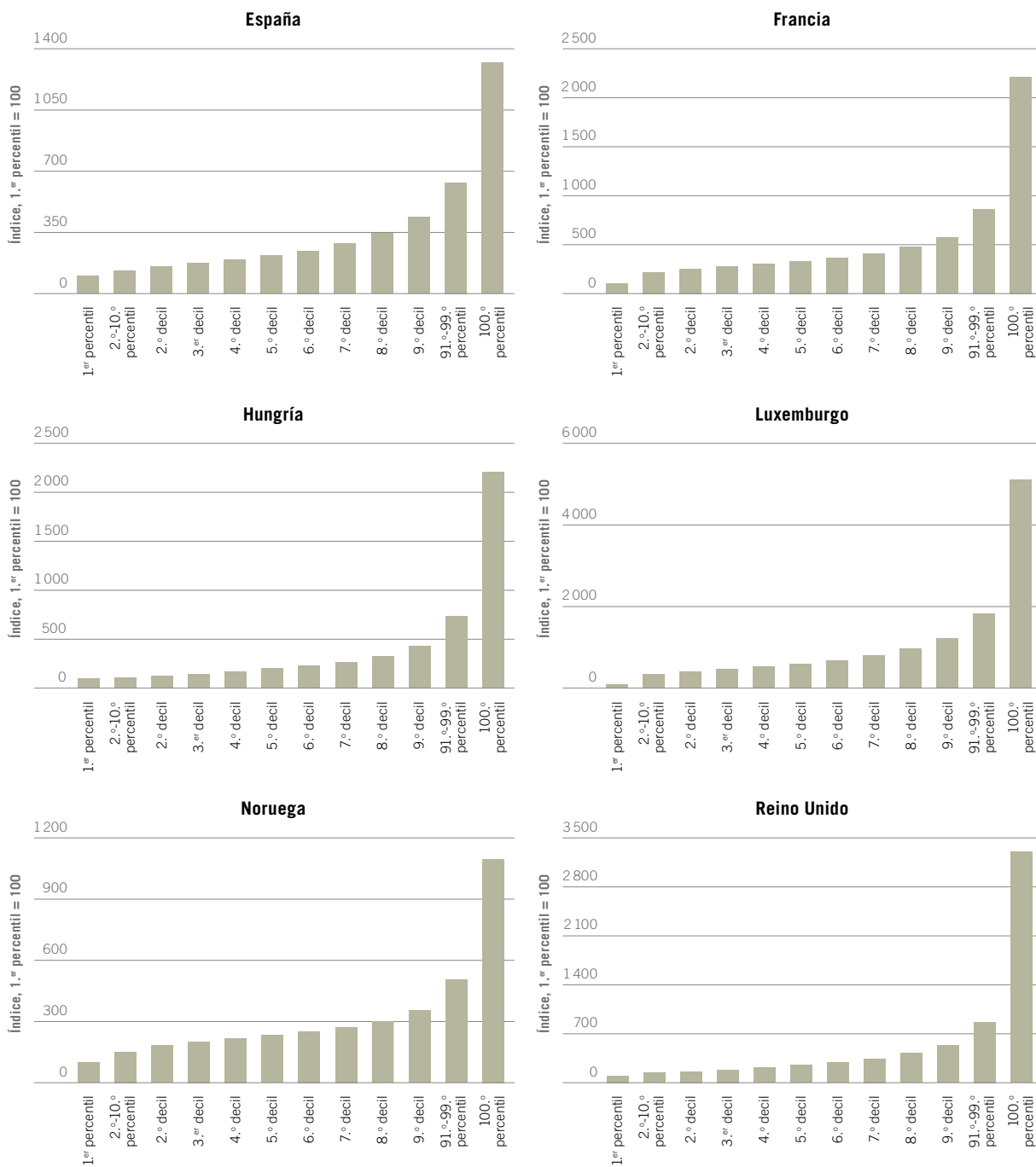
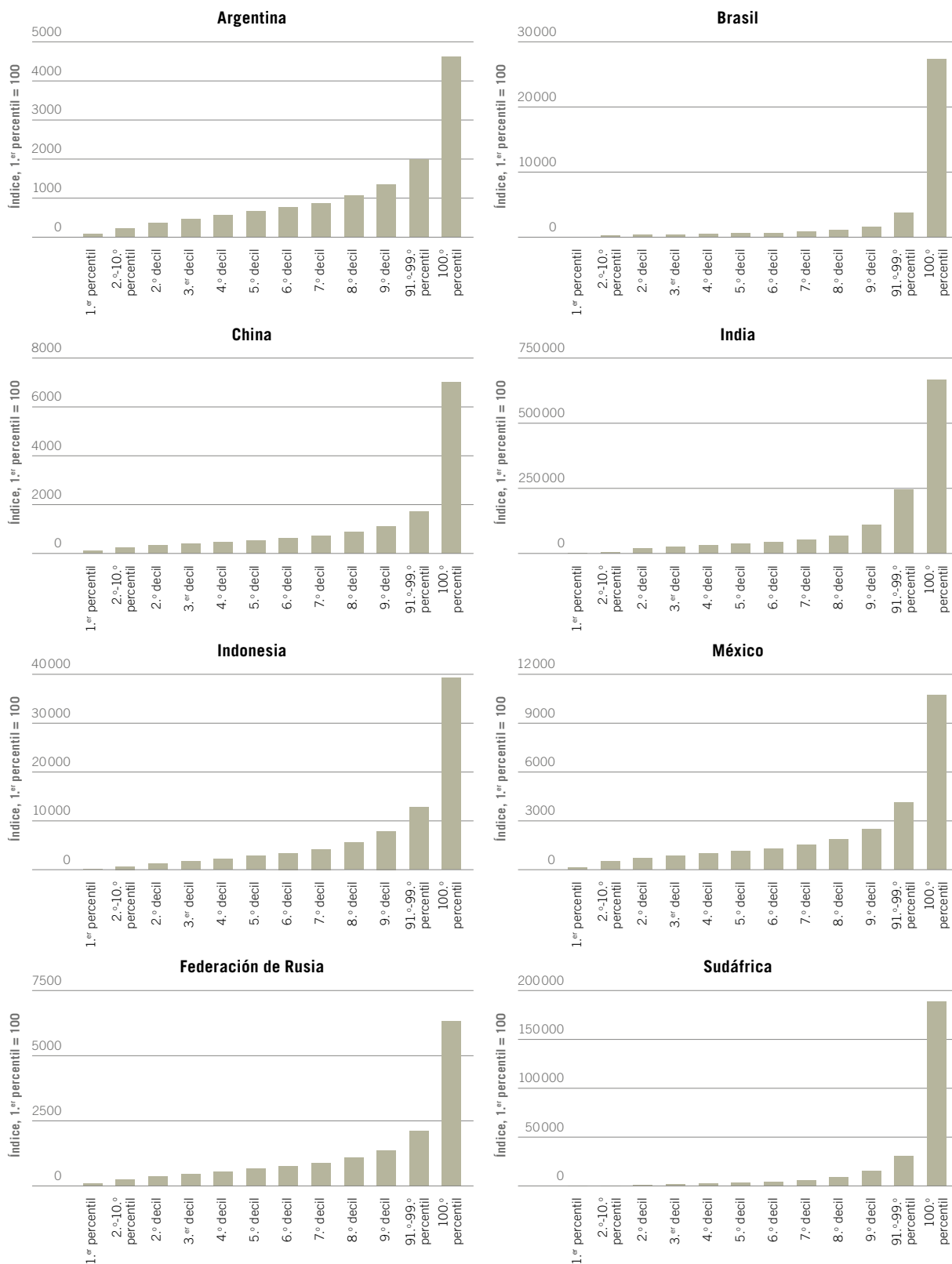
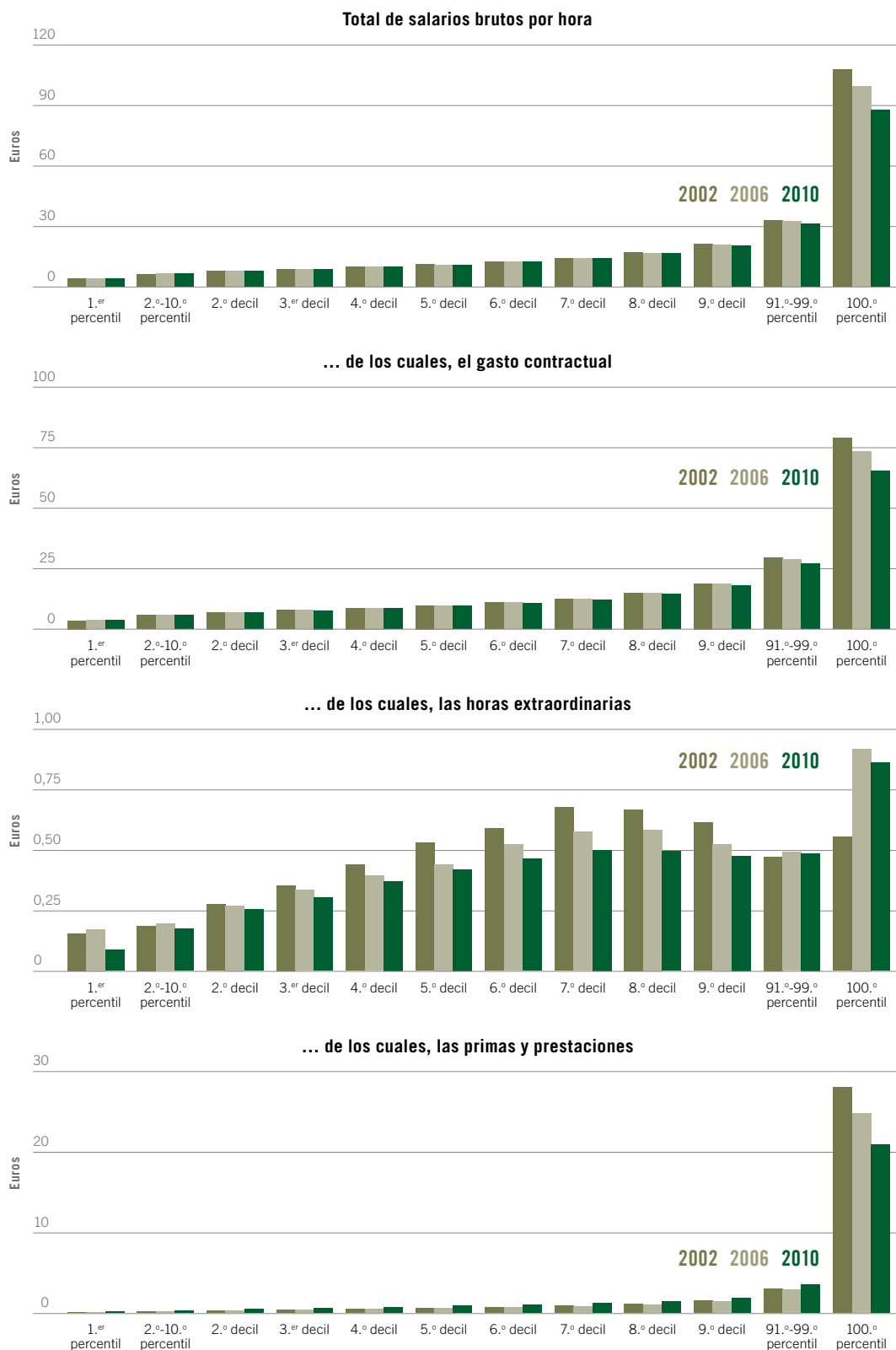


Gráfico 27 Distribución salarial relativa en países en desarrollo seleccionados, año más reciente

Nota: Los años de los datos son: 2009 para China e Indonesia; 2011 para la Argentina; 2012 para el Brasil, Federación de Rusia e India, y 2014 para México y Sudáfrica. Todas las estimaciones se basan en el salario bruto por hora, excepto en el caso de China, India e Indonesia, cuyas estimaciones se basan en los ingresos mensuales a tiempo completo equivalentes. Para más información sobre las series de datos, véase el anexo IV.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en las series de datos específicas de cada país (véase el anexo IV).

Gráfico 28 Composición de los ingresos medios mensuales en Europa, 2002, 2006 y 2010



Nota: El total de los salarios por hora incluye las remuneraciones contractuales y de horas extraordinarias, y las retribuciones ocasionales como participación en las ganancias, retribuciones por aumento de la productividad, etcétera. Cada una de las barras indica el valor medio en los deciles, excepto en el caso de las dos barras de los extremos, que indican los promedios de los percentiles inferior y superior de la distribución.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la media ponderada utilizando 22 economías de la base de datos ESES de Eurostat, cuyas ponderaciones de la frecuencia figuran en dicha base de datos. Para mayor información sobre la serie de datos, véase el anexo IV.

ciento máximo o del 10 por ciento superior con el de quienes se sitúan al medio de la distribución, la desigualdad salarial parece ser particularmente elevada en Sudáfrica y Brasil (donde el trazado de la distribución salarial es más pronunciado), mientras que el aumento de los salarios es más progresivo y, en cierta medida, menos drástico en la Argentina, Federación de Rusia y México.

En el gráfico 28 puede observarse la composición real de los ingresos mensuales en Europa. Se aprecia que la desigualdad de los salarios contractuales se ve reforzada por la distribución muy despareja de primas y prestaciones, cuya mayor proporción va al 1 por ciento del extremo superior. En el caso de este grupo de trabajadores, las primas y las prestaciones representan aproximadamente una cuarta parte del total de los ingresos por hora. Para quienes se encuentran en el 10 por ciento superior, clasificados en el percentil inmediatamente inferior a ese percentil, las primas y las prestaciones representan aproximadamente entre el 10 y el 12 por ciento de los ingresos, dependiendo del año de observación. Si bien la cuantía correspondiente a horas extraordinarias aumentó para el 1 por ciento máximo en este periodo, tanto el salario contractual como las primas y las prestaciones se redujeron, lo que ilustra la tendencia ya destacada al examinar el gráfico 24.

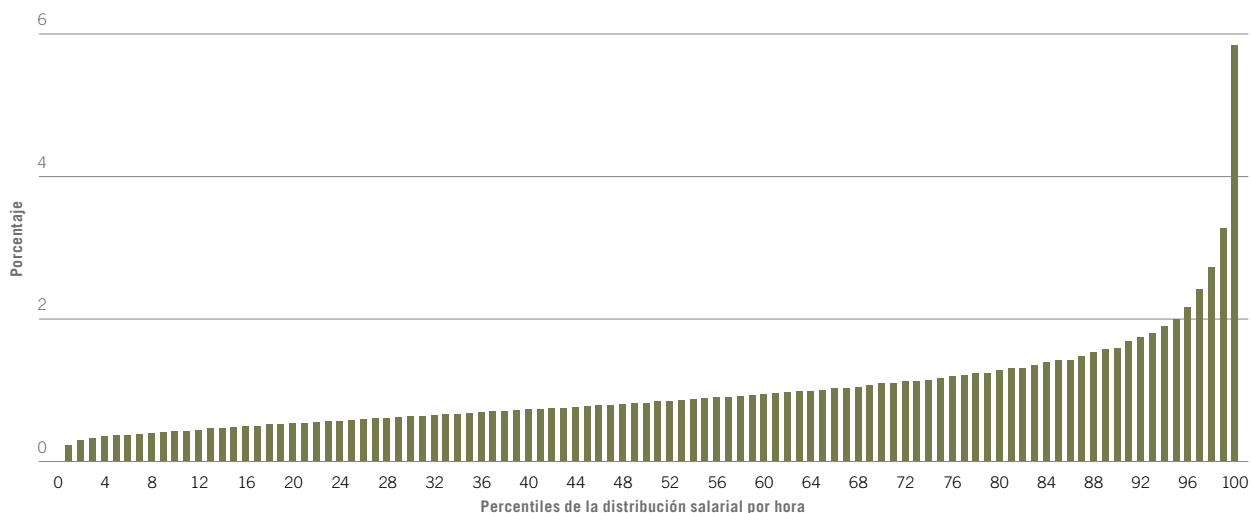
8.2 La distribución salarial según las diferentes medidas de la desigualdad

El análisis precedente revela que la desigualdad salarial es particularmente patente cuando los ingresos del 1 por ciento máximo se separan de los del 10 por ciento superior. Ello apunta a la importancia de utilizar diversas medidas al analizar y debatir la desigualdad entre los salarios, pues la desigualdad tiene muchas facetas en las diferentes partes de la distribución salarial, que en ocasiones presenta unos salarios sumamente bajos en la parte inferior y amplias diferencias entre la mediana y los salarios de máximo nivel.

Una medida interesante es establecer qué proporción del total salarial se asigna a los distintos grupos. Ello se ilustra en el gráfico 29, en el cual se vuelve a clasificar a los trabajadores en función de sus salarios, dividiéndolos en 100 grupos (o percentiles) en una escala ascendente según el nivel salarial. Ahora bien, en lugar de mostrar los salarios medios, se presenta la proporción del total de salarios mensuales correspondiente a los distintos grupos de trabajadores. En conjunto, todas las barras del gráfico representan el 100 por ciento. Se observa que en Europa el 1 por ciento mejor pagado concentra, con diferencia, la mayor proporción del total salarial, en comparación con cualquier otro percentil de la distribución. Se observa además que este 1 por ciento percibe el 6 por ciento del total de los salarios (el 5,8 por ciento, para ser precisos).

El cuadro 1 resume lo que podría ser difícil de percibir en el gráfico, concretamente la «participación en el total salarial» de los distintos grupos. Asimismo, incluye información sobre cada país incluido en la serie de datos. A partir del cuadro se observa, por ejemplo, que en Europa, en 2010, el 10 por ciento mejor pagado obtuvo el 25,5 por ciento del total salarial, y que el 50 por ciento inferior de trabajadores obtuvo menos del 30 por ciento. En la serie de datos, el país

Gráfico 29 Proporción, percentil por percentil, del total de salarios reales brutos mensuales en Europa, media ponderada, 2010



Nota: El gráfico presenta la proporción del total salarial correspondiente a cada percentil de la distribución de los salarios por hora. Se clasifica a las personas en función del «salario por hora», pues es la mejor medida para comparar su capacidad para obtener ingresos. Ahora bien, la proporción representa los ingresos «mensuales» estimados, ya que ello es lo que define la «torta» definitiva que se distribuye entre la población. El gráfico presenta las proporciones reales. Por ejemplo, quienes se encuentran en el percentil inferior –en términos de sus ingresos por hora– se llevaron a casa un total equivalente al 0,24 por ciento de los ingresos mensuales totales generados en Europa en 2010 (sobre la base de la representación de la muestra ponderada, que examina 22 economías y representa 110 millones de personas asalariadas en Europa). En el extremo opuesto, el percentil superior partió con el 5,84 por ciento de la torta. En la construcción se determinó que, en cada una de las 100 «celdas» habría aproximadamente el mismo número de personas; así pues, en promedio, comparando los percentiles superior e inferior, las estimaciones indican que por cada parte de los ingresos que cada persona del percentil inferior se lleva a casa, cada una de las del percentil superior se lleva 24.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en las series de datos de ESES, de Eurostat.

Europeo del 1 por ciento con la mayor proporción salarial fue el Reino Unido, con un 8,4 por ciento, mientras que Suecia, Finlandia y Bélgica fueron los países con la mayor proporción salarial en el 50 por ciento inferior (en los tres países, esa categoría percibió entre el 34 y el 35 por ciento del total salarial).

Para completar el examen selectivo de las medidas de la desigualdad se ha utilizado una medida convencional de la misma, que también se utilizó en la parte I del informe, concretamente la relación entre los deciles extremos superior e inferior, o «los diez por ciento» (P90/P10). En el cuadro 1, en el caso de los países europeos, esta relación se calcula a partir de los datos de la base ESES. Se aprecia que en Europa el decil superior de los mejor pagados gana entre dos y cinco veces más que el decil del extremo inferior, y que las relaciones más bajas corresponden a Suecia, Noruega y Finlandia, y las más altas, al Reino Unido, Bulgaria, Hungría, Estados Bálticos, Chipre, Polonia, Portugal y Rumania.

Sin embargo, al desplazar el cursor de la desigualdad desde el decil superior hacia el 1 por ciento máximo (en relación con el decil más bajo), el panorama de la desigualdad salarial cambia drásticamente: la desigualdad salarial se duplica con creces en casi todos los países. En Europa, el 1 por ciento máximo percibe en promedio un salario aproximadamente ocho veces superior al de quienes están en el 10 por ciento más bajo, y los múltiplos varían entre 4 en los países nórdicos y 14 en Rumania.

Cuadro 1 Diferentes medidas de la desigualdad en 22 países de Europa, 2010

	Distribución salarial acumulada							Proporción entre deciles			
	1% inferior	10% inferior	50% inferior	75% inferior	25% superior	10% superior	1% máximo	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Bélgica	0,3	4,4	34,2	59,7	40,3	20,5	3,7	2,6	1,8	1,4	5,0
Bulgaria	0,3	3,5	24,1	46,6	53,4	32,0	7,5	4,1	2,5	1,6	12,0
Chipre	0,2	3,7	27,3	51,4	48,6	26,2	5,0	4,4	2,5	1,8	9,0
Eslovaquia	0,3	4,0	29,8	53,9	46,1	26,2	6,4	3,4	1,9	1,8	9,0
España	0,3	4,0	29,8	54,9	45,1	23,3	3,5	3,4	2,1	1,6	7,0
Estonia	0,3	3,3	27,0	51,8	48,2	26,7	5,6	4,3	2,0	2,1	9,0
Finlandia	0,3	4,8	34,8	60,1	39,9	20,3	3,6	2,5	1,7	1,4	5,0
Francia	0,2	4,3	31,6	55,7	44,3	24,4	5,4	2,7	1,8	1,5	6,0
Grecia	0,3	4,6	32,5	57,2	42,8	23,6	4,8	2,9	1,9	1,6	6,0
Hungría	0,4	3,9	26,7	48,8	51,2	30,2	7,3	4,1	2,3	1,8	12,0
Italia	0,2	4,0	32,1	57,5	42,5	22,9	4,9	3,2	2,0	1,6	7,0
Letonia	0,2	3,5	22,9	47,1	52,9	29,9	7,0	4,3	2,4	1,8	11,0
Lituania	0,4	3,6	25,2	50,8	49,2	26,7	6,0	4,4	2,4	1,9	10,0
Luxemburgo	0,1	3,5	28,4	52,9	47,1	26,1	6,0	3,6	2,2	1,7	8,0
Noruega	0,3	3,5	31,9	57,5	42,5	22,5	4,4	2,3	1,6	1,4	5,0
Países Bajos	0,1	1,9	27,0	53,3	46,7	24,9	4,7	3,5	1,8	1,9	7,0
Polonia	0,3	3,7	28,5	54,1	45,9	24,7	6,3	4,8	2,4	2,0	10,0
Portugal	0,3	3,7	24,7	47,0	53,0	30,4	6,9	4,9	3,0	1,6	12,0
Reino Unido	0,2	2,7	24,5	49,1	50,9	29,9	8,4	4,0	2,3	1,8	11,0
Rep. Checa	0,3	3,7	29,8	54,7	45,3	25,4	6,3	3,5	1,8	1,9	9,0
Rumania	0,3	3,2	23,7	46,8	53,2	31,4	7,7	4,9	2,5	1,9	14,0
Suecia	0,4	4,8	35,0	59,6	40,4	21,7	4,5	2,1	1,6	1,3	4,0
Europa	0,2	3,6	29,1	53,9	46,1	25,5	5,8	3,6	2,1	1,7	8,4

Nota: Las estimaciones de los índices de los deciles indican valores umbrales.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

Cuadro 2 Diferentes medidas de la desigualdad en países en desarrollo seleccionados, 2010

	Distribución salarial acumulada							Proporción entre deciles			
	1% inferior	10% inferior	50% inferior	75% inferior	25% superior	10% superior	1% máximo	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Argentina	0,1	3,3	30,7	56,9	43,1	21,7	4,0	4,9	2,2	2,3	10,0
Brasil	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,6	5,3	3,0	1,8	26,0
Chile	0,1	3,1	23,9	44,1	55,9	34,5	7,5	5,1	3,2	1,6	20,0
China	0,1	3,1	26,2	49,6	50,4	29,7	9,3	4,2	2,2	1,9	10,0
Fed. de Rusia	0,2	3,0	27,6	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12,0
India	0,0	0,7	17,1	35,9	64,0	42,7	9,9	10,9	3,6	3,0	33,0
Indonesia	0,0	1,3	19,0	41,7	58,3	34,2	8,7	11,0	3,1	3,6	25,0
México	0,1	3,6	30,1	54,5	45,5	24,6	4,9	4,7	2,4	1,9	12,0
Perú	0,1	2,6	27,5	51,4	48,6	27,8	5,5	6,0	2,5	2,4	19,0
Sudáfrica	0,0	0,8	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	18,8	5,0	3,8	69,0
Uruguay	0,1	3,0	27,5	52,8	47,2	25,4	4,2	5,2	2,4	2,2	13,0
Viet Nam	0,1	2,9	27,7	51,7	48,3	27,2	6,8	5,0	2,4	2,1	15,0

Nota: Las estimaciones de los índices de los deciles indican valores umbrales.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales (véase el anexo IV).

En el cuadro 2 puede apreciarse esta relación en un conjunto seleccionado de países en desarrollo. En ambas medidas, la desigualdad tiende a ser relativamente alta en este grupo de países, si bien hay grandes diferencias entre ellos. Es en Sudáfrica donde el 1 por ciento máximo obtiene la mayor proporción del total salarial (20,2 por ciento), y en la Argentina y el Uruguay obtienen las partes más reducidas (4,0 y 4,2 por ciento, respectivamente). En Sudáfrica, India e Indonesia, el 50 por ciento inferior de los asalariados obtiene las proporciones más bajas del total salarial. Según nuestras series de datos, el 10 por ciento superior gana alrededor de cinco veces más que el 10 por ciento inferior en Viet Nam y Chile, y once veces más que en Indonesia. El 1 por ciento máximo gana cerca de 15 veces más que el 10 por ciento inferior en Viet Nam, pero 33 veces más que el de la India.

9 El perfil de los trabajadores y las trabajadoras

Las estimaciones expuestas en la sección anterior prueban la existencia de la desigualdad salarial, pero no suministran información sobre los distintos perfiles de los trabajadores con una remuneración alta, media o baja, ni sobre las características de los establecimientos en los que trabajan.

9.1 Análisis de la incidencia del perfil personal y de las características del mercado de trabajo sobre los salarios

En la siguiente serie de datos se comparan las características de las personas y la dotación en el mercado de trabajo de quienes están en cada uno de los diferentes deciles o percentiles de la distribución, además de algunas características de las empresas que los emplean. El objeto del ejercicio es estudiar la posibilidad de encontrar diferencias significativas entre las personas en función de su ubicación en la distribución salarial. Las estimaciones se presentan en dos conjuntos: en primer lugar, se analizan las estadísticas descriptivas básicas, que ignoran el efecto causal de las particularidades del mercado de trabajo en los salarios; y, en segundo lugar, se utiliza un modelo de regresión clásico que contempla la interacción entre las variables relacionadas con las competencias de las personas y el efecto causal de estas en su salario.

9.2 Variación de la distribución salarial de los trabajadores de Europa según sus diversos perfiles

El gráfico 30 presenta las estimaciones de las proporciones de trabajadores europeos con distintos perfiles, como promedio de los grupos por decil, en 2010. Por lo que respecta al género, salta a la vista que a medida que se asciende en la escala de deciles, el porcentaje de mujeres se reduce sin cesar. En Europa, las mujeres constituyen el 60 por ciento de la población de los deciles peor pagados y solo el 20 por ciento del 1 por ciento mejor pagado. En cuanto a la edad, tal vez no sea extraño que la proporción de jóvenes sea mayor en la parte inferior de la distribución y que haya solo unos pocos en el tramo del 10 por ciento superior, e incluso menos en el 1 por ciento con salarios de máximo nivel. En lo atinente a la educación, quienes tienen estudios de nivel primario y secundario representan la amplia mayoría de los trabajadores del 50 por ciento inferior de la distribución, mientras que quienes tienen un título universitario y calificaciones superiores predominan en el 10 y el 1 por ciento superiores. Ahora bien, también resulta evidente que tener un nivel educativo postsecundario o terciario no es garantía de tener un empleo bien pagado, pues en todos los deciles hay un número apreciable de personas con este nivel de instrucción.

¿En qué tipo de empresas trabajan los asalariados? En primer lugar, hay una clara relación entre el tamaño de la empresa y los ingresos de estos: un buen número de asalariados con niveles salariales más altos trabaja en empresas más grandes, y hay más cantidad de trabajadores con salarios bajos en las empresas más pequeñas. En Europa, el 40 por ciento de los asalariados del decil más bajo trabaja en una

Gráfico 30 Examen de cada «decil» de la distribución salarial: perfil personal, economías de Europa, 2010

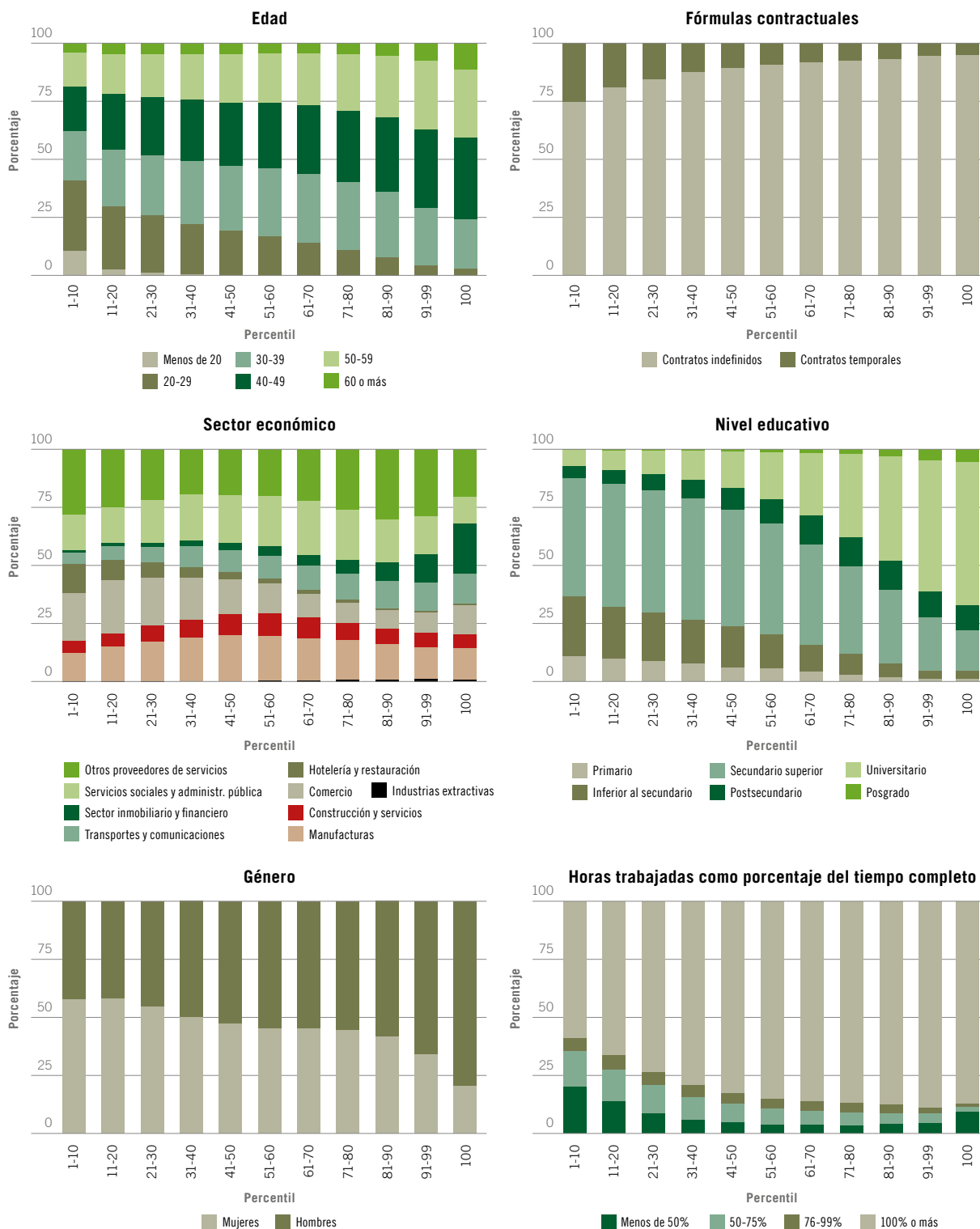
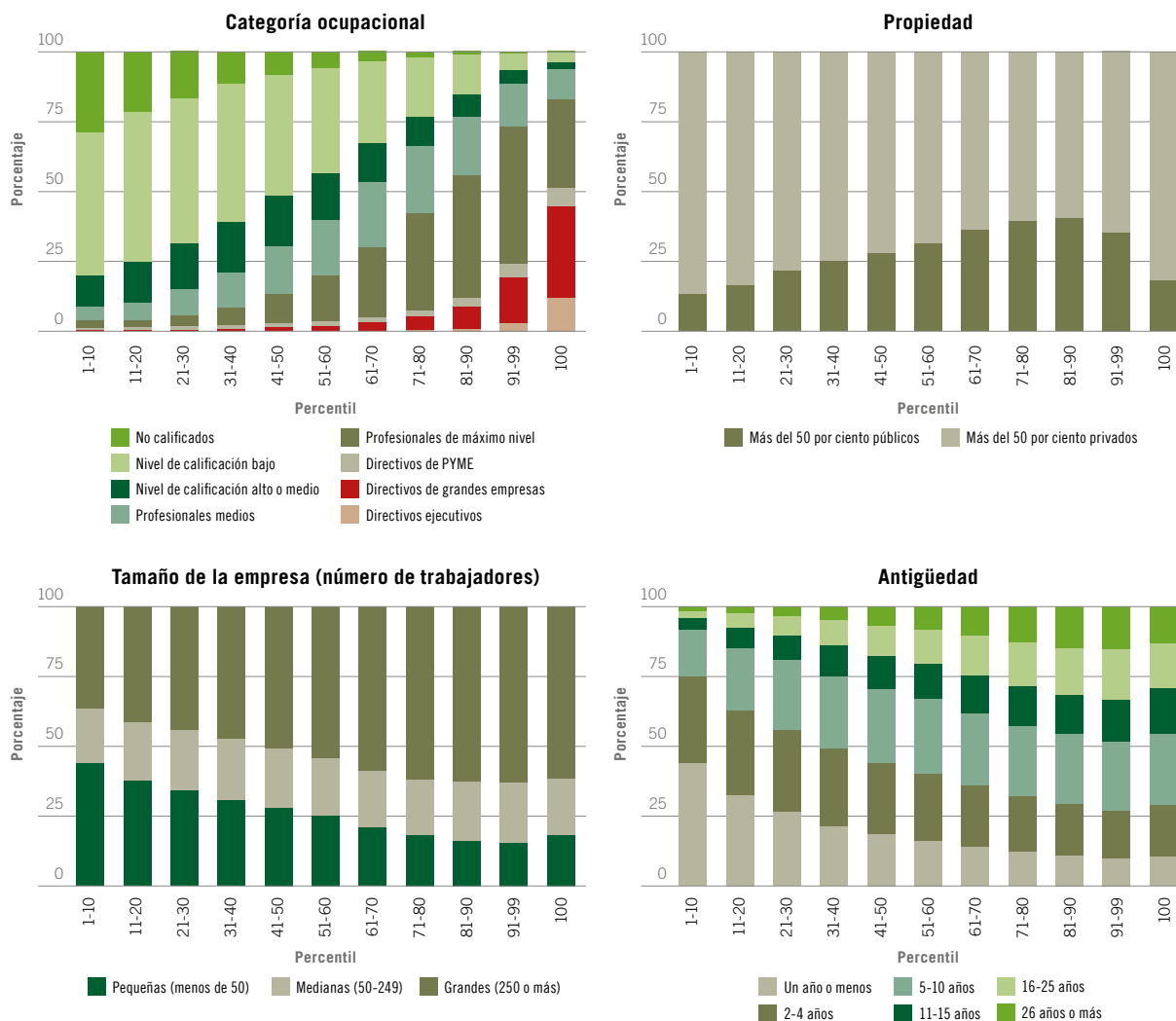


Gráfico 30 (cont.)



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat. Las personas se ubican según el salario por hora, en orden ascendente.

empresa con menos de 50 empleados, mientras que solo el 20 por ciento de los del 1 por ciento máximo trabaja en empresas pequeñas. En cuanto a los sectores, el sector inmobiliario y financiero concentra el mayor porcentaje de trabajadores con mayor nivel de remuneración y tiene pocos trabajadores mal remunerados. Los trabajadores con salarios de menor nivel predominan en el sector del comercio al por mayor, en la hotelería y la restauración, y en la construcción. Es llamativo, sin embargo, que todos los sectores tengan algunos empleados cuya remuneración corresponde a la del 10 por ciento superior y a la del 1 por ciento máximo.

Al observar el factor de la propiedad de las empresas, los trabajadores de establecimientos con más del 50 por ciento de capital público tienen menos probabilidades de estar en el 1 por ciento máximo, pero también tienen menos probabilidades de encontrarse en el 10 por ciento inferior, lo cual indica que la propiedad pública guarda relación con una menor dispersión salarial, mientras que en el caso

de las empresas de propiedad privada los salarios están más polarizados en los niveles superior e inferior de la distribución.

Por último, ¿qué puestos ocupan los trabajadores y en qué condiciones trabajan? En promedio, entre el 40 y el 50 por ciento de quienes están en el 1 por ciento máximo son directivos ejecutivos o directivos de empresa. Los demás son sobre todo trabajadores con un nivel alto de calificación. Ahora bien, cabe señalar que los trabajadores muy calificados se encuentran en la mitad superior de la distribución. En el otro extremo de la distribución salarial predominan quienes tienen un nivel de calificación bajo, pero también hay trabajadores con un nivel de calificación medio. Cabe señalar también la elevada tasa de rotación de los trabajadores mal remunerados: casi la mitad de los trabajadores del 10 por ciento peor pagado tiene un año de antigüedad o menos, y tres cuartas partes llevan cuatro años o menos en el puesto en comparación con el 40 por ciento de los trabajadores cuyo salario es de nivel medio. También los trabajadores a tiempo parcial y temporales están sobrerrepresentados en el extremo final de la distribución salarial.

Otro patrón asombroso que se desprende del gráfico 30 es que los atributos y características de quienes se encuentra en el decil superior son muy similares –en ocasiones, idénticos– a los del 1 por ciento máximo. Sin embargo, tal como se apreciaba antes, el 1 por ciento máximo percibe mucho más que los percentiles 91.º a 99.º. Es evidente que los atributos personales, la dotación en el mercado de trabajo o las características del lugar de trabajo expuestas en el gráfico no explican por sí solos estas diferencias de los salarios.

9.3 Variación de la distribución salarial de los trabajadores de las economías emergentes según sus diversos perfiles

Según se aprecia en el gráfico 31, en las economías emergentes se observan patrones aproximadamente similares en cuanto a la relación de los salarios con el género, la educación, la ocupación y el sector económico, aunque en una muestra ilustrativa de países hay importantes variaciones. Por lo que respecta al género, en la India la proporción de mujeres en los dos deciles inferiores es similar a la de Europa (alrededor del 60 por ciento), pero a partir de ellos registra una caída precipitada, y en la mitad superior de la distribución representan no más del 10-15 por ciento de los asalariados. En la Federación de Rusia las mujeres representan un 70 por ciento de los trabajadores en los deciles más bajos, pero en los deciles superiores el porcentaje se reduce hasta un 40 por ciento. Llama la atención el caso de la Argentina, donde el porcentaje de mujeres es mucho más bajo en el 1 por ciento máximo con respecto al 10 por ciento superior. La reducción es similar, pero menos pronunciada, en el caso del 10 por ciento superior en Sudáfrica.

En términos de educación, los deciles superiores incluyen una proporción mayor de graduados universitarios que los deciles inferiores en todos los países de la muestra, pero este patrón es particularmente notorio en Sudáfrica y Argentina. En la Federación de Rusia parece haber una sorprendentemente elevada proporción de graduados universitarios entre los trabajadores con remuneración más baja, mientras que en China un porcentaje comparativamente alto de los asalariados del 1 por ciento máximo tiene un nivel de formación inferior al terciario o

Gráfico 31 Examen de cada «decil» de la distribución salarial: perfil personal; economías emergentes

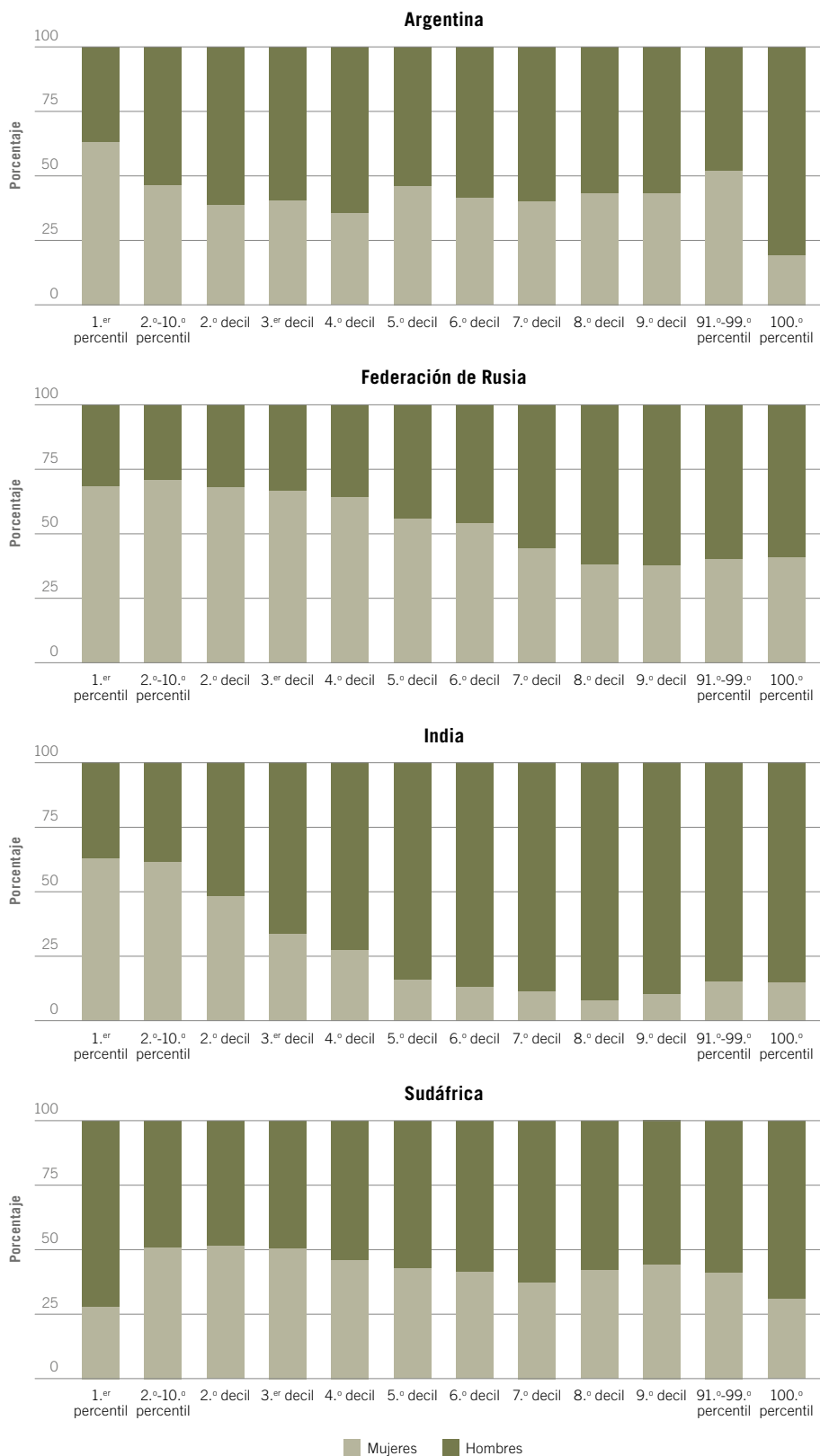


Gráfico 31 (cont.) – Educación

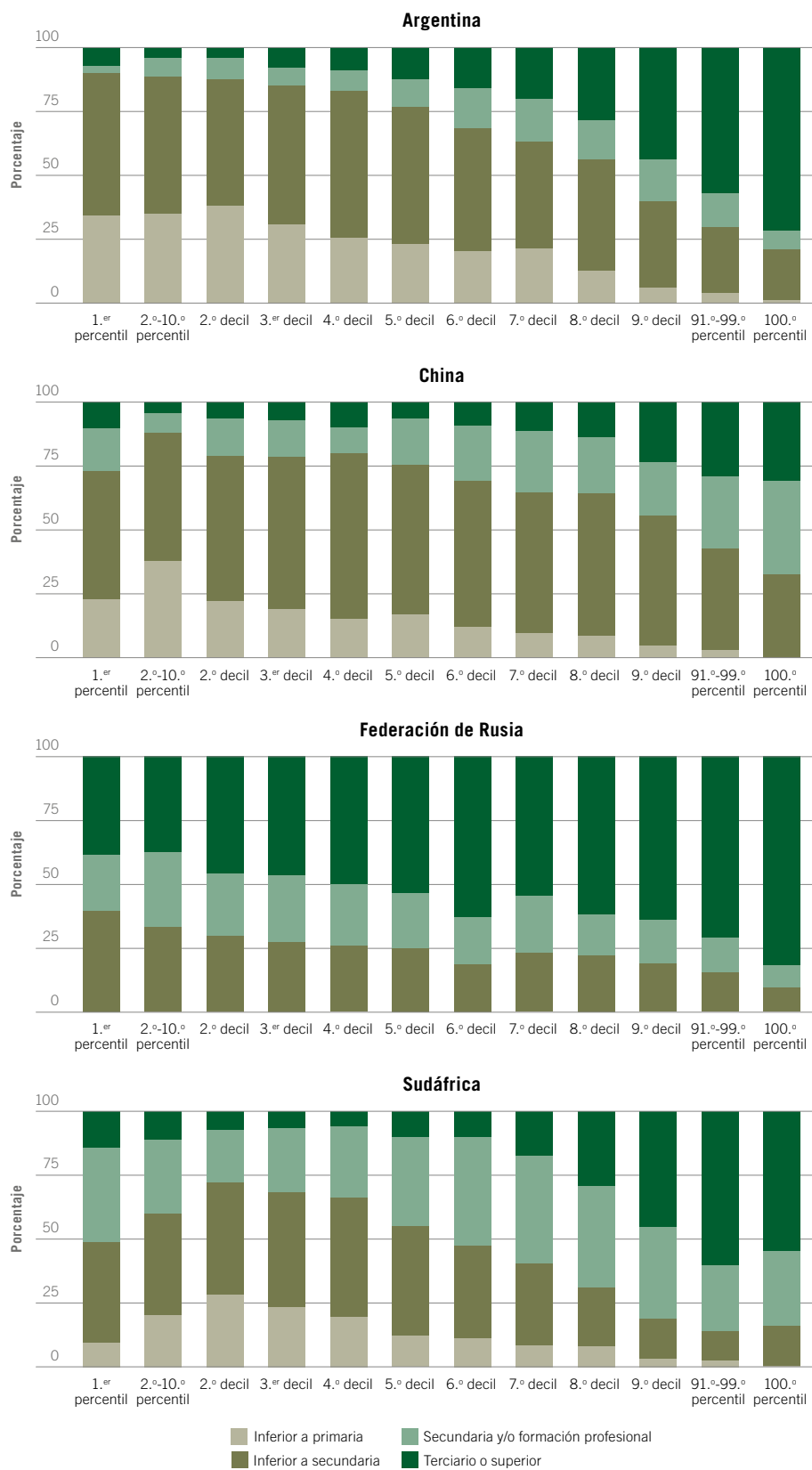


Gráfico 31 (cont.) – Ocupación

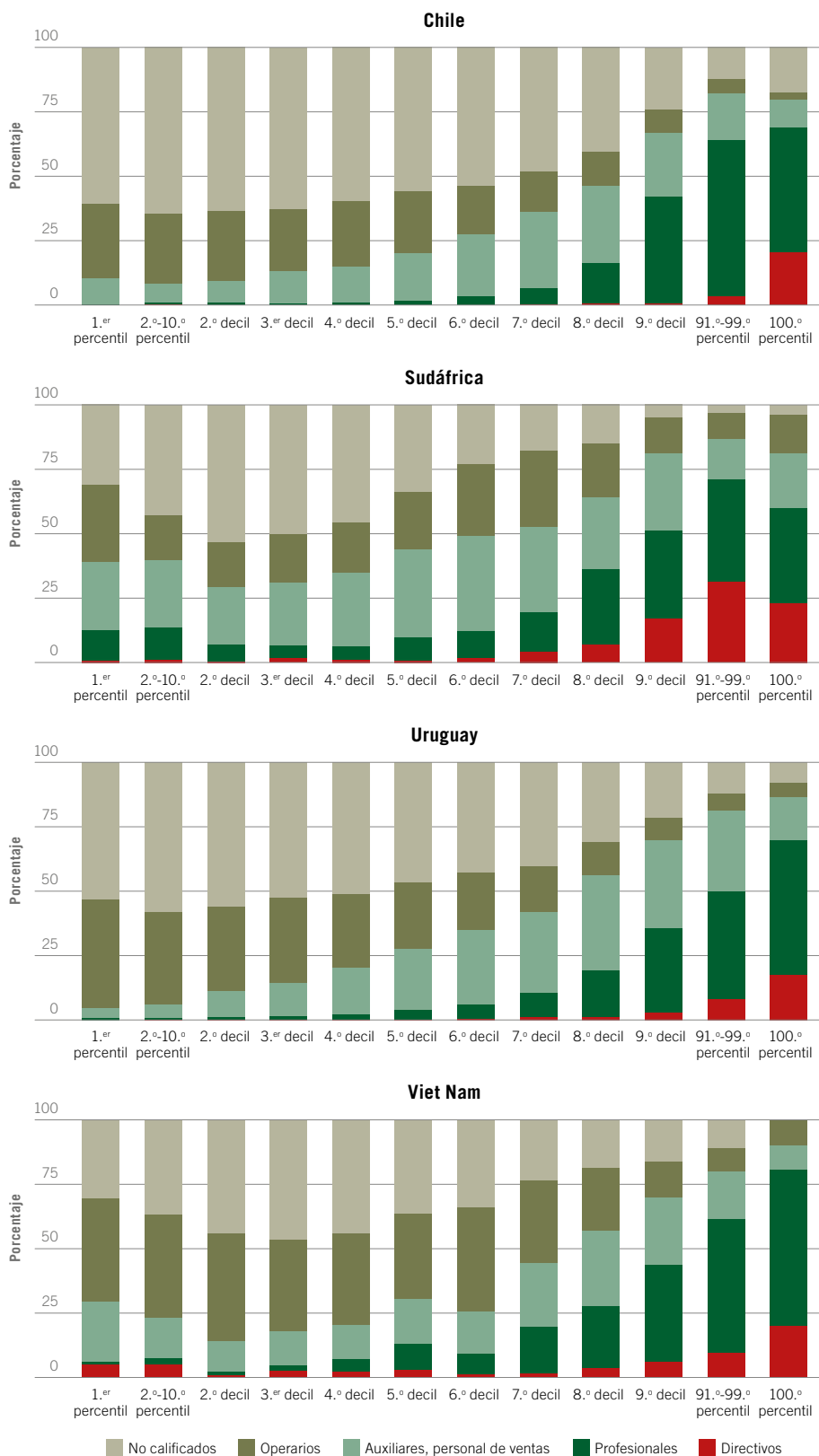
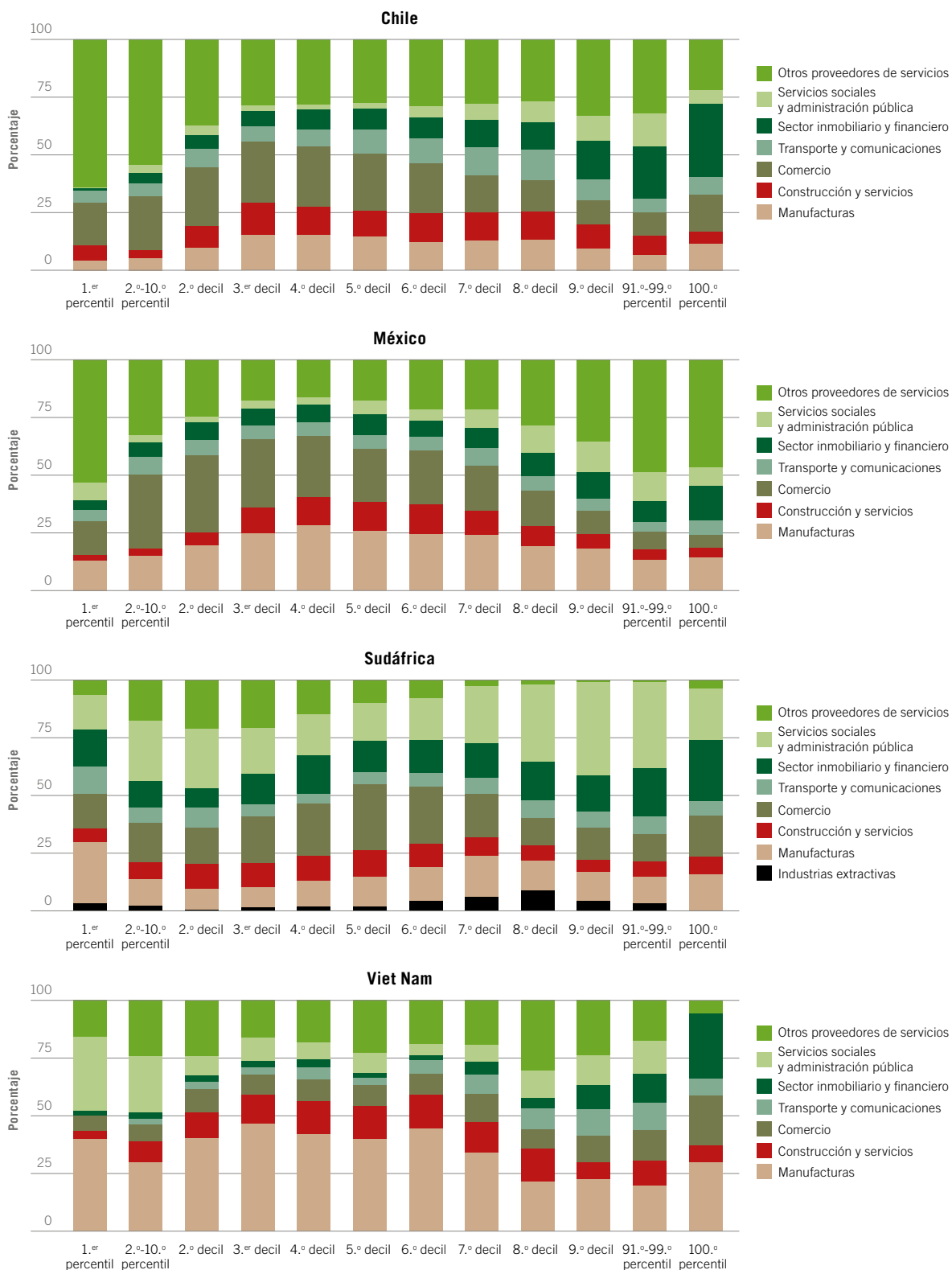


Gráfico 31 (cont.) – Sector económico



Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en estadísticas nacionales (véase el anexo II).

al secundario. Al examinar la ocupación y el sector económico, en todo el mundo el sector inmobiliario y financiero se caracteriza por el predominio de trabajadores con el nivel máximo de remuneración, tal como ocurre en Europa, y como cabía suponer, la mayor parte de esos trabajadores con las más altas remuneraciones ocupan cargos directivos y profesionales. En Chile los servicios privados y el comercio son los principales empleadores de trabajadores pertenecientes a los deciles salariales inferiores, mientras que en Viet Nam los trabajadores de estos deciles tienen muchas más probabilidades que los de Europa o Chile de estar empleados en el sector de la manufactura o de los servicios sociales.

9.4 Cómo interactúan las características de los trabajadores en la distribución salarial

Los gráficos 30 y 31 indican claramente que los salarios no solo vienen determinados por el perfil personal de competencias del trabajador, como el nivel de instrucción, o la edad o la antigüedad –a lo que en algunos manuales se alude como una «reserva de capital productivo» que los trabajadores y trabajadoras «alquilan» a los empleadores a cambio de un salario que refleja el valor de ese capital productivo (véase, por ejemplo, Ehrenberg y Smith, 2013, capítulo 5). Estos gráficos indican que otros factores, como el género, el tamaño de la empresa, el sector económico y el tipo de contrato también tienen un papel importante. Los gráficos, sin embargo, muestran distintas variables que funcionan con independencia entre sí. ¿Qué ocurre si utilizamos un modelo que permite la interacción de estas características individuales? Por ejemplo, cuando la distribución de la educación entre percentiles adyacentes es similar, es posible que se manifieste una diferencia en educación entre los percentiles si relacionamos la educación con la antigüedad, y tal vez ello explique por qué los salarios son tan diferentes entre los trabajadores de distintos percentiles.

El recuadro 6 explica el modelo que se ha utilizado y los resultados obtenidos. Este modelo confirma que variables tales como la edad, la educación y la antigüedad de hecho son importantes determinantes del nivel salarial de las personas. Ahora bien, al mismo tiempo, los resultados indican que hay enormes diferencias entre el salario real de las personas y el predicho por el modelo sobre la base de esas características. Tal es el caso en toda la distribución salarial, pero es particularmente notable en el caso de los extremos superior e inferior de la distribución salarial. En el extremo inferior la predicción es significativamente superior al valor real, lo que significa que, en función de las características, muchas de las personas que perciben un salario bajo están «infrarremuneradas» con respecto a lo que cabría prever. Lo contrario ocurre en el extremo superior, en el que muchas personas están «sobrerremuneradas» y ganan mucho más de lo que cabría prever por sus características. Sin embargo, hay también una amplia variación o «imprevisibilidad» en toda la distribución de los salarios. Dicho de otro modo, el modelo no puede prever correctamente la distribución salarial. Esta conclusión coincide con la bibliografía económica existente, que revela grandes diferencias de remuneración entre trabajadores aparentemente idénticos de diferentes sectores, ocupaciones o tipos de empresas (véase, por ejemplo, Krueger y Summers, 1988; Katz y Revenga, 1989; Bound y Johnson, 1992; Murphy y Welch, 1992).

Recuadro 6 El papel del perfil de competencias en la determinación de los salarios

Hemos elaborado un modelo que explica los salarios por hora utilizando el perfil de las personas en relación con sus características: edad, educación y antigüedad (y además controlamos el número de horas trabajadas por mes). Con respecto a la edad y la antigüedad, permitimos la entrada de valores cuadráticos en la especificación, a fin de captar el rendimiento salarial positivo, aunque decreciente, de la edad y la antigüedad de una persona de una empresa. En consecuencia, nuestro modelo es $\ln(w) = \alpha + X_i\beta + u_i$, y la matriz X incluye las siete variables mencionadas, así como los términos de interacción entre las categorías de educación y edad, antigüedad y horas mensuales trabajadas^a. Estimamos el modelo de cada país por separado, pues ello permite controlar los efectos específicos en cada país^b. El término $\ln(w)$ representa el logaritmo natural de los salarios: esta transformación convierte la variable dependiente en una cuya distribución es normal para que el proceso de producción de datos se corresponda con los supuestos que sustentan la estimación por mínimos cuadrados ordinarios.

Todos los modelos se estiman utilizando ponderaciones que tienen en cuenta la representación de las personas de cada país, y con respecto a la población de los asalariados de Europa. En la muestra se examinan establecimientos con 10 empleados o más: es una limitación, y en absoluto supone que en las microempresas la desigualdad o la determinación de los salarios no sea importante. No obstante, el proceso de recolección de datos se limita a esta muestra. La estimación del modelo arroja los coeficientes $(\hat{\alpha}, \hat{\beta}_{age}, \hat{\beta}_{age-square}, \hat{\beta}_{education}, \hat{\beta}_{tenure})$, además de los coeficientes de las interacciones y la raíz cuadrada de la edad y la antigüedad. Se utilizan los coeficientes estimados para proyectar el valor previsto de los salarios por hora, esto es, la predicción de $\ln(w_i)$ correspondiente a cada una de las personas *ith* de la muestra. Consideremos que esta predicción se formula como $\ln(\hat{w}_i)$ –si se explica en logaritmos naturales– o \hat{w}_i si se formula en niveles.

Se admite que el modelo lineal proporciona una representación correcta de la distribución logarítmica de los salarios por hora; por lo tanto, las predicciones de estas variables son tan buenas como la especificación, es decir, el conjunto de variables explicativas. Para analizar la calidad del ajuste podemos estimar el *residual*; este se define como la diferencia entre el salario real observado de cada una de las personas *ith* y su valor predicho: $w_i - \hat{w}_i$. Para resumir los residuales,

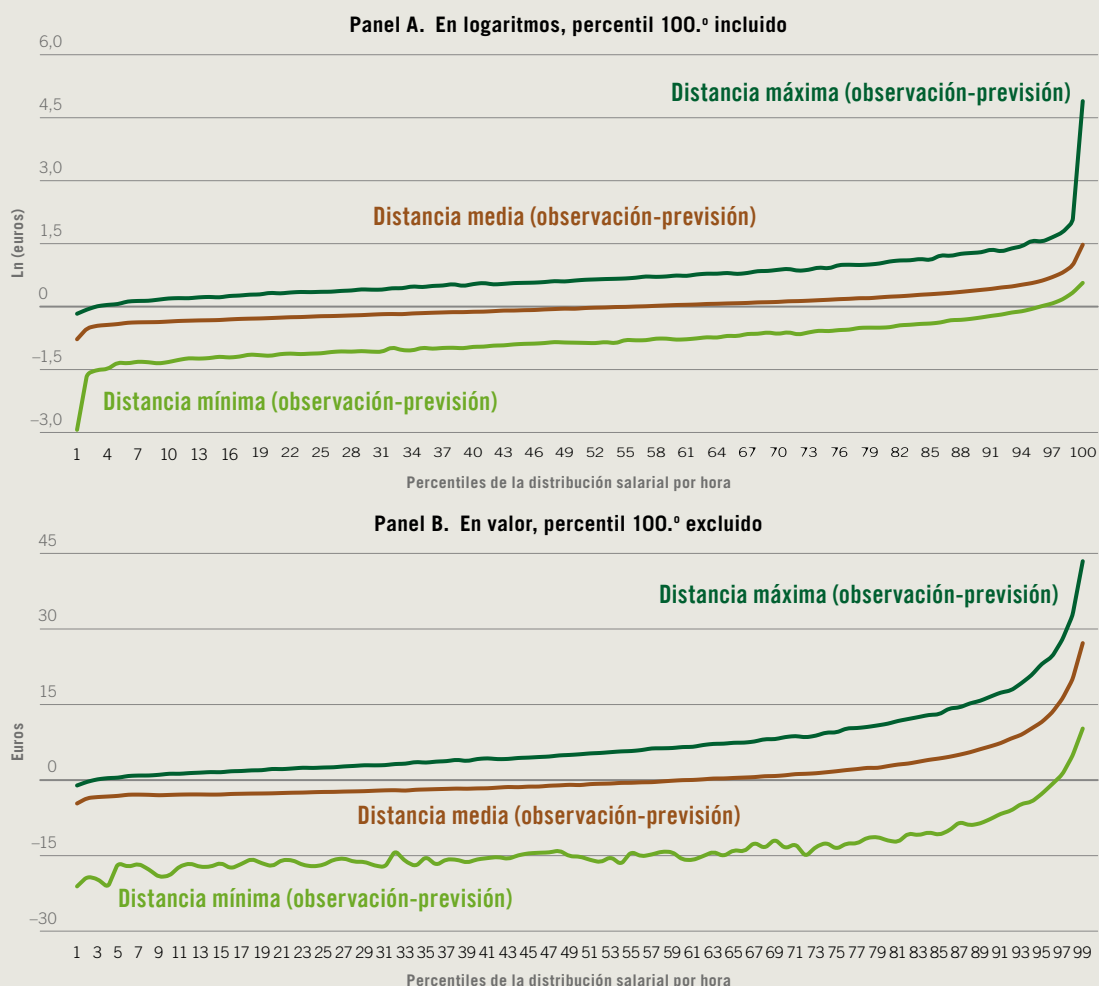
clasificamos a las personas en categorías (en cada país) en función del salario bruto por hora, situando así a todas en un percentil determinado. En cada percentil y en cada país, tomamos la máxima, la mínima y el promedio de todos los residuales; trazamos la media ponderada –de los 22 países de la muestra– de estas tres estimaciones en los percentiles ascendentes. Al esquematizar estas estimaciones mínimas y máximas, presentamos una serie de valores que reflejan la variación del valor del residual de cada uno de los percentiles de la distribución de los salarios por hora. El gráfico 32 presenta los resultados en dos paneles: el panel A se basa en los logaritmos naturales, y el panel B se basa en los valores reales. La otra diferencia entre esos dos paneles es que en B omitimos el valor del percentil 100.º, pues su inclusión crearía una distorsión visual en los demás percentiles^c.

Un residual positivo, esto es, $w_i - \hat{w}_i > 0$, indica una situación en la que una persona percibe un salario superior al que la especificación prevé en función de su perfil en el mercado de trabajo. Lo contrario también es cierto: si $w_i - \hat{w}_i < 0$, la persona percibe un salario inferior al previsible por su perfil.

Cualquiera que sea el panel que observemos en el gráfico 32, vemos el mismo patrón, así que nos centramos en el panel B. Entre los percentiles de la distribución salarial por hora se observa una serie de residuales (la distancia vertical entre la mínima y la máxima), si bien a medida que nos acercamos a la cola inferior las predicciones son mucho más próximas a los valores reales. Por lo tanto, hasta aproximadamente el percentil 60.º la distancia media entre los salarios reales y las predicciones se acerca a cero y se asemeja a la máxima ponderada. Ello se debe a que en el caso de la mayor parte de las personas asalariadas ubicadas en este lado de la distribución (hasta el percentil 60.º) la mínima es válida para menos personas. Después del percentil 60.º el valor medio (es decir, $\frac{1}{n} \sum (w_i - \hat{w}_i)$ de cada percentil) pasa a ser positivo, y el ritmo aumenta según se avanza hacia el 1 por ciento máximo. Esto indica que, «en promedio», después del percentil 60.º las personas perciben un salario superior al previsto (considerando sus perfiles determinados). En este punto la distancia entre la máxima y la media comienza a agrandarse, pues el número de personas situadas por debajo de la media –es decir, más cerca de la mínima de cada percentil– ahora es mayor que el de los percentiles inferiores. También es cierto que en el percentil 60.º la «mínima», si

Recuadro 6 (cont.)

Gráfico 32 Europa, valores residuales tras la predicción de los salarios por hora



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

bien sigue siendo negativa, comienza a evolucionar hacia un valor positivo. Esto significa que a medida que avanzamos hacia los percentiles superiores de la distribución salarial por hora, el rango de los valores mínimo y máximo cambia hacia un rango de valores positivos (y no de un rango que oscila entre un valor negativo y un valor positivo). Dicho de otro modo, en los percentiles más altos aumenta la probabilidad de que las personas perciban un salario superior al valor predicho teniendo en cuenta su dotación en el mercado de trabajo. El valor predicho del salario por hora de quienes están en el percentil 95.º indicaría que están «sobrerremunerados».

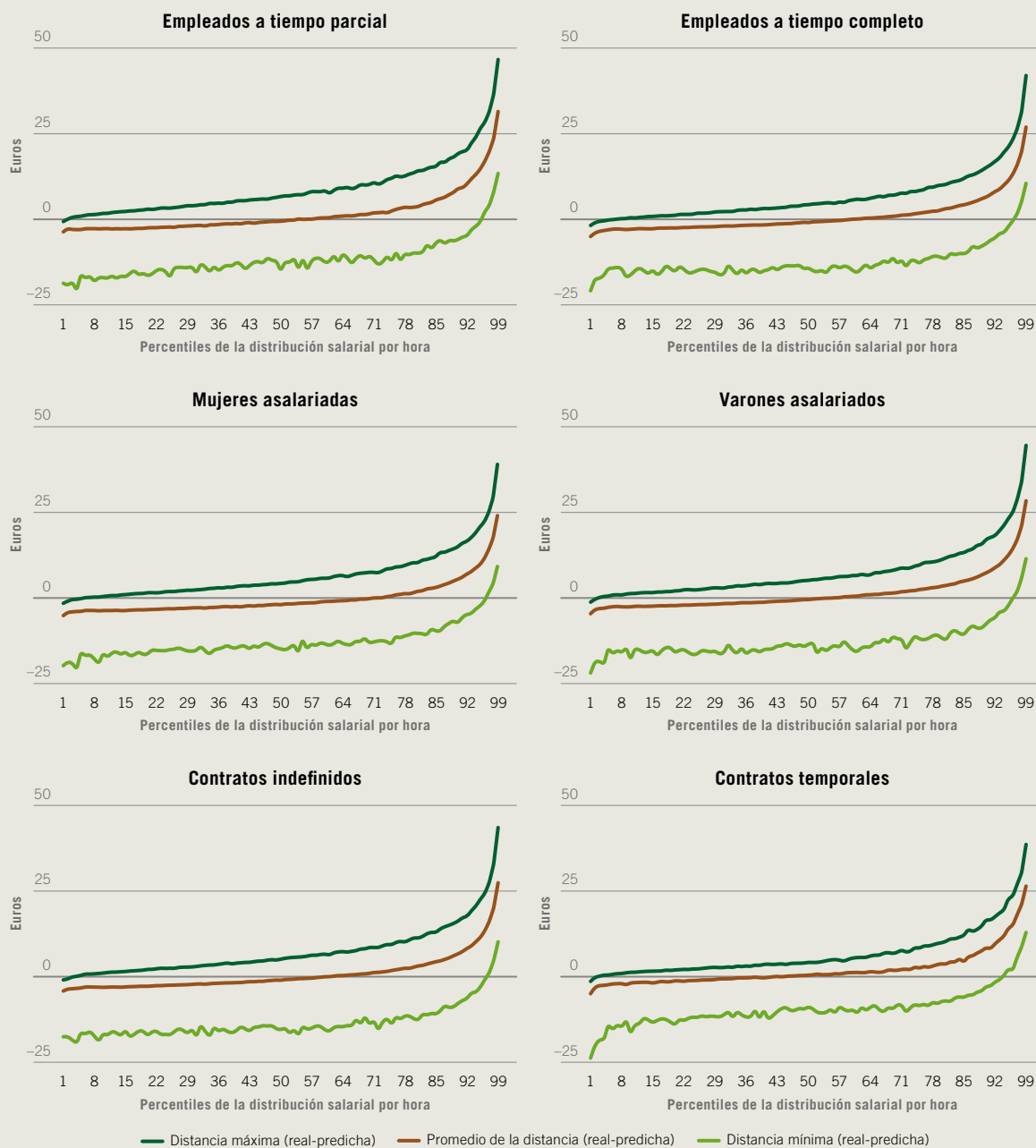
Utilizando la misma estrategia de conjuntos, comparamos las estimaciones de subgrupos de población

mutuamente excluyentes que en la práctica no debieran diferir en términos de salario por hora. Estos subgrupos se definen *a)* por sexo, *b)* por tiempo de trabajo, y *c)* según la fórmula contractual^d. Los resultados se indican en el gráfico 33.

En el caso del género, los patrones son similares, pero el valor de la media de los residuales correspondiente a los hombres, en cualquiera de los percentiles, es superior al de las mujeres; esto es, en todos los percentiles el modelo explica menos sobre los hombres en comparación con lo mucho que explica sobre las mujeres. Otra conclusión es que, en promedio, los hombres están «infrarremunerados» hasta el percentil 58.º, mientras que las mujeres, también en promedio, están «infrarremuneradas»

Recuadro 6 (cont.)

Gráfico 33 Europa, subgrupos



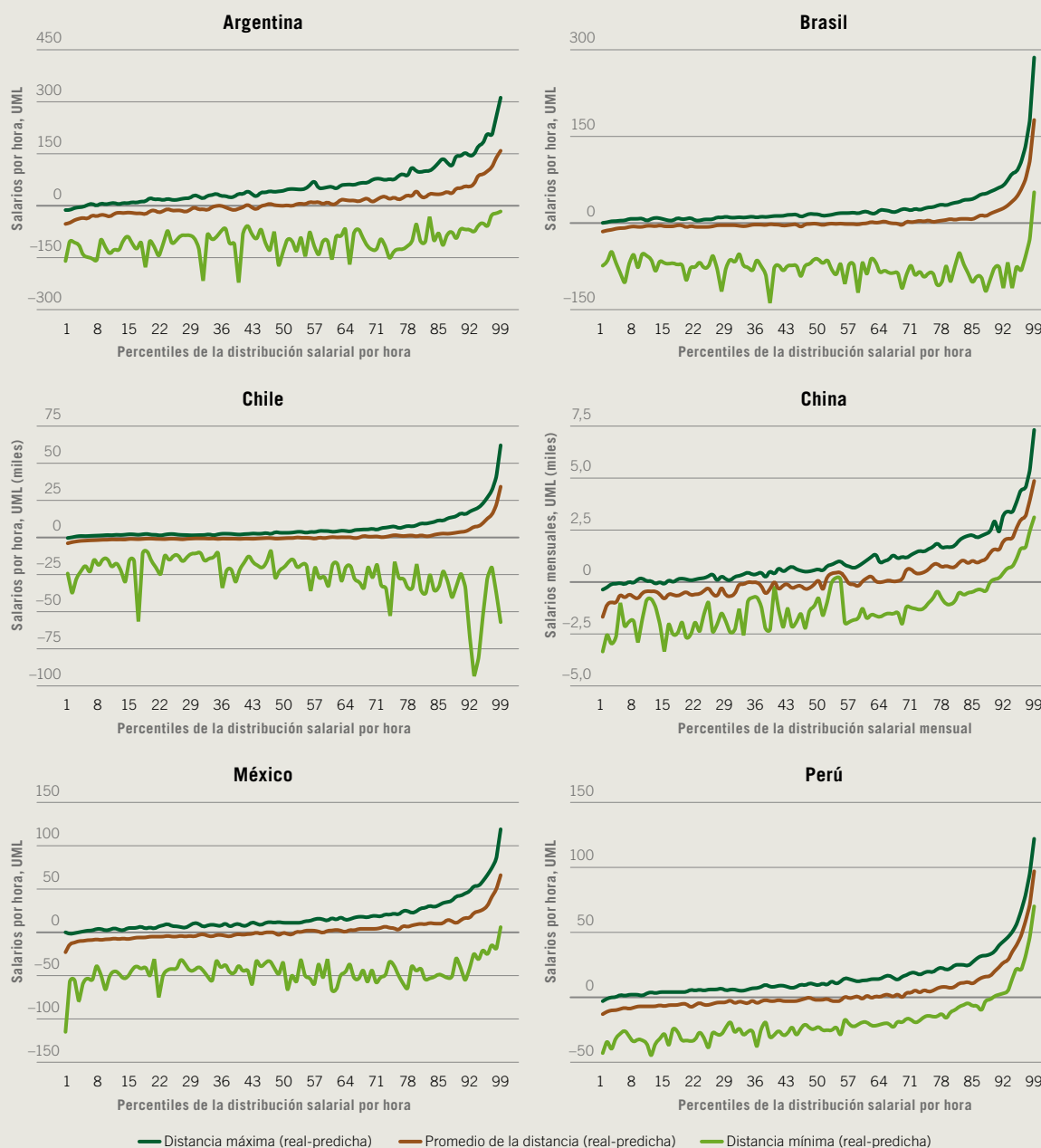
Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

hasta el percentil 70.º. En los percentiles superiores el rango positivo de los valores de los residuales es mayor en el caso de los hombres. Por ejemplo, en el percentil 100.º tanto los hombres como las mujeres están sobrerremunerados, aunque las mujeres en menor medida que los hombres.

Por último, repetimos el ejercicio y exponemos algunos residuales de países emergentes y en desarrollo. Se observa que algunos residuales son enormes (véase el gráfico 34).

Recuadro 6 (cont.)

Gráfico 34 Los residuales tras la predicción de los salarios por hora; economías emergentes y de ingresos bajos

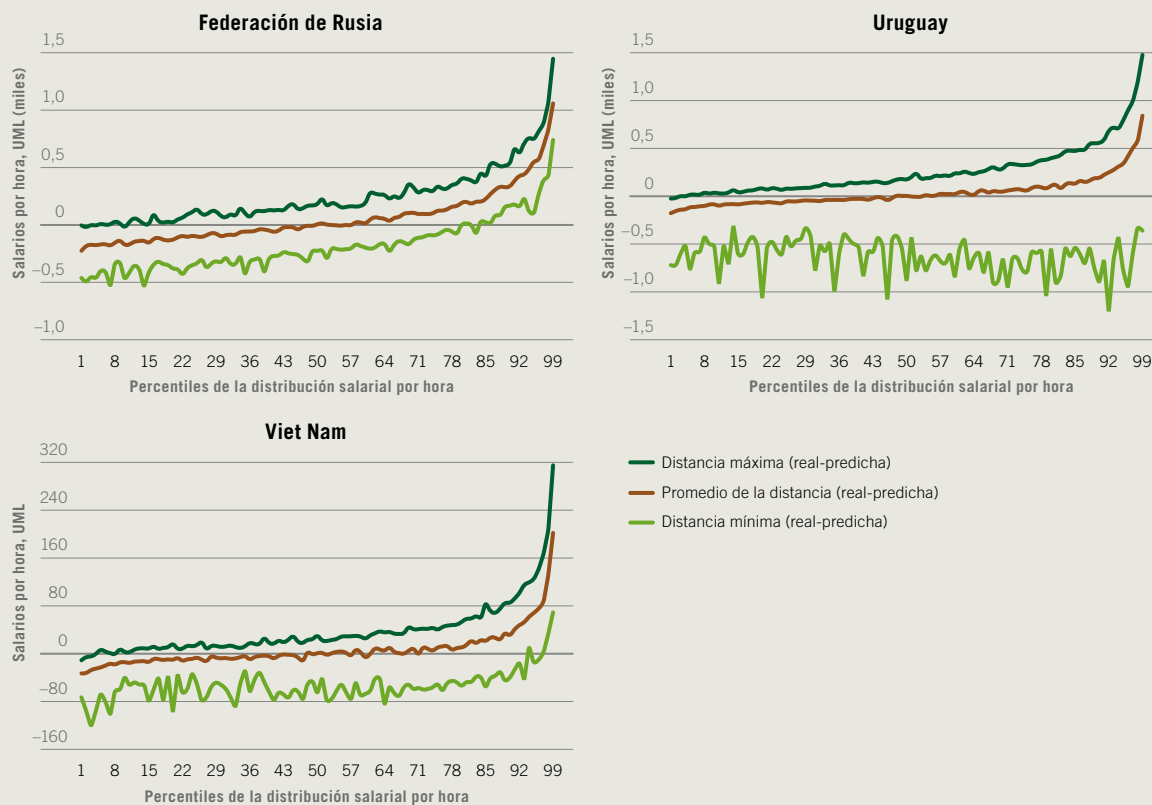


^a En total, el modelo se estima respecto de cada país y tiene en cuenta 30 variables: en lugar de seleccionar y excluir las variables de referencia, dejamos que nuestro programa estadístico (STATA) seleccione y descarte las variables que son colineales con otras. Para cada país, el programa puede seleccionar un conjunto distinto de variables de referencia. Lo importante es que el conjunto de la información es idéntico para todos los países, y, por lo tanto, la especificación que arrojará el valor previsto también es idéntica entre países.

^b Se podría seguir dividiendo la muestra en subgrupos homogéneos de algún modo específico; por ejemplo, estimar por separado el modelo correspondiente a las mujeres y a los hombres. Sin embargo, implícitamente se estaría asumiendo que el rendimiento de la dotación en el mercado de trabajo debería diferir en función del sexo, algo que no debiera ocurrir. Esto es, el valor proyectado es el resultado de comparar el salario de cada persona con el de los demás integrantes de la muestra. Si la estimación se realiza por

Recuadro 6 (cont.)

Gráfico 34 (cont.)



Nota: Se indican todas las cuantías hasta el percentil 99.º. El eje vertical indica el residual, definido como la diferencia entre el valor real y el valor predicho (promedio por percentil). El rótulo del eje de cada panel del gráfico indica si el residual se basa en los salarios por hora o en los salarios mensuales. En todos los casos las cuantías se expresan en unidades de la moneda local (UML).

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en estadísticas nacionales (véase el anexo IV).

subgrupo, también estamos asumiendo que las personas de perfil similar (por ejemplo, nivel educativo), pero distintas en cuanto a (supongamos) su sexo, podrían recibir beneficios diferentes por sus características en el mercado de trabajo: en la práctica, esto reduciría el error de estimación que arrojaría una estimación más reducida de los residuales. Se puede optar por incluir en la especificación la variable «género», o tiempo completo/tiempo parcial, contrato, ocupación; ello permitiría controlar la diferencia entre los sexos (u otras diferencias entre subgrupos) mediante la adición de una prima por género relacionada con el comportamiento del mercado de trabajo, pero no con la dotación que las personas aportan al mismo. Lo que nos proponemos es contemplar exclusivamente características personales que en principio deberían explicar los salarios –si es que lo hacen– y dejar que estas características interactúen en un modelo.

º En el caso de Europa, en el percentil 99.º los promedios de la mínima, la máxima y la distancia entre el valor real y

el predicho son 10,3, 43,5 y 27,3 euros, respectivamente. Al llegar al percentil 100.º, estas estimaciones son 21,8, 2702 y 69,1 euros, respectivamente. El valor de 2702 euros distorsionaría el trazo, pues indicaría la «distancia máxima» y daría lugar a uno similar a una línea horizontal, con un ángulo recto en la parte extrema del lado derecho. La exclusión del percentil máximo permite ver qué ocurre con los residuales de todos los percentiles del panel B. El panel A no se ve afectado del mismo modo debido al efecto ascendente de la transformación del logaritmo natural.

º Nótese que no aplicamos el modelo para los diferentes grupos de población por separado. Aplicamos el modelo teniendo en cuenta a todas las personas en la estimación, y con una identificación idéntica, y país por país, para asegurarnos de considerar la diferencia en la escala salarial entre los países de la muestra. Después de aplicar el modelo, comparamos los subgrupos mutuamente excluyentes.

10 La desigualdad salarial entre las empresas y en las empresas

10.1 Conclusiones de la bibliografía

Habida cuenta de que los argumentos clásicos relacionados con las calificaciones no logran explicar una parte sustancial de la variación observada en los salarios, la atención se ha dirigido al lugar de trabajo como determinante de la desigualdad salarial. ¿Hasta qué punto la desigualdad salarial viene determinada por la desigualdad salarial *entre* las empresas, y hasta qué punto por la desigualdad salarial *en* las empresas? Esta pregunta ha suscitado cada vez más interés en la esfera de la investigación académica; gracias a las nuevas estructuras de los datos, los investigadores han logrado diferenciar los efectos específicos de los asalariados de los efectos específicos de los empleadores sobre las tendencias al alza de la desigualdad salarial (por ejemplo, Lentz y Mortensen, 2010; Lazear, Shaw y Stanton, 2016). Desde mediados hasta finales del decenio de 2000, gracias a la disponibilidad de series de datos emparejados entre asalariados y empleadores, los investigadores han obtenido datos de los asalariados y de las empresas en las que trabajan.

Estos trabajos llegan a la conclusión de que la desigualdad salarial surge no solo de las diferencias de calificación entre los trabajadores, sino también de una combinación de diferencias entre los salarios medios entre empresas (lo que se denomina desigualdad entre las empresas) y diferencias entre salarios dentro de las empresas. La ponderación relativa de estos dos factores en la desigualdad salarial total difiere entre países y periodos de tiempo. En los Estados Unidos, por ejemplo, la desigualdad salarial en las empresas parece ser mayor que la desigualdad salarial entre ellas, pero las tendencias recientes hacia una mayor desigualdad se derivan más de las variaciones de la segunda que de la primera. Dicho de otro modo, la mayor desigualdad salarial ahora se debe a la desigualdad en las empresas, y, en mucha mayor medida, al aumento de la desigualdad entre las empresas. Entre empresas muy grandes de los Estados Unidos, los dos tipos de desigualdad han aumentado considerablemente (Song *et al.*, 2015). En otros países, las ponderaciones relativas de estos dos factores han sido distintas. En el Brasil, por ejemplo, la desigualdad salarial entre las empresas es mayor que en las empresas, y buena parte de la caída de la desigualdad total entre 1996 y 2012 se debió a una menor desigualdad entre las empresas (Álvarez *et al.*, 2016; véase también una reseña más exhaustiva de los estudios en el recuadro 7).

Se han expuesto diversas razones como hipótesis para explicar el fenómeno de la creciente desigualdad salarial a causa de la desigualdad entre las empresas. Una de ellas se basa en las *diferencias de productividad*: las empresas superproductivas se destacan sobre el resto y pueden pagar significativamente más a *todos* sus asalariados que otras empresas de la economía. Otra es la *clasificación*: las empresas están volviéndose más especializadas, y los trabajadores más productivos se desplazan a las empresas de más éxito (en su región, sector económico, etcétera). Ahora bien, otra razón, que ofrece una fuerte explicación del fenómeno, es la *polarización* del tipo de calificaciones empleadas por las empresas (Weil, 2014). Mientras que antes de finales de los años ochenta o principios de los noventa la

Recuadro 7 La desigualdad salarial entre y en las empresas: reseña de los estudios

La literatura reciente ha hecho hincapié en la importancia del lugar de trabajo de las personas como determinante de la renta salarial. El interés en el lugar de trabajo como determinante de la desigualdad de la renta radica en que la regresión clásica de los salarios no explica una parte sustancial de la variación general observada de los ingresos (Mincer, 1974; Heckman, Lochner y Todd, 2003). Krueger y Summers (1988) cuestionan el paradigma competitivo de la fijación de los salarios e indican que hay grandes diferencias de remuneración entre trabajadores aparentemente idénticos empleados en diferentes sectores de la economía de los Estados Unidos; otros estudios han llegado a conclusiones similares en muchos países. Asimismo, siguen sin explicarse las diferencias salariales sustanciales entre los trabajadores de un mismo sector. Para tratar esta brecha, una nueva línea de trabajo ha examinado los patrones de desigualdad de la renta entre y en las empresas (empresas o establecimientos). Este análisis se basa en una descomposición de la varianza de los ingresos (logarítmicos) totales en dos componentes: en primer lugar, la dispersión de los salarios medios entre empresas; y en segundo lugar, la dispersión de los ingresos de los trabajadores en las empresas, sujeta al nivel de las diferencias entre empresas.

En estudios recientes, Álvarez *et al.* (2016) aplicaron al mercado de trabajo formal del Brasil esta descomposición de la desigualdad de los ingresos entre empresas y en las empresas, y constataron que casi dos terceras partes de la dispersión del total de la renta en el sector formal del Brasil en 1996 se debía a las diferencias de los ingresos medios entre empresas, es decir, al primer componente de la descomposición mencionada antes. En cambio, una tercera parte de la dispersión total se debía a diferencias de la remuneración en las empresas; es decir, al segundo componente de la descomposición mencionada antes. Además, estos autores demostraron que gran parte de la menor desigualdad de la renta en el Brasil entre 1996 y 2012 se explica por la menor heterogeneidad de la remuneración entre empresas, y que la reducción de la distribución salarial en las empresas contribuía menos. En el caso del periodo comprendido entre 1986 y 1995 en el Brasil, Helpman Muendler y Redding (2015) explican que buena parte del aumento de la dispersión salarial en esos años también se explica por la creciente heterogeneidad de la remuneración entre empresas.

Song *et al.* (2015) indican que en los Estados Unidos, contrariamente a lo que ocurre en el Brasil, en el periodo comprendido entre 1978 y 2013 la varianza en las empresas es mayor que la varianza entre las empresas. Sin embargo, al examinar las variaciones en el tiempo, concluyen que dos terceras partes del aumento de la desigualdad salarial pueden explicarse por la creciente desigualdad salarial entre empresas, y una tercera parte, por el aumento de la desigualdad salarial en las empresas. Sin embargo, entre los trabajadores de «megaempresas» que emplean a más de 10 000 trabajadores tanto la desigualdad entre las empresas como la desigualdad en las empresas han aumentado considerablemente y aproximadamente en la misma magnitud. Los autores atribuyen el aumento de la desigualdad del salario medio en todas las empresas a la mayor segregación de los trabajadores, según la cual los trabajadores con alto nivel de calificación se concentran en algunas empresas, y los trabajadores poco calificados, en otras. Utilizando una serie de datos separada, Barth *et al.* (2016) también indican que en los Estados Unidos una gran proporción del aumento de la desigualdad de la renta entre los decenios de 1970 y 2010 se explica por la creciente dispersión de los ingresos entre empresas.

En conjunto, estas conclusiones señalan que el lugar de trabajo puede ser un componente cuantitativamente importante de la determinación de los salarios, y que las variaciones de la distribución de la remuneración a nivel de las empresas pueden explicar un porcentaje sustancial de las variaciones de la desigualdad total de la renta en los decenios recientes.

Recuadro 7 (cont.)

El problema fundamental al interpretar las diferencias de remuneración entre empresas es distinguir entre las primas reales de las remuneraciones específicas de las empresas y la heterogeneidad subyacente de los trabajadores. La observación de que los trabajadores de algunas empresas están mejor pagados que los de otras podría derivarse de una de las dos causas fundamentales de la heterogeneidad: por una parte, el mismo trabajador podría afrontar grandes desigualdades salariales entre empresas, en lo que atañe a las diferencias de remuneración entre empresas o de heterogeneidad de remuneración en la empresa; por otra parte, los trabajadores pueden diferir en cuanto a sus ingresos incluso trabajando para el mismo empleador, a lo que se alude como diferencias de remuneración entre trabajadores o heterogeneidad de remuneración de los trabajadores.

Ambos tipos de heterogeneidad –entre empresas y entre trabajadores– en general se manifestarán en la distribución de la renta observada. De hecho, las dos son indistinguibles en los datos transversales. Para distinguir entre las diferencias de retribución subyacentes de las empresas y las diferencias de los salarios de los trabajadores, Abowd, Kramarz y Margolis (1999) propusieron realizar un seguimiento de los trabajadores en los diferentes empleadores incluidos en los datos longitudinales. Su estudio original se refería a los mercados de trabajo de Francia, pero se han hecho descomposiciones similares de la desigualdad salarial total en los componentes de las empresas y los trabajadores de mercados de trabajo de todo el mundo. Entre los trabajos posteriores figuran los de Andrews *et al.* (2008), y Card, Heining y Kline (2013), sobre Alemania; Iranzo, Schivardi y Tosetti (2008), sobre Italia; Card *et al.* (2016), sobre Portugal; Lopes de Melo (2015), y Álvarez *et al.* (2016), sobre el Brasil; Bonhomme, Lamadon y Manresa (2015), sobre Suecia; y Abowd, Finer y Kramarz (1999), Abowd, Creecy y Kramarz (2002), Woodcock (2011), Sorkin (2015), y Song *et al.* (2015), sobre los Estados Unidos.

Si bien estos estudios difieren en importantes aspectos metodológicos, sus resultados están aproximadamente en consonancia con una descomposición de la renta total transversal en: un 50 por ciento debido a la heterogeneidad de la remuneración, un 20 por ciento debido a la heterogeneidad de la remuneración en las empresas y un poder explicativo global (R^2) del orden del 85 por ciento. No obstante, Card, Heining y Kline (2013), Álvarez *et al.* (2016) y Song *et al.* (2015) atribuyen una parte sustancial de las variaciones de la desigualdad de la renta en el tiempo a variaciones en la distribución de la heterogeneidad de las retribuciones de las empresas enmarcadas en el estudio de Abowd, Kramarz y Margolis (1999). Por consiguiente, estas conclusiones en general subrayan los niveles y las tendencias en el tiempo de la desigualdad entre y en las empresas destacada en la bibliografía mencionada *supra*.

Una importante investigación de seguimiento de la descomposición planteada en Abowd, Kramarz y Margolis (1999) consiste en examinar qué factores subyacentes dan lugar a las diferencias de remuneración en las empresas, por una parte, y a las diferencias de remuneración de los trabajadores, por la otra. Para responder a esta pregunta, Álvarez *et al.* (2016) concluyen que cerca del 60 por ciento de la heterogeneidad de las remuneraciones entre empleadores se explica por las diferencias de la productividad laboral, medida por el valor añadido por trabajador a nivel de las empresas. Barth, Moene y Willumsen (2014) también concluyen que la renta por trabajador en el ámbito de las empresas es un predictor significativo de las diferencias de remuneración entre empleadores en los Estados Unidos, si bien el poder explicativo es más débil. En el lado de los trabajadores, Álvarez *et al.* (2016) ven una correlación moderada entre las variables de las calificaciones de los trabajadores y de la remuneración de los trabajadores. Sin embargo, una vinculación cada vez menor entre la productividad y la remuneración corresponde a la mayor proporción del descenso de la dispersión de la remuneración de los trabajadores y de la remuneración de las empresas en el tiempo.

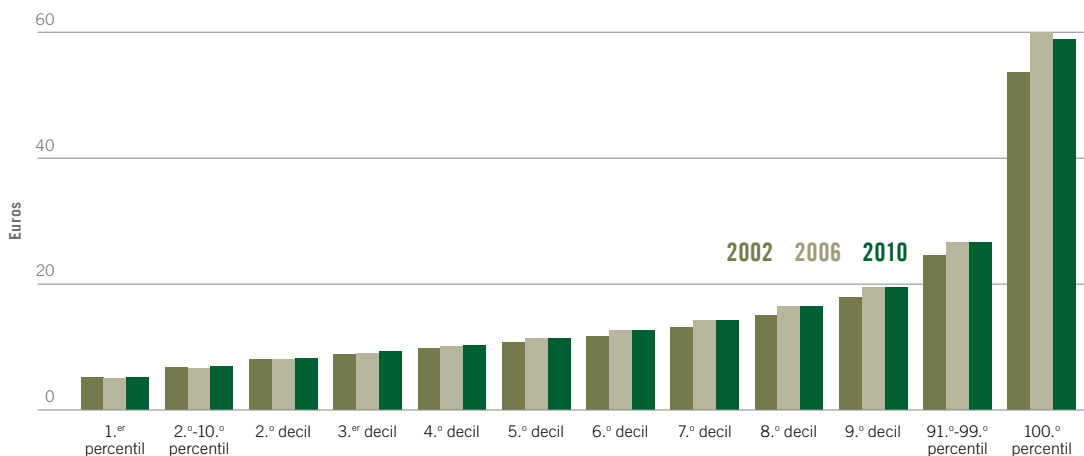
Fuente: Christian Moser, Columbia University.

fuerza de trabajo de una empresa por lo general disponía de un conjunto amplio de calificaciones –desde conserjes hasta trabajadores en la producción y secretarías y directivos–, en los dos últimos decenios (y con más celeridad en los años más recientes) ha comenzado a haber una mayor externalización de algunas funciones y servicios a subcontratistas o franquicias. Los empleadores encuentran más fácil convertir el trabajo que antes realizaban los asalariados en servicios prestados en el marco de contratos con proveedores independientes, de modo que su fuerza de trabajo ya no presenta una amplia gama de calificaciones, y sus empresas emplean a una mayor concentración de trabajadores muy calificados y han reducido drásticamente la cantidad de trabajadores con bajo nivel de calificación. En consecuencia, estos últimos consiguen empleo en los sectores caracterizados por bajos salarios que ahora se especializan en suministrar bienes y servicios contratados mediante prácticas de externalización; aquellas empresas que recurren a estas estrategias de externalización con más agresividad pagan salarios más altos que las empresas en las que se utiliza una combinación de competencias.

En cuanto a la creciente desigualdad *en* las empresas, dos factores importantes han sido la reducción de las primas salariales de los trabajadores poco calificados en las grandes empresas (Song *et al.*, 2015) y el aumento de los salarios de los administradores, los directores ejecutivos y los profesionales muy calificados, que se han beneficiado de incrementos salariales muy superiores a los de sus colegas (véase, por ejemplo, Piketty, 2014; Sabadish y Mishel, 2012). En estudios recientes de Piketty (2014) y Sabadish y Mishel (2012) se han analizado nuevos datos disponibles que permiten extraer las tendencias históricas de la remuneración de los ejecutivos, en particular en los Estados Unidos y el Reino Unido. Según las estimaciones de estos autores, el determinante fundamental de la desigualdad salarial es el crecimiento de las remuneraciones y compensaciones de los directores ejecutivos. También se observa este patrón en el aumento de la desigualdad de la renta en algunos países de Asia. Por ejemplo, el uso de la opción sobre acciones está cobrando popularidad en el Japón (Nikkei Asian Review, 2016), mientras que en la República de Corea los cambios registrados en la cultura empresarial están dando lugar a una forma de compensación de los directivos superiores más parecida a la practicada en los Estados Unidos (Ehrlich y Kang, 2001). También se han destacado los salarios de los ejecutivos en Sudáfrica (Massie, Collier y Crotty, 2014).

10.2 Comparación de los salarios medios entre empresas

¿Cuál es la magnitud de la desigualdad salarial entre las empresas? Para responder a esta pregunta comparamos los salarios medios entre las empresas. Para realizar este análisis, en el cual la principal unidad de investigación es la empresa en contraposición a cada persona asalariada, hacen falta datos referentes al ámbito de las empresas. En el caso de las economías desarrolladas, se utilizan datos de la base de datos ESES, de Eurostat, sobre 22 países de Europa. Como se señalara antes, la ESES es una encuesta de los empleados y de sus empleadores de la que se obtiene no solo información sobre los resultados de las empresas (como su salario medio), sino también información detallada sobre las personas que trabajan en esos establecimientos, una característica de los datos que aprovechamos en las secciones

Gráfico 35 Desigualdad salarial entre empresas; Europa, 2002, 2006 y 2010

Nota: Los países son Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Países Bajos, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia. La medida «salario por hora» se refiere al total de salarios brutos por hora, incluidas retribuciones contractuales y de horas extraordinarias, más primas y prestaciones. Los valores se indican en euros en términos reales, y el año base es 2010. Para mayor información sobre la serie de datos, véase el anexo IV.

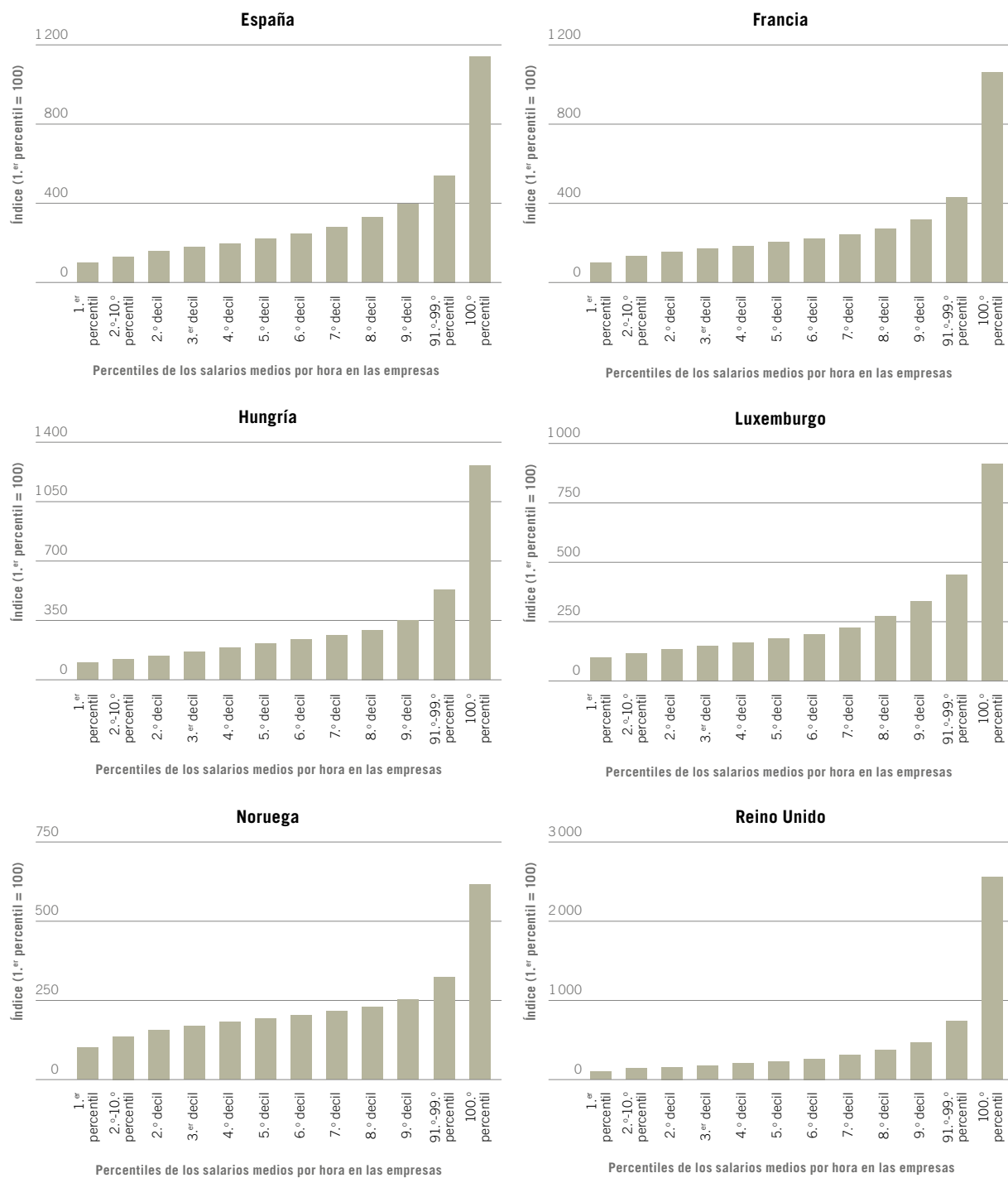
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la media ponderada utilizando 22 economías de la base de datos ESES, de Eurostat, en la cual las ponderaciones de la frecuencia se calculan utilizando la representación de las empresas en el nivel sectorial de cada uno de los países disponibles en la serie de datos; las estadísticas de la OCDE constituyen la fuente de datos.

subsiguientes del presente informe. Hay países de otras regiones del mundo respecto de los cuales no se dispone de información procedente de encuestas que emparejan datos de los asalariados y los empleadores, o no puede accederse a ella; en el caso de estas regiones, solo podemos suministrar estimaciones basadas en datos de encuestas clásicas realizadas en las empresas (véase el anexo IV).

¿Qué puede observarse? En lugar de clasificar a los trabajadores en función de sus salarios, como en las secciones precedentes, en el gráfico 35 se clasifican todas las empresas según sus salarios medios, dividiendo a las empresas en 10 grupos (o deciles) e indicando el salario medio de cada grupo de empresas. También se obtienen el primer y el último percentil (o 1 por ciento). En el conjunto de Europa, por ejemplo, constatamos que en 2010 las empresas del 1 por ciento más bajo pagaban, en promedio, 5,1 euros por hora trabajada, mientras que las del 1 por ciento máximo pagaban, en promedio, 58,8 euros; las empresas medianas pagaban un promedio de alrededor de 12 euros. Se aprecian grandes diferencias entre los países que conforman el ejemplo expuesto en el gráfico 36: se observa una desigualdad relativamente elevada entre las empresas del Reino Unido, valores intermedios en Francia, Hungría, Luxemburgo y España, y relativamente poca desigualdad entre las empresas de Noruega.

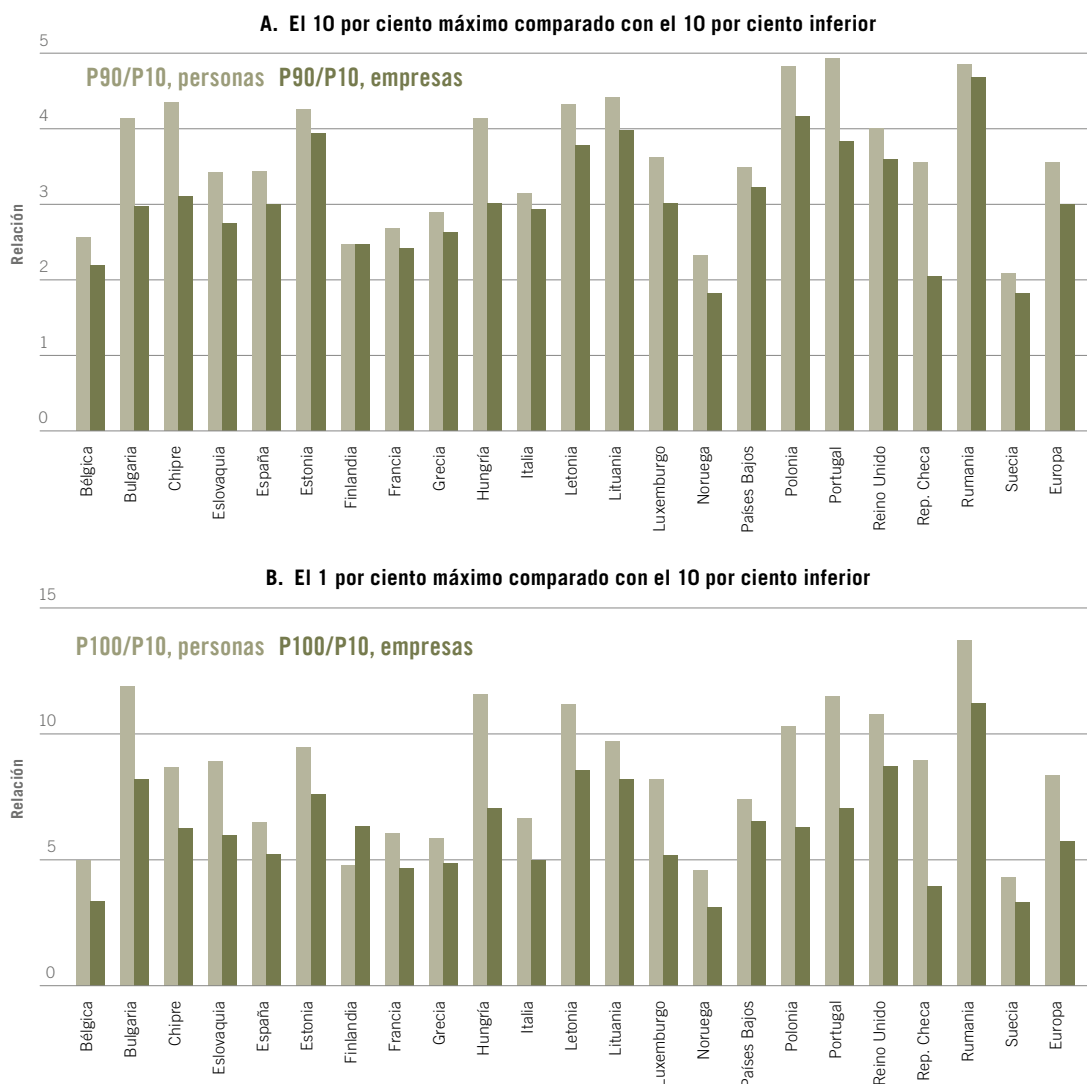
El gráfico 37 compara la desigualdad salarial total entre las personas con la desigualdad entre las empresas, estableciendo la relación entre dos deciles diferentes (P90/P10, es decir, entre el 10 por ciento del extremo superior y el 10 por ciento del extremo inferior, y P100/P10, es decir, el 1 por ciento del extremo superior y el 10 por ciento del extremo inferior). Se observa que en muchos países hay cierto nivel de correspondencia entre un bajo nivel de desigualdad salarial entre

Gráfico 36 Distribución salarial relativa en el ámbito de las empresas; países seleccionados de Europa, 2010



Fuente: Estimaciones de la OIT, utilizando la encuesta ESES, de Eurostat. Para mayor información, véase el anexo IV.

Gráfico 37 Desigualdad salarial entre las personas y entre las empresas, comparando P90/P10 y P100/P10, países seleccionados de Europa, 2010

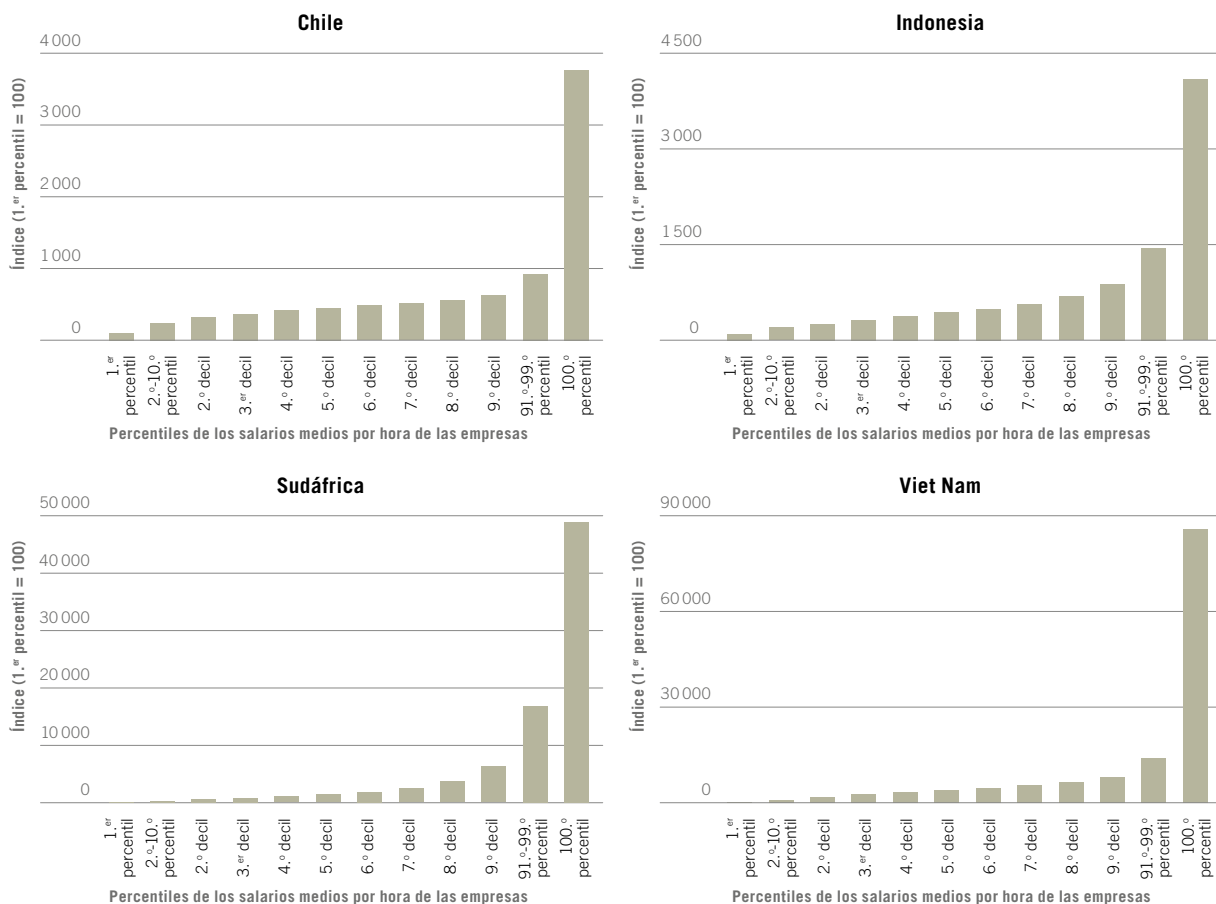


Fuente: Estimaciones de la OIT, utilizando la encuesta ESES de Eurostat (véase el anexo IV).

las personas y un bajo nivel de desigualdad salarial entre las empresas (como, por ejemplo, en Suecia o Noruega), o un mayor nivel de desigualdad de los dos tipos (como en el caso del Reino Unido y Rumania), aunque en algunos países hay una gran diferencia entre los dos tipos de desigualdad (como en la República Checa o Portugal, donde la desigualdad salarial entre las personas es muy superior a la existente entre las empresas). También se observa que al comparar el 1 por ciento máximo con el 10 por ciento inferior, es más patente que la desigualdad entre las personas supera a la desigualdad entre las empresas.

Al analizar en los gráficos 38 y 39 una muestra de cuatro países en desarrollo se observa que la desigualdad entre las empresas tiende a ser mayor en estos países

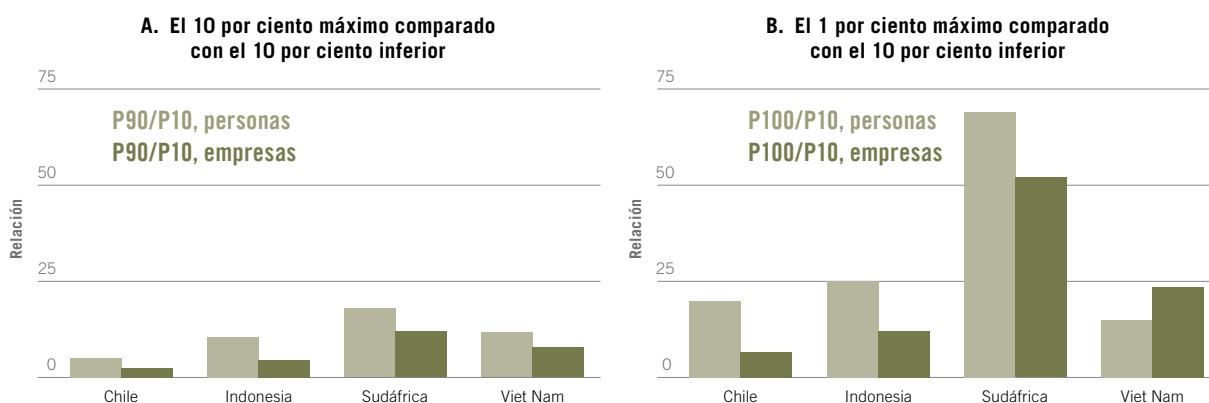
Gráfico 38 Distribución salarial relativa en el ámbito de las empresas; países en desarrollo seleccionados



Nota: Índice con base 100 = 1.º percentil. Los valores correspondientes a Viet Nam e Indonesia se basan en la comparación de los salarios mensuales, mientras que las estimaciones correspondientes a Chile y Sudáfrica se basan en los salarios por hora. Algunos países se basan en los salarios por hora, y otros en los ingresos equivalentes del trabajo a tiempo completo. Los datos de Sudáfrica cubren una selección de empresas informales únicamente.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los años más recientes de encuestas de empresas, según se explica en el anexo IV.

Gráfico 39 Desigualdad salarial entre las personas y entre las empresas; países en desarrollo seleccionados



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los años más recientes de encuestas de empresas, según se explica en el anexo IV.

Gráfico 40 Porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano y alto; países seleccionados de Europa, y Europa en su conjunto, 2010

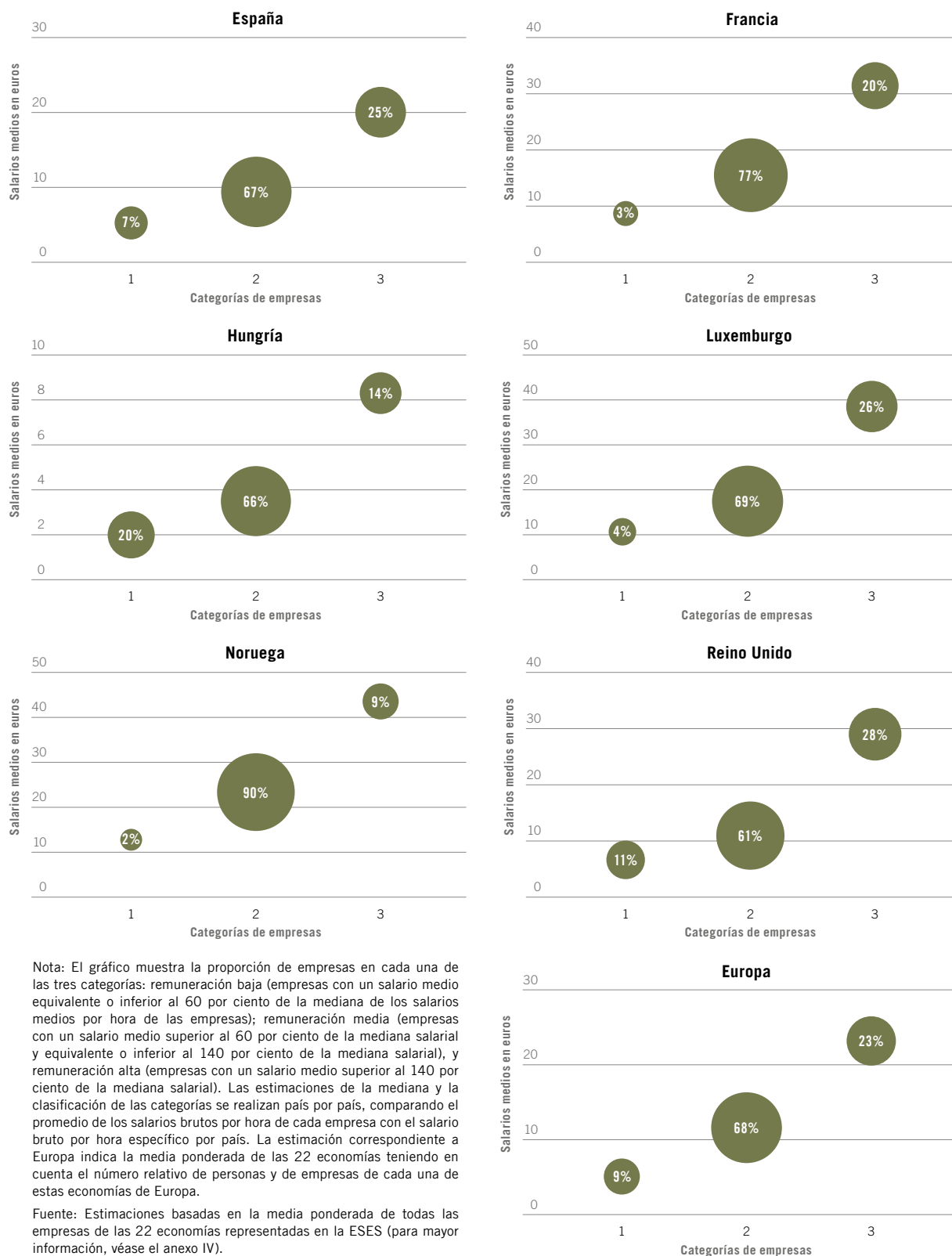


Gráfico 41 Porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano o alto; países emergentes y en desarrollo seleccionados, años más recientes



Nota: Las cuantías se expresan en unidades de la moneda local (UML).

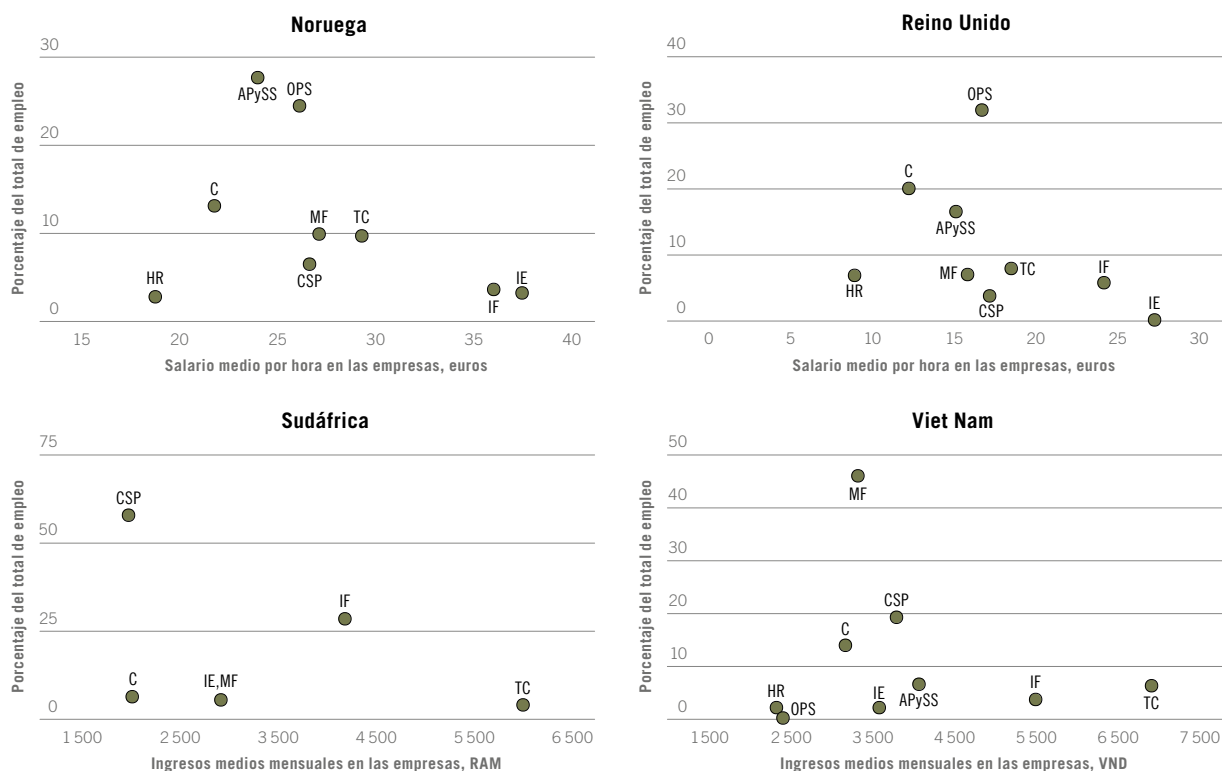
Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando los años más recientes de encuestas de empresas, según se explica en el anexo IV.

que en los países desarrollados. Si bien en los países desarrollados los salarios medios de las empresas situadas en el 10 por ciento superior tienden a ser entre dos y cinco veces más elevados que los de las del 10 por ciento inferior, en nuestra muestra de economías emergentes y en desarrollo esta relación varía desde dos veces en Chile hasta ocho en Viet Nam, e incluso doce veces en Sudáfrica.

En el gráfico 40 se presenta otra forma de examinar la desigualdad de los salarios medios entre las empresas en una muestra de países de Europa. Los círculos que se aprecian en el gráfico indican la proporción de empresas con un salario medio alto, mediano o bajo, donde los salarios «bajos» son salarios medios un 60 por ciento más bajos que la mediana del salario medio, y los salarios «altos» son salarios medios un 140 por ciento por encima de la mediana del salario medio. En esta muestra de países ilustrativos Noruega tiene la proporción mayor de empresas con salarios medianos, y el Reino Unido, la proporción menor (90 por ciento en Noruega frente a 61 por ciento en el Reino Unido); el Reino Unido tiene más empresas con remuneración alta o con remuneración baja con respecto a Noruega, que tiene muy pocas empresas con una remuneración media baja. Hungría es el país de la muestra con el índice más alto de empresas con baja remuneración (20 por ciento).

Al analizar la pequeña muestra de economías emergentes y en desarrollo del gráfico 41 se aprecia que los países en desarrollo tienden a tener diferencias

Gráfico 42 Porcentaje de personas asalariadas y salarios medios por sector económico; países seleccionados



IE = industrias extractivas; MF = manufacturas; CSP = construcción y servicios públicos; C = comercio; HR = hotelería y restauración; TC = transporte y comunicaciones; IF = sector inmobiliario y financiero; APySS = administración pública y servicios sociales anejos; OPS = otros proveedores de servicios no enumerados antes.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Los datos sobre Noruega y Reino Unido proceden de la base de datos ESES, de Eurostat, mientras que los datos sobre Viet Nam y Sudáfrica proceden de encuestas de empresas (para consultar las fuentes de datos y más información, véase el anexo IV).

relativamente importantes entre una mayoría de empresas cuya remuneración es baja o media, y un grupo de entre el 25 y el 40 por ciento de empresas cuyo salario medio es muy superior a las demás.

El porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano y alto en alguna medida refleja las diferencias estructurales entre los países. Por ejemplo, al comparar el Reino Unido y Noruega, en el gráfico 42 se aprecia que en Noruega los sectores de la economía caracterizados por salarios bajos (como el sector de la hotelería y la restauración) pagan un salario medio mayor y emplean a una menor proporción de trabajadores que en el Reino Unido. En cambio, el Reino Unido tiene un sector inmobiliario y financiero ligeramente más grande, donde los salarios medios son sustancialmente más altos que en los demás sectores de la economía del país. El porcentaje de empresas con un salario medio bajo, mediano y alto también refleja las respectivas fases de desarrollo económico de los distintos países. Al examinar en el gráfico 42 el caso de Viet Nam, se aprecia que cerca de la mitad del total de personas asalariadas están empleadas en el sector manufacturero, donde, en promedio, los salarios aún son relativamente bajos.

10.3 Las diferencias salariales en las empresas frente a las diferencias salariales entre las empresas

¿Cuánta desigualdad salarial hay *en* las empresas en comparación con la existente *entre* las empresas? Solo en los últimos años se ha podido comprender la estructura salarial en las empresas gracias a la disponibilidad de series de datos «emparejados sobre empleadores y empleados»¹³. Hasta hace muy poco, la mayoría de las series de datos del ámbito de las empresas recogían «resultados medios»: el/la contable de la empresa respondía a un cuestionario en el que se solicitaba información sobre el *salario medio*, la cantidad *media* de asalariados, o el rendimiento *medio*. Ahora bien, las cuantías medias del ámbito de la empresa no suministran información sobre la distribución de los salarios en los establecimientos. La provisión de datos en forma de series de datos emparejados sobre el empleador y los empleados permite investigar empíricamente la estructura salarial de las empresas y asociar la estructura salarial a otras características de la empresa. Cuando la serie de datos proporciona una muestra de empresas representativa de todo el país, esta puede utilizarse para estimar empíricamente las contribuciones relativas de la desigualdad salarial *en* las empresas y *entre* las empresas a la desigualdad salarial total observada en una economía determinada.

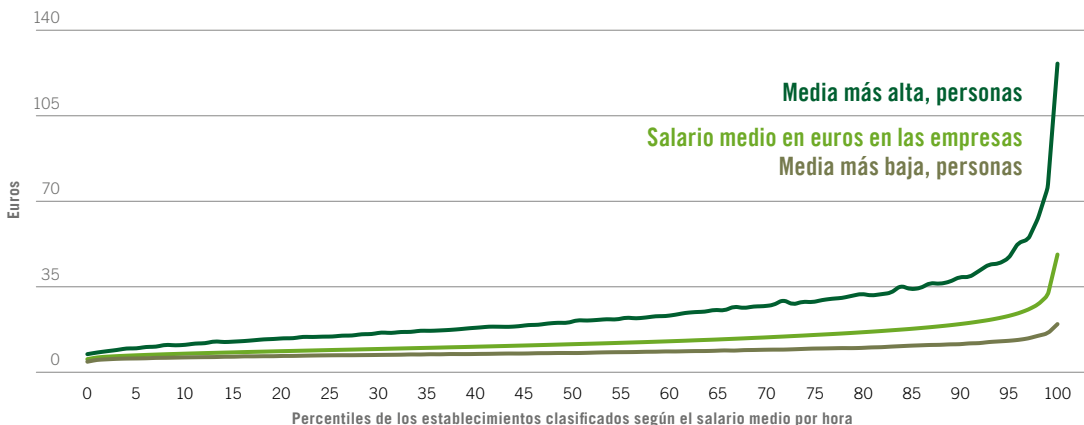
Si bien sería deseable realizar este análisis tanto para las economías desarrolladas como para las emergentes, hay pocas series de datos sobre las últimas. Por lo tanto, se recurrió a datos procedentes de la base de datos ESES, de Eurostat, sobre 22 países de Europa utilizados en toda la parte II del presente informe.

Salario mínimo y salario máximo pagado

En el gráfico 43 se ha dividido a las empresas en 100 grupos (percentiles), clasificándolas en orden ascendente en función de los salarios medios brutos por hora. Además, se calcularon la máxima y la mínima pagadas (en promedio) a las personas de estos 100 grupos de empresas¹⁴. La inclinación de la línea del medio expuesta en el gráfico 43 ofrece una medida de las diferencias salariales entre las empresas, la distancia vertical entre la máxima y la mínima pagadas a las personas indica las diferencias de los salarios en las empresas.

Al comparar el salario máximo y el mínimo pagados se observa un grado apreciable de desigualdad salarial *en* las empresas, en particular entre aquellas que pagan un salario medio mayor. Por ejemplo, en el percentil más bajo de los salarios medios las empresas pagan en promedio entre 5 y 7 euros por hora, mientras que en el percentil más alto pagan una media de entre 20 y 126 euros. En el percentil 50.º los salarios varían entre 8 y 20 euros. Esto no significa que no pueda haber personas sumamente bien remuneradas en empresas cuyo salario medio es bajo. Sin embargo, en general, cuanto más alto es el salario medio de una empresa, mayor es la desigualdad salarial en ella. El gráfico 43 muestra también que la distancia entre los salarios más bajos y los más altos aumenta a mayor ritmo a medida que se escala hacia el extremo más elevado de la distribución salarial de las empresas: por ejemplo, en el percentil del 95 por ciento las empresas pagan entre 13 y 47 euros (siendo el segundo salario 3,6 veces superior al primero); en el del 99 por ciento la distancia es de entre 16 y 75 euros (4,7 veces), y en el percentil

Gráfico 43 Establecimientos clasificados según el salario medio por hora, con la media de los salarios mínimo y máximo de las personas en cada percentil, 2010



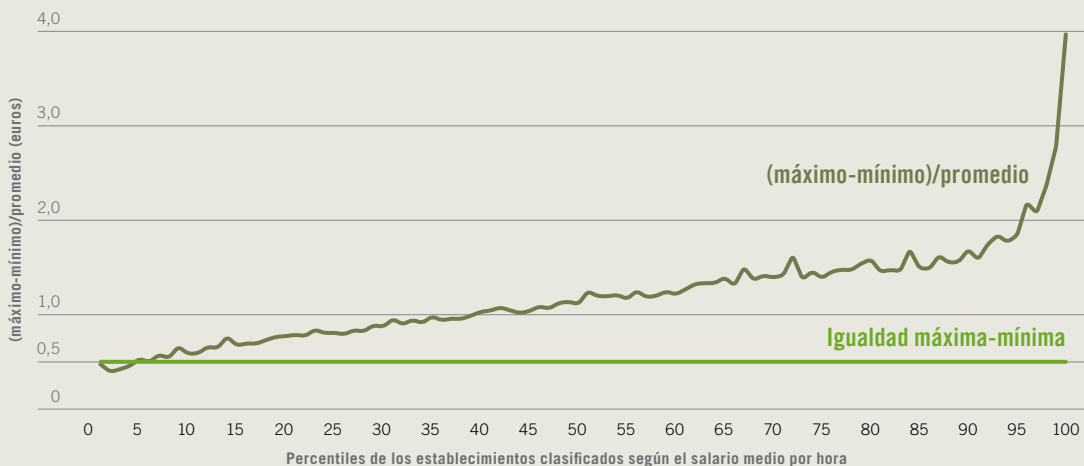
Nota: La línea central representa el salario medio por hora de los establecimientos en cada percentil, a partir de la estimación de la media de cada país independientemente, y ponderando las 22 estimaciones según el peso de cada país en la población de empresas de Europa. La «media más baja de personas» se construye del modo siguiente: se obtiene el salario por hora más bajo pagado por cada una de las empresas de la muestra; considerando país por país, se obtiene la media de estos valores mínimos correspondiente a cada percentil; a continuación, se estima la media ponderada de estos 22 valores para obtener una media europea de los salarios más bajos pagados en cada percentil de esta distribución de establecimientos. La «media más alta» se construye de modo similar, tomando el salario más alto pagado en cada uno de los establecimientos. En los datos de la ESES de 2010 hay unas 470 000 empresas representadas.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

Recuadro 8 La desigualdad salarial en los percentiles de las empresas

Para complementar el gráfico 43, presentamos aquí dos gráficos adicionales que ilustran la desigualdad salarial en los percentiles de las empresas, clasificadas en orden ascendente de los salarios medios. El gráfico 44 muestra la diferencia entre la mínima y la máxima en cada percentil como porcentaje de la media específica de las empresas del percentil. Entre las empresas que pagan salarios bajos, la distancia entre la mínima y la máxima es relativamente pareja con respecto a la media, pero en el caso de los establecimientos situados por encima del quinto percentil, el salario máximo comienza a «remontar vuelo» alejándose de la media. A partir de ahí, el salario medio es más próximo al salario mínimo que al máximo;

Gráfico 44 Distancia mínima-máxima ponderada de los salarios por hora en los establecimientos



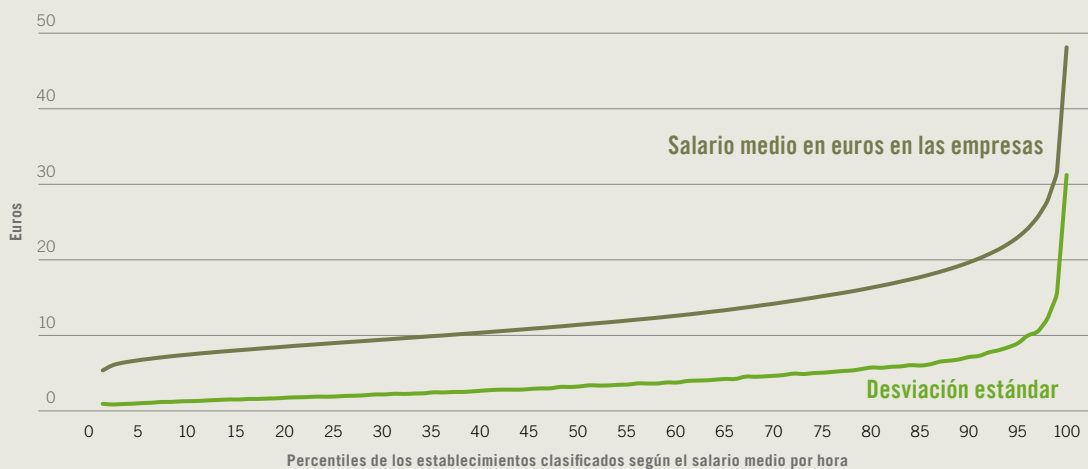
Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

Recuadro 8 (cont.)

ello viene indicado por una diferencia entre la mínima y la máxima con respecto a la media, que se aleja más y más del parámetro 0,5. La diferencia ponderada entre la mínima y la máxima aumenta progresivamente según se escalan posiciones en la clasificación de los establecimientos en función de la remuneración promedio. Ello demuestra que los «establecimientos con remuneraciones más altas» no están pagando salarios más elevados a todos los asalariados. De hecho, los establecimientos con un salario mínimo alto presentan una dispersión mucho mayor entre sus asalariados a consecuencia de colas superiores muy prolongadas en la distribución salarial por establecimiento.

El gráfico 45 se basa en la desviación estándar, la estadística que mejor resume la dispersión de los salarios en el ámbito de los establecimientos. Indica la media en los percentiles de la desviación estándar de los salarios por hora de cada establecimiento: es decir, considerando cada empresa por separado, estimamos la desviación estándar de cada establecimiento y obtenemos su promedio en el percentil*. El gráfico 45 muestra que la variabilidad aumenta junto con los incrementos del salario medio medidos en el ámbito de la empresa; por ejemplo, en los percentiles 10.º, 50.º, 90.º y 100.º, la desviación estándar media ronda los 1,3, 3,2, 7,2 y 31,2 euros, respectivamente. Por lo tanto, la variabilidad media de los aumentos salariales aumenta a un ritmo creciente a medida que avanzamos por la distribución de los salarios medios por hora en los establecimientos.

Gráfico 45 Salario medio en los establecimientos y desviación estándar



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

* Al estimar las medidas de la dispersión (tales como la varianza o su correspondiente desviación estándar) en el ámbito de las empresas, consideramos empresas que proporcionan al menos dos puntos de datos en la misma muestra. En promedio, cada empresa suministra alrededor de 18 puntos de datos, y el uso de ponderaciones en la muestra permite obtener la representatividad de la distribución en y entre las empresas de un país determinado, y de Europa representada por las 22 economías sobre las que se dispone de datos. Dejar de lado a las empresas que tienen menos de 2 puntos de datos supone dejar de lado aproximadamente el 10 por ciento de los datos de 2010. Sin embargo, retirar a estas empresas no afecta a la representación original de los datos del ámbito de los países, y su efecto en la estimación del gráfico 43 y subsiguientes es insignificante. Todas las estimaciones realizadas a partir de este punto se basan en el criterio de selección de esta muestra, para que las estimaciones sean comparables entre sí.

Cuadro 3 Desglose de las estimaciones del gráfico 44 por sector y por tamaño; salarios medios por hora, en euros, 2010: percentiles seleccionados de la distancia ponderada mínima-máxima del salario mensual por hora de las personas en las empresas

	Percentil inferior			50.º percentil			99.º percentil			Percentil superior		
	Mínimo	Máximo	Disparidad relativa	Mínimo	Máximo	Disparidad relativa	Mínimo	Máximo	Disparidad relativa	Mínimo	Máximo	Disparidad relativa
Población	4,30	7,40	57,8%	7,87	20,16	108,0%	15,85	75,40	190%	19,69	126,22	221%
Industrias extractivas	5,28	9,23	58,4%	9,87	21,38	87,7%	16,03	75,42	172%	20,83	94,32	166%
Manufactura	4,45	8,05	62,9%	7,81	22,18	126,0%	13,86	76,72	227%	17,15	97,11	206%
Construcción y servicios públicos	4,56	8,04	59,7%	8,33	17,92	84,1%	14,46	67,61	191%	18,95	88,93	179%
Comercio	4,28	6,69	44,6%	7,19	15,19	85,3%	12,11	62,60	194%	15,06	90,16	204%
Hotelería y restauración	4,17	7,38	62,4%	6,72	11,34	55,1%	10,08	41,99	173%	13,36	67,13	192%
Transporte y comunicaciones	5,24	8,08	44,9%	9,12	23,55	108,2%	17,89	84,82	188%	23,98	121,07	195%
Sector inmobiliario y financiero	5,87	9,74	52,9%	13,18	34,31	111,1%	24,69	140,13	209%	28,59	226,73	220%
Servicios sociales	4,00	8,61	91,8%	6,45	19,63	134,1%	12,52	45,28	147%	15,73	59,31	148%
Otros servicios	4,24	7,23	58,0%	7,84	19,66	97,8%	15,85	59,44	149%	17,82	133,04	247%
Pequeñas	3,52	5,56	47,6%	6,32	13,62	84,2%	12,42	52,45	160%	15,98	93,74	195%
Medianas	4,50	8,60	72,9%	8,41	23,02	120,0%	15,52	74,93	188%	19,24	151,35	262%
Grandes	5,37	10,65	77,5%	10,00	27,52	120,0%	19,78	91,81	188%	23,85	140,05	214%

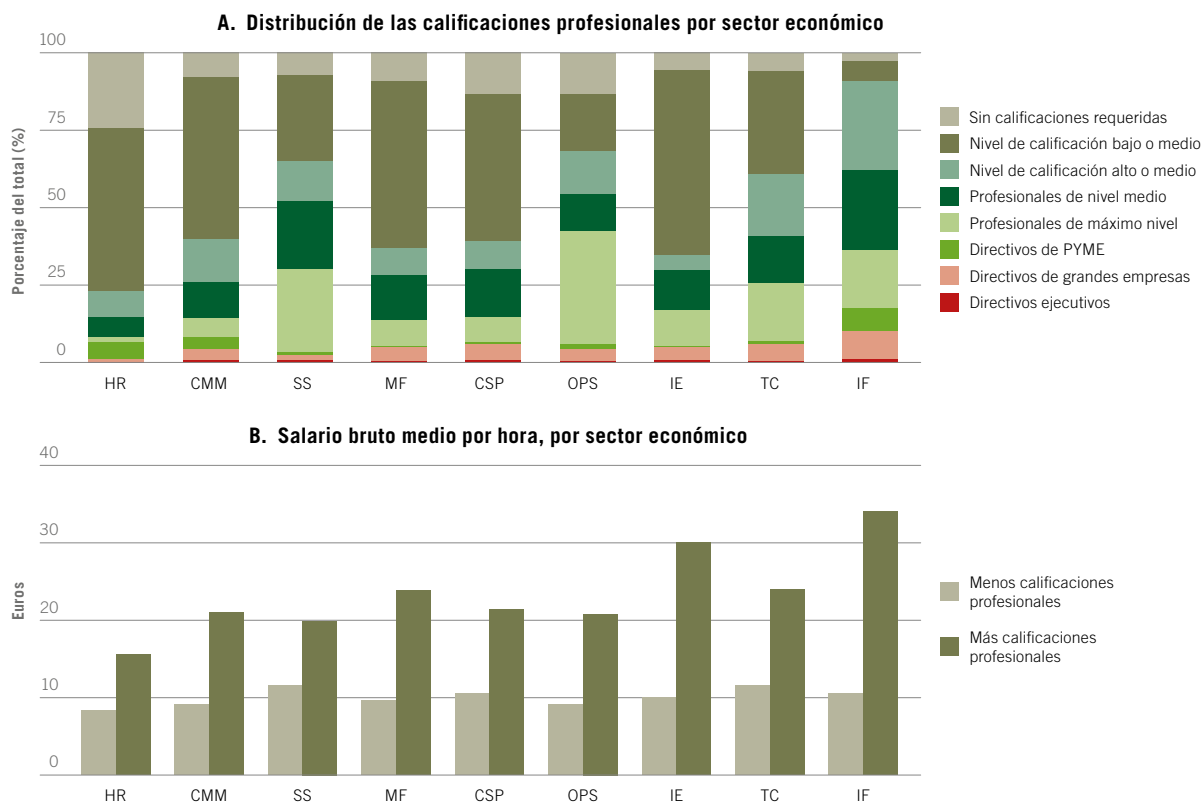
Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en la encuesta ESES, de Eurostat (véase el anexo IV). Las estimaciones se basan en repetir el gráfico 45 en cada uno de los nueve sectores económicos y en cada una de las tres categorías de tamaño. Las estimaciones se basan en la comparación de la media de la mínima con la media de la máxima ponderada por la media de una selección de percentiles. Véase la nota del gráfico 43 como referencia.

máximo, de entre 20 y 126 euros (6,3 veces). En el recuadro 8 se examina más detenidamente el hecho de que haya más desigualdad en las empresas cuyo salario medio es más alto y de que los establecimientos con remuneraciones más altas no paguen salarios más altos a todos sus asalariados.

Ya se ha subrayado que la desigualdad en las empresas puede variar en función del sector económico y del tamaño de las empresas; el tamaño se define en términos del tamaño de la plantilla: si bien la productividad laboral en los sectores de la economía puede variar, se ha observado el descenso de las primas salariales de los trabajadores poco calificados en las empresas más grandes, donde el creciente salario de directivos, directores ejecutivos y profesionales muy calificados puede haber contribuido al aumento de la desigualdad en las empresas (véase, por ejemplo, Song *et al.*, 2015; Piketty, 2014; Sabadish y Mishel, 2012). Ello plantea la pregunta de si el patrón observado en los gráficos 43 a 45 se repetirá si el ejercicio se repite para obtener estimaciones por sector económico y por tamaño de las empresas¹⁵.

El cuadro 3 presenta el patrón de cada uno de los nueve sectores económicos y cada una de las tres categorías de tamaños existentes en los datos: pequeñas (entre 10 y 49 empleados), medianas (entre 50 y 249 empleados) y grandes (250 o más empleados). El cuadro muestra el mismo patrón repetido de los gráficos 43 y 44:

Gráfico 46 Categorías profesionales y diferencias salariales: establecimientos por sector económico, clasificados en columnas según el salario medio por hora en el ámbito de la empresa



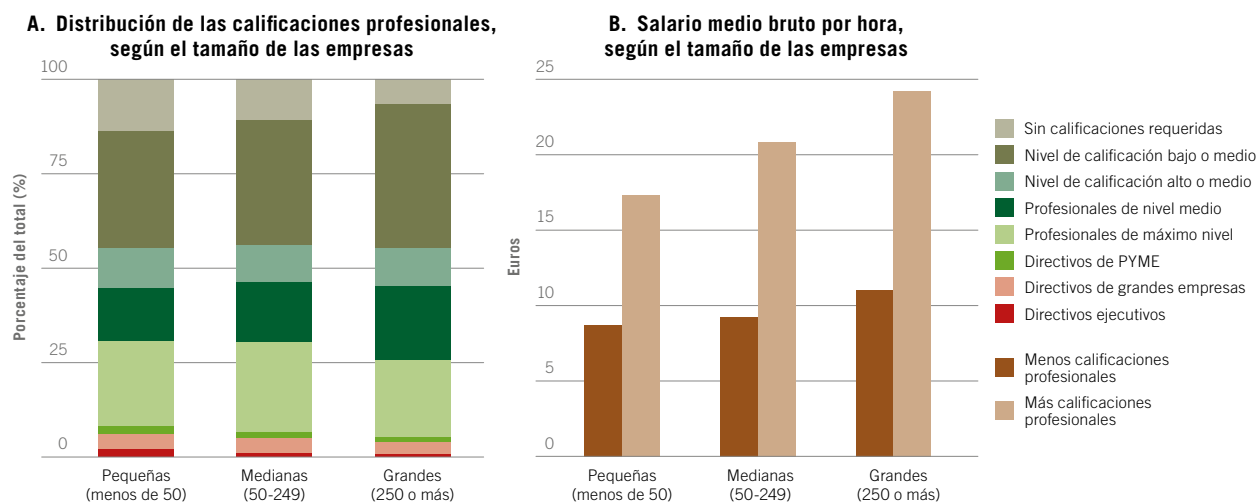
HR = hotelería y restauración; CMM = comercio al por mayor y minorista; SS = servicios sociales; MF = manufacturas; CSP = construcción y servicios públicos; OPS = otros proveedores de servicios; IE = industrias extractivas; TC = transporte y comunicaciones; IF = actividades inmobiliarias y financieras. La clasificación por ocupación se rige por la CIUO-88: CEO = director ejecutivo; GE = directivos de grandes empresas; GEPM = directivos de empresas pequeñas o medianas (PYME); ONPA = ocupación de nivel profesional alto; ONPM = ocupación de nivel profesional medio; ONSA = ocupaciones de nivel semicalificado alto; ONSB = ocupaciones de nivel semicalificado bajo; OBN = ocupaciones para las que se requiere un nivel de calificación bajo o nulo. En el panel B, «Menos calificaciones profesionales» incluye a quienes tienen una ocupación para la que se requiere un nivel de calificación bajo o nulo, y a quienes tienen una ocupación semicalificada del rango más bajo; «Más calificaciones profesionales» incluye a quienes trabajan como directores ejecutivos, directivos de grandes empresas o de pequeñas o medianas empresas, o en ocupaciones profesionales de máximo nivel.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESSES, de Eurostat.

independientemente del sector económico o el tamaño, la desigualdad en las empresas es mayor entre las que pagan salarios medios más elevados. El patrón común indicaría que la desigualdad salarial en las empresas no se deriva necesariamente de la creciente desigualdad en un sector específico, ni del tamaño de las empresas, sino de un rasgo que describe una estructura de remuneración común entre las empresas que comparten un salario medio similar. Por lo tanto, a medida que los salarios medios aumentan, la desigualdad salarial en las empresas aumenta en todos los sectores, pero especialmente en el sector inmobiliario y financiero, y en el transporte y las comunicaciones. Por lo que respecta al tamaño, el cuadro 3 muestra que la desigualdad en las empresas no solo aumenta según se incrementa el salario medio, sino también en función del tamaño de la empresa.

En los gráficos 46 y 47, en el panel B se compara el salario medio de las ocupaciones peor pagadas con el de las ocupaciones mejor pagadas, por sector económico y tamaño de la empresa, mientras que en el panel A se presenta la

Gráfico 47 Calificaciones profesionales y diferencias salariales: establecimientos clasificados por tamaño y en función del salario medio por hora en el ámbito de la empresa



Nota: Para consultar las categorías profesionales y una definición de las dos categorías profesionales incluidas en el panel B, véanse las notas del gráfico 46.

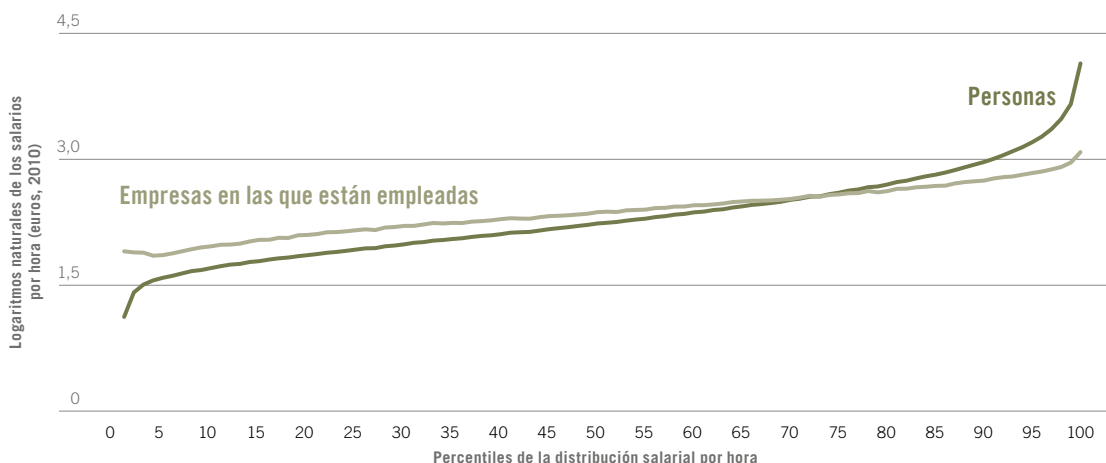
Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

distribución de los asalariados por categoría profesional correspondiente a cada sector económico y a cada tamaño de empresa. Las estimaciones se muestran en barras organizadas de izquierda a derecha según el salario medio pagado en cada sector económico o en cada categoría por tamaño. Así, la primera barra del gráfico 46 corresponde a la del sector de la hotelería y restauración, en el que se paga el salario medio más bajo (9 euros por hora), y la última barra corresponde a la del sector inmobiliario y financiero, en el que se paga el salario medio más alto (24 euros por hora). Se observa que en los sectores con los salarios medios más bajos, una fracción apreciable de los asalariados tiene un nivel bajo de calificación (por ejemplo, el 75 por ciento en el sector de la hotelería y restauración), pero que casi no hay diferencia en la combinación de categorías profesionales entre las tres categorías de tamaño. Ahora bien, la diferencia entre los salarios mínimos de los niveles máximo y mínimo de calificación en las empresas medianas y grandes (que en promedio pagan 14 y 16 euros por hora, respectivamente) es mayor que la misma diferencia salarial en las empresas pequeñas.

10.4 Comparación de los salarios medios y los salarios de las personas

Otra forma de visualizar la importancia de la desigualdad salarial en las empresas es comparar los salarios de las personas con el salario medio de los establecimientos en los que trabajan¹⁶. En el gráfico 48, la línea más pronunciada representa la gama completa de los salarios de las personas, mientras que la línea más achatada representa el salario medio de las empresas en las que trabajan (para una explicación más técnica de la dinámica de estas líneas, véase el recuadro 9). Se observa que, en general, es cierto que los asalariados que perciben una remuneración baja trabajan

Gráfico 48 Salarios medios por hora, personas y establecimientos, por categoría de percentil de las personas



Notas: La escala horizontal presenta la distribución por percentil de los salarios brutos por hora de las personas. Para más detalles, véase el recuadro 9. La escala vertical presenta el logaritmo natural de los salarios por hora; la escala ayuda a colocar la información en el gráfico, preservando la perspectiva que de otro modo se perdería si los valores extremos de las colas se expusieran en valores absolutos.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando datos de la ESES, de Eurostat.

en empresas asociadas a un salario medio bajo, y que los asalariados que perciben una remuneración alta trabajan en empresas asociadas a un salario medio elevado. Por ejemplo, las personas cuyo salario los sitúa en 10.º percentil trabajan en empresas que pagan una media de 7 euros por hora, mientras que los trabajadores mejor pagados del percentil 90.º trabajan en empresas que pagan un promedio de 19 euros por hora¹⁷. Sin embargo, la pendiente más pronunciada de la curva correspondiente a las personas indica que hay un nivel significativamente mayor de desigualdad entre las personas que en el caso de los salarios medios entre empresas.

En realidad, la mayor parte de las personas percibe una remuneración inferior a la media de la empresa en la que trabajan. Entre el 20 por ciento de asalariados que perciben un salario superior a la media de la empresa los salarios crecen exponencialmente. Para apreciarlo se observa que al final de la curva correspondiente a las personas, los trabajadores del 1 por ciento máximo ganan un 630 por ciento más por hora que los trabajadores que perciben el salario medio, situados en el medio de la distribución (el percentil 50.º de la línea correspondiente a las personas), pese a que las empresas en las que trabaja el 1 por ciento superior pagan solo el 130 por ciento más que las empresas ubicadas en el medio de la distribución (percentil 50.º de la línea correspondiente a las empresas). Esto apunta a que una distribución de los salarios medios más comprimida entre las empresas no reduciría necesariamente la desigualdad salarial total, a menos que beneficiara al extremo inferior de la distribución salarial en estas empresas.

¿Qué sucede en los extremos de la distribución tanto para las personas muy mal pagadas como para aquellas sumamente bien pagadas? Los dos gráficos siguientes se centran en los percentiles inferior y superior: en este caso, en lugar de promediar cada percentil de la distribución de los salarios por hora –como en

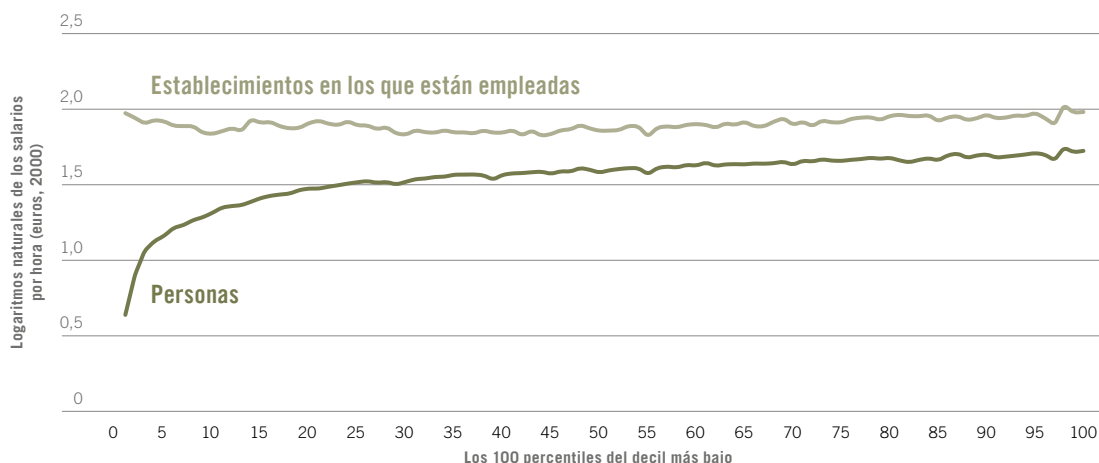
Recuadro 9 Representación del salario de las personas y de las empresas que las emplean

En el gráfico 48, clasificamos a las personas (i) de la muestra según su salario por hora (w_i representa el logaritmo natural del salario por hora de las personas i th de la muestra). En nuestro caso, la muestra refleja información sobre salarios de 22 países de Europa en 2010. La clasificación se realiza país por país, para preservar la ubicación de las personas en relación con la distribución salarial de cada país. Sobre la base de esta clasificación, trazamos (c) el salario medio por hora específico ($\bar{w}^c = \frac{1}{n(c)} \sum_i w_i$) desde el percentil más bajo al más alto (100 observaciones de la media ponderada, donde las ponderaciones reflejan la representatividad de los países en la muestra); esta es la curva correspondiente a las personas. Seguidamente, estimamos, para cada persona, el «salario medio» de la empresa en la que trabaja (j): esta estimación es una media de la empresa específica de cada persona, pues excluye del cómputo a la persona asalariada. Ponderamos y promediamos estos «valores específicos de las empresas» en cada percentil de la distribución salarial de las personas ($\bar{w}^{j/c}$) y los trazamos; esta es la curva correspondiente a las empresas. La distancia vertical entre la curva de las personas y la curva de las empresas ($\bar{w}^c - \bar{w}^{j/c}$) es la diferencia salarial de las empresas de los percentiles específicos (la prima del establecimiento). Utilizamos logaritmos naturales para facilitar la inspección visual, pues así se contrae la escala vertical, permitiéndonos comparar las estimaciones de los puntos entre trazos, en contraposición con la visión de un patrón de formas.

Un método similar se utiliza en el documento de Song *et al.* (2015), aunque en ese estudio la atención se centra en las tasas de crecimiento, y no en una comparación de los valores. Ahora bien, nuestro método se desvía del de esos autores, y permite obtener unas estimaciones más robustas ante el efecto que el salario de las personas tiene en la variabilidad de los salarios de un establecimiento. Song *et al.* (2015) permiten que todas las personas de la base de datos se incluyan en la estimación de la media de sus respectivas empresas. Creemos que ello aumentaría artificialmente la media de la empresa de quienes perciben una remuneración de máximo nivel, y reduciría la media de quienes perciben salarios bajos, contribuyendo así a la hipótesis de que «los que más ganan están rodeados de colegas con remuneraciones altas». Para evitarlo, utilizamos la media de la empresa excluyendo los efectos específicos de las personas: ello equivale a que al estimar la línea achatada incluímos el salario medio de la empresa en la que las personas trabajan; ahora bien, esa media se ha calculado utilizando el salario de las propias personas. Todas las empresas que consideramos representan una muestra seleccionada de empresas que emplean a 10 o más trabajadores, aunque el número de asalariados encuestados en ocasiones es inferior a 10. No tenemos en cuenta a las empresas con menos de dos asalariados encuestados; este criterio de selección conlleva dejar de lado a alrededor del 2 por ciento de la muestra, y las empresas descartadas se distribuyen de modo similar entre países (según la representatividad de cada país). El umbral establecido en dos asalariados se basa en probar lo que ocurre si descartamos los umbrales de uno, dos, tres o cuatro: después de excluir el umbral de un asalariado la diferencia es insignificante.

el gráfico 48 –, se obtiene el promedio de cada décimo del percentil, permitiendo así afinar las medias del salario por hora en los extremos de la distribución. Para hacerlo, se vuelve a dividir cada percentil de los deciles superior e inferior en 10 celdas, obteniendo así una subdivisión de los dos deciles extremos en 100 grupos más pequeños. El gráfico 49 presenta el extremo inferior de la distribución salarial. Se observa que por debajo del percentil 10.º del decil inferior (es decir, el 0,1 por ciento inferior) el salario de las personas cae muy por debajo del salario medio de

Gráfico 49 Enfoque en el 10 por ciento inferior de los asalariados: salario medio por hora; personas y establecimientos



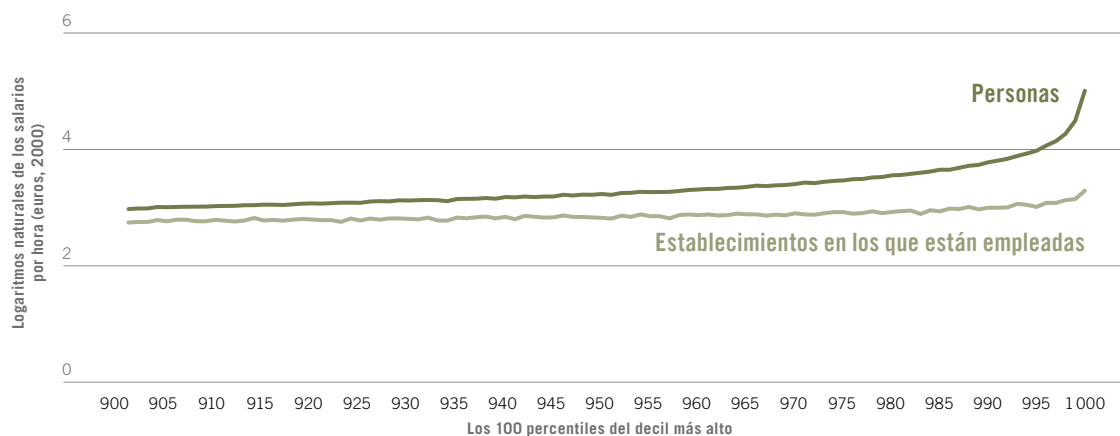
Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

las empresas en las que trabajan, indicando que hay una gran desigualdad en el extremo más bajo de la distribución: el 1 por ciento más bajo de este grupo percibe 2,5 euros por hora, pero trabaja para empresas que registran un salario medio de 10,2 euros por hora. De hecho, es interesante observar que en el extremo más bajo de la distribución el salario medio por hora de estas empresas es ligeramente superior (10,2 euros) al estimado entre las empresas del extremo superior de estas 100 celdas (9,5 euros); sin embargo, en la 100.^a celda el salario medio de las personas es de 7 euros, cantidad que supone un enorme contraste con el salario medio por hora de 2,5 euros registrado en la primera de estas 100 celdas.

El gráfico 50 muestra que la desigualdad salarial entre las personas también tiene lugar en el 10 por ciento máximo: el extremo del 1 por ciento de este grupo (es decir, el 1000.^o máximo) percibe un salario por hora que no es proporcional al salario medio pagado por las empresas en las que trabajan. Los establecimientos en los que trabajan pagan, en promedio, 45 euros por hora; estas personas perciben, en promedio, 211 euros por hora. Por lo tanto, mientras que en el gráfico 48 se observaba que las personas del 1 por ciento máximo de la distribución salarial percibían un salario que, en promedio, representaba el 169 por ciento del salario medio por hora de las empresas en las que trabajaban, cuando se aísla a las del 10 por ciento superior del 1 por ciento máximo se observa que estas personas perciben un salario por hora que, en promedio, representa el 368 por ciento más que el salario medio por hora pagado en su empresa.

Un ejercicio útil es analizar los resultados reflejados en el gráfico 48 relativos a cada sector económico y a cada una de las tres categorías por tamaño (pequeñas, medianas y grandes). Este análisis se realiza en el cuadro 4, en el que se resume el resultado de cada uno de estos subgrupos, consignado en el gráfico 48, utilizando una selección de percentiles que en conjunto explican cada una de las dos distribuciones (personas y empresas en las que trabajan). La primera conclusión que se

Gráfico 50 Enfoque en el 10 por ciento superior de los asalariados: salario medio por hora; personas y establecimientos



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

Cuadro 4 Desglose de las estimaciones del gráfico 48, por sector y por tamaño de las empresas, salarios medios por hora en euros, 2010: percentiles seleccionados de la distribución salarial por hora y el salario medio de estas personas, y de las empresas en las que trabajan

	Percentil inferior		50.º percentil		99.º percentil		Percentil superior		Percentil transversal
	Personas	Sus empresas	Personas	Sus empresas	Personas	Sus empresas	Personas	Sus empresas	
Por sector económico									
Industrias extractivas	3,32	7,21	8,87	11,44	46,97	35,22	72,56	36,17	92.º
Manufactura	3,27	8,65	10,38	12,01	42,30	19,40	73,49	21,88	76.º
Construcción y servicios públicos	4,16	10,78	11,04	12,53	40,14	21,19	65,94	25,42	76.º
Comercio	3,86	8,52	10,72	11,65	41,63	21,54	69,38	22,33	64.º
Hotelería y restauración	4,22	7,56	10,52	10,13	42,23	21,68	82,67	14,68	44.º
Transporte y comunicaciones	3,96	10,55	10,98	12,83	41,88	24,24	67,29	26,90	87.º
Sector inmobiliario y financiero	2,99	13,06	11,12	16,13	46,30	35,76	107,49	48,36	99.º
Servicios sociales	3,36	12,07	12,20	15,07	45,47	19,28	75,87	20,61	80.º
Otros servicios	4,12	8,58	11,39	14,00	46,29	26,08	84,66	31,31	84.º
Por tamaño de empresa									
Pequeñas	3,70	7,51	10,23	10,95	38,63	20,60	64,76	24,66	68.º
Medianas	3,50	8,61	10,52	12,12	39,33	21,39	72,98	26,19	78.º
Grandes	4,06	12,34	11,87	14,74	46,61	26,06	88,08	32,80	79.º

Nota: La definición de los sectores económicos se basa en la revisión 2 de la clasificación de la NACE. La distribución de las empresas en categorías por tamaño se basa en la cantidad de empleados: pequeñas = entre 10 y 49 empleados; medianas = entre 50 y 249 empleados, y grandes = 250 empleados o más.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando datos de la ESES sobre 22 países.

extrae del cuadro 4 es que, independientemente del sector económico o del tamaño de la empresa, el patrón observado en el gráfico 48 se repite. Por ejemplo, se puede tomar el caso del sector de transporte y comunicaciones, en el que los trabajadores del 1 por ciento máximo perciben el 513 por ciento más por hora que los del percentil 50.º del mismo sector, mientras que las empresas en las que trabajan quienes se encuentran en el 1 por ciento máximo pagan, en promedio, solo el 110 por ciento más que las empresas situadas en el percentil 50.º del mismo sector. Tomando como punto de referencia el percentil 50.º con respecto al 1 por ciento máximo, se aprecia que el sector con la mayor discrepancia entre la distribución en el ámbito de las empresas y la correspondiente a las personas es el sector inmobiliario y financiero (866 por ciento más por hora en el percentil máximo con respecto al percentil 50.º), que también es el sector con el mayor nivel de desigualdad entre empresas (las del extremo superior pagan el 200 por ciento más que las del percentil 50.º).

Por lo que respecta al tamaño, se observa que la discrepancia entre la remuneración media en el ámbito de las empresas y lo que perciben las personas es mayor en las empresas grandes que en las medianas o las pequeñas, incluso si la desigualdad entre empresas es relativamente similar entre los tres grupos. En consecuencia, en las empresas grandes, medianas y pequeñas el 1 por ciento superior gana el 642, 594 y 533 por ciento, respectivamente, más por hora que los trabajadores del percentil 50.º de las empresas del mismo tamaño; sin embargo, las empresas en las que trabaja el 1 por ciento máximo pagan, en promedio, solo el 123, 116 y 125 por ciento más que las del percentil 50.º en las empresas grandes, medianas y pequeñas, respectivamente. La última columna del cuadro 4 presenta el percentil donde se produce la intersección de las dos distribuciones; es decir, el porcentaje de asalariados cuyo salario por hora cae por debajo del salario medio pagado en la empresa en la que trabajan: a mayor cuantía, mayor es la concentración de las ganancias salariales por hora del 1 por ciento máximo de estas empresas. Excepto el sector de la hotelería y la restauración, en todos los demás sectores y tamaños de empresas más de una tercera parte de los asalariados percibe una cuantía inferior al salario medio de la empresa en la que trabajan. En el caso del sector inmobiliario y financiero, las estimaciones indican que solo las personas situadas en el percentil máximo perciben un salario superior a la media pagada en su empresa.

10.5 ¿Qué porcentaje de la desigualdad salarial se debe a la desigualdad en las empresas, y qué porcentaje a la desigualdad salarial entre ellas?

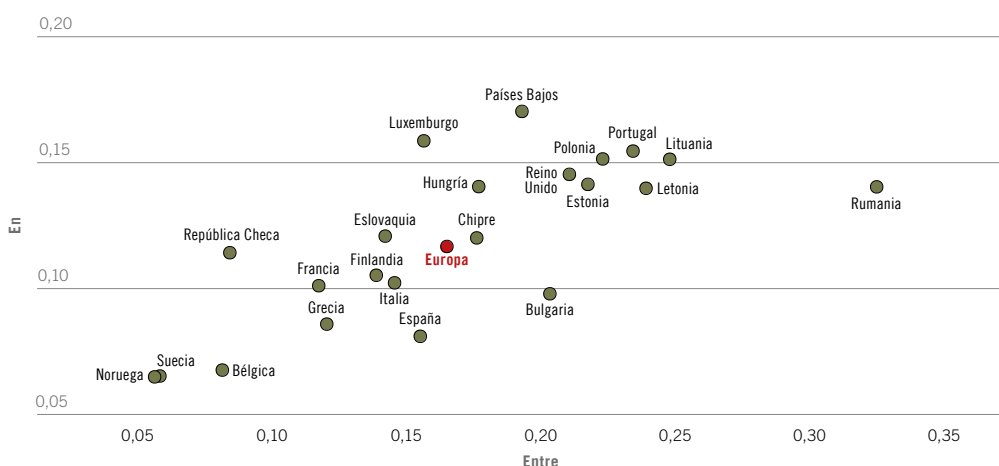
¿Qué proporción de la desigualdad salarial total se debe a la desigualdad salarial en las empresas, y qué proporción a la desigualdad salarial entre las empresas? Para responder a esta pregunta aplicamos lo que se denomina «descomposición de la varianza», la cual se ha utilizado ampliamente en la bibliografía para diferenciar la desigualdad en y entre las empresas (véase la reseña de los estudios expuesta en el recuadro 7 anterior). El método utilizado se explica en el anexo V. Siguiendo este método, se constata que, en el caso de la serie de datos de la ESES sobre las 22 economías de Europa, la desigualdad salarial se redujo desde 2002, si bien la reducción en el periodo de recuperación (a partir de 2006) ha sido sustancialmente más alta que en el periodo anterior a la crisis (2002-2006). Pese a esta reducción de

Cuadro 5 Variación del salario bruto por hora en Europa, en y entre los establecimientos, 2002-2010

	Varianza salarial total	Varianza en establecimientos	Varianza entre establecimientos	Residual
2002	0,296 (86 euros)	0,124	0,172	0,00023
2006	0,291 (79 euros)	0,135	0,171	-0,01500
2010	0,272 (65 euros)	0,118	0,165	-0,01100

Nota: Las estimaciones se basan en valores reales; año base = 2010. La varianza y sus componentes se estiman independientemente para cada país y cada año; las cifras que figuran en el cuadro indican la media ponderada entre 22 economías en Europa; las ponderaciones tienen en cuenta la representatividad de la población de cada país en la base de datos. Las estimaciones se indican en escala logarítmica: las cifras de la varianza total entre paréntesis corresponden a los valores equivalentes en euros, conforme a la transformación definida en el anexo V. La misma transformación no puede aplicarse a los componentes «en y entre» empresas, ni al componente «residual». La transformación expuesta en el anexo V podría aplicarse al componente «entre empresas», pero el valor en euros generado no sería comparable con el valor en euros obtenido mediante la transformación a efectos de la varianza total. Para más detalles, véase el anexo V.

Gráfico 51 Descomposición de la varianza del salario por hora de 22 economías de Europa, 2010



Nota: Las estimaciones presentan la descomposición de la varianza total, excluido el residual. La suma de los valores «entre» y «en» las empresas de cada país proporciona, independientemente, una medida de la varianza total (excluido el residual). Por ejemplo, en el caso de Bélgica, la varianza total (en la escala logarítmica) equivale a 0,147, donde los componentes «entre» y «en» son 0,082 y 0,068, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos de la ESES, de Eurostat.

la desigualdad salarial, la importancia relativa del componente del interior de las empresas ha seguido siendo la misma en comparación con la del componente entre empresas. La variación total en el tiempo debida a diferencias *entre* las empresas es ligeramente superior a la contribución de las diferencias *en* las empresas, pero estas últimas representan un porcentaje sustancial (alrededor del 42 por ciento) de la desigualdad salarial total en este periodo.

Si bien el cuadro 5 es indicativo de la varianza de los salarios y de la importancia de la desigualdad en las empresas en la desigualdad salarial total, las estimaciones presentan una media de las 22 economías que tiene probabilidades de variar en términos de estructura salarial. El gráfico 51, en el que se presentan estos países independientemente, indica un patrón interesante: hay una relación positiva entre los dos componentes, y los valores de mayor desigualdad entre las empresas guarda relación con valores más altos de desigualdad en las empresas.

10.6 Panoplia de desigualdad salarial en y entre las empresas

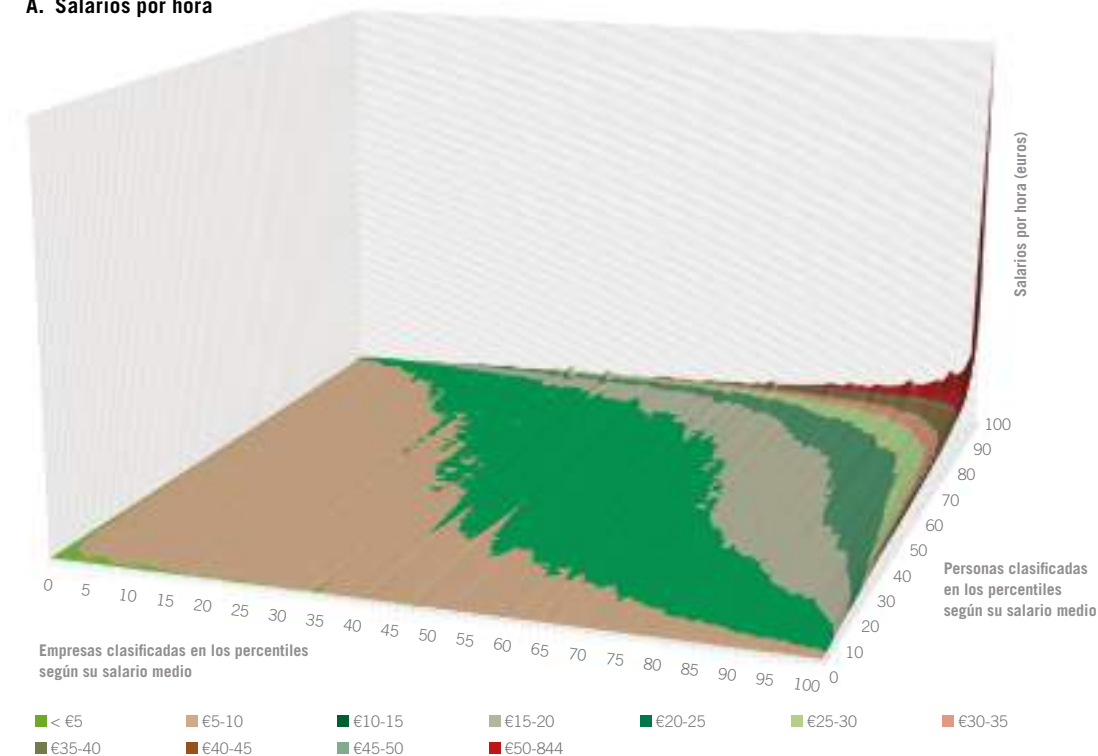
El gráfico 52 es una representación gráfica de la desigualdad salarial entre y en las empresas en Europa. Los paneles A y B muestran la desigualdad en una escala tridimensional. Los dos presentan un eje horizontal en el que se clasifican las empresas en sentido ascendente en función del salario medio que pagan; en el eje de profundidad se clasifica a los trabajadores de estas empresas según sus salarios, desde los peor hasta los mejor pagados; en el eje vertical del panel A se observan los niveles salariales de los trabajadores, mientras que en el eje vertical del panel B se aprecia el porcentaje de ingresos mensuales correspondiente a cada uno de estos trabajadores en relación con los ingresos mensuales totales generados en cada percentil de la clasificación de las empresas. Cabe no perder de vista que la organización de los trabajadores y de las empresas del panel B se basa también en los salarios por hora, pues es el denominador común que diferencia los ingresos procedentes del trabajo de las ganancias por tiempo trabajado.

Para facilitar la lectura de estos dos paneles bastarán los dos ejemplos siguientes: al observar el panel A se aprecia que en las empresas con el salario medio más bajo (primer percentil) el salario medio de los peor pagados (el 1 por ciento inferior) es de 2,5 euros por hora, mientras que el salario medio de los mejor pagados del mismo percentil es de 11,8 euros, es decir, el 372 por ciento más que el salario de quienes se encuentran en el extremo más bajo de la distribución salarial. Al observar los establecimientos con el salario medio más elevado (1 por ciento máximo) se aprecia que el 1 por ciento mínimo percibe, en promedio, 7,1 euros por hora y que el 1 por ciento máximo percibe un promedio de 844,2 euros por hora, es decir, 11 790 por ciento más que los del extremo inferior de la distribución salarial del mismo percentil. Al examinar el panel B se observa que entre las empresas cuyo salario medio es el más bajo (primer percentil) la proporción media del total de ingresos generados por estas empresas –en un mes– que perciben los peor pagados (el 1 por ciento inferior) es del 0,04 por ciento, mientras que la del total de ingresos generados en un mes que perciben quienes más ganan en el mismo percentil (de las empresas) es del 2,5 por ciento, o sea, una proporción 62,5 veces mayor a la que perciben quienes están en el 1 por ciento inferior. Al observar los establecimientos que pagan los salarios medios más altos (el 1 por ciento máximo) se aprecia que el 1 por ciento inferior percibe el 0,01 por ciento de todo lo generado por estas empresas, mientras que el 1 por ciento máximo de estas percibe el 11,5 por ciento del total de ingresos mensuales generados por estas empresas del extremo superior: ese último representa una proporción 1150 veces superior a la percibida por el 1 por ciento inferior de estas empresas del extremo máximo.

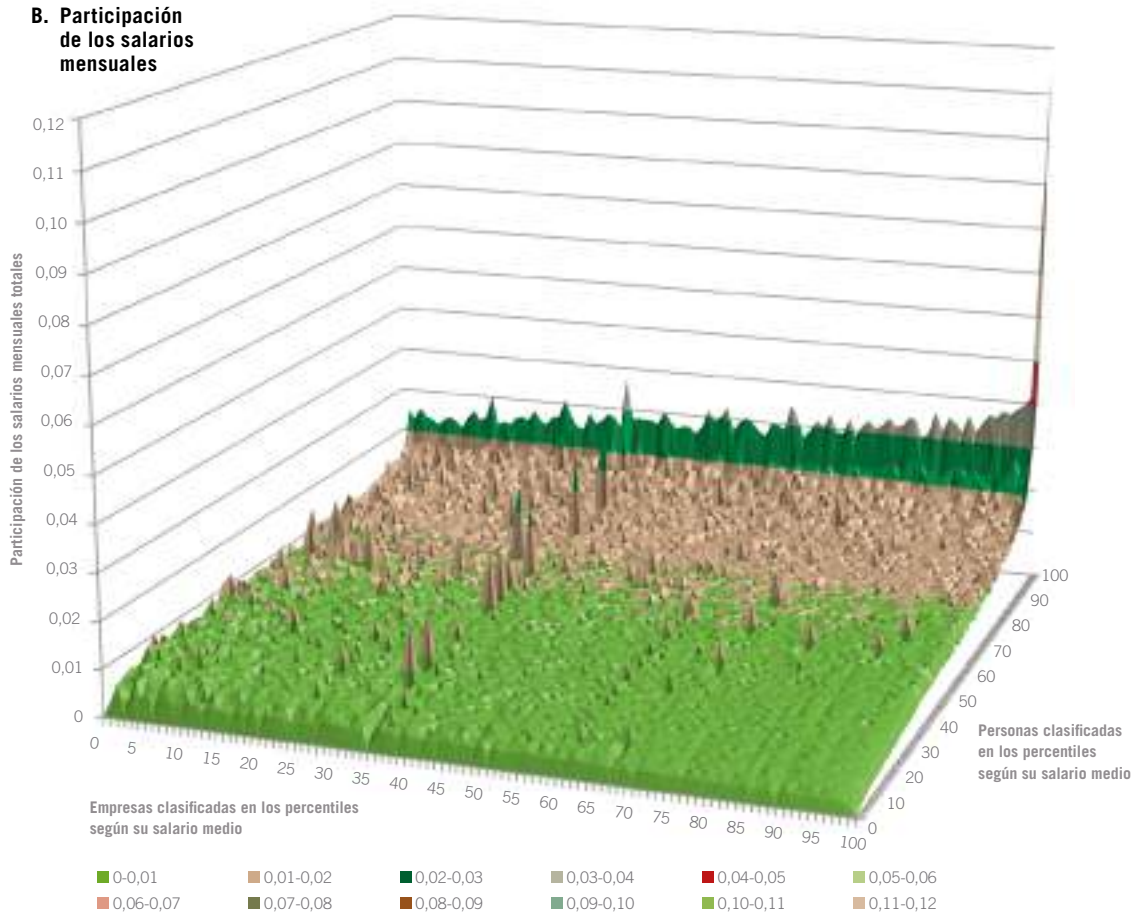
El conjunto de esta doble distribución indica que en esta representación topológica hay una amplia zona de escasa profundidad que refleja la ubicación de las personas con una remuneración muy baja (menos de 10 euros por hora), incluida la mayoría de los trabajadores de empresas que pagan salarios bajos; en consecuencia, estas personas perciben una proporción muy baja de todos los ingresos generados en un mes. Al realizar un seguimiento de quienes perciben menos de 10 euros por hora se aprecia que la mitad de los trabajadores está en una empresa cuya remuneración es mediana, y una minoría en las empresas con retribuciones de máximo nivel. En las empresas con remuneraciones de medianas a altas hay

Gráfico 52 La montaña de la desigualdad salarial en Europa, 2010

A. Salarios por hora



B. Participación de los salarios mensuales



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

también una gran superficie en la que la topología comienza a ascender, aunque aún no se ha llegado al pie de la montaña (entre 10 y 30 euros por hora); ello indica que incluso en las empresas con un salario medio elevado hay muchos trabajadores que no ganan más que la mayoría de los trabajadores de empresas en las que el salario medio es de gama media. Ahora bien, lo que más llama la atención es la alta cúspide del extremo máximo de la distribución, es decir, justo en el punto en el que la montaña comienza a definirse, lo que indica que la distribución de los salarios es muy despareja y que algunos establecimientos pagan salarios sumamente altos a unas pocas personas. Si la desigualdad salarial se debiera sobre todo a la desigualdad salarial entre las empresas, el gráfico presentaría una montaña que asciende gradualmente a medida que se avanza en la distribución de los percentiles. En cambio, el panel A muestra un mar relativamente chato de asalariados en todos los tipos de empresas y un puñado ubicado en la cima de esta alta montaña. El panel B muestra que, una vez añadido el tiempo trabajado, la desigualdad en la distribución de la proporción del empleo total no es demasiado diferente a la del patrón observado utilizando los salarios por hora. No obstante, mientras que en el panel A la desigualdad del salario por hora era menos evidente entre las empresas con un salario medio bajo –debido al efecto de distorsión de la cima de la montaña causado por el 1 por ciento máximo de las empresas que más pagan–, en el panel B la desigualdad entre los percentiles superiores y los demás –independientemente de la ubicación del percentil al que corresponda la empresa– se vuelve más evidente; el porcentaje de los que más ganan en las empresas que pagan salarios bajos se ubica ahora en un muro que destaca el creciente porcentaje de ingresos a medida que se asciende hacia quienes perciben una remuneración de máximo nivel en las empresas cuyo salario medio es alto.

11 Desigualdad salarial en el lugar de trabajo

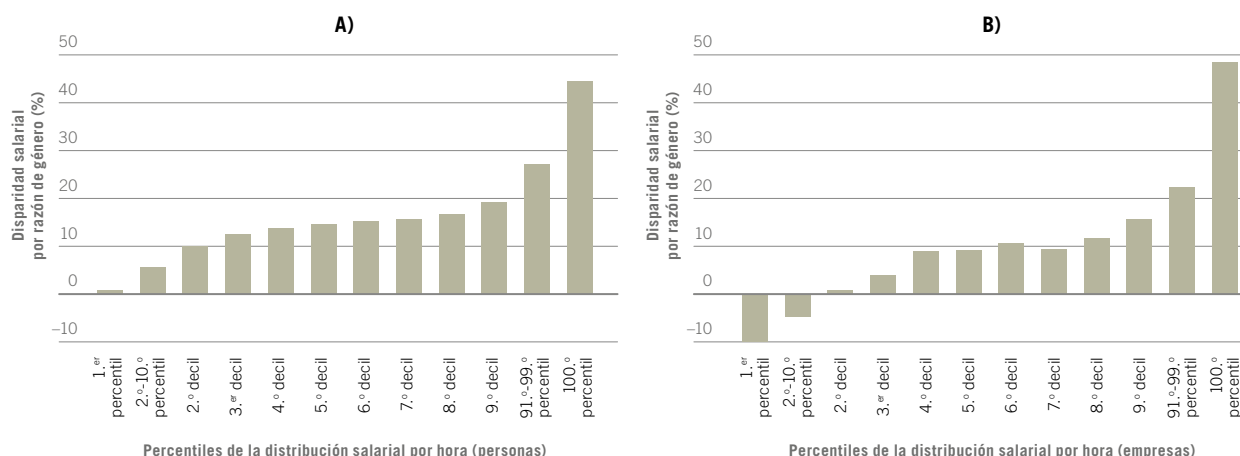
11.1 Desigualdad salarial por razón de género en el lugar de trabajo

Reducir la desigualdad salarial por razón de género constituye una meta en la mayor parte de las economías del mundo (véase la parte I del presente informe). En algunos países las diferencias entre los salarios de las mujeres y los hombres se han cuantificado, pero menos se sabe sobre la desigualdad salarial por razón de género en relación con las empresas. Se utiliza la base de datos ESES, de Eurostat, para estimar esta disparidad entre las personas (gráfico 53A) y la desigualdad salarial por razón de género media en las empresas, clasificándolas en orden ascendente según su salario medio (gráfico 53B)¹⁸. El gráfico 53A muestra que la desigualdad salarial por razón de género de esta población siempre es positiva, y que aumenta paulatinamente a medida que las personas perciben salarios más altos: en el percentil inferior la diferencia es del 0,7 por ciento, mientras que en el percentil superior el porcentaje ronda el 45 por ciento. El gráfico 53B muestra que la desigualdad salarial por razón de género aumenta junto con el salario medio de las empresas: cuanto más alto es el mismo, mayor es la desigualdad salarial por razón de género. Ello indica que en las empresas cuyo salario medio es más alto, no solo es mayor la desigualdad salarial total, sino que también lo es la desigualdad salarial por razón de género.

¿Qué dimensiones tiene la desigualdad salarial por razón de género entre las categorías profesionales mejor pagadas? El gráfico 54 presenta la brecha entre los géneros en las cuatro categorías mejor remuneradas: profesionales de alto nivel, directivos de pequeñas y medianas empresas, directivos de grandes empresas y directores ejecutivos. Se presenta la brecha entre los géneros correspondiente a dos grupos: en el panel A, del total de quienes se definen en esas categorías profesionales, y en el panel B, de las categorías correspondientes al 1 por ciento de asalariados con mayor remuneración en la población. En ambos casos, el gráfico compara estas estimaciones con la disparidad por razón de género en las poblaciones correspondientes. El gráfico permite apreciar que la desigualdad salarial por razón de género no solo es mayor en las categorías mejor remuneradas, sino que además aumenta en el extremo máximo de la distribución salarial. Por consiguiente, la disparidad por razón de género entre los directores ejecutivos de la población ronda el 40 por ciento –el doble que la desigualdad salarial por razón de género total, que ronda el 20 por ciento–. En el 1 por ciento superior la desigualdad salarial por razón de género llega a ser equivalente al 45 por ciento del total, y entre los directores ejecutivos del 1 por ciento máximo representa más del 50 por ciento. Dicho de otro modo, en el 1 por ciento máximo, en el nivel de dirección ejecutiva, los hombres perciben el doble que sus homólogas de sexo femenino.

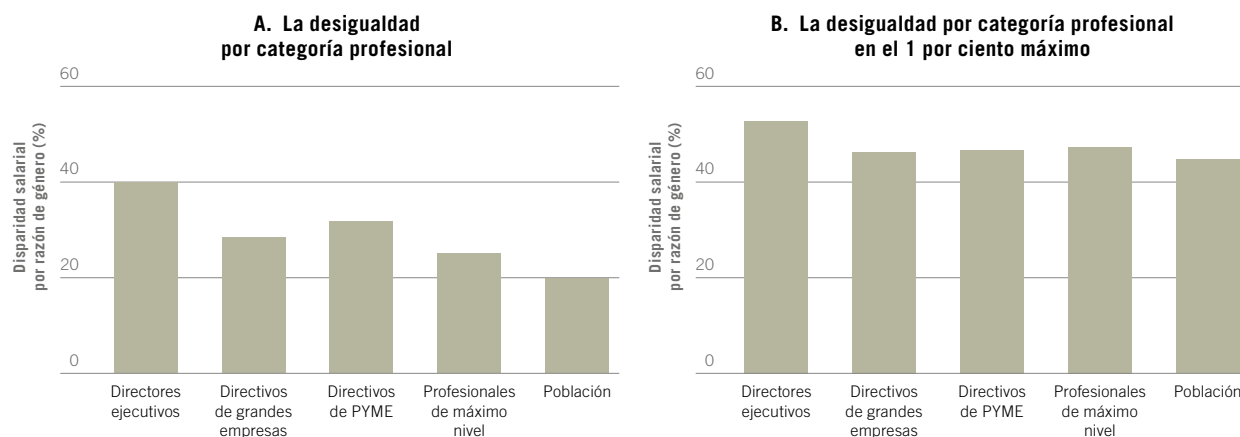
Las mujeres perciben una remuneración menor, pero, además, tal como se ilustra en el cuadro 6, su presencia es inferior en las ocupaciones cuya remuneración es alta. Pese a que entre los asalariados la representación de los sexos es aproximadamente similar (52 por ciento de hombres, 48 por ciento de mujeres), la representación masculina en la categoría de los directores ejecutivos y directivos

Gráfico 53 La desigualdad salarial por razón de género: a) entre la población, y b) en las empresas, 2010



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat; las estimaciones muestran la media ponderada de los 22 países y el año más reciente (2010).

Gráfico 54 La desigualdad salarial por razón de género entre las categorías profesionales de máximo nivel y entre los asalariados del 1 por ciento máximo (salarios por hora, 2010)



Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

de grandes empresas y de pequeñas y medianas empresas es del 16,2 por ciento, es decir, el doble que la de las mujeres (8 por ciento). Además, al centrar la atención en el percentil superior (el 1 por ciento máximo) se observa que en este segmento de la población el 51,4 por ciento de las personas ocupan cargos directivos de máximo nivel, pero que solo el 41 por ciento de las mujeres de este 1 por ciento máximo ocupa cargos de esa jerarquía, frente al 72 por ciento de hombres situados en el 1 por ciento máximo.

Cuadro 6 Distribución de los cargos directivos en la población, Europa, promedios en 2010

	Población (100%)	Masculina (52,1%)	Femenina (47,9%)
<i>En la población:</i>			
Directivos de PYME (%)	1,9	2,1	1,7
Directivos de grandes empresas (%)	3,9	5,1	2,7
Directores ejecutivos (%)	6,4	9,0	3,6
TOTAL	12,3	16,2	8,0
<i>En el percentil superior de la distribución del salario por hora de las personas:</i>			
Directivos de PYME (%)	6,8	25,6	6,1
Directivos de grandes empresas (%)	32,6	33,7	26,8
Directores ejecutivos (%)	12,0	12,9	8,2
TOTAL	51,4	72,2	41,1

Notas: La clasificación según el nivel de calificación se basa en la clasificación CIUO-88. Los directores ejecutivos se clasifican según la CIUO-121 (directores generales y gerentes generales de empresa); los directivos de grandes empresas se clasifican según la CIUO-122 y 123 (directivos de grandes empresas, excepto los directores ejecutivos y los directivos de pequeñas y medianas empresas); los directivos de pequeñas y medianas empresas se clasifican según la CIUO-13 (gerentes de empresas más pequeñas). De las estimaciones se han excluido las categorías de la ISCO-11 (esto es, legisladores y altos funcionarios del Estado o altos funcionarios de organizaciones especializadas).

Fuente: Estimaciones a partir de la base de datos ESES, de Eurostat.

11.2 ¿A qué edad aparece la desigualdad salarial por razón de género?

Es bien sabido que los trabajadores más jóvenes suelen percibir una remuneración inferior a la de los trabajadores mayores. En gran medida, ello podría explicarse por diferencias en cuanto a experiencia y antigüedad. Pero ¿el género también influye en la determinación de los salarios entre los trabajadores más jóvenes de la población? En el gráfico 55 se compara la desigualdad salarial por razón de género entre los grupos de edad también sobre la base de la media ponderada de los 22 países de Europa utilizados en la muestra en todo el informe. El gráfico indica que la brecha entre los géneros está presente desde temprana edad en

Gráfico 55 Desigualdad salarial por razón de género por edad de los asalariados, distribución salarial por hora (en términos reales; año base = 2010)

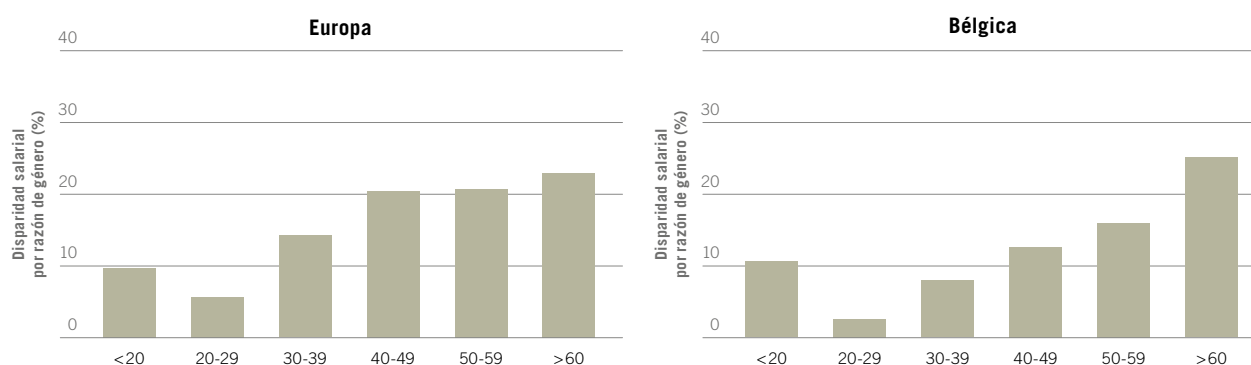
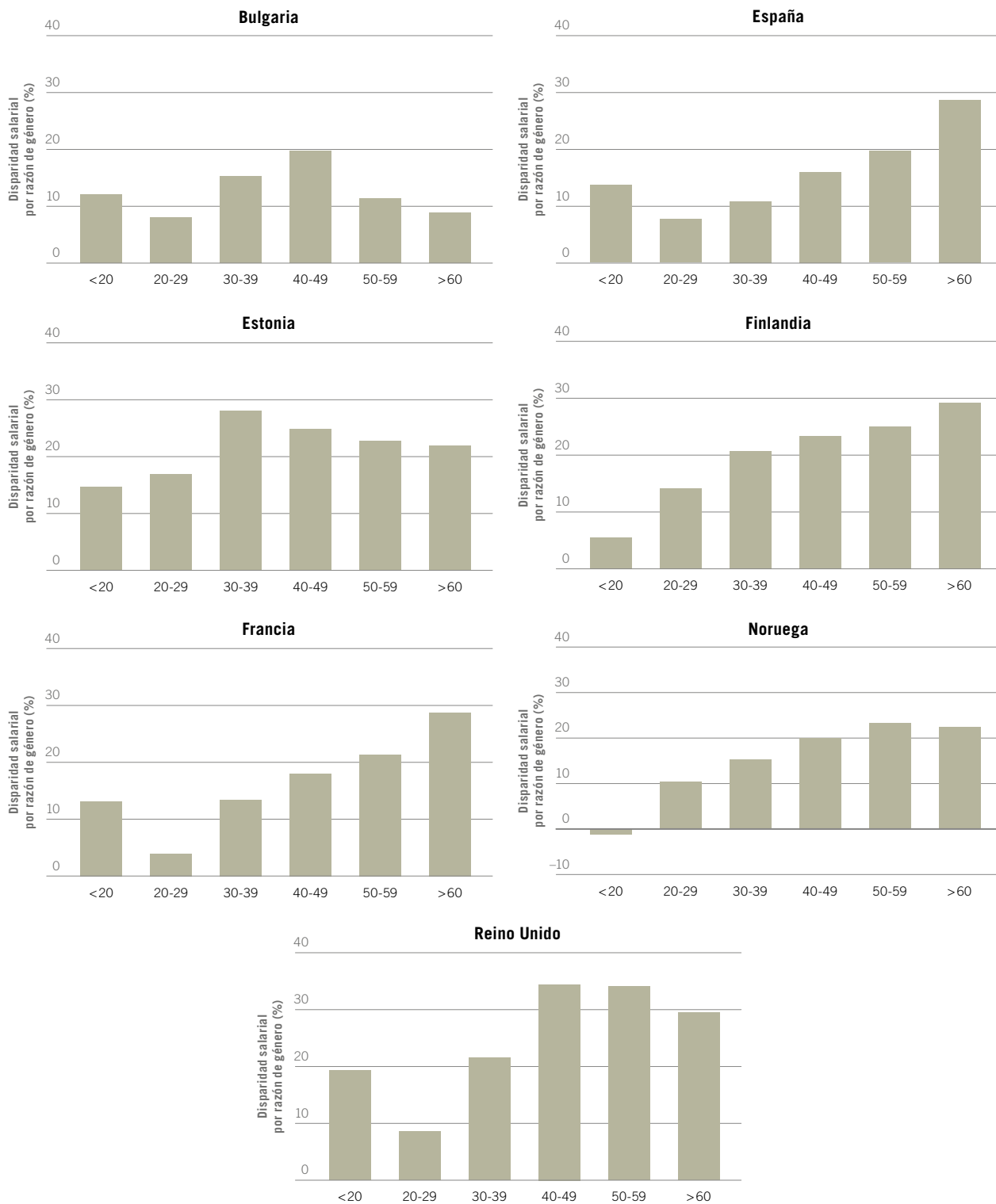


Gráfico 55 (cont.)



Nota: Las estimaciones indican la media ponderada de 22 países de Europa en 2010.

Fuente: Estimaciones de la OIT utilizando la base de datos ESES, de Eurostat.

la participación en el mercado de trabajo, pero que es mayor en el caso de los trabajadores a partir de la edad de 40 años. Por lo tanto, en Europa, en promedio, los asalariados de sexo masculino de 19 años o menores ganan alrededor del 10 por ciento más que las asalariadas del mismo grupo de edad; los paneles del gráfico 55 muestran también que la disparidad por razón de género entre los jóvenes es relativamente común entre los países de la media en Europa, si bien en algunos la disparidad es nula o es negativa (por ejemplo, Noruega) y en otros la disparidad por razón de género entre los jóvenes es claramente superior (por ejemplo, en el Reino Unido).

12 La importancia de coordinar las políticas a escala mundial

La parte I del *Informe Mundial sobre Salarios* de este año indica que tras la crisis financiera el crecimiento salarial mundial comenzó a recuperarse en 2010, pero se desaceleró a partir de 2012, y cayó en 2015 a su nivel más bajo en cuatro años. Durante la mayor parte del periodo posterior a la crisis el crecimiento salarial mundial se debió en buena medida al crecimiento salarial relativamente fuerte en los países emergentes y en desarrollo de Asia y el Pacífico, sobre todo, en China, pero también al de otros países y regiones en desarrollo. Más recientemente, esta tendencia ha perdido fuerza o se ha revertido porque se redujeron los salarios en América Latina y el Caribe y en Europa Oriental, y se frenó su aumento en Asia Central y Occidental, África y los Estados Árabes. En las economías desarrolladas se ha registrado un crecimiento salarial más elevado. Ahora bien, la recuperación salarial en algunos países, como los Estados Unidos y Alemania, no ha bastado para compensar el declive de las economías emergentes y en desarrollo; a raíz de ello, el estancamiento de los salarios sigue caracterizando la economía mundial en su conjunto. El informe indica asimismo que, tras cierto previsible movimiento anticíclico ascendente en la participación salarial entre 2007 y 2010 en muchos países, entre 2010 y 2015 la participación salarial ha retomado su descenso a largo plazo en la mayoría de los países. Entre las excepciones cabe citar a Alemania, China y Estados Unidos, aunque incluso en estos países queda por recorrer un largo camino para revertir el descenso a largo plazo.

Tanto el estancamiento del salario medio como el descenso de la participación salarial tienen consecuencias sociales y económicas. En lo atinente a las repercusiones sociales, dada la desconexión entre el crecimiento económico y el crecimiento de los salarios, quienes trabajan y sus familias sienten que no reciben una proporción justa de los frutos del progreso económico, y ello puede alimentar su frustración. En cuanto al aspecto económico, la mayor participación en los beneficios en las economías desarrolladas no suele conllevar un aumento de la inversión (OIT y OCDE, 2015), en tanto que el crecimiento salarial bajo merma el consumo de los hogares, lo cual puede reducir la demanda agregada, en particular cuando los salarios se estancan en muchas economías grandes al mismo tiempo. En tal sentido, el mayor crecimiento salarial registrado en 2015 en Alemania y Estados Unidos ha tenido efectos económicos positivos más allá de sus fronteras. Allí donde sea económicamente factible, debería apoyarse o incluso fomentarse más el mayor crecimiento salarial. Es evidente que esto no es posible en todos y cada uno de los países, pues en algunos el mayor crecimiento de los salarios supondría un aumento de los costos laborales de forma insostenible para las

empresas y podría causar una reducción significativa de las exportaciones o las inversiones. Por lo tanto, se necesitan planteamientos diferenciados adaptados al perfil de los países.

En el marco actual, es importante coordinar las políticas a escala mundial para evitar la aplicación de políticas de moderación salarial en demasiados países al mismo tiempo, o recortes salariales con fines competitivos para aumentar las exportaciones, pues cualquiera de las dos opciones podría ocasionar una caída de la demanda agregada regional o mundial y la deflación. Es un acierto la inclusión de las políticas salariales en el programa de las reuniones recientes del G-20. En 2016 el G-20 instó a aplicar políticas macroeconómicas que hicieran crecer sustancialmente los salarios y la productividad, y principios sostenibles para la política salarial, que al fortalecer las instituciones y políticas del mercado de trabajo –como el salario mínimo y la negociación colectiva– permitieran impulsar incrementos salariales que reflejaran mejor el crecimiento de la productividad. Ello tuvo lugar poco después de que en 2015 el G-20 aprobara el informe detallado relativo a las Prioridades del G-20 en materia de desigualdad y participación de la renta del trabajo¹⁹, en el que se señala el riesgo social y económico de una excesiva desigualdad salarial.

13 Medidas eventuales para reducir la excesiva desigualdad salarial por país

¿Cómo reducir la excesiva desigualdad salarial? En la parte II del informe de este año se aportan nuevos datos sobre el tema de la desigualdad salarial, y se explica que los salarios y la desigualdad salarial no están determinados únicamente por el perfil de calificación (como el nivel de educación, la edad o la antigüedad), sino también por la desigualdad salarial existente *entre* las empresas y *dentro* de ellas. Este planteamiento destaca que para reducir la desigualdad salarial no solo es necesario reforzar las calificaciones de los trabajadores, sino también adoptar medidas que puedan disminuir la desigualdad del salario medio entre las empresas y la existente en su interior. En los párrafos siguientes analizamos algunas de las opciones posibles, y la forma en que pueden incidir en la desigualdad entre las empresas y dentro de ellas.

13.1 El salario mínimo y la negociación colectiva

El salario mínimo y la negociación colectiva ofrecen la posibilidad de reducir simultáneamente la desigualdad entre las empresas y dentro ellas. Por ejemplo, la experiencia del Brasil indica que el salario mínimo puede comprimir los salarios dentro de las empresas que pagan los salarios más bajos y, por lo tanto, reducir la desigualdad dentro de la empresa; lo mismo ocurre si se eleva la remuneración media de las empresas que pagan los salarios más bajos: también imprime cierto grado de convergencia de la remuneración entre empresas (Álvarez *et al.*, 2016; Engbom y Moser, 2016). De modo análogo, la negociación colectiva puede contribuir a reducir la desigualdad salarial entre empresas y dentro de ellas casi de igual forma. Ahora bien, los estudios indican que las diferencias en la forma de organizar la negociación colectiva tienen efectos distintos²⁰. Cuando la negociación colectiva tiene lugar en los planos nacional, sectorial y/o de las ramas sectoriales, en entornos de varios empleadores coordinados entre sí, queda cubierta una gran proporción de los trabajadores y trabajadoras y es probable que la desigualdad se reduzca en y entre las empresas. Si el gobierno hace extensivos los convenios colectivos a todos los trabajadores de un sector o país determinado, estos efectos pueden potenciarse. Allí donde el sistema de negociación colectiva se limita a la esfera de la empresa o del lugar de trabajo, el efecto se restringe a la desigualdad salarial en el interior de estas empresas. Por consiguiente, no es extraño que la desigualdad salarial tienda a ser menor en países que aplican un sistema de negociación colectiva incluyente (Álvarez *et al.*, 2016; Engbom y Moser, 2016).

La OIT ha adoptado normas internacionales del trabajo sobre salarios mínimos y negociación colectiva²¹, y recientemente ha publicado orientaciones sobre políticas sobre ambos temas (OIT, 2015d y 2016d). En lo que respecta al salario mínimo, entre los principales aspectos de la formulación de políticas cabe citar los siguientes: asegurar una amplia cobertura jurídica; fomentar la consulta exhaustiva o la participación directa de los interlocutores sociales; establecer y ajustar la cuantía de forma tal que se tengan en cuenta las necesidades de los

trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, en particular el mantenimiento de un nivel elevado de empleo; y adoptar las medidas idóneas para su aplicación efectiva. En cuanto a la negociación colectiva, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), establece los principios fundamentales que permiten el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva. Este Convenio se ve complementado por el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154), cuya finalidad es fomentar la negociación colectiva voluntaria y emprendida por las partes que representan a organizaciones libres e independientes. Si bien la negociación colectiva es un procedimiento facultativo, los países han de establecer un marco propicio que permita impulsarla y promoverla mediante leyes e instituciones de apoyo creadas a tal fin. Las orientaciones sobre políticas de la OIT destacan también la complementariedad del salario mínimo y la negociación colectiva como herramientas normativas instrumentales para abordar determinados aspectos del estancamiento de los salarios y de la desigualdad salarial en distintos países.

En los últimos años se han puesto en marcha propuestas e iniciativas nuevas para resolver la creciente desigualdad entre las empresas, en particular, entre los compradores y los subcontratistas de las empresas (véanse Weil, 2014; Song *et al.*, 2015), a fin de asegurar la inclusión de todas las partes de la cadena de suministro en los convenios de negociación colectiva. A escala internacional, algunas empresas han reconocido la dificultad de aumentar los salarios empresa por empresa en un clima competitivo en el cual los compradores pueden comprar al precio más barato. Una iniciativa interesante al respecto es la decisión de algunas importantes marcas internacionales de emprender una campaña conjunta con los fabricantes y sindicatos de los países productores de prendas de vestir para promover la negociación colectiva entre varios empleadores del ámbito sectorial²².

13.2 Salarios de máximo nivel: ¿autorregulación por la empresa o más regulación?

En vista de la magnitud de la desigualdad salarial en las empresas documentada en el presente informe, resulta obvio que las empresas tienen un papel que desempeñar en su propia autorregulación, para que la desigualdad salarial se mantenga dentro de límites socialmente aceptables. Las empresas tienen una importante función en la sociedad, por lo que, además de ser responsables ante sus accionistas, deben tener en cuenta también las repercusiones de mayor magnitud que pueden tener en la desigualdad social y la cohesión social.

Se ha señalado que, en un mundo ideal, la remuneración excesiva de los cargos directivos podría corregirse si un número suficiente de directivos responsables y éticos actuaran guiados por valores de responsabilidad y equidad (Massie, Collier y Crotty, 2014). Desde una óptica más realista, las empresas tal vez podrían tomar medidas relacionadas con una remuneración justa mediante la política de remuneración propia de la empresa. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen un papel importante que desempeñar al respecto. En este sentido, podría ser útil la presencia de representantes de los trabajadores en los comités de remuneración de la empresa. Asimismo, los interlocutores sociales podrían divulgar

entre sus miembros recomendaciones sobre la política en materia de remuneración. En Francia, por ejemplo, dos organizaciones de empleadores publicaron conjuntamente una serie de recomendaciones sobre códigos de práctica y en relación con la retribución de los directivos de las empresas que cotizan en bolsa (AFEP, 2008 y 2013). En este ámbito, también pueden ser provechosas las iniciativas de responsabilidad social de las empresas (RSE) como herramientas que pueden contribuir a impulsar una filosofía empresarial socialmente responsable. En sus *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, la OIT considera que «las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable» (OIT, 2007, pág. 6).

Ahora bien, en la práctica, aparentemente muchos directivos ejecutivos establecen efectivamente su propia remuneración, y los accionistas no han tenido la posibilidad de asegurar que esos cargos se remuneren de modo justo y acorde con los valores sociales, o incluso en función del rendimiento de la empresa. En algunos países, ello ha conllevado la adopción de medidas legislativas encaminadas a fortalecer la transparencia de la remuneración y la opinión de los accionistas sobre las remuneraciones, imponiendo incluso, en algunos casos, la obligatoriedad de dichas recomendaciones. La obligación de divulgar la remuneración podría ampliarse, además de a los directivos ejecutivos, a quienes perciben un salario de máximo nivel, y también a las empresas que no cotizan en bolsa. Asimismo, debe reconocerse que los accionistas tal vez estén interesados en apoyar los paquetes de remuneración concedidos a los directivos ejecutivos para potenciar el valor accionario y no el rendimiento de la empresa a largo plazo. Se plantea, pues, el interrogante acerca de si hacen falta más normas que desalienten esa clase de paquetes de compensación. Recientemente, algunos gobiernos y actores políticos han propuesto que se adopten medidas más firmes en este sentido para responder a la reacción de la población frente a la desigualdad y ante la sensación de injusticia de los sistemas económicos (véase May, 2016).

13.3 Crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles

Habida cuenta de que las diferencias del salario medio entre empresas constituyen un importante determinante de la desigualdad salarial general, promover el crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles puede simultáneamente propiciar salarios medios más elevados y reducir la desigualdad salarial. No hace falta renunciar a la igualdad en aras del crecimiento. Cabe esperar que las políticas que dan lugar a la convergencia de la distribución de la productividad de la empresa también contribuyan a reducir la desigualdad salarial entre trabajadores. Podrían contemplarse, por ejemplo, políticas laborales de fomento del empleo y del crecimiento de la productividad de las pequeñas y medianas empresas, o la inversión en innovación que permite mejorar la calidad del producto. En los países en desarrollo, la transformación estructural de sectores con baja productividad

en sectores de alta productividad puede desempeñar un papel importante en este sentido. Ello suele requerir y también promover la acumulación de capacidades, y, ulteriormente, una mayor oferta de trabajadores con mayor nivel de instrucción. Los gobiernos pueden facilitar estos procesos suministrando una educación pública de calidad, programas de formación profesional y servicios de correspondencia entre la oferta y la demanda de empleo. Una mayor oferta de trabajadores con mayor nivel de calificación también puede impulsar un aumento de los salarios de los trabajadores menos calificados en relación con los de los más calificados, y reducir así la desigualdad.

Con todo, hay pocas pruebas empíricas que sustenten la hipótesis de que las políticas que propician ganancias por productividad entre las empresas con remuneraciones más bajas también propician el aumento del salario en el extremo inferior de la distribución, y la consiguiente reducción de la disparidad de la renta. Si la creciente desigualdad entre las empresas se debe a la polarización y la externalización, puede que haya poco margen para mejorar la productividad en el segmento de bajo valor añadido. En las cadenas de suministro de ámbito mundial hay ejemplos que demuestran que las mejoras de la productividad en las empresas que producen, por ejemplo, prendas de vestir en países en desarrollo se traducen en precios más bajos para los compradores y no en salarios más elevados para los empleados. Por lo tanto, la mayor productividad en las empresas que pagan salarios bajos tal vez deba acompañarse de políticas salariales y mecanismos de negociación colectiva más firmes.

En términos más generales, en las *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles* de 2007 de la OIT se reconoce que la desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo de empresas sostenibles, y se hace hincapié en la importancia de un entorno propicio para la creación y el crecimiento o transformación de empresas sobre una base sostenible. Dicho entorno propicio combina la búsqueda legítima de beneficios, uno de los principales motores del crecimiento económico, con la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad humana, la sostenibilidad medioambiental y el trabajo decente. Aquí interviene un gran abanico de factores, comprendidos los siguientes: paz y estabilidad política, buena gobernanza, diálogo social, respeto de los derechos humanos y de las normas internacionales del trabajo, política macroeconómica estable, desarrollo de una cultura empresarial, entorno jurídico y reglamentario propicio, acceso a los servicios financieros, tecnologías de la información y la comunicación, e infraestructura material (OIT, 2007).

13.4 Desigualdad salarial por razón de género y por otros motivos

La desigualdad salarial por razón de género –las diferencias entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres– sigue siendo una preocupación mundial. Este informe ha destacado que si bien la desigualdad salarial por razón de género se encuentra en todo tipo de empresas, es particularmente marcada entre las empresas cuyo salario medio es elevado. Ello indica que las evaluaciones de los puestos de trabajo en el plano de la empresa son un complemento esencial de las leyes que garantizan el derecho a un mismo salario por un trabajo de igual

valor, la aplicación efectiva de este derecho por parte de los gobiernos y el acceso efectivo de los trabajadores a la justicia para hacerlo valer. Es probable que las medidas para mantener la remuneración de los directivos ejecutivos dentro de ciertos límites (como se analizó anteriormente) también reduzcan la amplia disparidad salarial entre los hombres y las mujeres del ámbito ejecutivo documentada en este informe (véase también OIT, 2015a, págs. 69-70).

Además, las instituciones del mercado de trabajo y las políticas salariales solo lograrán reducir efectivamente la desigualdad (como se analizó anteriormente) si incluyen y protegen a los grupos vulnerables, desfavorecidos o víctimas de discriminación. Por ejemplo, si la legislación establece salarios más bajos para sectores u ocupaciones en los que predominan las mujeres, o excluye a los migrantes de la cobertura de las leyes relativas al salario mínimo, estos grupos seguirán sufriendo la desigualdad y, además, habrá una influencia en sentido descendente en todos los salarios, en particular en el conjunto de los salarios de nivel bajo y mediano. Este punto cobra renovado interés en el marco de los intensos debates actuales sobre empleo y salarios de trabajadores migrantes y refugiados. Las desigualdades salariales entre los trabajadores de la economía formal y de la economía informal pueden reducirse con medidas que faciliten la transición de los trabajadores y de las empresas de la economía informal a la economía formal.

14 Otras medidas para reducir la desigualdad

Evidentemente, las medidas citadas no son el único método para reducir la desigualdad. Al respecto, cabe recordar que el *Informe Mundial sobre Salarios* se publica cada dos años, y que en la edición anterior se examinó la relación entre los salarios, la renta de los hogares y las desigualdades más generales, y además se demostró la incidencia del género, la condición de migrante y la economía informal en los salarios y la desigualdad. El informe demostró empíricamente que las tendencias salariales y las posibilidades de empleo asalariado tienen gran repercusión en la desigualdad de la renta de los hogares. Se indicó que las medidas para reducir la desigualdad de ingresos a través de la educación, la fiscalidad progresiva, las transferencias sociales y otras medidas deberían complementarse con políticas que promovieran empleos decentes. El informe más reciente del Banco Mundial llega a una conclusión similar, y subraya que «los mercados laborales son muy importantes para lograr que el crecimiento económico se traduzca en una disminución de la desigualdad a través del aumento de las oportunidades de empleo y los ingresos» (Banco Mundial, 2016, pág. 2). Habida cuenta de que las esferas de política abordadas en el *Informe Mundial sobre Salarios* precedente siguen siendo pertinentes, algunas de ellas se destacan aquí de modo sucinto.

14.1 Medidas fiscales: impuestos y transferencias

Para poder resolver la desigualdad total de la renta se necesitan políticas fiscales en forma de impuestos y transferencias (OIT, 2015a, págs. 72-74). En los últimos años, en muchas economías desarrolladas los sistemas tributarios se han vuelto menos progresivos, y han agravado la desigualdad manifiesta en el mercado de trabajo. Las reformas destinadas a evitar el fraude fiscal y la elusión de impuestos, y que ofrecen desgravaciones fiscales a los hogares de bajos ingresos pueden restablecer parte del carácter progresivo de los antiguos sistemas fiscales. En los últimos tiempos, la elusión de impuestos ha cobrado importancia en los debates nacionales sobre las políticas, lo cual indicaría que ha llegado el momento de introducir esas reformas. También es imprescindible que la política fiscal resuelva la desigualdad mediante transferencias, ya sea aquellas según las cuales se efectúan pagos a hogares de bajos ingresos, directamente en efectivo, o en forma de oportunidades de empleo público o garantías de empleo, o bien de alimentos subsidiados o insumos de producción. Otras herramientas muy eficaces para reducir la desigualdad en el presente y en el futuro son las pensiones públicas, la educación y la atención de salud (OIT, 2014b).

Una fiscalización más intensa y más progresiva también puede contribuir a reducir la remuneración de los ejecutivos, eliminando así incentivos que incitan a quienes están en esta jerarquía a pedir una compensación más elevada. En la actualidad se están utilizando muchas estrategias para eludir impuestos, como la deslocalización de las oficinas de las empresas, o el aprovechamiento de las diversas lagunas de la legislación nacional en materia de tributación. Sin embargo, es posible que el conocimiento por parte del público y la reacción ante la reciente revelación de la remuneración de los ejecutivos y la elusión de impuestos comiencen a limitar

la viabilidad de estas estrategias. Los niveles impositivos sobre la renta del capital y la actividad empresarial tal vez debieran examinarse también a la luz del objetivo social de reducir la desigualdad. Una medida digna de análisis es la limitación de las deducciones fiscales que las empresas pueden realizar cuando pagan salarios que superan un determinado umbral (expresados, por ejemplo, en múltiplos del salario mínimo en la empresa), para que la población no tenga que subvencionar remuneraciones anormalmente altas debido a que la carga se desplaza al contribuyente medio. Estas vías para utilizar la tributación para resolver la alta retribución de las empresas ilustran la complejidad de la política fiscal, además de la interacción de las políticas vigentes, que a menudo otorgan privilegios que aumentan la desigualdad.

14.2 Políticas con incidencia indirecta sobre los salarios y la distribución salarial

Las políticas que inciden indirectamente en los salarios y en la distribución salarial son elementos importantes de una respuesta global. Comprenden la educación de calidad, los programas permanentes para mejorar las calificaciones de la población activa y una mayor correspondencia entre quienes buscan empleo y los puestos de trabajo. Abarcan también medidas para solucionar las diferencias salariales que afectan a quienes trabajan en formas atípicas de empleo (en particular, los trabajadores temporales y los trabajadores cedidos por agencias), cuyo número aumenta en los países industrializados y tiende a crecer en los países en desarrollo en segmentos del mercado de trabajo que antes se asociaban a empleos estándar. Las medidas que se adopten debieran procurar hacer extensiva la protección de que gozan quienes trabajan en fórmulas de empleo «estándar» a quienes trabajan en formas atípicas de empleo, y también armonizar mejor la protección que conceden las diferentes fórmulas de empleo. Ello permitiría la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y evitaría la discriminación basada en la condición laboral, reduciría la discriminación indirecta por razón de género e impediría que el trabajo atípico se utilizara con la intención de reducir los costos laborales ofreciendo una remuneración y condiciones de trabajo peores a determinados grupos de trabajadores (OIT, 2016b).

Cuando los gobiernos y los interlocutores sociales analicen formas de luchar contra la creciente desigualdad, es importante que recuerden que los drásticos aumentos de la desigualdad que han tenido lugar en el mercado de trabajo y en el ámbito de las empresas imponen una carga mayor a las actividades destinadas a resolver la desigualdad mediante impuestos y transferencias. La situación se produce en un momento en que los sistemas fiscales de muchos países se han vuelto menos progresivos y la capacidad de los gobiernos para recaudar impuestos se ha visto mermada por las estrategias de elusión fiscal y la transferencia transfronteriza de beneficios. Esto indica que la desigualdad solo podrá resolverse efectivamente cuando se aborde mediante políticas sociales y del mercado de trabajo ambiciosas, que tengan un efecto directo sobre la desigualdad salarial, y también mediante medidas redistributivas fuera del mercado de trabajo. Es evidente la necesidad de medidas más firmes y ambiciosas para aplicar políticas salariales en todos los niveles que aseguren a todos una participación justa en los frutos del progreso.

Tendencias de los salarios en el mundo: cuestiones metodológicas

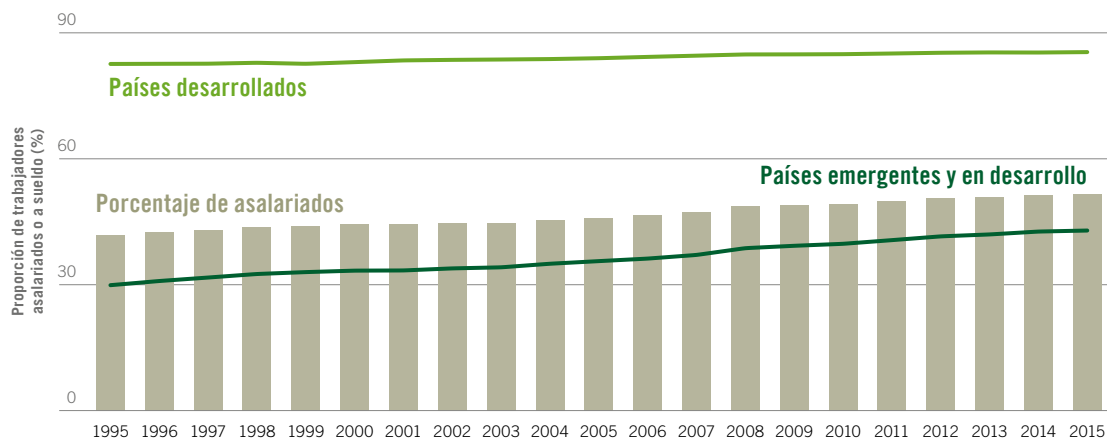
El Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT²³, en colaboración con el Departamento de Estadística, ideó el método de cálculo de las tendencias de los salarios en el mundo y las regiones para las ediciones precedentes del *Informe Mundial sobre Salarios*, atendiendo a las propuestas de un consultor de la OIT y de tres exámenes inter pares realizados por cuatro expertos independientes²⁴. En este anexo se explica el método aplicado a resultados de este proceso.

Conceptos y definiciones

Según la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE-93), se denomina «asalariados» a todos aquellos trabajadores que tienen el tipo de empleo definido como «empleos remunerados»; es decir, un empleo en el cual la remuneración básica no depende directamente de las ganancias del empleador. Son asalariados los empleados permanentes, los trabajadores con un contrato de corta duración, los trabajadores eventuales, los trabajadores fuera del establecimiento, los trabajadores estacionales y demás categorías de trabajadores que tengan un empleo remunerado (OIT, 1993).

A medida que las economías avanzan en términos de desarrollo económico, el porcentaje de trabajadores que pasan a ser asalariados aumenta: ello se debe a que los trabajadores por cuenta propia ven mejores posibilidades en el empleo asalariado. También la participación de las mujeres en la población activa tiende a guardar una relación positiva con el desarrollo económico. En consecuencia, las tendencias salariales incumben a un porcentaje creciente de la población asalariada en el mundo. Al mismo tiempo, no todas las personas que trabajan son asalariadas. En particular en los países en desarrollo, muchas pertenecen al grupo de trabajadores independientes o contribuyen a empresas familiares. Estos trabajadores perciben un ingreso que procede de su trabajo, pero no un salario pagado por un empleador.

En el gráfico A1 se observa que la proporción de empleados remunerados (o asalariados) ha aumentado alrededor de 10 puntos porcentuales en los últimos veinte años, pasando del 41,8 por ciento en 1995 al 51,6 por ciento en 2015. En los países desarrollados, donde la incidencia de los trabajadores por cuenta propia es relativamente baja y la participación de la mujer es mayor, la participación de asalariados en la población activa se ha mantenido alta y estable en el periodo observado. Por consiguiente, el aumento mundial en gran parte se debe al empuje

Gráfico A1 Porcentaje de asalariados en el total de empleo, 1995-2015

Nota: Los grupos de países son los utilizados por la OIT.

Fuente: OIT, 2015c.

Recuadro A1 ¿Qué es el salario?

En la medida de lo posible, en el presente informe el salario se define conforme a la definición de ganancias de la OIT adoptada por la 12.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 1973), que incluye:

- 1) Salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado. Comprenden: i) salario básico por tiempo normal trabajado; ii) incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo; iii) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias); iv) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; y v) comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Se incluyen: primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad y por trabajos sucios, peligrosos y penosos; pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares.
- 2) La remuneración por periodos de tiempo no trabajados comprende los pagos directos a los trabajadores por días feriados públicos, vacaciones

anuales y otros periodos no trabajados remunerados por el empleador.

- 3) Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año (aguinaldos); y primas de participación en los beneficios. Las ganancias incluyen pagos en efectivo y pagos en especie, y ambos deben distinguirse entre sí.

Hay también otros conceptos afines de alcance más general. Por ejemplo, los costos laborales incluyen ganancias, y también otros elementos, tales como: comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie, así como los costos de vivienda de los trabajadores a cargo del empleador; los gastos de seguridad social correspondientes al empleador; los gastos de formación profesional; el costo de los servicios de bienestar (por ejemplo, cantina, servicios de recreación); los costos laborales no clasificados en otras categorías (por ejemplo, gastos de transporte de los trabajadores y suministro de ropa de trabajo); así como los impuestos considerados costos laborales (por ejemplo, los impuestos sobre el empleo y los impuestos sobre la nómina de salarios). Para una explicación pormenorizada de estos elementos, véase OIT, 1966.

Fuente: OIT, 1973.

de los países emergentes y en desarrollo, donde el porcentaje de asalariados ha registrado un aumento de 13 puntos porcentuales (del 29,9 por ciento al 42,9 por ciento) en los dos decenios transcurridos desde 1995.

El término «salario» alude a la remuneración bruta total, incluidas las primas regulares, percibida por las personas empleadas en un periodo de tiempo determinado, por el trabajo efectuado y por el tiempo no trabajado, como el correspondiente a la licencia anual pagada y la licencia por enfermedad pagada. Esencialmente, se corresponde con el concepto de «remuneración total en metálico», componente principal de los ingresos relacionados con el empleo remunerado (OIT, 1998). No comprende las cotizaciones del empleador a la seguridad social.

En el contexto del presente análisis, el término «salario» remite al salario medio mensual real de las personas empleadas. Cuando fue posible, se recopilaron datos relativos a los empleados de todo tipo (y no a un subconjunto, como el de empleados en la manufactura o empleados a tiempo completo)²⁵. Para ajustarlos en función de la variación de los precios en diferentes periodos de tiempo, los salarios se miden en valores reales; es decir, los datos del salario nominal se ajustan según la inflación de los precios al consumidor del país correspondiente²⁶. El crecimiento salarial real se refiere a la variación año a año del salario medio mensual real de todos los asalariados.

Procedimiento censal

El método utilizado para realizar las estimaciones de alcance mundial y regional se basa en censos susceptibles de falta de respuesta. El objetivo del procedimiento es obtener datos sobre salarios de todos los países, y formular un tratamiento explícito en caso de «falta de respuesta total» (véase «Tratamiento de la falta de respuesta total» más adelante). Se ha procurado recopilar datos sobre salarios de 191 países y territorios agrupados en seis regiones distintas²⁷. Con objeto de facilitar la comparación con las tendencias regionales del empleo, los grupos de regiones se corresponden con los utilizados en el Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT (modelo GET) (véase el anexo II, cuadros A2 y A3). Los cuadros A4 y A5 indican la cobertura mundial y regional (véase el anexo III).

Tratamiento de la falta de respuesta

En algunos países sobre los que se obtuvieron datos las series estadísticas estaban incompletas; es decir, faltaban los datos correspondientes a algunos años. En el cuadro A5 se facilita información sobre la cobertura respecto de cada año, desde 2007 hasta 2015. Como era de prever, la cobertura de la base de datos descende en los años más recientes, pues algunas oficinas de estadística aún están procesando estos datos.

La cobertura de la base de datos de la OIT en los años más recientes es buena por lo que respecta a las economías desarrolladas y a Europa Oriental y Asia Central; sin embargo, no lo es tanto en relación con otras regiones, como los Estados Árabes y África. Por ello, cuando las tasas de crecimiento regional se basan en una cobertura inferior al 100 por ciento, se indican como «estimaciones

provisionales» a modo de advertencia de que podrían ser revisadas cuando se disponga de más datos.

Para tener en cuenta este elemento de «falta de respuesta» (es decir, las diferencias entre los diversos países sobre los que se dispone de datos), para predecir los valores faltantes se utiliza un «marco basado en modelos»²⁸. Esto es necesario para mantener constante en el tiempo la serie de países que responden, evitando así los efectos no deseados conexos con una muestra inestable. Dependiendo de la naturaleza de los datos faltantes, se han utilizado otros procedimientos que se explican pormenorizadamente en el anexo I de la edición de 2010/2011 del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2010a).

Tratamiento de la falta de respuesta total

Ponderación de las respuestas

Para ajustar la falta de respuesta total (o sea, cuando no se dispone de ninguna serie cronológica de datos de un país determinado), se utilizó un «marco basado en el plan de muestreo», en el que la falta de respuesta se consideró como un problema de muestreo. Puesto que los países que no han respondido pueden tener características que difieren a las de los que sí respondieron, la falta de respuesta puede introducir un sesgo en las estimaciones definitivas. Un procedimiento normalizado para reducir el efecto adverso de la falta de respuesta es calcular la propensión de los distintos países a responder y, seguidamente, ponderar los datos de los países que respondieron por la inversa de su propensión a responder²⁹. Ello supone que no se efectúan imputaciones en el caso de los países que no responden.

En este marco, cada país responde con una probabilidad ϕ_j , y se supone que cada uno de los países responde de modo independiente (plan de muestreo de Poisson). A partir de las probabilidades de respuesta, ϕ_j , es posible estimar el total, Y , de cualquier variable:

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

mediante el estimador

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

donde U es la población, y R es el conjunto de los países que respondieron. Este estimador es imparcial si los supuestos son exactos (véase Tillé, 2001). En el caso examinado, U es el universo de todos los países y territorios enumerados en el cuadro A2, y R representa los países que «respondieron» respecto de los cuales se obtuvieron series cronológicas de datos sobre salarios.

Sin embargo, la dificultad radica en que, por lo general, la propensión del país j a responder, ϕ_j , no se conoce y se ha de estimar. La bibliografía ofrece muchos métodos para estimar la propensión a responder (véase, por ejemplo, Tillé, 2001). En este caso, se estimó relacionando la respuesta o la falta de respuesta de un país con la correspondiente cantidad de asalariados y su productividad laboral (o el PIB por persona empleada en 2007, en PPA en dólares de los Estados Unidos). Ello se basa

en la observación de que es más fácil obtener estadísticas sobre salarios de los países más ricos y más grandes que de los más pobres y los más pequeños. Se utilizan la cantidad de asalariados y la productividad laboral, pues estas variables se utilizan también para la calibración y la ponderación del tamaño (véase más adelante)³⁰.

A tal efecto, se calculó una regresión logística que determinó los efectos del modo siguiente:

$$prob(respuesta) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2007} + \beta_2 n_{j2007}) \quad (3)$$

donde x_{j2007} es el ln (logaritmo neperiano) (PIB por persona empleada en 2007, en PPA en dólares de los Estados Unidos) del país j en el año 2007; n_{j2007} es el ln (cantidad de asalariados) en 2007, y Λ indica la función de distribución acumulada (FDA)³¹. La elección del año 2007 se debe a que es el punto medio entre 1999 y 2015. Los efectos fijos, α_h , son ficticios para cada región cuyos datos están incompletos (Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, los Estados Árabes, África), y las dos regiones restantes cuyos datos están completos forman la categoría de referencia omitida. La regresión logística tenía un universo de $N = 191$ casos, y dio como resultado un falso $R^2 = 0,399$. Seguidamente, los parámetros estimados se utilizaron para calcular la propensión a responder del país j , ϕ_j .

La ponderación de la respuesta del país j , ϕ_j , viene dada por la inversa de la propensión de un país a responder:

$$\phi_j = \frac{1}{\varphi_j} \quad (4)$$

Factores de calibración

El proceso de ajuste definitivo, generalmente denominado calibración (Särndal y Deville, 1992) se efectúa para asegurar la coherencia de la estimación con los agregados conocidos. Este procedimiento asegura la representación correcta de las diferentes regiones en la estimación mundial definitiva. En el presente contexto, para la calibración se consideró una única variable, el «número de asalariados», n , en un año dado t . En este caso sencillo, los factores de calibración, γ_{jt} , vienen dados por

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

donde h representa la región a la que pertenece el país j , n_{ht} es la cantidad conocida de asalariados de esa región en el año t , y \hat{n}_{ht} es el número total estimado de asalariados en la región y en el mismo año, obtenido a partir de la suma de las ponderaciones no calibradas y los datos sobre el empleo de los países de cada región que respondieron³².

Los factores de calibración resultantes para el año 2015 fueron: 1,00 (Europa Oriental y Asia Central), 0,98 (Asia y el Pacífico), 0,99 (América), 1,16 (África) y 1,14 (Estados Árabes). Dado que todos los factores de calibración son iguales o muy próximos a 1, estos resultados muestran que las estimaciones \hat{n}_{ht} ya estaban muy cerca del número de asalariados conocido, n_{ht} , de cada región. Obsérvese que el proceso de calibración se repitió para cada año; por lo tanto, la ponderación de cada región en la estimación mundial varía en el tiempo en proporción a su participación aproximada en el total salarial mundial.

Ponderación calibrada de las respuestas

La ponderación calibrada de las respuestas, ϕ'_{jt} , se obtiene multiplicando la ponderación inicial de las respuestas por el factor de calibración:

$$\phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

La estimación regional del número de asalariados basada en la ponderación calibrada de las respuestas es igual al número total de asalariados conocido en esa región en un año dado. Por consiguiente, la ponderación calibrada de las respuestas se ajusta en función de las diferencias de la falta de respuesta entre regiones. Esta ponderación es igual a 1 en las regiones sobre las que se dispone de datos sobre salarios para todos los países (economías desarrolladas; Europa Oriental y Asia Central). Es mayor que 1 para los países pequeños y los países con baja productividad laboral puesto que están subrepresentados entre los países que respondieron a la encuesta.

Estimación de las tendencias a nivel mundial y regional

Una forma intuitiva de examinar la tendencia mundial (o regional) de los salarios es examinar la evolución del salario medio en el mundo (o por región). Ello coincidiría con el concepto utilizado en otras estimaciones muy conocidas, como el crecimiento del PIB per cápita regional (publicado por el Banco Mundial) o la variación de la productividad laboral (o PIB por persona empleada).

El salario medio mundial, \bar{y}_t , en el punto del tiempo t puede obtenerse dividiendo la suma de los totales salariales nacionales por el número de asalariados:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

donde n_{jt} es el número de asalariados del país j , y \bar{y}_{jt} es el salario medio correspondiente de los asalariados del país j , ambos en el punto de tiempo t .

Es posible repetir la misma fórmula para el periodo de tiempo anterior $t+1$ para obtener \bar{y}^*_{t+1} , utilizando los salarios deflactados \bar{y}^*_{jt+1} y el número de asalariados n_{t+1} . De este modo, resulta sencillo calcular la tasa de crecimiento del salario medio mundial, r .

Sin embargo, si bien se trata de una forma conceptualmente atractiva de estimar la tendencia mundial de los salarios, supone algunas dificultades que aquí no es posible resolver. En concreto, es necesario convertir los salarios nacionales agregados a una moneda común, como la PPA en dólares de los Estados Unidos, tal como se hizo en la ecuación (7). Si se realiza esta conversión, las estimaciones serían susceptibles de revisión según los factores de conversión de la PPA. Ello también requeriría la armonización de las estadísticas salariales nacionales en un único concepto de salario para lograr un nivel estrictamente comparable³³.

Lo más importante es que la variación del salario medio mundial estará influida también por los efectos de la composición que se producen si la proporción de asalariados varía entre los países. Por ejemplo, si el número de personas asalariadas disminuye en un país con salarios elevados, pero aumenta (o permanece constante)

en un país de tamaño similar y con salarios bajos, el resultado sería una caída del salario medio mundial (al tiempo que los niveles salariales se mantienen constantes en todos los países). Este efecto provoca variaciones del salario medio mundial que resultan difíciles de interpretar, ya que se habría de diferenciar qué parte se debe a las variaciones del salario medio nacional y qué a los efectos de la composición.

Por lo tanto, se elige una especificación alternativa para calcular la tendencia mundial de los salarios, que mantiene el atractivo intuitivo del concepto expuesto antes pero evita las dificultades prácticas. Para facilitar la interpretación, también nos proponemos excluir los efectos derivados de variaciones en la composición de la población mundial de asalariados. Se evita así el riesgo de elaborar un artefacto estadístico consistente en un salario medio mundial descendente que podría estar causado por el desplazamiento del empleo hacia países con salarios bajos (incluso aunque los salarios en esos países de hecho estén creciendo).

Si el número de asalariados en los distintos países se mantiene constante, la tasa de crecimiento salarial mundial puede expresarse como el promedio ponderado de las tasas de crecimiento salarial en los distintos países:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

donde r_{jt} es el crecimiento salarial en el país j en el punto del tiempo t , y la ponderación del país, w_{jt} , es la participación del país j en el total salarial mundial, proporcionada por:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Si bien se cuenta con los datos sobre el número de asalariados, n_{jt} , en todos los países y en los puntos en el tiempo pertinentes, procedentes del Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT, no es posible estimar la ecuación (9) directamente, ya que los datos sobre salarios disponibles no están en una moneda común. No obstante, también aquí podemos recurrir a la teoría económica estándar, según la cual la variación del salario medio coincide aproximadamente con la de la productividad laboral de los países³⁴. Por lo tanto, se puede estimar \bar{y}_j como una proporción fija de la productividad laboral, LP :

$$\hat{\bar{y}}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

donde α es el índice promedio entre salarios y productividad laboral. En consecuencia, la ponderación puede calcularse como

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

que es igual a

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Si se sustituye \hat{w}_{jt} por w_{jt} y se introduce la ponderación calibrada de las respuestas, ϕ'_j , de la ecuación (8), se obtiene la ecuación definitiva utilizada para estimar el crecimiento salarial mundial:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

y el crecimiento salarial regional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi_j' \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

donde h es la región a la que pertenece el país j . Como se aprecia a partir de las ecuaciones (13) y (13'), las tasas de crecimiento salarial a nivel mundial y regional constituyen los promedios ponderados de las tendencias salariales nacionales, donde ϕ_j' corrige las diferencias en la propensión a responder de los distintos países.

Diferencias de las estimaciones a nivel mundial y regional entre ediciones del Informe Mundial sobre Salarios

Desde 2010, año en que comenzaron a publicarse las estimaciones del crecimiento salarial mundial y regional utilizando el método antes expuesto, ha habido ligeras revisiones de las estimaciones cronológicas. En algunas regiones, como las economías desarrolladas y Europa Oriental y Asia Central, estas revisiones son relativamente menores, pero en otras son más frecuentes, y en otros casos llegan a ser sustanciales. Las revisiones de las estimaciones regionales pueden deberse a varios factores, expuestos aquí de forma sucinta.

- **Mejoras y revisiones de las encuestas con las que se recopilan los datos sobre salarios.** A menudo se llevan a cabo mejoras y revisiones de los datos y las encuestas sobre salarios. Puede tratarse de un cambio de la cobertura geográfica (por ejemplo, de urbana a nacional), un cambio de la cobertura de los sectores (por ejemplo, de la manufactura a todos los sectores), un cambio de la cobertura de las personas asalariadas (por ejemplo, de empleados a tiempo completo únicamente a todos los empleados), etc. En la medida en que estos cambios influyen en el crecimiento de los salarios, también pueden hacerlo en la estimación regional.
- **Exclusiones.** Desde la edición de 2012 del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2012a), de América Latina se excluye a la Argentina debido a que se detectaron incoherencias en sus series de datos sobre salarios.
- **Disponibilidad de nuevos datos procedentes de países que no respondieron y de países que respondieron.** En especial en las economías emergentes y en desarrollo es frecuente que haya un intervalo entre el tiempo de procesar los datos y/o su difusión al público. Cuando se dispone de series nuevas o antiguas, se incorporan en las estimaciones regionales.
- **Revisión de otras fuentes de datos utilizadas para calcular las estimaciones.** A lo largo del tiempo, las revisiones del índice de precios al consumidor, el total del empleo, el número total de asalariados y la productividad laboral también pueden influir en las estimaciones regionales y nacionales.

Cuadro A1 Salario nominal y crecimiento del salario real de cada país, 2013-2015**Salario nominal***África*

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Argelia	DZD	36 104	37 826		Oficina Nacional de Estadísticas de Argelia
Benin	XOF			46 596	Instituto Nacional de Estadísticas y Análisis Económico
Botswana	BWP	5 009			Oficina Central de Estadísticas de Botswana
Egipto	EGP	3 298	3 493		Agencia Central para la Movilización Pública y Estadísticas de Egipto*
Kenya	KES	42 886	46 095	50 355	Oficina Nacional de Estadísticas de Kenya
Lesotho	LSL	1 590	1 701	2 145	Oficina de Estadísticas de Lesotho
Mauricio	MUR	23 785	24 607	25 933	Oficina central de Estadística de Mauricio
República Unida de Tanzania	TZS	380 553	400 714		Oficina Nacional de Estadísticas de Tanzania
Sudáfrica	ZAR		15 959	17 034	Estadísticas Sudáfrica
Uganda	UGX	491 000			Oficina de Estadísticas de Uganda
Zambia	ZMK		2 344 000		Oficina Central de Estadísticas de Zambia

* La encuesta sobre salarios comprende solo a los empleados a tiempo completo.

Estados Árabes

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Bahrein	BHD	278	288	293	Autoridad Reguladora del Mercado de Trabajo del Reino de Bahrein
Jordania	JOD	463	463		Instituto Nacional de Estadísticas de Jordania
Kuwait	KWD	647			Oficina Central de Estadísticas de Kuwait
Omán	OMR	378			Ministerio de Economía Nacional de Omán
Qatar	QAR	9 667	10 483	10 568	Administración de Estadísticas de Qatar
Ribera Occidental y Franja de Gaza	ILS	1 744	1 805	1 803	Oficina Central de Estadísticas de Palestina

América

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Brasil	BRL	1 891	2 062	2 174	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
Canadá	CAD	3 949	4 053	4 126	Estadísticas Canadá
Costa Rica	CRC	531 926	568 158	579 249	Banco Central de Costa Rica
Cuba	CUP	471	584		Oficina Nacional de Estadísticas de Cuba
Ecuador	USD	573	585		Sistema de Información y Análisis Laboral, OIT/SIALC
El Salvador	USD	302	298		Ministerio de Economía y Dirección General de Estadísticas y Censos
Estados Unidos	USD	3 575	3 662	3 744	Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos
Guatemala	GTQ	2 026	2 184	2 186	Instituto Nacional de Estadística de Guatemala
Honduras	HNL		6 577		Instituto Nacional de Estadística de Honduras
Jamaica	JMD	81 408	82 740	83 784	Instituto Nacional de Estadística de Jamaica
México	MXN	6 406	6 376	6 580	Portal del empleo. Servicio Nacional de Empleo de México
Nicaragua	NIO	7 463	8 147	8 714	Ministerio del Trabajo de Nicaragua (MITRAB)
Panamá	PAB	987	1 042		Instituto Nacional de Estadística y Censo de Panamá
Perú	PEN	1 413			Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú
Puerto Rico	USD	2 240	2 258	2 288	Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos
República Dominicana	DOP	13 538	13 661	15 309	Oficina Nacional de Estadística

Asia y el Pacífico

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Australia	AUD	4 808	4 879	4 946	Oficina Nacional de Estadísticas de Australia
Camboya	KHR	505 186	642 000		Instituto Nacional de Estadísticas
China	CNY	4 290	4 697	5 169	Oficina Nacional de Estadísticas de China
Filipinas	PHP	9 107	9 582	10 113	Oficina Nacional de Estadísticas de Filipinas
Hong Kong (China)	HKD	13 807	14 240	14 848	Departamento de Estadísticas y de Censo de Hong Kong*
India	INR	9 194			Gobierno de la India. Ministerio de Estadísticas e Implementación de Programas
Indonesia	IDR	1 917 152	1 952 589	2 069 306	Organismo Central de Estadística de la República de Indonesia
Japón	JPY	324 000	329 600	333 300	Ministerio de Sanidad, Trabajo y Bienestar Social del Japón*
Macao (China)	MOP	12 145	13 145	13 805	Servicio de Estadísticas y Censos. Gobierno de la Región Administrativa Especial de Macao*
Malasia	MYR	2 659	2 775	2 947	Departamento de Estadísticas de Malasia
Mongolia	MNT		796 600	852 675	Oficina Nacional de Estadísticas de Mongolia
Nueva Zelanda	NZD	4 169	4 294	4 424	Estadísticas Nueva Zelanda
Pakistán	PKR	12 118	13 155	14 971	Departamento de Estadísticas del Gobierno de Pakistán
República de Corea	KRW	3 110 992	3 189 995	3 300 091	Ministerio de Trabajo de Corea
República Islámica del Irán	IRR	5 110 000			Centro de Estadísticas de Irán
Singapur	SGD	4 622	4 727	4 892	Estadísticas Singapur
Tailandia	THB	12 003	13 244	13 487	Oficina Nacional de Estadísticas de Tailandia
Taiwán (China)	TWD	45 664	47 300	48 490	Estadísticas Nacionales de la República de China (Taiwán)
Viet Nam	VND	4 120 000	4 473 000	4 716 000	Oficina de Estadística de Viet Nam

* La encuesta sobre salarios comprende solo a los empleados a tiempo completo.

Europa y Asia Central

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Albania	ALL	36 993	37 323		Instituto Nacional de Estadísticas de Albania
Alemania	EUR	2 575	2 645	2 722	Oficina Federal de Estadísticas de Alemania
Armenia	AMD	146 524	158 580	171 615	Servicio Nacional de Estadística de Armenia
Austria	EUR	3 350	3 420		Estadísticas Austria
Azerbaiyán	AZN	425	445	466	Comité Estatal para la Estadística de la República de Azerbaiyán
Belarús	BYR	5 061 418	6 052 367	6 714 997	Estadísticas Oficiales de la República de Belarús
Bélgica	EUR	2 974	3 079		Ministerio de Asuntos Económicos de Bélgica
Bosnia y Herzegovina	BAM	1 291	1 290	1 289	Agencia de Estadísticas de Bosnia y Herzegovina
Bulgaria	BGN	775	822	894	Instituto Nacional de Estadísticas de Bulgaria
Chipre	EUR	1 945	1 892	1 878	Servicio de Estadísticas de Chipre
Croacia	HRK	7 926	7 951		Oficina Central de Estadísticas de la República de Croacia
Dinamarca	DKK	38 525	38 958	39 575	Estadísticas Dinamarca
Eslovaquia	EUR	824	858	883	Oficina de Estadísticas de la República de Eslovaquia
Eslovenia	EUR	1 523	1 540	1 556	Oficina de Estadísticas de la República de Eslovenia*
España	EUR	1 884	1 882	1 902	Instituto Nacional de Estadística de España
Estonia	EUR	949	1 005	1 065	Oficina de Estadísticas de Estonia
Federación de Rusia	RUB	29 792	32 495	33 981	Servicio federal de estadística estatal de Rusia
Finlandia	EUR	3 284	3 308	3 333	Estadísticas Finlandia*
Francia	EUR	2 829			INSEE – Instituto Nacional de Estadísticas y Estudios Económicos*
Georgia	GEL	773	818		Oficina Nacional de Estadísticas de Georgia
Hungría	HUF	230 714	237 695	247 784	Oficina Central de Estadística de Hungría*
Irlanda	EUR	2 986	2 981	3 037	Oficina Central de Estadísticas de Irlanda

País	Moneda	2013	2014	2015	Fuente
Islandia	ISK	398 000	415 000		Estadísticas Islandia
Israel	ILS	9 030	9 317		Oficina Central de Estadísticas de Israel
Italia	EUR	2 140	2 149	2 173	Instituto Nacional de Estadísticas de Italia
Kirguistán	KGS	11 341	12 285		Comité Nacional de Estadística de la República Kirguisia
Ex República Yugoslava de Macedonia	MKD	31 025	31 325	32 173	Oficina Estatal de Estadísticas de la República de Macedonia
Letonia	EUR	716	765	818	Estadísticas Letonia
Lituania	EUR	646	677	714	Estadísticas Lituania
Luxemburgo	EUR	4 508	4 619		Servicio Central de Estadísticas y Estudios Económicos de Luxemburgo
Malta	EUR	1 321	1 341	1 380	Oficina Nacional de Estadísticas de Malta
Montenegro	EUR	726	723		Oficina de Estadísticas de Montenegro
Noruega	NOK	41 000	42 300	43 400	Estadísticas Noruega
Países Bajos	EUR	2 337	2 359	2 405	Estadísticas Países Bajos
Polonia	PLN	3 659	3 777	3 900	Oficina Central de Estadísticas de Polonia
Portugal	EUR	1 093	1 092		Gabinete de Estrategia y Planeamiento (GEP) del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*
Reino Unido	GBP	2 172	2 173	2 202	Oficina Nacional de Estadísticas del Reino Unido
República Checa	CZK	26 211	26 802	27 811	Oficina Checa de Estadísticas
República de Moldova	MDL	3 674	4 090		Oficina Nacional de Estadísticas de Moldova
Rumania	RON	2 163	2 328		Instituto Nacional de Estadísticas de Rumania
Serbia	RSD	60 708	61 426	61 145	Oficina de Estadísticas de la República de Serbia
Suecia	SEK	30 600	31 400	32 000	Estadísticas Suecia
Suiza	CHF		7 308		Oficina Federal Suiza de Estadísticas
Tayikistán	TJS	695	816	879	Comité Estatal de Estadísticas de Tayikistán
Turkmenistán	TMM	1 047	1 153	1 263	Comité Estatal de Estadísticas de Turkmenistán
Ucrania	UAH	3 282	3 480	4 195	Comité Estatal de Estadísticas de Ucrania

* La encuesta sobre salarios comprende solo a los empleados a tiempo completo.

Crecimiento del salario real*África*

País	2013	2014	2015
Argelia	10,1	1,8	
Benin	2,1	2,1	2,1
Botswana	-1,7		
Egipto	11,0	-3,8	
Kenya	10,7	0,1	2,1
Lesotho	3,2	2,9	20,4
Marruecos	0,3	1,7	1,5
Mauricio	8,9	0,2	4,1
Mozambique	4,5	17,9	
República Unida de Tanzania	-1,1	-0,8	
Sudáfrica	0,0	-0,3	2,2
Túnez	0,3	0,6	1,3
Uganda	2,0		
Zambia	9,6	9,6	

Estados Árabes

País	2013	2014	2015
Arabia Saudita	5,6	9,3	5,2
Bahrein	-4,2	0,9	-0,1
Jordania	1,1	-2,8	
Kuwait	-7,1		
Omán	6,7		
Qatar	8,3	5,0	-0,9
Ribera Occidental y Franja de Gaza	-0,8	1,7	-1,5

América

País	2013	2014	2015
Bolivia, Estado Plurinacional de	1,1	1,6	
Brasil	1,9	2,7	-3,7
Canadá	0,8	0,7	0,7
Chile	3,9	1,8	1,8
Colombia	2,6	0,5	1,2
Costa Rica	1,6	2,2	1,1
Ecuador	8,8	-1,4	-0,5
El Salvador	7,6	-2,4	
Estados Unidos*	0,4	0,7	2,2
Guatemala	3,3	4,2	-2,2
Honduras	2,4	2,4	
Jamaica	-5,3	-6,1	-3,3
México	-0,6	-4,3	0,5
Nicaragua	-0,4	3,0	2,8
Panamá	16,1	2,9	
Paraguay	2,3	0,2	1,5
Perú	0,4	2,5	
Puerto Rico	-1,2	0,2	2,1
República Dominicana	10,6	-2,0	11,1
Uruguay	3,0	3,4	1,6
Venezuela, República Bolivariana de	-5,0		

* Las cuantías correspondientes a los Estados Unidos se basan en BLS CEU0500000012.

Asia y el Pacífico

País	2013	2014	2015
Australia	1,5	-1,0	-0,2
Bangladesh	6,2	2,4	2,4
Camboya	21,9	22,4	
China	8,8	6,2	6,9
Filipinas	1,6	1,0	4,1
Hong Kong (China)	-0,2	-1,2	1,2
India*	5,2	5,7	5,4
Indonesia	10,1	-4,3	-0,4
Japón	-0,8	-1,0	0,3
Macao (China)	1,5	2,1	0,4
Malasia	4,7	1,2	4,0
Mongolia	7,9	7,9	1,1
Nepal	-0,2	3,1	-0,3
Nueva Zelandia	3,2	1,8	2,7
Pakistán	2,3	-0,1	8,9
República de Corea	2,5	1,2	2,7
República Islámica del Irán	-4,7		
Singapur	1,9	1,2	4,0
Tailandia	5,8	8,3	2,8
Taiwán (China)	-0,6	2,4	2,8
Viet Nam	2,9	4,3	4,8

* El crecimiento del salario de la India es aproximado.

Europa y Asia Central

País	2013	2014	2015
Albania	-3,8	-0,7	
Alemania	0,5	1,9	2,8
Armenia	-1,6	5,1	4,3
Austria	0,0	0,6	
Azerbaiyán	3,7	3,2	1,0
Belarús	16,4	1,3	-2,3
Bélgica	-0,6	3,0	
Bosnia y Herzegovina	0,2	0,8	1,0
Bulgaria	5,6	7,7	9,9
Chipre	-1,8	-1,3	
Croacia	-1,4	0,5	1,8
Dinamarca	0,3	0,6	1,1
Eslovaquia	1,0	4,2	3,2
Eslovenia	-2,0	0,9	1,2
España	-1,4	0,0	1,6
Estonia	3,6	5,4	5,9
Ex República Yugoslava de Macedonia	-1,6	1,1	3,0
Federación de Rusia	4,8	1,2	-9,5
Finlandia	0,2	-0,5	0,9
Francia	2,1	0,8	1,1
Georgia	9,1	2,7	
Grecia	-9,3	1,9	0,2
Hungría	1,7	3,2	4,3
Irlanda	-1,2	-0,5	1,9
Islandia	3,8	2,2	5,4
Israel	0,9	1,1	
Italia	-0,3	0,2	1,0
Kazajistán	1,6	3,9	-2,4
Kirguistán	-0,8	0,7	
Letonia	4,5	6,1	6,7
Lituania	3,9	4,6	5,8

País	2013	2014	2015
Luxemburgo	1,9	1,8	
Malta	1,0	0,7	1,7
Montenegro	-2,3	0,3	
Noruega	1,4	1,1	0,4
Países Bajos	-1,0	0,6	1,2
Polonia	2,7	3,3	4,2
Portugal	-0,6	0,1	
Reino Unido	-0,5	-1,4	1,3
República Checa	-0,7	1,9	3,4
República de Moldova	3,7	5,9	
Rumania	0,8	6,4	
Serbia	-1,9	-1,7	-2,4
Suecia	2,5	2,8	2,0
Suiza	1,0	0,8	1,5
Tayikistán	19,1	10,7	7,7
Turkmenistán	3,9	3,9	3,9
Turquía	6,4	6,1	5,6
Ucrania	8,2	-6,5	-20,2

Grupos regionales de la OIT

En 2015, la OIT dejó atrás la clasificación de las regiones expuesta en el cuadro A3, y adoptó la nueva clasificación expuesta en el cuadro A2. Todas las estimaciones de la parte I se rigen por la nueva clasificación regional.

Cuadro A2 Nuevos grupos regionales de la OIT

Región	Subregión – general	Países
África	África del Norte	Argelia, Egipto, <i>Libia</i> , Marruecos, <i>Sudán</i> , Túnez
	África Subsahariana	<i>Angola</i> , Benin, Botswana, <i>Burkina Faso</i> , Burundi, <i>Cabo Verde</i> , <i>Camerún</i> , <i>Chad</i> , <i>Comoras</i> , Congo, <i>Côte d'Ivoire</i> , <i>Eritrea</i> , Etiopía, Gabón, <i>Gambia</i> , <i>Ghana</i> , <i>Guinea</i> , <i>Guinea-Bissau</i> , <i>Guinea Ecuatorial</i> , Kenya, Lesotho, <i>Liberia</i> , Madagascar, Malawi, <i>Malí</i> , Mauricio, <i>Mauritania</i> , Mozambique, <i>Namibia</i> , Níger, <i>Nigeria</i> , <i>República Centroafricana</i> , República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Reunión, <i>Rwanda</i> , Senegal, <i>Sierra Leona</i> , <i>Somalia</i> , Sudáfrica, <i>Sudán del Sur</i> , Swazilandia, <i>Togo</i> , Uganda, Zambia, Zimbabwe
América	América Latina y el Caribe	<i>Antillas Neerlandesas</i> , <i>Argentina</i> , <i>Bahamas</i> , <i>Barbados</i> , <i>Belice</i> , Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, <i>Cuba</i> , Ecuador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guyana, <i>Haití</i> , Honduras, Jamaica, Martinica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, <i>Suriname</i> , <i>Trinidad y Tabago</i> , Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de)
	América Septentrional	Canadá, Estados Unidos
Estados Árabes	Estados Árabes	Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, <i>Iraq</i> , Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, Ribera Occidental y Franja de Gaza, República Árabe Siria, <i>Yemen</i>
Asia y el Pacífico	Asia Oriental	China, Hong Kong (China), Japón, Macao (China), Mongolia, República de Corea, <i>República Popular Democrática de Corea</i> , Taiwán (China)
	Asia Sudoriental y el Pacífico	Australia, Brunei, Camboya, Fiji, Filipinas, Indonesia, <i>Islas Salomón</i> , Malasia, Myanmar, Nueva Zelanda, <i>Papua Nueva Guinea</i> , <i>República Democrática Popular Lao</i> , Singapur, Tailandia, <i>Timor-Leste</i> , Viet Nam
	Asia Meridional	<i>Afganistán</i> , Bangladesh, <i>Bhután</i> , India, <i>Maldivas</i> , Nepal, Pakistán, República Islámica del Irán, Sri Lanka
Europa y Asia Central	Europa Meridional, Septentrional y Occidental	Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Noruega, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, Serbia, Suecia, Suiza
	Europa Oriental	Belarús, Bulgaria, Eslovaquia, Federación de Rusia, Hungría, Polonia, República Checa, República de Moldova, Rumania, Ucrania
	Asia Central y Occidental	Armenia, Azerbaiyán, Chipre, Georgia, Israel, Kazajistán, Kirguistán, Tayikistán, Turkmenistán, Turquía, Uzbekistán

Nota: Las estimaciones que figuran en la parte I del informe excluyen a los países que figuran en cursivas por falta de información o información no fiable.

Cuadro A3 Antiguos grupos regionales de la OIT

Regiones	Países y territorios
Economías desarrolladas	Alemania, Australia, Austria, Bélgica, Bulgaria, Canadá, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania, Suecia, Suiza
Europa Oriental y Asia Central	Albania, Armenia, Azerbaiyán, Belarús, Bosnia y Herzegovina, Croacia, Ex República Yugoslava de Macedonia, Federación de Rusia, Georgia, Kazajstán, Kirguistán, Montenegro, República de Moldova, Serbia, Tayikistán, Turkmenistán, Turquía, Ucrania, Uzbekistán
Asia y el Pacífico	Afganistán, Bangladesh, Bhután, Brunei, Camboya, China, Fiji, Hong Kong (China), India, Corea (República Democrática de), Filipinas, Indonesia, Islas Salomón, Macao (China), Malasia, Maldivas (República de), Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistán, Papua Nueva Guinea, República de Corea, República Democrática Popular Lao, República Islámica del Irán, Singapur, Sri Lanka, Tailandia, Timor-Leste, Viet Nam
América Latina y el Caribe	Antillas Neerlandesas, Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia (Estado Plurinacional de), Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tabago, Uruguay, Venezuela (República Bolivariana de)
Oriente Medio	Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Iraq, Jordania, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, República Árabe Siria, Ribera Occidental y Gaza, Yemen
África	Argelia, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camerún, Cabo Verde, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, Egipto, Eritrea, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Guinea Ecuatorial, Kenya, Lesotho, Liberia, Libia, Madagascar, Malawi, Malí, Mauricio, Mauritania, Marruecos, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, República Centroafricana, República Democrática del Congo, República Unida de Tanzania, Reunión, Rwanda, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, Togo, Túnez, Uganda, Zambia, Zimbabue

Cobertura de los países por región y estimaciones mundiales

Cuadro A4 Cobertura de la Base de datos sobre los salarios en el mundo, 2015 (porcentaje)

Grupo regional	Cobertura en el país	Cobertura de empleo	Cobertura aproximada de la masa salarial
África	46,3	63,6	71,9
América	68,6	97,9	98,9
Asia y el Pacífico	64,1	98,9	99,7
Estados Árabes	75,0	74,4	89,4
Europa y Asia Central	98,0	100,0	100,0
Mundo	69,6	95,4	97,9

Nota: La cobertura de países se refiere al número de países sobre los que se obtuvieron datos, como porcentaje de todos los países de la región; la cobertura de asalariados se refiere al número de asalariados de los países sobre los que se dispone de datos, como porcentaje de todos los asalariados de la región (a 2015). La cobertura aproximada del total salarial se estima a partir del supuesto de que los niveles salariales varían entre los países en consonancia con la productividad laboral (es decir, el PIB por persona empleada, a 2015), y en 2007 se expresa en PPA en dólares de los Estados Unidos.

Cuadro A5 Cobertura de la Base de datos sobre los salarios en el mundo, 2007-2015 (porcentaje)

Grupo regional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
África	56,0	56,2	56,3	56,7	71,4	69,9	68,4	66,6	30,9
América	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	97,3	96,0
Asia y el Pacífico	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	92,3	88,8	88,5
Estados Árabes	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	54,6	49,4
Europa y Asia Central	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	92,0
Mundo	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	93,9	91,9	87,6

Nota: Para obtener más información sobre la estimación de la cobertura, véase el texto de la parte I. Solo se computan como cubiertos los países respecto de los cuales se dispone de una observación real, provenga ésta de una fuente primaria o secundaria. Los países se ponderan sobre la base del número de empleados, por la productividad media. Todo el método se explica en el anexo I.

Selección de los datos y los países de la parte II

La parte II incluye estimaciones basadas en una selección de países. Los datos de Europa –en particular, los datos de 22 economías de Europa– proporcionan estimaciones que representan a las economías desarrolladas. Los países emergentes y de ingresos bajos están representados en función de la disponibilidad de datos, según se explica más adelante.

Datos que representan las estimaciones correspondientes a las economías desarrolladas

Todas las estimaciones de la parte II que reflejan información sobre las economías avanzadas se basan en la Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios (ESES) de Eurostat. La ESES es una serie armonizada de datos emparejados sobre los empleadores y los empleados que cubre a los Estados miembros de la Unión Europea, los países candidatos a convertirse en Estados miembros de la UE y las economías de la Asociación Europea de Libre Comercio (AELC). Para el análisis de este caso se recibieron datos que cubren a 22 países: Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia.

En conjunto, los 22 países arrojan información sobre 1,1 millones de empresas sobre la base de un criterio de selección que excluye a las microempresas (es decir, empresas con menos de 10 empleados). Por lo tanto, la muestra es representativa de empresas pequeñas, medianas y grandes, por ubicación y sector económico, este último, según la definición de la NACE Rev.2. A partir de estas empresas, los datos proporcionan información real detallada sobre los 22,4 millones de personas que representan a 308,2 millones de asalariados de estos 22 países. La representatividad de la población se basa en la ponderación de la frecuencia, facilitada por Eurostat en la serie de datos, por lo cual las muestras son representativas de los asalariados de cada país, y también de la estructura salarial global en Europa³⁵. Hasta el momento, los datos se refieren a 2002, 2006 y 2010. Se han utilizados los datos correspondientes a todos estos años, y las cuantías monetarias (en euros) se han convertido a valores reales utilizando 2010 como año base.

La finalidad de la serie de datos es proporcionar datos armonizados comparables sobre la relación entre los salarios y las remuneraciones, el perfil de las personas (edad, sexo), la dotación de las personas en el mercado laboral (antigüedad, educación, competencias profesionales, horas trabajadas y condición de empleado

a tiempo completo, fórmulas contractuales y fuente de ingresos – contrato, horas extraordinarias o primas) y las características de la empresa (sector económico según la NACE Rev.2; tamaño, clasificadas como pequeñas, medianas o grandes; tamaño real de la empresa; tipo de convenio colectivo sobre la remuneración suscrito por la empresa; tipo de control del capital, público o privado).

Las oficinas nacionales de estadística de cada país son responsables de seleccionar la muestra, y de elaborar y dar efectividad al cuestionario. Los países de la Unión Europea están obligados a suministrar las variables a Eurostat (Reglamento CE N.º 530/1999 del Consejo de la Unión Europea), lo que equivale a que el nivel de falta de respuesta es insignificante, y a que la calidad de los datos es sumamente alta y comparable entre países. En buena medida, gracias a ello se pueden facilitar estimaciones respecto de las cuales no es preciso interpretar los resultados utilizando intervalos de confianza.

Habida cuenta de la representatividad de los datos y de su cobertura de todas las personas asalariadas a partir de los 14 años de edad, no se ha aplicado ningún criterio concreto para seleccionar las muestras. Por lo tanto, todos los puntos de la muestra se incluyen en el análisis.

Puesto que la serie de datos arroja información tanto sobre las personas asalariadas como sobre los empleadores (empresas), se puede estimar con precisión la distribución salarial de cada economía (y la del conjunto de los 22 países), la distribución salarial entre establecimientos en cada economía (y en los 22 países) y la estructura salarial (promedio y varianza) entre establecimientos y en su interior³⁶.

Datos que representan las estimaciones correspondientes a las economías emergentes y de ingresos bajos

Puesto que no se dispone de datos emparejados entre empleadores y empleados en relación con la mayor parte de los países, se han utilizado distintas series de datos para cubrir las estimaciones de los países emergentes y de ingresos bajos, que son comparables a las procedentes de la ESES. En particular, para suministrar las estimaciones de la distribución salarial desde el punto de vista de las personas y de la población se han utilizado encuestas de población activa y/o encuestas de hogares; para proporcionar estimaciones sobre la distribución de los ingresos medios a nivel de las empresas se han utilizado encuestas independientes del ámbito de las empresas, en las que se define el salario medio de cada empresa, y no el de las personas en la empresa. A continuación se definen cada una de las series.

Encuestas de población activa y/o encuestas de hogares utilizadas para estimar la distribución salarial de las personas

En el caso de la **Argentina**, se utiliza la Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Esta encuesta incluye las características demográficas y socioeconómicas de la población, y guarda relación con la población activa. La realización de esta encuesta corre por cuenta del INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). Para el análisis se utilizaron datos correspondientes a 2012. Se dispone de microdatos sobre 31 zonas urbanas (aglomerados urbanos).

Por lo que respecta al **Brasil**, se utilizan microdatos procedentes de dos encuestas: la Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) y la Pesquisa Mensal de Emprego (PME). El Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) se encarga de las dos encuestas. Se utilizan los datos correspondientes a 2012.

En el caso de **Chile**, se utilizan datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), que se realiza cada dos o tres años. Los datos utilizados corresponden a 2011.

Los datos de **China** proceden del Proyecto sobre la Renta de los Hogares de China (CHIP), y corresponde a los datos de 2009. La encuesta es representativa del ámbito nacional y las muestras se extrajeron al azar de la encuesta anual de la renta de los hogares, de mayor alcance, realizada por la Oficina Nacional de Estadísticas. Estas encuestas se realizan para estimar los salarios, el empleo, el consumo y las cuestiones económicas conexas, tanto de las zonas rurales como urbanas de China.

El análisis correspondiente a la **India** se basa en la Encuesta de Empleo y Desempleo (EUS) realizada por la Oficina Nacional de Encuestas por Muestreo (NSSO) de la India, y cubre a los Estados más importantes de la India. Para el análisis se ha tenido en cuenta la así llamada «serie» (o año) 68.^a (julio de 2011-junio de 2012).

Las estadísticas de **Indonesia** se basan en la encuesta nacional de población activa (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Esta proporciona la base de cálculo de todas las estadísticas relacionadas con el empleo, los salarios, los ingresos procedentes del empleo independiente y la renta de las familias procedente del empleo. Para el análisis se tuvo en cuenta el año 2009.

En el caso de **México**, se utiliza la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Se utilizaron los datos correspondientes al último trimestre de 2014.

Los datos sobre el **Perú** proceden de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO). Esta encuesta, realizada por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), es de alcance nacional y se realiza desde 1995. Se utilizan datos correspondientes a 2012.

En cuanto a la **Federación de Rusia**, el análisis se basó en la Encuesta Longitudinal de Seguimiento de Rusia (RLMS-HSE)³⁷. A cargo de la RLMS-HSE está la Escuela Superior de Ciencias Económicas, y ZAO «Demoscope», en colaboración con el Carolina Population Center, Universidad de Carolina del Norte, ubicada en Chapel Hill (Estados Unidos), y el Instituto de Sociología de la Academia de Ciencias de Rusia. La RLMS-HSE es representativa de todo el ámbito nacional, y se utiliza porque ninguna de las encuestas oficiales periódicas contiene información sobre los salarios o sobre la renta de los hogares. Gorodnichenko y sus colaboradores llegan a la conclusión de que «la RLMS parece ser una fuente de datos fiable para examinar las tendencias de la desigualdad de los resultados del mercado de trabajo, los ingresos declarados, [y] el consumo, si bien se ha de hacer la salvedad habitual del faltante de declaraciones y de representación de los sumamente ricos» (Gorodnichenko, Sabirianova y Stolyarov, 2010, pág. 13). En algunas publicaciones sobre desigualdad y pobreza el Banco Mundial también prefiere la RLMS a las fuentes de datos oficiales (por ejemplo, Banco Mundial, 1999).

Por lo que respecta a **Sudáfrica**, se utilizan distintas series de datos para los indicadores del mercado de trabajo y de la renta de los hogares, pues no hay

ninguna encuesta representativa del país para los periodos pertinentes que incluya información suficiente y detallada sobre todas las variables. Para el último trimestre de 2013 se utiliza la encuesta de población activa.

En el caso del *Uruguay*, la Encuesta Continua de Hogares, responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística (INE), se utiliza con respecto a 2012.

Los datos de *Viet Nam* provienen de la Encuesta del Nivel de Vida de los Hogares (HLSS) para 2010.

Encuestas en el ámbito de las empresas para estimar la distribución salarial de las personas

Se suministran estimaciones sobre Chile, China, Indonesia, Sudáfrica y Viet Nam.

Los datos de *Chile* proceden de la Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE), una encuesta representativa de empresas pequeñas, medianas y grandes cuya muestra abarca alrededor del 2 por ciento de los establecimientos registrados de Chile. La serie de datos incluye información sobre los salarios e información sobre los ingresos de los establecimientos. Se utilizan aquí los datos de 2012, seleccionando el último trimestre del año únicamente.

Los datos de *China* se basan en la Encuesta de Empresas de China, que abarca todas las empresas privadas y de propiedad del Estado de los sectores de la manufactura y de servicios cuyos ingresos anuales superan los 500 millones de renminbis. En general, las series de datos cubren un 91 por ciento de la producción industrial de China y el 71 por ciento de la población activa del sector industrial del país. Las estimaciones se basan en los datos recogidos en 2012.

La serie de datos de *Indonesia* proceden de la Encuesta Anual de los Sectores de Indonesia, de la que se ocupa el Organismo Central de Estadística del país y cuyos criterios de muestreo se basan en la selección de empresas grandes y medianas del sector de la manufactura. La selección dota de representatividad a la población, sin que sea necesario realizar ponderaciones de la muestra. En las estimaciones se utilizaron los datos anuales correspondientes a 2013.

Los datos de *Sudáfrica* proceden de la Encuesta de Empleadores de Sudáfrica (SESE). Se trata de una encuesta de dos entrevistas, en las que los hogares que declaran ser propietarios de una empresa (en la primera entrevista) se someten a otro cuestionario con una serie de preguntas específicas para las empresas. Los datos incluyen información de trabajadores independientes que ha sido retirada de la muestra. En general, la encuesta no es necesariamente representativa de las empresas de Sudáfrica y es probable que la representación de las empresas corresponda a la economía informal. En las estimaciones se utilizaron los datos anuales correspondientes a 2013.

Los datos de *Viet Nam* proceden de la Encuesta de Empresas de Viet Nam (VES), una encuesta de empresas realizada de modo anual por la Oficina de Estadística del país. Se trata de una muestra representativa de todo el país y de todos los sectores de la economía conforme a la clasificación de la NACE. En las estimaciones se utilizaron los datos anuales correspondientes a 2011.

Descomposición de la varianza

Consideremos que $w_{i,j}$ son los ingresos de la persona i th en la población que trabaja en el establecimiento j th. Las personas y los establecimientos son representativos de sus respectivas poblaciones. Consideremos que w_j es el salario medio pagado en el establecimiento $j=1, \dots, J$ y que \bar{w} es el salario medio de la población (es decir, $\bar{w} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j w_{i,j}$, donde $i=1, \dots, N$). Definimos la identidad siguiente:

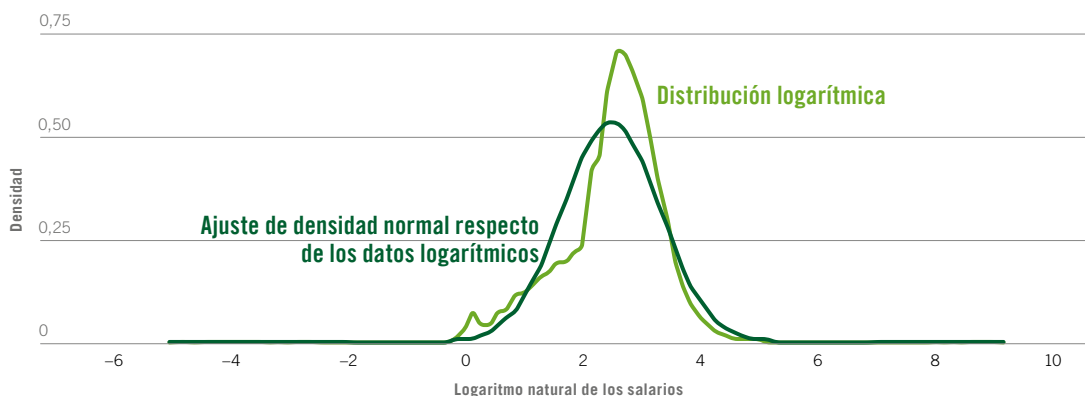
$$w_{i,j} \equiv \bar{w} + (w_j - \bar{w}) + (w_{i,j} - w_j) \quad (1)$$

Al restar \bar{w} de ambos lados en (1) y tomar la varianza, se consigue la expresión siguiente:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - \bar{w})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - w_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{donde } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(w_{i,j})}_{\text{Varianza total entre personas}} &= \underbrace{\text{var}(w_j, \bar{w})}_{\text{Dispersión entre establecimientos y personas de la población}} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(w_{i,j} | i \in j)}_{\text{Suma de la dispersión en el interior de los establecimientos, ponderada por la proporción de cada establecimiento de la población de asalariados}} \end{aligned} \quad (2)^{38}$$

Para descomponer la varianza es preciso estimar la varianza del salario por hora en las diferentes ubicaciones de la distribución salarial, y entre personas y establecimientos. Los datos muestran que la distribución de los salarios por hora, en niveles, tiene una cola derecha muy prolongada y, por lo tanto, la variable (en niveles) no puede ser presentada por una distribución gaussiana. En consecuencia, no podemos aplicar la descomposición de la varianza de (2) a los niveles de la distribución del salario por hora. En él se observa que el logaritmo natural de la variable tiene una distribución normal; así pues, es posible aplicar la descomposición de la varianza a la variable $\ln(w)$ asumiendo que $\ln(w) \sim N(\mu_w, \sigma_w^2)$, para conseguir las expresiones $\hat{\mu}_w = \frac{1}{n} \sum \ln(w)$ y $\sigma_w^2 = \frac{1}{n} \sum (w - \bar{w})^2$.

El cuadro 4 de la parte II presenta estimaciones de la varianza total en euros; se basan en la transformación dada por la media y la varianza de la distribución exponencial, esto es, $w \sim f(\eta, \nu)$, donde $\eta = e^{(\mu + 0.5\sigma^2)}$ y $\nu = e^{(2(\mu + \sigma^2))} - e^{(2\mu + \sigma^2)}$. La misma transformación no puede aplicarse al valor de sus componentes, pues la descomposición de ν de los componentes no es la misma que la expresada en (2).

Gráfico A2 Distribución logarítmica normal de los salarios por hora

Nota: Estimaciones de la OIT. Las dos funciones muestran la probabilidad relativa de la variable aleatoria «salarios», donde estos últimos se presentan en el eje horizontal en una escala logarítmica. La «distribución logarítmica» muestra la distribución salarial (logarítmica) empírica kernel. El ajuste de densidad normal respecto de los datos logarítmicos muestra el resultado de ajustar una distribución normal con la media y la desviación estándar del logaritmo natural de los salarios.

Las estimaciones del cuadro 4 de la parte II muestran un término al que se denomina «el residual». El hecho es que la descomposición expuesta en (2) no aísla la *varianza entre establecimientos*; esto, es, no identifica $(1/J)\sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2$, elemento que permitiría comparar la remuneración media del establecimiento (w_j) con la remuneración media entre establecimientos en la población de establecimientos; es decir, $\bar{w}_j = (1/J)\sum_j w_j$. A ello se debe que no sea exacto considerar el primer término ubicado a la derecha en (2) como medida de la variación entre establecimientos, y que decididamente no se correspondería con el análisis realizado en la parte II. Por ejemplo, cuando el salario medio entre países (\bar{w}_j) es superior a la media entre personas (\bar{w}) –tal como es el caso en nuestras estimaciones, y tal lo descrito en nuestra población–, la utilización del primer término en (2) constituye una sobreestimación de la varianza entre establecimientos. La discrepancia entre el primer término, ubicado en (2) al lado derecho, con las medidas reales de la varianza entre establecimientos se debe a que la varianza en los establecimientos y la varianza entre establecimientos provienen de dos distribuciones distintas, cada una de las cuales está definida por poblaciones diferentes (una de empresas; la otra, de personas). Lo que se busca es estimar la varianza «entre» y «en» los establecimientos. Por lo tanto, se estima una modificación de (2) que puede interpretarse del modo siguiente:

$$\text{var}(w_{i,j}) = (1/J)\sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ (1/N(j))\sum_{i \in j} (w_{i,j} - w_j)^2 \right\} + \text{el residual} \quad (3)$$

En el cuadro 4 se aprecian las estimaciones ubicadas en el lado izquierdo de (2), en la primera columna, y tres componentes ubicados en el lado derecho de (2) en las columnas siguientes.

La interpretación de la varianza expuesta en euros en el cuadro 4 podría ser la siguiente: en 2010, la variación de los salarios por hora entre los asalariados implica que el 68 por ciento de la población se sitúa en alrededor de ± 8 euros de

la media, o que el 95 por ciento se sitúa en alrededor de ± 16 euros de la media. No obstante, en ausencia de la desigualdad salarial en las empresas –o si la desigualdad salarial fuera inferior a la estimada en la muestra–, la varianza global sería aproximadamente un 40 por ciento inferior, de modo que una fracción significativa ubicada por encima de la referencia del 68 por ciento correspondería al intervalo de ± 8 euros de la media. Se trata de una aproximación que permite proporcionar una interpretación significativa del valor 65 euros. La desviación estándar es la raíz cuadrada de 65 euros, es decir, 8,1 euros. En la distribución normal, alrededor del 68 por ciento de la población se sitúa en alrededor de más/menos una desviación estándar de la media, mientras que el 95 por ciento se sitúa en alrededor de más/menos dos desviaciones estándar de la media.

Parte I. Principales tendencias de los salarios

1. Cabe señalar que aparentemente muchos países están teniendo dificultades para medir la inflación; en la UE, por ejemplo, hay diferencias significativas entre el índice de precios al consumidor (IPC) y los deflatores aplicados al gasto en consumo final en las cuentas nacionales. Ello plantea interrogantes sobre la exactitud de las mediciones del IPC.
2. Las tasas de desempleo proceden de la base de datos del FMI *World Economic Outlook*.
3. El salario medio se ha adoptado como «indicador de trabajo decente» de la OIT (OIT, 2012b).
4. El G-20 abarca: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Estados Unidos, Federación de Rusia, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, República de Corea, Sudáfrica, Turquía y la Unión Europea.
5. El porcentaje del PIB mundial se calcula como la suma del PIB de los 19 países miembros del G-20 (el 20.º miembro es la UE) como proporción del PIB mundial, sobre la base de la paridad de poder adquisitivo (PPA), según la estimación de FMI, 2016a. Los cálculos de la proporción del total de asalariados se basan en OIT, 2015b.
6. Cabe señalar que las estimaciones del crecimiento salarial de esta región difieren significativamente de los datos presentados en ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios*, debido a que la región ahora incluye a países desarrollados de Asia como el Japón y la República de Corea.
7. El factor de conversión de paridad de poder adquisitivo (PPA) es la cantidad de unidades de la moneda de un país necesarias para adquirir en el mercado interno una cantidad equivalente de bienes y servicios a la que se compraría por 1 dólar estadounidense en los Estados Unidos. Este factor de conversión se aplica al consumo privado (es decir, el gasto en consumo final de los hogares). En el caso de la mayor parte de las economías, las cuantías en PPA se extrapolan de las estimaciones de referencia de 2011 del Programa de Comparación Internacional (PCI), o se imputan utilizando un modelo estadístico basado en el IPC de 2011. Por lo que respecta a las 47 economías de ingresos altos y de ingresos medianos altos, los factores de conversión provienen de Eurostat y de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).
8. También es cierto que la desviación estándar ha descendido del 0,091 al 0,075, y que este descenso se debe a la reducción de la distribución desde la parte superior: los países en donde se ha registrado una reducción de la desigualdad (en particular en América Latina) han contribuido a reducir las diferencias en la desigualdad mundial, pese a que, a escala mundial, la desigualdad ha aumentado.

Parte II. La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

9. Véase, por ejemplo, el examen de la bibliografía en Blau y Kahn, 2009.
10. Según Mortensen, el perfil personal de los trabajadores solo explica hasta un 30 por ciento de la variación de los salarios (Mortensen, 2005, citado en Lane, 2009).
11. La ESES es una encuesta que empareja datos de empleadores y asalariados, e incluye información detallada sobre las empresas y sobre sus empleados. Nuestros datos abarcan los años 2002, 2006 y 2010, si bien no se trata de una estructura de panel: cada año proporciona una sección transversal representativa de ese año determinado, pero las observaciones no pueden vincularse entre periodos. En total, nuestros datos proporcionan información sobre 22,4 millones de personas que en conjunto representan a 308,2 millones de asalariados en Europa. Los datos de estos últimos proceden de 1,02 millones de empresas encuestadas que han sido seleccionadas porque emplean a 10 o más personas a sueldo. De la encuesta se excluye a las microempresas.
12. Cabe señalar que los datos no son estrictamente comparables entre países, pues en ellos han influido los métodos de la encuesta y las tasas de no respuesta. También se sabe que las encuestas de hogares, sobre las que se fundamentan nuestros datos en el caso de las economías emergentes, suelen ser inexactos al estimar los valores extremos, pues quienes perciben los salarios de máximo nivel son reticentes a revelar la cuantía real de su salario.
13. El documento de Lazear (1993) fue uno de los primeros sobre el tema, pero se basaba en un único establecimiento. Posteriormente se redactaron otros documentos en los que solo se estudiaba un establecimiento (por ejemplo, Baker, Gibbs y Holmstrom, 1994), y no fue sino hasta 2004 que comenzaron a aparecer estudios que analizaban varias empresas en un momento determinado (por ejemplo, Lazear y Oyer, 2004). La primera obra sobre el tema, basada en estudios de casos de diferentes países y diferentes series de datos, y publicada por Lazear y Shaw (2009), constituye una de las publicaciones fundamentales sobre el análisis de datos emparejados de los empleados y del empleador en una selección de economías.
14. La máxima y la mínima no se refiere a las personas con mayor y con menor remuneración de cada percentil, sino a la media de los salarios mínimo y máximo pagados en las empresas de un percentil determinado.
15. Utilizando como base la Recomendación de la UE 2003/361, se definen tres categorías de empresas: pequeñas (entre 10 y 49 empleados), medianas (entre 50 y 249 empleados) y grandes (250 o más empleados). La serie de datos de la ESES no incluye las microempresas (es decir, aquellas que tienen menos de 10 empleados). La proporción de empleo de las microempresas (en la zona de la UE) no es desdeñable y representa un 29 por ciento del total de asalariados del sector no financiero que trabajan en empresas de esta categoría (Eurostat, 2015). El porcentaje varía por país; los más elevados se registran en las economías de Europa meridional (por ejemplo, en Grecia, con alrededor del 40 por

ciento), y los más bajos, en las economías nórdicas y anglosajonas (por ejemplo, inferiores al 20 por ciento en Luxemburgo y Reino Unido). Sin embargo, y procurando que se comprenda mejor la contribución de la desigualdad salarial en y entre las empresas a la desigualdad total, cabe recalcar que, en el caso de las microempresas, la contribución de la desigualdad en las empresas seguramente reviste menos importancia, pero que, de haberlas incluido, sí hubieran influido en la medida de la desigualdad entre las empresas. Esta cuestión merece mayor investigación y no puede abarcarse en el presente informe.

16. Para conocer uno de los primeros ejemplos publicados de este método en concreto para analizar la desigualdad salarial en las empresas desde la perspectiva de la desigualdad salarial total, véase Song *et al.*, 2015.
17. Estas cuantías se basan en estimaciones de las líneas correspondientes a las empresas y a las personas utilizando valores absolutos, mientras que los trazos del gráfico 48 son logaritmos. Los exponenciales de los logaritmos (los exponenciales de los valores de las líneas expuestas en el gráfico 48) siempre constituyen una aproximación sumamente acertada de los valores absolutos. En el texto se prefiere realizar los comentarios utilizando valores absolutos, para que el texto y la exposición empírica sean exactos y fieles a la distribución no escalonada, mientras que la escala logarítmica del gráfico ofrece una ilustración visual clara, contrayendo la distancia vertical entre los extremos.
18. Se podría calcular la desigualdad salarial por razón de género en cada empresa y promediarla con respecto a la de las empresas de la misma categoría de percentil de la distribución de los salarios por hora. Sin embargo, ello eliminaría alrededor del 25 por ciento de los asalariados ubicados en empresas en las que se observan solo trabajadores de sexo masculino o de sexo femenino exclusivamente. En un ejercicio aparte se ha calculado la misma estimación que la del gráfico 53 suprimiendo ese 25 por ciento, y las conclusiones basadas en la misma muestra permanecen intactas.

Parte III. Resumen y conclusiones

19. Véase la dirección <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.
20. Véase Hayter, 2015.
21. El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1948 (núm. 98), y el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).
22. Véase la iniciativa ACT en la dirección <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

Anexo I

23. Antes denominado Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL).
24. Informe encargado por la OIT: Mehran, 2010. Exámenes inter pares: Tillé, 2010; Jeong y Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
25. La aspiración de lograr la mayor cobertura posible se corresponde con la idea de que el trabajo decente y, por lo tanto, las ganancias en cantidad suficiente son una preocupación de todos los trabajadores, y los indicadores estadísticos deben incluir a todos aquellos para quienes un indicador es pertinente. Véase OIT, 2008b.
26. Se utiliza como base el Índice de Precios al Consumidor (IPC) de cada país, publicado por el FMI. Cuando nuestros homólogos en los países facilitan expresamente una serie estadística sobre el salario real, se utiliza esta en lugar de la serie nominal deflactada por el IPC del FMI.
27. El universo de este análisis incluye a todos los países y territorios sobre los que en el Modelo de Tendencias Mundiales del Empleo (modelo GET) se dispone de datos sobre empleo y, por lo tanto, se excluye a algunos países y territorios pequeños (por ejemplo, la Santa Sede y las Islas Anglonormandas) que no tienen una influencia apreciable en las tendencias de alcance mundial o regional.
28. Ello concuerda con la metodología estándar de las encuestas, en la que por regla general se utiliza un marco basado en modelos para los elementos sin respuesta, mientras que en el caso de no respuesta en cuestionarios se utiliza un marco basado en el plan de muestreo.
29. Para un análisis del problema de datos faltantes, véase también OIT, 2010b, pág. 8.
30. Una especificación alternativa con el PIB per cápita y el tamaño de la población produjo resultados muy similares.
31. Los datos sobre el número de personas empleadas y el número de asalariados proceden de los KILM (OIT, 2015b), y los datos sobre el PIB en 2005, en PPA en dólares de los Estados Unidos, de los Indicadores de Desarrollo Mundial del Banco Mundial.
32. La estimación, \hat{n}_h , del número de asalariados en la región h se obtiene multiplicando la cantidad de asalariados en los países de la región sobre los que se dispone de datos sobre salarios por la ponderación no calibrada y , seguidamente, se suma en toda la región.
33. Véase, por ejemplo, el trabajo realizado principalmente en relación con los países industrializados por el programa International Labor Comparisons, de la Oficina de Estadísticas de los Estados Unidos (<http://www.bls.gov/fls/>). Puesto que en este caso no se comparan los niveles, sino que la atención se centra en la variación en el tiempo en cada país, la necesidad de datos es menos imperiosa.

34. Véase también en OIT, 2008b, pág. 15, la relación entre los niveles salariales y el PIB per cápita. Ello no obstante, la evolución de los salarios puede no coincidir con las tendencias de la productividad laboral a corto y a mediano plazo.

Anexo IV

35. Según Eurostat, los 22 países de esta serie de datos representan a unos 500 millones de personas de una región en la que aproximadamente el 85 por ciento están en edad de trabajar, y, de ellas, un 75 por ciento participa activamente en actividades del mercado de trabajo. En consecuencia, la representatividad de los datos es relativamente precisa cuando se utiliza la ponderación de la frecuencia. El uso de estas ponderaciones se aplica a escala de los países, pero también para ponderar la representatividad de cada país en la muestra, para poder obtener estimaciones de los 22 países.
36. Para mayor información, véase la dirección <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
37. Véase la dirección <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

Anexo V

38. La covarianza de la expresión (2) es $2 \times \sum_j \sum_i (w_j - \bar{w})(w_{i,j} - w_j)$, donde la suma $\sum_j \sum_i (w_{i,j} - w_j)$ también puede expresarse como $\sum_j (N(j) \times w_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i w_{i,j})$, que es igual a cero; se obtiene por construcción, ya que (1) es una identidad.

Bibliografía

- Abowd, J.; Creedy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, documento de trabajo (marzo) (Nueva York, NY, Cornell University Department of Economics), inédito.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. «Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington», en J. Haltiwanger *et al.* (directores): *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), págs. 3-24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. «High wage workers and high wage firms», *Econometrica*, vol. 67, núm. 2, págs. 251-333.
- Adler, M.; Schmid, K.D. 2012. «Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008», *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlín, vol. 133, núm. 2, págs. 121-132.
- AFEP (Association Française des Entreprises Privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (París, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d'entreprises des sociétés cotées* (París, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Seúl, Instituto de Estudios Laborales de Corea).
- Álvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, inédito.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. «High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?», *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, vol. 171, núm. 3, págs. 673-697.
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers N° 379, mayo (Bruselas, Comisión Europea).
- Azevedo, J.P.; Inchaust, G.; Sanfelice, V. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, Banco Mundial).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. «The internal economics of the firm: Evidence from personnel data», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, núm. 4, págs. 881-919.

- Banco Mundial. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor. Volume I: Main report* (Washington, DC).
- . 2012. «Panorama general», *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo* (Washington, DC), págs. 2-45.
- . 2016. *La pobreza y la prosperidad compartida 2016: Abordar la desigualdad*, informe completo en inglés y «Panorama general» en español (Washington, DC).
- Barth, E.; Moene, K.O.; Willumsen, F. 2014. «The Scandinavian model: An interpretation», *Journal of Public Economics*, vol. 117, C, págs. 60-72.
- ; Bryson, A.; Davis, J.C.; Freeman, R. 2016. «It's where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.», *Journal of Labor Economics*, vol. 34, núm. 2, págs. S67-S97.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; Wolfson, P. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Ginebra, OIT).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Betcherman, G. 2015. «Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?», *World Bank Research Observer*, vol. 30, núm. 1, págs. 124-153.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. «Understanding international differences in the gender pay gap», *Journal of Labor Economics*, vol. 21, núm. 1, págs. 106-144.
- ; Kahn, L.M. 2009. «Inequality and earnings distribution», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), págs. 177-204.
- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, inédito.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. «Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations», *American Economic Review*, vol. 82, núm. 3, págs. 371-392.
- Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Disponible en <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf>.
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper No. 21403, julio (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. «Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 128, núm. 3, págs. 967-1015.

- Dar, A.; Tzannatos, Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, Banco Mundial).
- D'Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, EUR 26488 EN (Centro Común de Investigación de la Comisión Europea, JRC).
- Doucouliafos, H.; Stanley, T.D. 2009. «Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, págs. 406-426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R.S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, capítulo 5, decimoprimer edición (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D.S. 2001. «Independence within Hyundai», *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, vol. 22, núm. 4 (Winter), págs. 709 y ss.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, inédito.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14.^a edición.
- Eurostat. 2015. «9 out of 10 enterprises in Europe employ fewer than 10 persons», comunicado de prensa 201/2015, noviembre.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2012. «Participación de la fuerza laboral en Europa y en Estados Unidos durante y después de la Gran Recesión», *Perspectivas de la Economía Mundial: Reanudación del crecimiento, peligros persistentes*, abril (Washington, DC), págs. 42-43.
- . 2016a. *Perspectivas de la Economía Mundial: Crecimiento demasiado lento por demasiado tiempo*, abril (Washington, DC).
- . 2016b. *Perspectivas de la Economía Mundial: Demanda reprimida: síntomas y remedios*, octubre (Washington, DC).
- Fisher, I. 1933. «The debt–deflation theory of great depressions», *Econometrica*, vol. 1, núm. 4, págs. 337-357.
- Francese, M.; Mulas Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, IMF Working Paper, WP/15/244 (Washington, DC, FMI).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 2011/2004 (París, OCDE).
- Gollin, D. 2002. «Getting income shares right», *Journal of Political Economy*, vol. 110, núm. 2, págs. 458-474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: Evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).

- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Ginebra, OIT).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world: Evidence from a panel dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. «Unions and collective bargaining», en J. Berg (directora): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham y Ginebra, Edward Elgar Publishing y OIT).
- Heckman, J.J.; Lochner, L.J.; Todd, P.E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, inédito.
- Herr, H. 2009. «The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 33, núm. 5, págs. 949-965.
- . 2015. «Japan», en M.V. Klaveren, D. Gregory y T. Schulten (directores): *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), págs. 78-100.
- Hertz, T.; Winters, P.; De la O, A.P.; Quiñones, E.J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and gender*, ESA Working Paper No. 08-08.
- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. «Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data», *Journal of Labor Economics*, vol. 26, núm. 2, págs. 247-285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. «Labor's declining share of income and rising inequality», *Economic Commentary*, núm. 2012-13, 25 de septiembre (Cleveland, OH, Banco de la Reserva Federal de Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Montreal y Washington, DC, HEC Montreal y George Washington University).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. «The global decline of the labor share», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, núm. 1, págs. 61-103.
- Katz, L.F.; Revenga, A.L. 1989. «Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan», *Journal of the Japanese and International Economies*, vol. 3, núm. 4, págs. 522-553.
- Krueger, A. 1999. «Measuring labor's share», *American Economic Review*, vol. 89, núm. 2, págs. 45-51.
- ; Summers, L.H., 1988. «Efficiency wages and the inter-industry wage structure», *Econometrica*, vol. 56, núm. 2, págs. 259-293.

- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, Grupo del Banco Mundial).
- Kuroda, H. 2014. «Deflation, the labor market, and QQE», observaciones expuestas en el Simposio sobre Política Económica celebrado por el Banco de la Reserva Federal de Kansas, agosto.
- Lane, J. 2009. «Inequality and the labor market: Employers», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), págs. 204-230.
- Lazear, E.P. 1993. «The economics of professional etiquette: Discussion», *American Economic Review*, vol. 83, núm. 2, mayo, pág. 44.
- ; Oyer, P. 2004. «Internal and external labor markets: A personnel economics approach», *Labour Economics*, vol. 11, núm. 5, págs. 527-554.
- ; Shaw, K.L. 2007. «Personnel economics: The economist's view of human resources», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 21, núm. 4, págs. 91-114.
- ; — (directores). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), especialmente «Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms», págs. 1-58.
- ; —; Stanton, C.T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 16-128, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. «Empleo de baja remuneración: una perspectiva mundial», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 131, núm. 3, págs. 153-169.
- Lentz, R.; Mortensen, T.D. 2010. «Labor market models of worker and firm heterogeneity», *Annual Review of Economics*, vol. 2, págs. 577-602.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. «Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 499-520.
- Lopes de Melo, R. 2015. *How firms affect wages: A structural decomposition*. Disponible en https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf.
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (Londres, Her Majesty's Stationery Office, HMSO).
- Lübker, M. 2007. «Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?», *Socio-Economic Review*, vol. 5, núm. 1, págs. 117-148.
- Machado, A.; Pérez Ribas, R. 2010. «Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions», *Journal of Development Studies*, vol. 46, núm. 9, págs. 1503-1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. «Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany», *Economics Letters*, vol. 79, núm. 3, junio, págs. 393-400.

- Maître, N.; Sobeck, K. De próxima publicación. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in Sudáfrica: Who should have a say on pay?* (Johannesburgo, Jacana).
- Maurizio, R.; Vázquez, G. 2016. «The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America», documento presentado ante el National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburgo, University of the Witwatersrand, 2-4 de febrero.
- May, T. 2016. Alocución ante la Conferencia del Partido Conservador del Reino Unido, 5 de octubre. Disponible en <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [27 de octubre de 2016].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeografiado (Ginebra, OIT).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (Nueva York, Oficina Nacional de Investigación Económica).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlín).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K.M.; Welch, F. 1992. «The structure of wages», *Quarterly Journal of Economics*, vol. 107, núm. 285, págs. 285-326.
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.V.; Kumar, K.B. 2014. «The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis», *Journal of Economic Surveys*, vol. 28, núm. 3, págs. 551-572.
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, y Londres, MIT Press).
- Nikkei Asian Review. 2016. «Corporate Japan embracing stock options for staffers», 16 de abril. Disponible en <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1>.
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (París).
- . 2011. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (París).
- . 2012. *Perspectivas del Empleo 2012* (París).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, mayo (París).
- . 2015b. *In it together: Why less inequality benefits all*. Existe un resumen en español titulado *Todos juntos: ¿Por qué reducir la desigualdad nos beneficia?* (París).

- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 1944. *Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (Declaración de Filadelfia)*, Conferencia Internacional del Trabajo, 26.^a reunión, Filadelfia, 10 de mayo de 1944. Disponible en http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID,P62_LANG_CODE:2453907,es:NO [25 de octubre de 2016].
- . 1966. *Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra*, adoptada por la 11.^a reunión de la Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1973. *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios*, adoptada por la 12.^a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1993. *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la 15.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 1998. *Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo*, adoptada por la 16.^a Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 2007. *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.^a reunión, Ginebra, junio de 2007. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/--emp_ent/documents/publication/wcms_114235.pdf [25 de octubre de 2016].
- . 2008a. *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, Ginebra, 10 de junio. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf [25 de octubre de 2016].
- . 2008b. *Informe Mundial sobre Salarios 2008/2009: Salario mínimo y negociación colectiva: hacia una política salarial coherente* (Ginebra).
- . 2010a. *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 de enero (Ginebra, Unidad de Tendencias del Empleo).
- . 2012a. *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra).
- . 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Ginebra). Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [25 de octubre de 2016].
- . 2014a. «Conclusión de la discusión acerca del Estudio General sobre los sistemas de salarios mínimos por la Comisión de Aplicación de Normas», Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.^a reunión, Ginebra, 2014 (Ginebra), pág. 53. Disponible en http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_320615.pdf [23 de octubre de 2016].

- . 2014b. *World Social Protection Report 2014/15* (Ginebra).
- . 2015a. *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra).
- . 2015b. *Indicadores Clave del Mercado de Trabajo*, novena edición (Ginebra).
- . 2015c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias en 2015*, informe completo en inglés y resumen en español (Ginebra).
- . 2015d. *Promoción de la negociación colectiva. Convenio núm. 154* (Ginebra).
- . 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, declaración de Guy Ryder, Director General de la OIT, ante el Comité Monetario y Financiero Internacional (CMFI) en la reunión anual de 2016 de Juntas de Gobernadores del Banco Mundial y el FMI, 6 de octubre. Disponible en http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm [25 de octubre de 2016].
- . 2016b. *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas*, informe completo en inglés y Presentación resumida en español (Ginebra).
- . 2016c. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Transformar el empleo para erradicar la pobreza* (Ginebra).
- . 2016d. *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo* (Ginebra).
- . 2017. *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2017*, informe completo en inglés y resumen en español (Ginebra).
- ; OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2015. *The labour share in G20 economies*, con contribuciones del FMI y el Grupo del Banco Mundial, informe preparado para el Grupo de Trabajo sobre Empleo del G-20, Antalya, Turquía, 26 y 27 de febrero.
- ONU (Naciones Unidas). 2016. *El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016: Transformar las economías para realizar los derechos* (Nueva York, NY, ONU Mujeres).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. «Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 299-317.
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. «Redistribution, inequality, and growth», IMF Staff Discussion Note SDN/14/02, febrero (Washington, DC, Fondo Monetario Internacional).
- Peetz, D. 2015. «Regulation distance, labour segmentation and gender gaps», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 345-362.
- Pew Research Center. 2014. «Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future». Disponible en <http://www.pewglobal.org/2014/10/09/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/>.
- Piketty, T. 2014. *Capital in the twenty-first century* (Cambridge, MA, y Londres, Harvard University Press).

- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. «Cumplimiento y cobertura del salario mínimo en países en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 3-4; número monográfico titulado *Empleo informal en la economía mundial. Subsistencia, infracción y elusión*, págs. 425-458.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke y Ginebra, Palgrave Macmillan y OIT).
- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top 1%: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 mayo (Washington, DC, Economic Policy Institute).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. «Calibration estimators in survey sampling?», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, núm. 418, págs. 376-382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. «From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 467-496.
- Song, J.; Price, D.J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; Von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper No. 21199, mayo (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, inédito.
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: échantillonnage et estimation en populations finies* (París, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the «Estimation of global wage trends: Methodological issues»*, mimeografiado (Neuchâtel, Instituto de Estadística, Universidad de Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041. Véase también un resumen en la dirección <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [25 de octubre de 2016].
- Ugarte, S.M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. «Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 497-535.
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Tendencias de la cobertura de la negociación colectiva: ¿estabilidad, erosión o declive?*, Relaciones Laborales y Negociación Colectiva, Nota Breve núm. 1, 29 de septiembre (Ginebra, OIT).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, inédito.

Bases de datos utilizadas

AMECO, Comisión Europea (Base de datos macroeconómicos anuales)

Eurostat, encuesta EU-SILC

Eurostat, ESES

OIT, Base de datos sobre los salarios en el mundo

ILOSTAT

Base de datos de la OCDE sobre los ingresos

Datos de libre acceso del Banco Mundial