



Organización  
Internacional  
del Trabajo

## Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015

Salarios y desigualdad de ingresos

# Informe mundial sobre salarios

# Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015

## Salarios y desigualdad de ingresos

### **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 la única agencia 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 2014/2015

Salarios y desigualdad de ingresos

---

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2015  
*Primera edición 2015*

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 [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@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](http://www.ifro.org) puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

---

*Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*

Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT, 2015

ISBN 978-92-2-328664-4 (impreso)

ISBN 978-92-2-328665-1 (PDF)

International Labour Office

salario / distribución del ingreso / diferencia del salario / política salarial / países desarrollados / países en desarrollo

13.07

También disponible en PDF en árabe: ISBN 978-92-2-628665-8; chino: ISBN 978-92-2-528665-9; francés: ISBN 978-92-2-228665-2; inglés: ISBN 978-92-2-128665-3; portugués: ISBN 978-92-2-828665-6; ruso: ISBN 978-92-2-428665-0.

También disponible en EPUB (Kindle y iBook) en español: ISBN 978-92-2-328666-8; francés: ISBN 978-92-2-228666-9; inglés: ISBN 978-92-2-128666-0.

*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 electrónicos de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolos a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones en nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

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-WEI-CORR-ATA-DISTR

## Prefacio

El *Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015* presenta las últimas tendencias del salario medio y un análisis del papel de los salarios en la desigualdad de la renta. La primera parte del informe muestra que el crecimiento salarial mundial en los últimos años se vio impulsado por las economías emergentes y las economías en desarrollo, donde el salario real ha ido en aumento desde 2007, si bien el crecimiento salarial se ha desacelerado en 2013 en comparación con 2012. En las economías desarrolladas, en general, los salarios permanecieron estancados en 2012 y 2013, y en varios países se mantuvieron por debajo de su nivel en 2007. Estas tendencias causan preocupación.

En el plano individual de los trabajadores y de las empresas, las repercusiones inmediatas de un nivel salarial superior o inferior son evidentes. A escala nacional, los efectos de un nivel salarial más alto o más bajo sobre la demanda agregada y el empleo son propios de cada contexto, y no pueden predecirse ni evaluarse sin tener en cuenta el nivel de los salarios en relación con la productividad, el grado de apertura del país que se examina y el volumen relativo de los diferentes componentes de la demanda agregada. En el ámbito internacional, si demasiados países aplican políticas de moderación salarial, es probable que los resultados sean negativos. En el clima actual, en el que la economía global corre el riesgo de volver a caer en una trampa de crecimiento bajo, sería deseable un mayor crecimiento salarial en los países cuyos salarios en el pasado quedaron a la zaga del crecimiento de la productividad. Según se demuestra en el informe, en algunos países, las políticas ya han comenzado a orientarse en esa dirección.

La segunda parte del informe aborda el papel de los salarios en la desigualdad de la renta. En los últimos años, el tema de la desigualdad ha captado mayor interés en todo el mundo, y hay más conciencia de que el aumento de la desigualdad no solo socava los objetivos de justicia social, sino que también puede acarrear consecuencias económicas adversas. Con la adopción en 2008 de la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa, los Miembros de la OIT renovaron el compromiso de perseguir políticas en materia de salarios y ganancias, diseñadas para que todos obtengan una parte justa de los frutos del progreso, y reconocieron que, para lograr un resultado equitativo para todos, se ha vuelto aun más necesario conseguir la cohesión social y luchar contra la pobreza y el aumento de las desigualdades.

En muchos países la distribución de los salarios y del empleo remunerado ha sido un determinante fundamental de las tendencias recientes de la desigualdad. Ello pone de manifiesto la importancia de las instituciones y las políticas del mercado laboral, en particular, del salario mínimo y de la negociación colectiva, que inciden en la distribución de la renta.

La disparidad salarial entre mujeres y hombres, y entre nacionales y migrantes, sigue siendo importante, y solo en parte se explica por las diferencias

de experiencia, educación, ocupación y demás características en el mercado de trabajo. Una forma concreta de avanzar hacia una mayor justicia social y menores desigualdades es aplicar políticas eficaces contra la discriminación, junto con otras políticas que traten las causas fundamentales de esas disparidades salariales.

El informe muestra además que los grupos de ingresos más bajos dependen excesivamente de las transferencias sociales o de ingresos procedentes del empleo independiente. En realidad, en casi todos los países, las fuentes de ingresos son más diversas en los extremos superior e inferior, que en la parte media de la distribución de la renta familiar, donde los hogares dependen en mucha mayor medida de los salarios. Ello ilustra la importancia de lograr coherencia entre las políticas salariales y la protección social, junto con la creación de empleo remunerado, para reducir la desigualdad.

Espero que, además del propio informe, el planteamiento aquí expuesto sea de utilidad para que los mandantes definan, en su propio contexto, la combinación apropiada de salarios, empleo, promoción de las empresas, protección social, y otras políticas, que más favorezca la articulación de un mayor crecimiento económico con menor desigualdad de los ingresos. También espero que el informe permita a los formuladores de políticas comprender la importancia de incluir los salarios como parte de las iniciativas internacionales para coordinar las políticas macroeconómicas y promover la justicia social.



Guy Ryder  
Director General de la OIT

# Índice

<b>Prefacio</b> .....	v
<b>Agradecimientos</b> .....	xiii
<b>Resumen</b> .....	xv

## Parte I. Principales tendencias de los salarios

---

<b>1</b> <b>Introducción</b> .....	1
<b>2</b> <b>Tendencias del crecimiento del salario medio en la economía mundial</b> .....	3
<b>3</b> <b>Economías desarrolladas</b> .....	6
3.1 Salario medio: variaciones entre los países .....	6
3.2 La productividad supera al crecimiento de los salarios en las economías desarrolladas .....	9
3.3 Participación de la renta del trabajo en los ingresos nacionales .....	11
<b>4</b> <b>Tendencias en las economías emergentes y las economías en desarrollo</b> .....	14
4.1 Mayor crecimiento salarial .....	14
4.2 La proporción de ingresos salariales puede descender incluso ante un crecimiento elevado de los salarios .....	16
<b>5</b> <b>¿Hacia una convergencia progresiva de los salarios medios?</b> .....	20

## Parte II. Los salarios y la desigualdad de la renta

---

<b>6</b> <b>Introducción: el rol de los salarios en la desigualdad de la renta familiar</b> ...	23
6.1 El contexto: desde 1980, aumento de la desigualdad a largo plazo en muchos países .....	23
6.2 La gama de respuestas de política ante la desigualdad .....	24
<b>7</b> <b>Diferentes tendencias recientes de desigualdad de la renta</b> .....	26
7.1 Medir la desigualdad «entre los extremos» y la desigualdad «en la clase media» .....	26
7.2 Economías desarrolladas: variedad de tendencias de desigualdad, en un entorno de ingresos en general estáticos o a la baja .....	28
7.3 Economías emergentes y economías en desarrollo: diversos niveles de las tendencias de desigualdad, en un entorno de ingresos en general al alza .....	29
<b>8</b> <b>La desigualdad: el papel de los salarios y del empleo remunerado</b> .....	32
8.1 Analizar el efecto de los salarios sobre las variaciones de la desigualdad .....	32
8.2 El efecto del mercado laboral: el efecto salario más el efecto empleo	33

8.3	Economías desarrolladas: las pérdidas de empleos y los recortes salariales como principales determinantes de las variaciones de la desigualdad .....	35
8.4	Economías emergentes y economías en desarrollo: importante papel del efecto del mercado laboral .....	37
<b>9</b>	<b>Vincular la desigualdad con las fuentes de ingresos .....</b>	<b>40</b>
9.1	Economías desarrolladas: desglosar las fuentes de ingresos .....	40
9.2	Economías emergentes y economías en desarrollo: un panorama diverso y en evolución .....	45
<b>10</b>	<b>Disparidad de los salarios: ¿qué trabajadores ganan menos que otros, y por qué? .....</b>	<b>50</b>
10.1	La disparidad salarial entre mujeres y hombres .....	51
10.2	La disparidad salarial de los trabajadores migrantes .....	57
10.3	La disparidad salarial correspondiente a la economía informal ....	61

### **Parte III. Respuestas de política para resolver el tema salarial y la desigualdad**

<b>11</b>	<b>Introducción: el desafío en materia política .....</b>	<b>65</b>
<b>12</b>	<b>Políticas del mercado laboral para resolver el tema salarial y la desigualdad (distribución primaria) .....</b>	<b>67</b>
12.1	El papel de los mecanismos como influencia directa sobre los salarios y la distribución salarial .....	67
12.2	El papel de las políticas y los mecanismos como influencia indirecta sobre los salarios y la distribución salarial .....	71
<b>13</b>	<b>Políticas fiscales para tratar el tema salarial y la desigualdad (distribución secundaria) .....</b>	<b>72</b>
13.1	El papel de los impuestos .....	72
13.2	El papel de la protección social y su relación con las políticas del mercado de trabajo .....	73
<b>14</b>	<b>Conclusión: combinar las intervenciones de política puede resolver la desigualdad, promover el empleo y favorecer la demanda agregada .....</b>	<b>74</b>

### **Anexos**

<b>Anexo I</b> .....	77
<b>Anexo II</b> .....	87
<b>Anexo III</b> .....	101
<b>Anexo IV</b> .....	103
<b>Notas</b> .....	105
<b>Bibliografía</b> .....	117

## Gráficos

1.	Crecimiento económico medio anual, 1995-2013 . . . . .	3
2.	Crecimiento anual del salario medio real en el mundo, 2006-2013 . . . . .	5
3.	Crecimiento anual del salario medio real en el G20, 2006-2013 . . . . .	5
4.	Crecimiento anual del salario medio real en las economías desarrolladas, 2006-2013 . . . . .	6
5.	Índice del salario medio real de los países desarrollados del G20, 2007-2013 . . . . .	7
6.	Índice del salario medio real de los países de Europa más afectados por la crisis, 2007-2013 . . . . .	7
7.	Tendencias del crecimiento del salario medio y de la productividad laboral en las economías desarrolladas (índice), 1999-2013 . . . . .	9
8.	Productividad laboral, salario real y remuneración real estimada por persona asalariada: índices en las economías desarrolladas, 1999-2013 . . . . .	10
9.	Crecimiento de la remuneración laboral real estimada, por persona asalariada, y de la productividad laboral, deflactadas mediante el IPC y el deflactor del PIB, en las economías desarrolladas más grandes, 1999-2013 . . . . .	11
10.	Participación salarial ajustada en los países desarrollados del G20, 1991-2013 . . . . .	12
11.	Participación salarial ajustada en los países de Europa más afectados por la crisis, 1991-2013 . . . . .	13
12.	Crecimiento del salario medio real en las economías emergentes y las economías en desarrollo, por región, 2006-2013 . . . . .	15
13.	Crecimiento del salario real en las economías emergentes y las economías en desarrollo más grandes, 2012-2013 . . . . .	16
14.	Los asalariados como proporción del empleo total, 1999 y 2013 . . . . .	16
15.	Participación salarial ajustada en México y Turquía, 1995-2013 . . . . .	17
16.	Participación salarial no ajustada, China, 1992-2011 . . . . .	18
17.	Participación salarial en la Federación de Rusia, 1995-2012 . . . . .	19
18.	Evolución de la productividad laboral y de los salarios en Sudáfrica, 1994-2011 . . . . .	19
19.	Distribución del salario mensual promedio en el mundo en 2000 y 2012 . . . . .	20
20.	Medidas de la desigualdad . . . . .	27
21.	La desigualdad en una muestra de economías desarrolladas en los años de crisis, 2006-2010: <i>a</i> ) desigualdad entre los extremos (D9/D1); <i>b</i> ) desigualdad en la clase media (D7/D3) . . . . .	28
22.	La desigualdad en una muestra de economías emergentes y economías en desarrollo en el último decenio: <i>a</i> ) desigualdad entre los extremos (D9/D1); <i>b</i> ) desigualdad en la clase media (D7/D3) . . . . .	30
23.	Evolución reciente de la renta familiar real en países seleccionados . . . . .	31
24.	El efecto del mercado laboral: el efecto salario y el efecto empleo . . . . .	33
25.	Variación de la desigualdad entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior (D9/D1) en las economías desarrolladas, 2006-2010 . . . . .	34

<b>26.</b> Variación de la desigualdad en la clase media (D7/D3) en las economías desarrolladas, 2006-2010 .....	36
<b>27.</b> Variación de la desigualdad entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior (D9/D1) en economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (años seleccionados) .....	39
<b>28.</b> Variación de la desigualdad en la clase media (D7/D3) en economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (años seleccionados)	39
<b>29.</b> Participación salarial en la renta familiar, economías desarrolladas seleccionadas y media europea (año más reciente) .....	41
<b>30.</b> Renta familiar por grupo y por fuente de ingresos, economías desarrolladas seleccionadas (año más reciente) .....	42
<b>31.</b> Crecimiento real de la renta familiar, por fuente de ingresos, en el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, España y Rumania, 2006-2010	44
<b>32.</b> Participación salarial en la renta familiar, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente) .....	46
<b>33.</b> Renta familiar, por grupo y por fuente de ingresos, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente) .....	47
<b>34.</b> Crecimiento real de la renta familiar en el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, por fuente de ingresos, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas, 2001/2002-2010/2012 .....	49
<b>35.</b> La disparidad salarial basada en la maternidad, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente) .....	53
<b>36.</b> Disparidad salarial explicada y no explicada entre mujeres y hombres en países seleccionados (año más reciente) .....	55
<b>37.</b> Supresión de la penalización salarial no explicada basada en el género: disparidad salarial media antes y después del ajuste; economías seleccionadas (año más reciente): <i>a)</i> economías desarrolladas; <i>b)</i> economías emergentes y economías en desarrollo .....	56
<b>38.</b> Distribución salarial y distribución salarial contrafactual; Estados Unidos y Federación de Rusia (año más reciente) .....	57
<b>39.</b> Disparidad salarial explicada y no explicada entre migrantes y nacionales en países seleccionados (año más reciente) .....	58
<b>40.</b> Supresión de la penalización salarial no explicada de los trabajadores migrantes: disparidad salarial media antes y después del ajuste en economías seleccionadas (año más reciente) .....	59
<b>41.</b> Distribución salarial y distribución salarial contrafactual; Chipre y España (año más reciente) .....	60
<b>42.</b> Disparidad salarial explicada y no explicada en el empleo informal en países seleccionados de América Latina (año más reciente) .....	63

---

**Recuadros**

1. ¿Qué es el salario? .....	4
2. La base de datos mundial de los salarios de la OIT .....	4
3. El efecto compuesto .....	8
4. La relación entre los salarios, la remuneración, los diferentes deflatores y la productividad laboral .....	10
5. ¿Qué se entiende por «clase media»? .....	27
6. La caída más pronunciada de la desigualdad de la renta en la Unión Europea durante la gran recesión: el sorprendente caso de Rumania ...	45
7. La disparidad salarial basada en la maternidad .....	52
8. La informalidad y la segmentación del mercado de trabajo en la Argentina .....	62

---

**Diagramas de los anexos**

A1. Esquema de los componentes de la renta familiar .....	87
A2. Ilustración de los componentes de la renta familiar .....	90

---

**Cuadros de los anexos**

A1. Grupos regionales .....	78
A2. Cobertura de la base de datos mundial de los salarios de la OIT, 2013 ..	79
A3. Cobertura de la base de datos mundial de los salarios de la OIT, 2006-2013 .....	80
A4. Guía de parámetros a una escala equivalente .....	90
A5. Fuentes de datos correspondientes a las economías emergentes y las economías en desarrollo .....	92
A6. Años base correspondientes a las economías emergentes y las economías en desarrollo .....	92
A7. Distribución de la muestra completa por país y año .....	95
A8. La representatividad de la muestra .....	96

---

**Recuadros de los anexos**

A1. Conceptos y definiciones .....	88
A2. Medir la renta familiar per cápita .....	90

# Agradecimientos

## *Principales contribuyentes*

El informe fue elaborado por el personal del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT, con contribuciones de otros colegas de la OIT de Ginebra y de oficinas exteriores, bajo la responsabilidad de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK. Patrick Belser fue el redactor principal del informe. Rosalía Vázquez Álvarez dirigió el análisis de la parte II y coordinó las aportaciones de los consultores y el examen técnico inter pares. Kristen Sobeck actualizó la base de datos mundiales de los salarios de la OIT, y elaboró y redactó los análisis para la parte I. Nicolas Maître colaboró en la investigación. Chris Edgar y Charlotte Beauchamp coordinaron la edición, publicación y traducción, además de gestionar el examen anónimo inter pares del informe. Inês Gomes participó en la elaboración de los gráficos. Patricia Pihen tradujo el informe al español. El Servicio de Producción, Impresión y Distribución de Documentos y Publicaciones (PRODOC) de la OIT se ha encargado de la realización del conjunto de la obra.

Sandra Polaski, Directora General Adjunta de Políticas de la OIT, facilitó apoyo y orientación en todo momento y contribuyó activamente al contenido político del informe.

## *Contribuciones específicas*

La parte II del informe se basó en un proyecto de investigación coordinado por Rosalía Vázquez Álvarez. El proyecto incluyó el análisis de datos y contribuciones de Roxana Maurizio (Universidad Nacional de General Sarmiento y CONICET, Argentina), Aico Peter Van Vuuren (Universidad de Amsterdam), Ingrid Woolard (Universidad de Ciudad del Cabo), Youngjian Hu (Universidad de Finanzas y Ciencias Económicas de Tianjin, China), Li Shi y Wan Haiyuan (Escuela de Ciencias Económicas y Administración, de la Universidad Normal de Beijing, China, e Instituto de Estudios Sociales, Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma, China) y Uma Rani (Departamento de Investigaciones de la OIT). Marianne Furrer prestó asistencia a Uma Rani en la investigación para la parte II.

El examen técnico inter pares correspondiente a la parte II, realizado además del examen general inter pares para el informe, corrió por cuenta de Miguel Portela (Universidade do Minho, Braga, Portugal) y Andrea Regoli y Antonella D'Agostino (estos últimos, de la Universidad de Nápoles «Parthenope»).

Los extractos sobre la disparidad salarial en la clase media y la disparidad basada en la maternidad se obtuvieron gracias a la amable contribución de Alexandre Dormeier Freire (Instituto de Altos Estudios Internacionales y de Desarrollo, Ginebra) y Damian Grimshaw y Jill Rubery (ambos, de la Escuela de Comercio de Manchester), respectivamente.

Las estimaciones mundiales y regionales de la parte I del informe se basan en el mismo método (explicado en el anexo I) utilizado en la edición anterior del *Informe Mundial sobre Salarios*. Este método fue formulado por Malte Luebker (Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico), en colaboración con Rafael Díez de Medina y Mónica Castillo (ambos, del Departamento de Estadística de la OIT), sobre la base de la propuesta de Farhad Mehran (consultor de la OIT). En 2011, Yves Tillé (Instituto de Estadística, Universidad de Neuchâtel), Yujin Jeong (American University, Washington, DC), Joseph L. Gastwirth (George Washington University, Washington, DC) y Joyup Ahn (Instituto de Estudios Laborales de Corea) sometieron el método a un examen inter pares.

### *Agradecimientos especiales*

Agradecemos de modo especial a Manuela Tomei, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT, su apoyo y sus orientaciones.

También agradecemos especialmente a las oficinas nacionales de estadística, que ayudaron en las actividades de recolección de datos. Damos también las gracias a todo el equipo de ILO/SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe), de Panamá, en particular, a Bolívar Pino por facilitar datos salariales sobre América Latina y el Caribe, y a Malte Luebker (Oficina Regional de la OIT para Asia y el Pacífico) por compartir datos salariales de Asia y proporcionar nuevas estimaciones sobre el crecimiento del salario real en la India. Nuestro especial agradecimiento a Sangheon Lee (OIT, Ginebra), integrante del equipo de contribuyentes fundamentales a las ediciones anteriores del informe, que también en la presente edición prestó gran orientación. Agradecemos también la incalculable ayuda prestada por Edgardo Greising, Francisco Guerreiro y Marie-Claire Sodergren (OIT, Ginebra) para la incorporación en ILOSTAT de los datos utilizados para el presente informe. No debemos dejar de dar las gracias también a Ekkehard Ernst, Salwa Haidar y Christian Viegelahn, por facilitar datos de Tendencias Mundiales del Empleo, de la OIT. También merece nuestro agradecimiento Najati Ghosheh, por señalarnos continuamente la literatura académica más actualizada.

Por sus valiosas aportaciones y observaciones, agradecemos a las siguientes personas: Laura Addati, Azita Berar Awad, Janine Berg, Duncan Campbell, Juan Chacaltana, Harvey Clavien, Rigoberto García, David Glejberman, Susan Hayter, Richard Horne, James Howard, Martine Humblet, Iyanatul Islam, Samia Kazi Aoul, Michele Leighton, Nomaan Majid, Andres Marinakis, Adriana Mata-Greenwood, Jesse Mertens, Irmgard Nübler, Martin Oelz, Shauna Olney, Natalia Popova, Stephen Pursey, Wolfgang Scholz, Steven Tobin, Raymond Torres, Daniel Vaughan-Whitehead, y a los cuatro examinadores inter pares anónimos.

### *Fuentes de datos*

El presente informe se basa parcialmente en datos procedentes de Eurostat, de las estadísticas EU-SILC, de 2003 a 2010 inclusive, y también en datos de US PSID. Los autores son responsables de todas las conclusiones extraídas de los datos.

# Resumen

## Parte I. Principales tendencias de los salarios

### *El contexto*

En los últimos años se han intensificado los debates en torno a la función económica de los salarios. En el plano empresarial, el incremento o reducción de los salarios repercute en los costes de producción y por lo tanto en los beneficios, sostenibilidad y competitividad de las empresas. En el de los países, el efecto neto del aumento o el descenso de los salarios depende de la dirección y de la magnitud relativa de los efectos de los salarios en el consumo de los hogares, las inversiones y las exportaciones netas. En la eurozona, la atención se ha centrado más en los salarios a raíz de la preocupación por el déficit de la demanda agregada derivado del consumo insuficiente de los hogares; muchos analistas han señalado que la reducción o el estancamiento de los salarios aumenta el riesgo de deflación. En algunas economías emergentes y en desarrollo se ha atribuido más atención a los salarios como componente fundamental de las estrategias generales de reducción de la pobreza y la desigualdad.

### *El crecimiento salarial mundial sufrió una desaceleración en 2013 en comparación con 2012, y aún tiene que recuperar los niveles anteriores a la crisis*

El crecimiento del salario real sufrió una drástica caída durante la crisis de 2008 y 2009, registró cierta recuperación en 2010 y posteriormente una nueva desaceleración. A nivel mundial, el crecimiento del salario mensual real promedio fue del 2,0 por ciento en 2013, una reducción con respecto al 2,2 por ciento de 2012, y aún tiene que recuperar los niveles anteriores a la crisis, cuando en 2006 y 2007 el crecimiento de estos rondaba el 3,0 por ciento.

### *Las economías emergentes y las economías en desarrollo, impulso principal del crecimiento salarial mundial*

Las economías emergentes y las economías en desarrollo, donde desde 2007 el salario real ha venido aumentando –en ocasiones con rapidez–, han impulsado el crecimiento salarial mundial en los últimos años. No obstante, entre regiones hay importantes variaciones. En Asia, el crecimiento del salario real en 2013 alcanzó el 6 por ciento, y en Europa Oriental y Asia Central, casi el 6 por ciento; sin embargo, en América Latina y el Caribe el porcentaje fue inferior al 1 por ciento (una caída con respecto al 2,3 por ciento de 2012). Las estimaciones aproximadas también indican un crecimiento del salario real de casi el 4 por ciento en Oriente Medio, resultante del fuerte crecimiento del salario real en Arabia Saudita, y un crecimiento inferior al 1 por ciento en África. En las economías emergentes del

G20, dicho crecimiento sufrió una desaceleración, y pasó del 6,7 por ciento en 2012 al 5,9 por ciento en 2013.

### *La exclusión de China reduce a la mitad el crecimiento salarial mundial*

China determinó gran parte del porcentaje de crecimiento salarial mundial, debido a su magnitud y al crecimiento del salario real en el país. Si se excluye a China de la muestra de países, el resultado es que el crecimiento del salario real mundial se reduce casi a la mitad, pasando del 2,0 por ciento al 1,1 por ciento en 2013, y del 2,2 por ciento al 1,3 por ciento en 2012.

### *Salarios estáticos en las economías desarrolladas*

En el grupo de economías desarrolladas, el salario real se mostró estático en 2012 y 2013, y creció en un 0,1 por ciento y en un 0,2 por ciento, respectivamente. En algunos casos –como los de España, Grecia, Irlanda, Italia, Japón y Reino Unido–, el nivel del salario medio real en 2013 fue inferior al de 2007. En los países afectados por la crisis, el efecto compuesto (es decir, el efecto sobre el salario medio debido a los cambios de la composición de los trabajadores en el empleo remunerado) desempeñó un papel importante.

### *Entre 1999 y 2013, el crecimiento de la productividad laboral en las economías desarrolladas superó al crecimiento del salario real, y la participación salarial en la renta nacional –otro indicio de la relación entre los salarios y la productividad– se redujo en las economías desarrolladas más grandes*

En general, en el grupo de economías desarrolladas el crecimiento del salario real quedó rezagado con respecto al de la productividad laboral entre 1999 y 2013. Así ocurrió antes de la crisis en 2007, y –tras un breve estrechamiento de la disparidad en el punto más profundo de la crisis– desde 2009 la productividad laboral ha seguido superando al crecimiento del salario real.

Entre 1999 y 2013, en Alemania, Estados Unidos y Japón el crecimiento de la productividad laboral superó al de los salarios. Esta disociación entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad en estos países se refleja en la reducción de la participación de la renta del trabajo en los ingresos nacionales (proporción del PIB correspondiente al trabajo) en el mismo periodo. En otros países, como Francia y Reino Unido, dicha participación se mantuvo estable o aumentó. En el caso de las economías emergentes, en los últimos años hubo un aumento de la participación salarial en la Federación de Rusia, y una reducción en China, México y Turquía. Cabe señalar, no obstante, que el crecimiento acelerado del salario real puede tener efectos diferentes sobre el bienestar, ya se trate de economías emergentes y economías en desarrollo o de economías desarrolladas.

### *Lentamente, el salario medio de las economías emergentes y las economías en desarrollo converge hacia el salario medio de las economías desarrolladas*

El salario medio sigue siendo considerablemente inferior en las economías emergentes y las economías en desarrollo con respecto al de la mayoría de las economías

desarrolladas. Por ejemplo, medido en dólares PPP, el salario medio mensual de los Estados Unidos es más de tres veces superior al de China.

Si bien resulta difícil comparar con precisión los niveles salariales entre los países, debido a la variedad de definiciones y de metodologías, se estima que el valor del salario medio mensual en las economías desarrolladas es de unos 3.000 dólares PPP, frente a uno de aproximadamente 1.000 dólares PPP en las economías emergentes y las economías en desarrollo. El salario mensual promedio estimado en el mundo es de unos 1.600 dólares. Con todo, debido al fuerte crecimiento del salario en las economías emergentes, la disparidad del salario real entre ambos grupos se redujo entre 2000 y 2012, y en muchas economías desarrolladas los salarios se mostraron estáticos o se redujeron.

## Parte II. La desigualdad de los salarios y los ingresos

### *Variedad de tendencias de la desigualdad de la renta*

El aumento de la desigualdad en muchos países en los últimos decenios ha captado mayor atención, pues el alto nivel de desigualdad puede tener efectos adversos sobre el bienestar y la cohesión social, y mermar el crecimiento económico a mediano y a largo plazo. El informe muestra que las últimas tendencias de la desigualdad total de la renta familiar han sido variadas, tanto en las economías desarrolladas como en las economías emergentes y las economías en desarrollo. El nivel de desigualdad en este último grupo es en general más elevado, aunque varios de estos países han avanzado en su reducción, por lo general en un clima de incremento de los ingresos. En las economías desarrolladas en las que la desigualdad aumentó, este avance ha tenido lugar sobre todo en un clima de estancamiento o de reducción de los ingresos.

### *La desigualdad comienza en el mercado de trabajo*

En muchos países, la desigualdad comienza en el mercado de trabajo. Las variaciones de la distribución salarial y del empleo remunerado han sido los determinantes fundamentales de las tendencias recientes de la desigualdad. En las economías desarrolladas donde más aumentó la desigualdad, ello se debió a menudo a la combinación de mayor desigualdad salarial y pérdida de empleos. En España y Estados Unidos, los dos países donde más aumentó la desigualdad si esta se mide comparando hogares en el decil superior con hogares en el decil inferior, las variaciones de la distribución salarial y las pérdidas de empleos determinaron el 90 por ciento del incremento de la desigualdad en España y el 140 por ciento en los Estados Unidos. En los países desarrollados donde la desigualdad de la renta familiar aumentó, otras fuentes de ingresos contrarrestaron aproximadamente una tercera parte del aumento de la desigualdad debida a variaciones de los salarios y del empleo.

Varias economías emergentes y economías en desarrollo registraron una reducción de la desigualdad. En estos países, el factor predominante fue la distribución más equitativa de los salarios y del empleo remunerado. En la Argentina y el Brasil, países con la mayor disminución de la desigualdad, las variaciones de la

distribución salarial y del empleo remunerado determinaron –en todo el decenio– el 87 por ciento de la disminución de la desigualdad en la primera y el 72 por ciento en el segundo. En ambos casos la desigualdad se ha medido comparando los deciles extremos de la distribución de la renta familiar.

### *Los salarios constituyen la principal fuente de ingresos familiares*

El importante papel de los salarios en la desigualdad a nivel del hogar puede deberse a que, tanto en las economías desarrolladas como en las economías emergentes y las economías en desarrollo, estos representan la principal fuente de ingresos de los hogares. En el caso de las economías desarrolladas, los salarios en bruto constituyen entre el 70 y el 80 por ciento del total de ingresos de aquellos hogares que tienen al menos un miembro en edad de trabajar; hay que señalar que pueden existir variaciones sustanciales entre los países de dicho grupo. En el caso de las economías emergentes y economías en desarrollo estudiadas en el informe, la contribución de los salarios a la renta familiar es más reducida, y oscila entre un 50 y un 60 por ciento en la Argentina y el Brasil, hasta un 40 por ciento en el Perú y un 30 por ciento en Viet Nam. En dichos países, los ingresos procedentes del empleo independiente representan, por lo general, una proporción mayor de la renta familiar que en las economías desarrolladas; este es particularmente el caso de los hogares de bajos ingresos.

Sin embargo, tanto en las economías desarrolladas como en las economías emergentes y en desarrollo, las fuentes de ingresos de los deciles superiores e inferiores son más diversas que en los deciles de la parte media, donde los hogares dependen más de los salarios. En las economías desarrolladas, las transferencias sociales desempeñan un papel importante como asistencia a los hogares de bajos ingresos, mientras que en muchas economías emergentes y en desarrollo los hogares de bajos ingresos dependen sobre todo del empleo independiente. En el caso de los hogares del decil inferior, por ejemplo, los salarios representan alrededor del 50 por ciento de la renta familiar en los Estados Unidos, del 30 por ciento en Italia, del 25 por ciento en Francia, del 20 por ciento en el Reino Unido, del 10 por ciento en Alemania y del 5 por ciento en Rumania. En el caso de los hogares en los deciles medios y altos, los salarios constituyen la mayor proporción de la renta familiar en casi todos los países; en Alemania, Estados Unidos y Reino Unido dicha proporción llega a ser del 80 por ciento.

Por lo que respecta a las economías emergentes y las economías en desarrollo, la proporción salarial correspondiente al decil inferior de los hogares oscila entre un 50 por ciento de la renta familiar en la Federación de Rusia y menos del 10 por ciento en Viet Nam. En la Argentina, Brasil, China y Federación de Rusia, la proporción salarial aumenta paulatinamente entre las clases medias, y luego se reduce en los deciles con ingresos más elevados.

### *Algunos grupos sufren la discriminación y penalizaciones salariales*

El informe pone de manifiesto que en casi todos los países de la muestra hay brechas salariales entre las mujeres y los hombres, y entre los trabajadores nacionales

y los trabajadores migrantes. Los motivos de dichas brechas son múltiples y complejos, difieren de un país a otro y varían de un punto a otro de la distribución salarial. Tales brechas pueden dividirse en una parte «explicada» a través de características observables que definen el capital humano de cada individuo y sus características dentro del mercado laboral, y una parte «no explicada» que refleja la discriminación salarial y engloba características específicas que en principio no debieran incidir en los salarios (por ejemplo, tener hijos). El informe demuestra que si se suprimiera la penalización no explicada, es decir, la parte no explicada por las características laborales, la brecha media entre mujeres y hombres se reduciría en el Brasil, Eslovenia, Lituania, Federación de Rusia y Suecia, donde las características de mercado laboral de los grupos desfavorecidos deberían conferirles salarios más elevados. Además, si dicha parte no explicada se suprimiera, la brecha salarial entre hombres y mujeres desaparecería casi por completo en alrededor de la mitad de los países de economías desarrolladas representados en la muestra.

Un análisis similar se realiza para comparar los salarios de los migrantes con los de los trabajadores nacionales; del mismo se infiere que, en diversos países, la brecha salarial media se reduciría si se suprimiera la parte no explicada. Tal es lo que ocurre en las economías desarrolladas siguientes: Alemania, Dinamarca, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia y Suecia. En el caso de Chile, los trabajadores migrantes ganan en promedio más que sus homólogos nacionales.

El informe también da cuenta de una brecha salarial entre los trabajadores de la economía formal y la economía informal; ello queda de manifiesto en las diferencias salariales entre trabajadores de la economía formal e informal en países seleccionados de América Latina. Tal como ocurre con las disparidades salariales entre mujeres y hombres y las disparidades de que son objeto los migrantes, la disparidad salarial de los trabajadores de la economía informal suele ser más reducida en los deciles inferiores, y va aumentando en función del incremento en la escala salarial. Por otra parte, frente a las de los trabajadores de la economía formal, las características observables de mercado laboral de los trabajadores de la economía informal difieren en todos los puntos de la distribución salarial y en todos los países (es decir, hay una disparidad explicada en la totalidad de la distribución). No obstante, esto no quita peso a que la parte no explicada de la brecha salarial entre trabajadores formales e informales sigue siendo sustancial.

### **Parte III. Respuestas de política para resolver el tema salarial y la desigualdad**

#### *El desafío en materia política*

La desigualdad puede resolverse mediante políticas que influyan directamente o indirectamente en la distribución salarial, y mediante políticas fiscales que redistribuyan los ingresos a través de la tributación y las transferencias, políticas que a su vez no son necesariamente posibles ni deseables. Cabe señalar que la creciente desigualdad en el mercado de trabajo supone una carga suplementaria sobre las iniciativas destinadas a reducir la desigualdad mediante los impuestos y las transferencias. Ello indica que la desigualdad que se plantea en el mercado de trabajo

también debería resolverse mediante políticas con un efecto directo sobre la distribución de los ingresos.

### *El salario mínimo y la negociación colectiva*

Algunos estudios recientes indican que los gobiernos cuentan con un margen apreciable para utilizar el salario mínimo como herramienta de política. Por una parte, las investigaciones indican bien que el aumento del salario mínimo y el nivel de empleo no se contrarrestan, bien que dicho aumento tiene un efecto muy limitado sobre el empleo, lo cual puede ser positivo o negativo. Por otra parte, varios estudios indican que el salario mínimo contribuye efectivamente a reducir la desigualdad salarial. De hecho en los últimos años, tanto en economías desarrolladas como en economías emergentes y economías en desarrollo, un número cada vez mayor de gobiernos ha utilizado el salario mínimo como herramienta de política eficaz contra la desigualdad salarial. Cabe subrayar la importancia de que el salario mínimo se fije considerando las necesidades de los trabajadores y sus familias en equilibrio con los factores económicos.

La negociación colectiva es otra institución del mercado de trabajo que goza de gran reconocimiento como instrumento fundamental para resolver la desigualdad, en general, y la desigualdad salarial, en particular. El punto hasta el cual la negociación colectiva puede reducir la desigualdad salarial depende de la proporción de trabajadores amparados por los convenios colectivos y de la ubicación de esos trabajadores en la distribución salarial.

### *Promover la creación de empleo*

La creación de empleo representa una prioridad en todos los países. El informe demuestra que el acceso a un empleo remunerado, o la pérdida del mismo, es un determinante fundamental de la desigualdad de la renta. En las economías desarrolladas, las pérdidas de empleos que afectaron desproporcionadamente a los trabajadores de bajos ingresos agudizaron el aumento de la desigualdad. En las economías emergentes y las economías en desarrollo, la creación de empleos remunerados para quienes se encuentran en el decil inferior contribuyó a reducir la desigualdad en varios países. Estos resultados confirman la importancia de aplicar políticas que tengan como objetivo el pleno empleo como herramienta para reducir la desigualdad. En este sentido, es fundamental promover empresas sostenibles, entre otras cosas, mediante el establecimiento de un entorno propicio para la creación, sostenibilidad y desarrollo de las empresas, así como mediante un entorno favorable para alentar las innovaciones y mejorar la productividad. Los beneficios resultantes pueden compartirse equitativamente en las empresas y en el ámbito más amplio de la sociedad.

### *Especial atención a los grupos de trabajadores desfavorecidos*

Hacer extensivos el salario mínimo y la negociación colectiva a los trabajadores mal remunerados servirá para reducir la desigualdad sufrida por mujeres, migrantes y

otros colectivos que de por sí están sobrerrepresentados en la parte inferior de la escala salarial. Sin embargo, por sí solas, estas herramientas de política no eliminarán todas las formas de discriminación ni las brechas salariales, en sí importantes determinantes de la desigualdad salarial. Con respecto a todos los grupos, para poder superar las brechas salariales no explicadas en términos de capital humano y de las características de mercado de trabajo de los individuos se requiere una amplia gama de políticas. Por ejemplo, para lograr la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres es preciso aplicar políticas de lucha contra las prácticas discriminatorias y los estereotipos de género acerca del valor del trabajo femenino; políticas eficaces sobre maternidad, paternidad y excedencia parental, y que promuevan una distribución más justa de las responsabilidades familiares.

#### *La redistribución fiscal mediante los impuestos y los sistemas de protección*

En cierta medida, las políticas fiscales compensan la desigualdad en el mercado de trabajo, tanto a través de los sistemas de tributación progresiva como de las transferencias, que tienden a nivelar la renta de los hogares. En comparación con los gobiernos de las economías emergentes y las economías en desarrollo, los de las economías desarrolladas recurren más a estas políticas para conseguir sus objetivos en relación con la distribución de la renta, aunque puede haber una tendencia hacia cierta convergencia. En el grupo de países emergentes y en las economías en desarrollo, parece haber margen para obtener más ingresos fiscales mediante diversas medidas, como la ampliación de la base impositiva a través del desplazamiento de los trabajadores y las empresas de la economía informal a la formal, y de la mejora de la recaudación tributaria. A su vez, el aumento de la recaudación permitiría ampliar y mejorar los sistemas de protección social, que en las economías de este grupo suelen no estar plenamente desarrollados.

#### *La necesidad de combinar las medidas de política*

Salvo en contadas excepciones, los salarios representan la principal fuente de ingresos de los hogares, tanto en las economías emergentes como en las economías desarrolladas. Al mismo tiempo, los salarios representan una proporción más reducida de la renta familiar de los deciles más bajos de la distribución de los ingresos. En las economías desarrolladas, donde la importancia de las transferencias sociales como fuente de ingresos es mayor, se requiere una combinación de políticas que ayuden a esos hogares a incorporarse al mundo laboral con medidas que mejoren la calidad y la remuneración del empleo al alcance de estas personas. En algunas economías emergentes y economías en desarrollo se ha logrado aumentar la renta de los grupos de bajos ingresos mediante programas de empleo directo (India y Sudáfrica) y transferencias en efectivo (Brasil y México, entre muchos otros países). En última instancia, la vía más eficaz y sostenible para que la población en edad de trabajar supere la pobreza es contar con un empleo productivo que a la vez esté remunerado con un salario justo. Las políticas debieran orientarse hacia este objetivo.

## 1 Introducción

Desde la publicación de la última edición del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2012a), se han intensificado los debates en torno a la función económica de los salarios en la recuperación mundial. En el plano empresarial, los salarios representan un factor de motivación para los trabajadores, y, al mismo tiempo, un costo para la empresa. En el plano de un país, sin embargo, la suma de todos los ajustes salariales que realizan las empresas puede tener efectos complejos. Habida cuenta de que los salarios representan una importante fuente de ingresos para los hogares, reducirlos tiende a mermar el consumo de las familias y, por lo tanto, a deprimir la demanda agregada, a menos que las inversiones o las exportaciones netas arrojen ganancias sustanciales que compensen ese efecto negativo. El efecto neto del aumento o el descenso de los salarios sobre la demanda agregada depende, pues, de la dirección y de la magnitud relativa de los efectos de los salarios en sus diferentes componentes; entre otras cosas, el consumo de los hogares, las inversiones y las exportaciones netas<sup>1</sup>.

Este enfoque macroeconómico no es nuevo, pero tras su práctica desaparición de los debates de las políticas, en los últimos años –cuando muchos países tratan de reducir los desequilibrios entre sus importaciones y sus exportaciones, y procuran conseguir tasas de crecimiento positivas y crear empleo– ha vuelto a captar la atención. Las políticas salariales y las tendencias salariales tienen un protagonismo importante en esta ecuación. En los países con un alto déficit por cuenta corriente, donde las importaciones superan a las exportaciones, el estancamiento o la reducción de los salarios puede ayudar a reequilibrar las cuentas comerciales. Ello puede tener un efecto positivo en la demanda agregada y en el empleo si el impulso a la competitividad de las exportaciones es importante. Sin embargo, si los recortes salariales reducen el consumo doméstico en mayor proporción de lo que puede compensar el incremento de las exportaciones, el resultado será negativo en términos de crecimiento del PIB; en particular, si al mismo tiempo se reduce el gasto público. En países con un gran superávit comercial, aumentar los salarios puede contribuir a reequilibrar la demanda hacia el consumo doméstico de los hogares y a alejarse de las exportaciones; los efectos en la demanda agregada en estos países también dependerán de la magnitud de los diferentes componentes de la demanda.

En la esfera internacional, la falta de coordinación en el diseño de las políticas entraña riesgos. Si demasiados países con lazos económicos estrechos en una zona geográfica extensa (como la Unión Europea) aplican simultáneamente una política de «moderación salarial», es probable que el resultado sea un déficit de la demanda agregada y la dependencia de consumidores en otras regiones.

Tal como se señalara en la edición anterior del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2012a), en los años precedentes a la crisis económica y financiera mundial, en muchos países, en especial –aunque no exclusivamente– en algunas de las grandes economías desarrolladas, los salarios no aumentaron en consonancia con la productividad laboral. La agudización de la disparidad entre salarios y productividad se ha traducido en la reducción de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional de esos países (véanse CE, 2007; Guerriero, 2012, OIT, 2008a; FMI, 2007; Karabarbounis y Neiman, 2014), y ello puede haber contribuido al debilitamiento estructural de la demanda agregada en los años precedentes a la crisis (Wolf, 2014a).

Ante esta situación, las políticas han comenzado a cambiar de orientación. Recientemente, Alemania, China, Estados Unidos y Japón, por ejemplo, introdujeron medidas de política que probablemente impulsen el crecimiento de los salarios. Un ejemplo de los cambios de orientación de la política es el caso de Alemania, que ha establecido un nuevo salario mínimo que entrará en vigor en 2015; otro es el del Japón, que ha animado a sus empresas a incrementar el salario mínimo. Las recomendaciones del FMI respaldan estos cambios en las políticas<sup>2</sup>. En China, las autoridades están tratando de reequilibrar la economía para potenciar el consumo local y alejarse de la excesiva inversión fomentada por los salarios y los tipos de interés bajos. Mientras tanto, los Estados Unidos, donde desde hace mucho el consumo se sostiene sobre el crédito, y no sobre el crecimiento salarial, también está procurando alentar el crecimiento del salario real, a fin de «contrarrestar la tendencia de decenios en que el salario medio no ha seguido el ritmo de la productividad» (USCEA, 2014, págs. 36-37)<sup>3</sup>. El FMI indicó que en los Estados Unidos hay un «estancamiento salarial», y recomendó un aumento del salario mínimo, junto con la ampliación de la desgravación del impuesto sobre la renta, con objeto de reducir la pobreza y apoyar la demanda agregada (FMI, 2014a; Bloomberg, 2014).

Otros países estimaron que la moderación salarial (e incluso los recortes salariales) constituían parte de los ajustes necesarios para mejorar la competitividad y mantener el nivel de empleo durante la crisis. Por ejemplo, el Banco de Inglaterra consideró que en el Reino Unido la moderación salarial atajaba el aumento de la tasa de desempleo<sup>4</sup>. Los países europeos más afectados por la crisis de la deuda soberana también han experimentado recortes salariales. Es posible que estos ajustes salariales hayan ayudado a estimular la competitividad externa; sin embargo, sus efectos sobre la demanda agregada –combinados con los de la consolidación fiscal<sup>5</sup>– han resultado ser más adversos de lo que se preveía: probablemente, efectuar más recortes salariales en esos países sería contraproducente (OCDE, 2014b).

En el plano político mundial, los ministros de finanzas del G20 y los ministros de trabajo y empleo reclamaron la creación de «mejores empleos» (G20, 2014a, párrafos 12-17) y «medidas de política para reforzar la vinculación entre la productividad, los salarios y el empleo» (G20, 2013, párrafo 8.5).

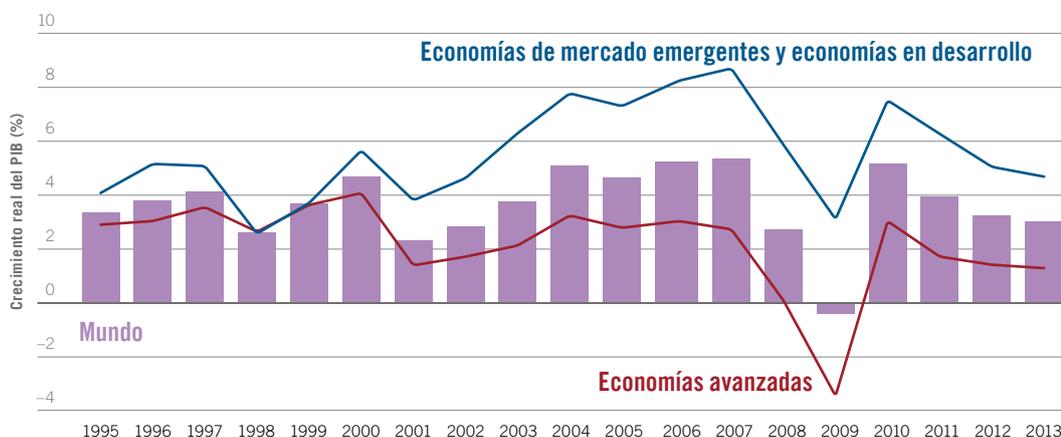
En este contexto mundial, en la parte I del presente informe se exponen las últimas tendencias del salario medio.

## 2 Tendencias del crecimiento del salario medio en la economía mundial

Las tendencias salariales tienen lugar en el contexto macroeconómico más amplio y de las diferentes experiencias de las economías desarrolladas, y de las economías emergentes y las economías en desarrollo. Entre 2007 y 2009, la economía mundial sufrió una fuerte contracción; en 2010 registró una rápida recuperación, pero posteriormente se desaceleró (gráfico 1). Si bien después de 2010 en todo el mundo se produjo una caída de las tasas de crecimiento, en las economías emergentes y las economías en desarrollo se mantuvieron mucho más elevadas que en las economías desarrolladas. Varios informes de la OIT<sup>6</sup> han indicado que los mercados laborales de muchos países siguen en situación de caos, y que el déficit mundial de empleo es peor hoy que antes del comienzo de la crisis financiera y económica mundial de 2008. Incorporar al mercado laboral los 395,7 millones de nuevos trabajadores en el próximo decenio y absorber una cantidad estimada en 199,4 millones de desempleados plantea un desafío monumental.

¿De qué modo se han reflejado las últimas tendencias de la economía en el salario medio real? En el gráfico 2 figuran dos estimaciones (para una definición del término salarios, véase el recuadro 1). La primera es una estimación mundial basada en datos sobre salarios de 130 economías, utilizando el método descrito en el anexo I y en la base de datos mundial de los salarios (véase el recuadro 2). También la segunda es una estimación mundial, pero omite a China debido a su magnitud (en términos de cantidad de personas asalariadas) y al crecimiento elevado del salario real, que permaneció en dos dígitos la mayor parte del decenio de 2000, y que representó gran parte del crecimiento salarial mundial. Tal como se aprecia en el gráfico 2, el crecimiento salarial real sufrió una drástica caída durante la crisis de 2008 y 2009, registró cierta recuperación

**Gráfico 1 Crecimiento económico medio anual, 1995-2013**



Nota: Los grupos de países son los utilizados por el FMI en el anexo de su informe *Perspectivas de la Economía Mundial*, de abril de 2014. Fuente: Base de datos *Perspectivas de la Economía Mundial* del FMI, abril de 2014. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

### Recuadro 1 ¿Qué es el salario?

A los fines del presente informe, el término «salarios» se define conforme a la definición de la OIT del concepto «ganancias», adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (OIT, 1973).

1) Los salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado incluyen: 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 comprenden 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), pagos adicionales por vacaciones como complemento de la paga normal de las mismas y primas de participación en los beneficios.

Las *ganancias* incluyen los pagos en efectivo y los pagos en especie, aunque unos y otros deben distinguirse.

También hay conceptos anejos más amplios. Por ejemplo, si bien las ganancias constituyen un elemento de los costos laborales, estos tienen otros componentes, tales como: pago de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie; gastos de vivienda de los trabajadores que corran a cargo del empleador; gastos de seguridad social de los empleadores; gastos de formación profesional; costo de los servicios de bienestar (por ejemplo, cantina, instalaciones para actividades recreativas); costos laborales no clasificados bajo otros epígrafes (por ejemplo, costo de la ropa de trabajo); e impuestos considerados como costos laborales (por ejemplo, los impuestos al empleo o a las nóminas de pago). Para consultar una descripción pormenorizada de estos elementos, véase OIT, 1966.

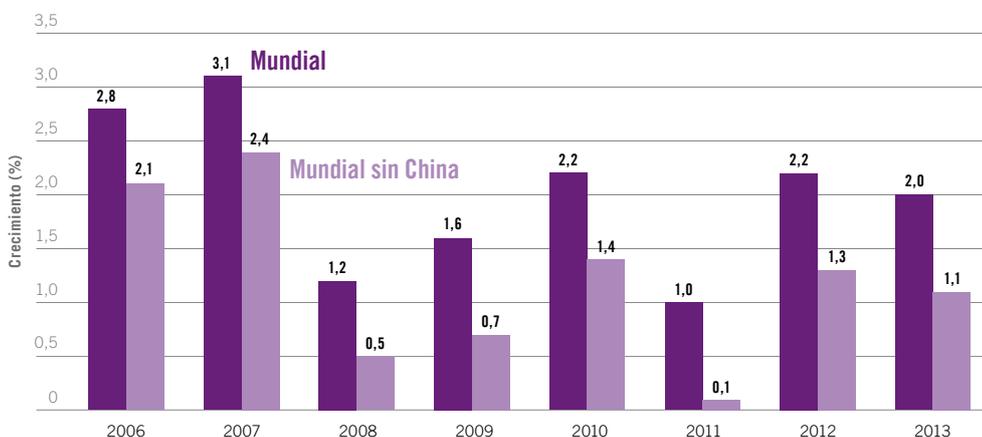
Fuente: OIT, 1973.

### Recuadro 2 La base de datos mundial de los salarios de la OIT

Los datos que fundamentan el *Informe Mundial sobre Salarios* están disponibles en [www.ilo.org/ilostat/GWR](http://www.ilo.org/ilostat/GWR).

La base de datos consta de datos sobre los años 1995 a 2013 correspondientes a todos los Estados Miembros de la OIT (cuando se dispone de ellos); sus indicadores son cuatro: salario mínimo; salario nominal promedio; salario medio real; y crecimiento del salario medio real. En años anteriores, el *Informe Mundial sobre Salarios* se basaba en datos sobre otros muchos indicadores (por ejemplo, baja remuneración, desigualdad de los salarios por deciles, salarios por sexo, etcétera), pero desde la edición de 2012/2013 de esta obra, la compilación de estos indicadores se transfirió a la colección «Indicadores anuales» de ILOSTAT en [http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=es&\\_afLoop=10326554754194#%40%3Flocale%3Des%26\\_afLoop%3D10326554754194%26\\_adf.ctrl-state%3D11aw83my6u\\_86](http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata?locale=es&_afLoop=10326554754194#%40%3Flocale%3Des%26_afLoop%3D10326554754194%26_adf.ctrl-state%3D11aw83my6u_86).

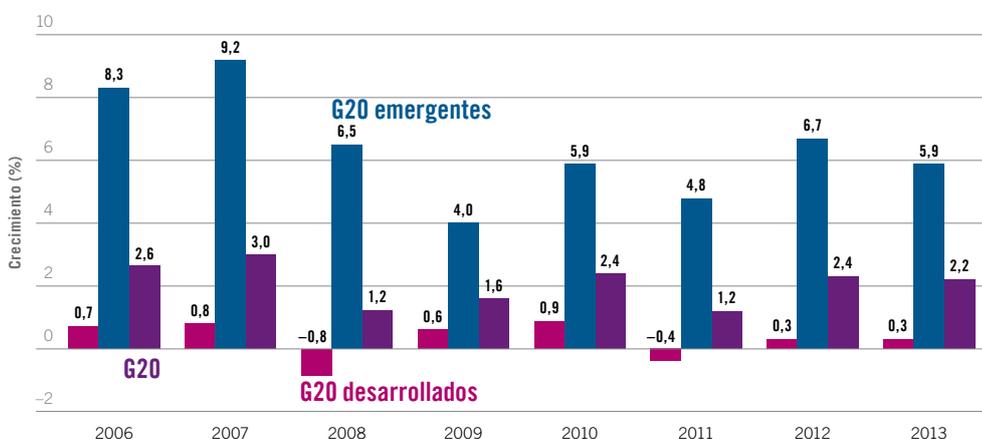
**Gráfico 2 Crecimiento anual del salario medio real en el mundo, 2006-2013**



Nota: El crecimiento salarial mundial se calcula como promedio ponderado del crecimiento año a año del salario mensual promedio de 130 países, e incluye al 95,8 por ciento del total de personas asalariadas del mundo (la explicación del método se incluye en el anexo I).

Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 3 Crecimiento anual del salario medio real en el G20, 2006-2013**



Nota: La estimación correspondiente al G20 utiliza el método especificado en el anexo I, pero se limita a 18 de 19 países sobre los que se dispone de datos (en el caso de la Argentina había incoherencias en las series sobre salarios de algunos años, por lo que fue excluida).

Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

en 2010, y posteriormente una nueva desaceleración. Aún tiene que recuperar los niveles anteriores a la crisis.

En el gráfico 3 se exponen estimaciones del G20 en su conjunto, y de sus países miembros, desarrollados y emergentes<sup>7</sup>. En conjunto, los países del G20 producen alrededor de tres cuartas partes del PIB mundial<sup>8</sup> y emplean a más de 1.000 millones de los 1.500 millones de personas asalariadas<sup>9</sup>. El crecimiento del salario medio real en todo el periodo fue impulsado por las economías emergentes y las economías

en desarrollo; el mismo modelo se desprende de las cifras regionales expuestas en el **gráfico 12** incluido más adelante. En las economías desarrolladas del G20, en cambio, dicho crecimiento permaneció bajo o fue negativo en todo el periodo.

El salario medio se calcula utilizando el salario mensual bruto (cuando se dispone de ese dato), y no el salario por hora (disponible menos frecuentemente); por lo tanto, las fluctuaciones reflejan las variaciones, tanto del salario por hora como del promedio de horas trabajadas; además, se trata de cuantías netas que no contemplan la inflación de los precios (es decir, deflactadas según el índice de precios al consumidor, o IPC)<sup>10</sup>.

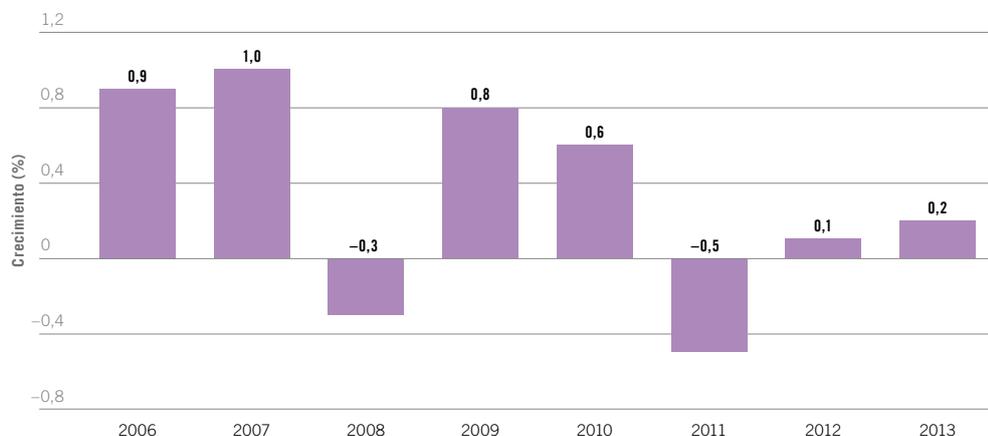
### 3 Economías desarrolladas

#### 3.1 Salario medio: variaciones entre los países

Al analizar las economías desarrolladas de modo más general (para consultar la composición de esta y de las demás agrupaciones utilizadas, véase el **anexo I**), en el gráfico 4 se observa que las tasas de crecimiento del salario medio real tendieron a fluctuar en un margen bajo y estrecho desde 2006. Este modelo se agudiza particularmente en 2012 y 2013, años con salarios prácticamente estáticos, lo cual, en el clima actual de baja inflación, añade preocupación por los posibles riesgos de deflación.

El **gráfico 5** se centra en las economías desarrolladas pertenecientes al G20, que representan a las economías desarrolladas más grandes del mundo. Ilustra la variedad existente en la tendencia general expuesta en el gráfico 4. En los Estados Unidos y Francia el salario medio se corresponde con el modelo expuesto en el

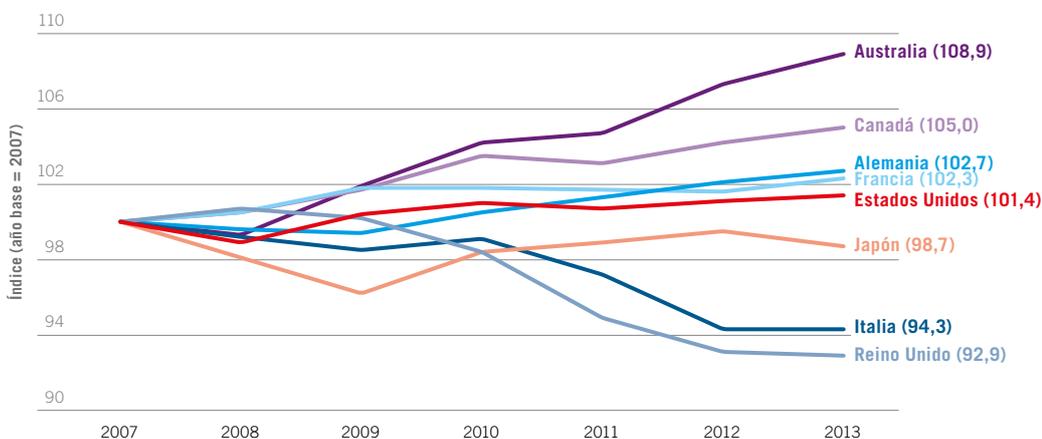
**Gráfico 4 Crecimiento anual del salario medio real en las economías desarrolladas, 2006-2013**



Nota: El crecimiento mundial de los salarios se calcula como promedio ponderado del crecimiento año a año del salario mensual real promedio de 36 países (la explicación del método se incluye en el **anexo I**).

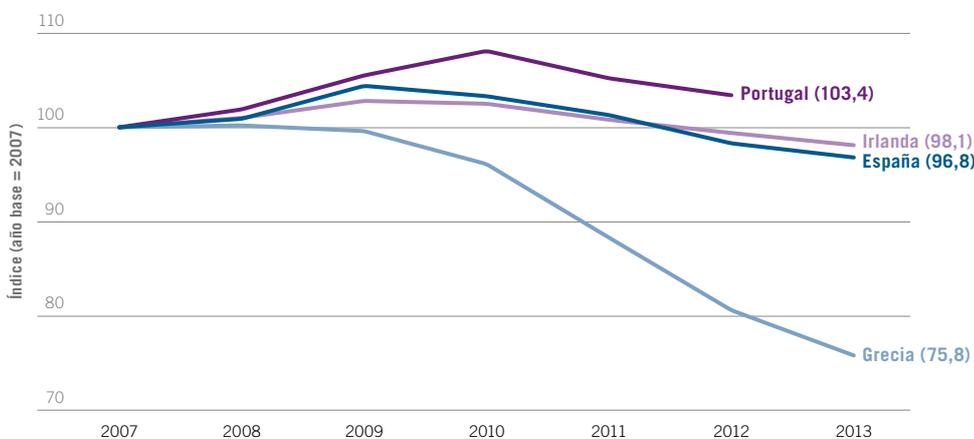
Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 5 Índice del salario medio real de los países desarrollados del G20, 2007-2013**



Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 6 Índice del salario medio real de los países de Europa más afectados por la crisis, 2007-2013**



Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

gráfico 4 y se ha mostrado relativamente estancado; solo ha habido fluctuaciones menores. Sin embargo, en Australia y Canadá el crecimiento es más positivo; algunos analistas lo atribuyen al crecimiento basado en los recursos naturales durante el auge de los productos básicos (Downes, Hanslow y Tulip, 2014; Statistics Canada, 2014). En cambio, en Italia, y Reino Unido se observan caídas evidentes, y la grave recesión fue acompañada de un periodo de caída sin precedentes del salario real. Según la Low Pay Commission (comisión independiente sobre sueldos bajos), nunca en la historia del registro, iniciado en 1964, había habido una caída de los salarios británicos tan pronunciada (Low Pay Commission, 2014).

El gráfico 6 ilustra el alcance de la variación de los salarios en los países seleccionados de Europa más afectados por la crisis. Es muy notable la gran caída

### Recuadro 3 El efecto compuesto

El salario medio real cambia de un año a otro, no solo en función de los incrementos o las reducciones del salario de los empleados en el tiempo, sino también de las variaciones de la composición de la fuerza de trabajo. Por ejemplo, si en una recesión los empleados con los salarios más bajos son los primeros en ser despedidos, el salario medio de los demás automáticamente aumenta. Por el contrario, si los empleados recién contratados ganan menos que los demás, automáticamente el salario medio disminuye. Este fenómeno, conocido como *efecto compuesto*, provoca un sesgo anticíclico en los datos (se subestiman el crecimiento salarial posible en caso de mejora de la situación, y las reducciones salariales en caso de desaceleración); en ocasiones, ello ha favorecido la idea de que el salario real es «inflexible». Sin embargo, de algunas investigaciones basadas en datos de panel (en las que solo se evalúan los salarios de personas que siguen empleadas) se desprende que, por lo general, en el curso de altibajos económicos el salario real se adapta de modo mucho más sustancial de lo que se creía (véanse, por ejemplo, Martins, Solon y Thomas, 2012; Abraham y Haltiwanger, 1995; Solon, Barsky y Parker, 1994).

de los salarios en Grecia, derivada en parte de una serie de medidas de política concretas, entre ellas, un recorte en 2012 del 22 por ciento del salario mínimo de los trabajadores sin calificaciones de 25 años o mayores, y del 32 por ciento en el caso de los menores de 25. Además, se descentralizó la negociación colectiva, y se dio preeminencia a los acuerdos de ámbito empresarial en casos de diferendo con los convenios de nivel superior, facilitando así los ajustes salariales a la baja (OIT, 2014a). Los salarios del sector público sufrieron otros recortes durante la crisis; ello contribuyó a reducir en un 23 por ciento el gasto público en concepto de remuneraciones a los funcionarios entre 2008 y 2012 (*ibid.*). En otros países afectados por la crisis, la caída general de los salarios fue menos drástica, pero la atención atribuida al salario medio tiende a velar el verdadero alcance de la turbulencia salarial en estos países.

En España, cuando se deduce el efecto compuesto (véase el recuadro 3), el salario medio de quienes permanecieron empleados parece haber caído el doble de lo que muestra la tendencia en el gráfico 6 (Banco de España, 2014). En Irlanda, la proporción de trabajadores que vieron recortada su remuneración nominal superó el 50 por ciento en 2009 y en 2010 (Doris, Sweetman y O'Neill, 2013). En Portugal, se recortaron los salarios de los funcionarios públicos cuya remuneración era superior a 1.500 euros mensuales, y de los trabajadores manuales, y se congelaron los de un 40 por ciento de personas asalariadas de otras categorías (véase OIT, 2013b; Carneiro, Portugal y Varejão, 2013).

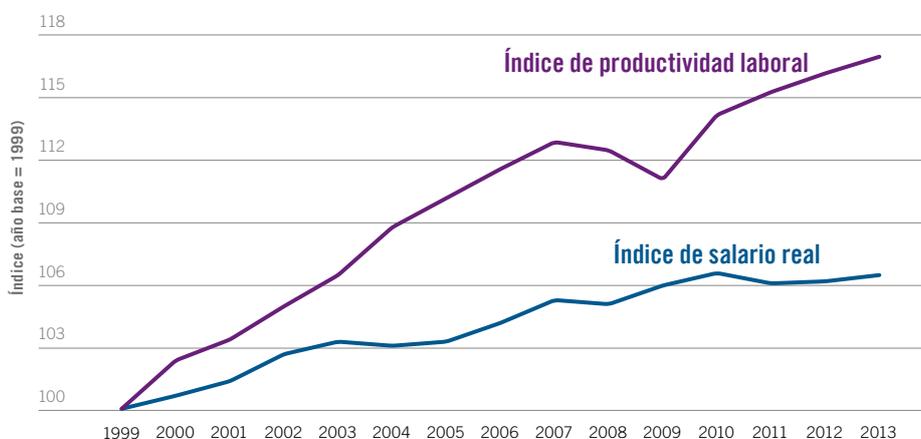
### 3.2 La productividad supera al crecimiento de los salarios en las economías desarrolladas

¿Son las diferencias de las tendencias salariales entre los países producto de las diferencias del crecimiento de la productividad laboral? En el gráfico 7 se muestra la relación entre los salarios y la productividad desde 1999 hasta 2013 en el grupo de las economías desarrolladas; el término productividad laboral remite al PIB (producción) por trabajador. Esta definición refleja cuán productivamente se utiliza la mano de obra para generar producción, y también refleja la contribución a la producción de otros elementos, como las variaciones en las horas trabajadas, el nivel de calificación de la mano de obra, y la contribución del capital<sup>11</sup>. Si bien hay otras medidas de la productividad, la OIT utiliza como indicador la productividad laboral tal y como se define aquí; es tal vez la medida más fácil de comprender (por su cálculo simple), y es la única disponible en todos los países hasta 2013 inclusive<sup>12</sup>.

El gráfico 7 muestra que, tras el estrechamiento de la brecha en el punto más profundo de la crisis, entre 2008 y 2009, en este grupo de países la productividad laboral ha seguido superando al crecimiento del salario real hasta el año más reciente. La tendencia expuesta en el gráfico 7 persiste, incluso si las variaciones del salario real se calculan utilizando el deflactor del PIB y no el del IPC (véase el recuadro 4).

Las economías más grandes del grupo, en particular, Alemania, Estados Unidos y Japón, influyen mucho en el panorama general del grupo. En el gráfico 9 se expone la relación entre la productividad y la remuneración real por persona asalariada (frente a los salarios reales) en relación con una selección de economías desarrolladas entre 1999 y 2013, utilizando el IPC y el deflactor del PIB. Se utiliza la remuneración laboral real por persona asalariada en lugar de los salarios,

**Gráfico 7 Tendencias del crecimiento del salario medio y de la productividad laboral en las economías desarrolladas (índice), 1999-2013**



Nota: El crecimiento mundial de los salarios se calcula como promedio ponderado del crecimiento año a año del salario mensual real promedio de 36 países (la explicación del método se incluye en el anexo I). Debido a la disponibilidad de datos, el índice se basa en 1999.

Fuentes: Base de datos mundial de los salarios de la OIT; *Modelos Económicos de Tendencias* de la OIT, abril de 2014. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

### Recuadro 4 La relación entre los salarios, la remuneración, los diferentes deflatores y la productividad laboral

Habida cuenta de que los salarios representan solo un componente de los costos laborales (véase el recuadro 1), sería más apropiado comparar los aumentos de la productividad laboral con los de la remuneración promedio por persona asalariada (en comparación con los salarios). La remuneración de los asalariados incluye los sueldos y los salarios pagaderos en efectivo o en especie y las cotizaciones al seguro social pagaderas por el empleador (CCE *et al.*, 2009, párrafo 7.42)\*. En el gráfico 8 este argumento se trata comparando la variación de la productividad laboral con las variaciones del salario medio real, y el de la remuneración real promedio por persona asalariada; tal como se observa, la disparidad persiste.

La segunda esfera de debate gira en torno a la herramienta más apropiada para deflactar los salarios o la remuneración laboral: el índice de precios al consumidor (IPC) o el deflactor del PIB. Este último refleja la variación de los precios de todos los bienes y servicios producidos en la economía. En cambio, el IPC refleja los precios que afectan al consumidor (es decir, los precios de los bienes y servicios que compra el consumidor). Por lo tanto, el deflactor del PIB y el IPC pueden diferir, pues el precio general de la cesta de bienes comprada por los consumidores es diferente al de todos los bienes producidos en el ámbito doméstico. ¿Cuál es, pues, el deflactor más idóneo para calcular las variaciones del salario real y/o de la remuneración laboral? Todo depende del uso final del análisis. Cuando se evalúa el nivel de vida, el IPC

refleja con más precisión las variaciones del poder adquisitivo de los consumidores; a ello se debe que en el *Informe Mundial sobre Salarios* se utilice el IPC para calcular las estimaciones mundiales y regionales del crecimiento del salario medio real. No obstante, la medida pertinente en el caso de las empresas es entre productividad laboral y remuneración de la mano de obra, deflactada según el precio del producto; en este caso, es posible que el deflactor más idóneo sea el del PIB (Feldstein, 2008).

Para abordar esta segunda cuestión, en el gráfico 8 se exponen otros dos cálculos, en los cuales se compara el crecimiento de la productividad laboral con la remuneración real por persona asalariada, deflactadas tanto con el IPC como con el deflactor del PIB. De los resultados se infiere que –al igual que en el caso de la aplicación del concepto de salarios/remuneración– cualquiera sea el deflactor que se aplique, es probable que la disparidad persista.

Un estudio pormenorizado de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos confirma esta conclusión en el caso de ese país: revela que si bien estas cuestiones de medición inciden en las estimaciones exactas, no alteran la conclusión general de que el crecimiento de la productividad fue más rápido que el de los salarios (Fleck, Glaser y Sprague, 2011). Otra conclusión similar respecto de los Estados Unidos aparece en el *Economic report of the President* (Informe económico del Presidente) correspondiente a 2014 (USCEA, 2014).

\* Por definición, en la remuneración de los asalariados se omiten los ingresos procedentes del empleo independiente. Hay varios métodos para contabilizar estos últimos ingresos en el cálculo de la participación salarial ajustada. Véase OIT, 2010a, apéndice técnico II.

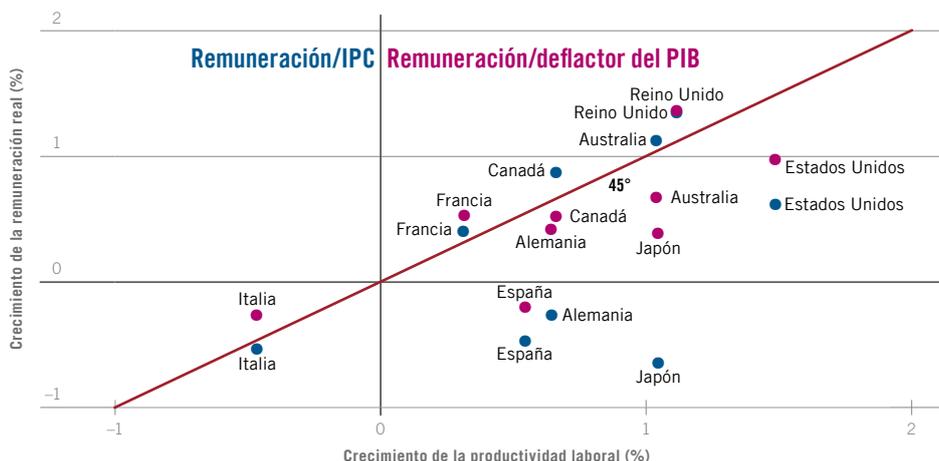
**Gráfico 8 Productividad laboral, salario real y remuneración real estimada por persona asalariada: índices en las economías desarrolladas, 1999-2013**



Nota: El crecimiento mundial de los salarios se calcula como promedio ponderado del crecimiento año a año del salario mensual real promedio de 33 países (la explicación del método se incluye en el anexo I). Por razones de disponibilidad de datos, Islandia, Israel y Malta se excluyeron del presente gráfico; el conjunto de estos tres países representa menos del 1 por ciento del total de asalariados en las economías desarrolladas. Dada la disponibilidad de datos, el índice se basa en 1999.

Fuentes: Base de datos mundial de los salarios de la OIT; OIT, *Modelos Económicos de Tendencias*, abril de 2014; FMI, *Perspectivas de la Economía Mundial*, abril de 2014; base de datos AMECO de la Comisión Europea. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 9 Crecimiento de la remuneración laboral real estimada, por persona asalariada, y de la productividad laboral, deflactadas mediante el IPC y el deflactor del PIB, en las economías desarrolladas más grandes, 1999-2013**



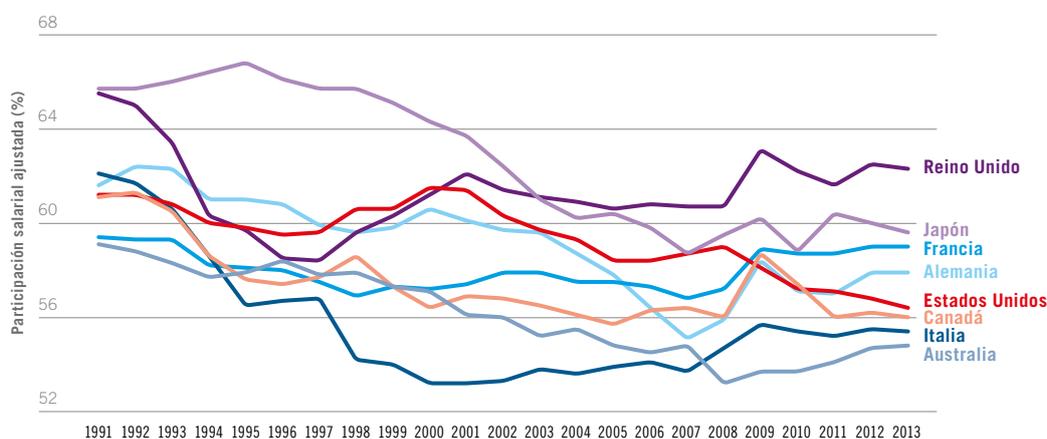
Fuentes: Base de datos AMECO de la Comisión Europea; *Perspectivas de la Economía Mundial* del FMI de abril de 2014; *Modelos Económicos de Tendencias* de la OIT, abril de 2014. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

pues ella guarda relación más estrecha con las tendencias de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional (véase la sección 3.3 *infra*). En la mayoría de los países hubo un crecimiento más rápido de la productividad laboral con respecto al de la remuneración laboral. Sin embargo, en los casos de Francia y Reino Unido, el crecimiento fue bastante aproximado, mientras que en los de Australia, Canadá e Italia, en este periodo específico, la relación depende del deflactor aplicado<sup>13</sup>.

### 3.3 Participación de la renta del trabajo en los ingresos nacionales

La participación salarial refleja la distribución de los ingresos nacionales entre el trabajo y el capital; cuando desciende, ello indica que una proporción más reducida de la renta nacional se destina a los trabajadores. Como se indicara en la introducción, en gran número de estudios se ha documentado el declive de la renta del trabajo en muchas economías desarrolladas desde el decenio de 1980. Este descenso se debió en parte al desplazamiento del empleo desde el trabajo con alto coeficiente de mano de obra hacia sectores más intensivos en capital. Sin embargo, la mayor parte de la tendencia desde el decenio de 1990 se explica por la caída de la participación de los ingresos del trabajo en algunos sectores de la economía, en particular, en la fabricación de tecnología media-alta y en los servicios financieros, en los que los beneficios se dispararon<sup>14</sup>. La literatura disponible sugiere que ello puede haberse debido a la combinación de la presión de los mercados financieros para obtener rendimientos elevados de capital, la globalización del comercio internacional, los cambios tecnológicos y a la erosión simultánea del poder redistributivo de las instituciones del mercado de trabajo (OIT, 2012a). En la mayor parte de las situaciones, una caída de la participación salarial refleja una situación en

**Gráfico 10 Participación salarial ajustada en los países desarrollados del G20, 1991-2013**



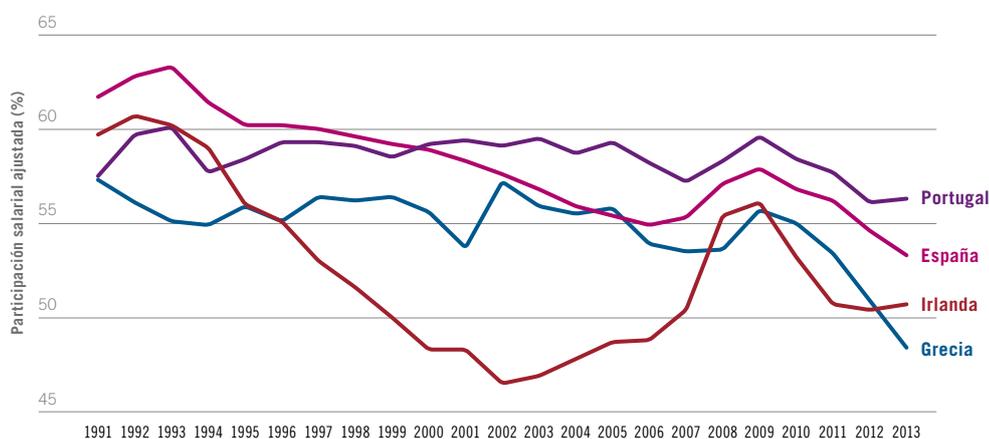
Nota: Participación salarial ajustada, total de la economía, como porcentaje del PIB a precios corrientes de mercado (remuneración por persona asalariada, como porcentaje del PIB, al precio de mercado, por persona empleada).

Fuente: Base de datos AMECO de la Comisión Europea. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

la que la productividad laboral crece más deprisa que los salarios medios. Las consecuencias macroeconómicas potenciales de un descenso continuo de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional pueden ser importantes; entre otras cosas, el efecto restrictivo sobre la renta y el consumo de los hogares puede contribuir al estancamiento de la demanda agregada y socava los incentivos para que las empresas inviertan, debido a la incertidumbre de las futuras fuentes de demanda, según se subrayara en el informe conjunto de la OIT, la OCDE y el Banco Mundial al G20 (OIT, OCDE y Banco Mundial, 2014).

En el gráfico 10 se aprecia cómo ha ido variando la participación salarial desde 1991 en los países desarrollados del G20. La renta del trabajo no ajustada solo incluye la remuneración de los asalariados, mientras que la participación salarial ajustada utilizada en el gráfico 10 incorpora un ajuste para contabilizar también a los trabajadores independientes<sup>15</sup>. En el Canadá (y también en Australia), parte del descenso guarda relación con el aumento del precio de los productos; las ganancias en el sector minero, petrolero y del gas en el Canadá se duplicaron entre 2000 y 2006 (Sharp, Arsenault y Harrison, 2008; Rao, Sharpe y Smith, 2005). En el Japón, el descenso es atribuible en parte a las reformas del mercado de trabajo a mediados del decenio de 1990, cuando se autorizó a más sectores a contratar a trabajadores no regulares; el consiguiente flujo de este tipo de trabajadores, que a menudo ganaban menos que los trabajadores fijos, contribuyó al estancamiento de los salarios en el tiempo (Sommer, 2009; Agnese y Sala, 2011). En Francia, la participación de la renta del trabajo en la renta nacional se mantuvo relativamente estable. En Italia y Reino Unido, la tendencia no es clara: hubo una reducción de dicha participación a principios del decenio de 1990, pero desde entonces los salarios y la productividad han aumentado a ritmo similar. En el Reino Unido, la Low Pay Commission ha calculado que el crecimiento de la remuneración de los asalariados y la productividad han ido creciendo a un nivel más o menos similar

**Gráfico 11 Participación salarial ajustada en los países de Europa más afectados por la crisis, 1991-2013**



Nota: Participación salarial ajustada, total de la economía, como porcentaje del PIB a precios corrientes de mercado (remuneración por persona asalariada, como porcentaje del PIB, al precio de mercado por persona empleada).

Fuente: Base de datos AMECO de la Comisión Europea. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

desde 1964 (*Low Pay Commission, 2014*). En Italia, un factor que contribuyó a la reducción de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional a principios del decenio de 1990 fue un conjunto de reformas del mercado de trabajo, con el que se cambió el sistema de negociación salarial, para contener el crecimiento de los salarios (*Lucidi y Kleinknecht, 2010*). En Alemania, tras años de moderación salarial, la participación salarial en la renta nacional en los últimos años se ha recuperado parcialmente.

Por lo que respecta a los países europeos más afectados por la crisis, el gráfico 11 muestra elementos que van desde un gran descenso de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional de Grecia, hasta los cambios bruscos de la participación salarial en el mercado laboral de Irlanda, y la continua caída de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional de España desde 2009.

## 4 Tendencias en las economías emergentes y las economías en desarrollo

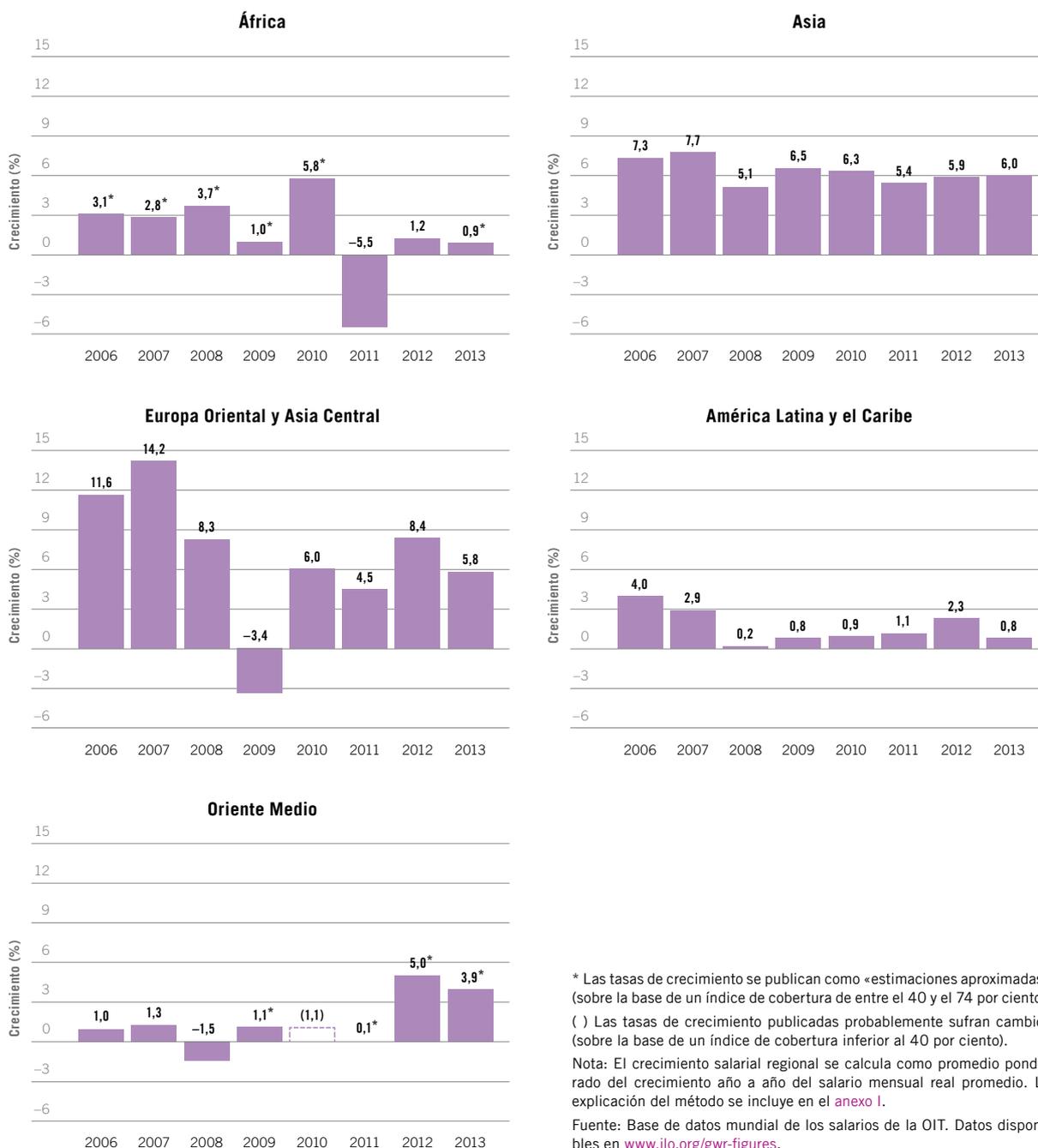
### 4.1 Mayor crecimiento salarial

En muchas economías emergentes y economías en desarrollo, el salario medio real ha seguido una tendencia al alza mucho más veloz que en las economías desarrolladas. El [gráfico 12](#) ilustra el crecimiento anual del salario medio real por región, y presenta tasas más elevadas que las de las economías desarrolladas en la mayor parte de los años.

Las economías más grandes de la región inciden en las tendencias regionales. En el [gráfico 13](#) se exponen datos correspondientes a 2012-2013 sobre los países más grandes de las diversas regiones. China determina ampliamente las tendencias en Asia, donde el crecimiento del salario medio real en 2013 se desaceleró en comparación con 2012 y posteriormente permaneció elevado. El crecimiento del salario real también perdió velocidad entre 2012 y 2013 en América Latina y el Caribe, donde son el Brasil y México quienes más impulsaron las tendencias regionales. En México el salario real se redujo tanto en 2012 como en 2013, mientras que en el Brasil el crecimiento del mismo se desaceleró en 2013. La pérdida de velocidad del crecimiento del salario real en 2013 en la Federación de Rusia y Ucrania determinó las tendencias en Europa Oriental y Asia Central. En África la disponibilidad de datos es considerablemente limitada (por ello, en el [gráfico 12](#), determinados años se indican como «aproximados»). Pese a esas limitaciones, el crecimiento del salario real se redujo en África en 2011, arrancó nuevamente en 2012, y se ralentizó en 2013, en gran medida debido al crecimiento más lento o negativo del salario real en Sudáfrica. También a causa de las limitaciones respecto de la disponibilidad de datos, las tendencias recientes en Oriente Medio solo pueden formularse de modo aproximado, y es Arabia Saudita quien las determina. Tal como se indica en el [recuadro 2](#), en la base de datos mundial de los salarios de la OIT pueden consultarse las tasas de crecimiento del salario real específicas de cada país.

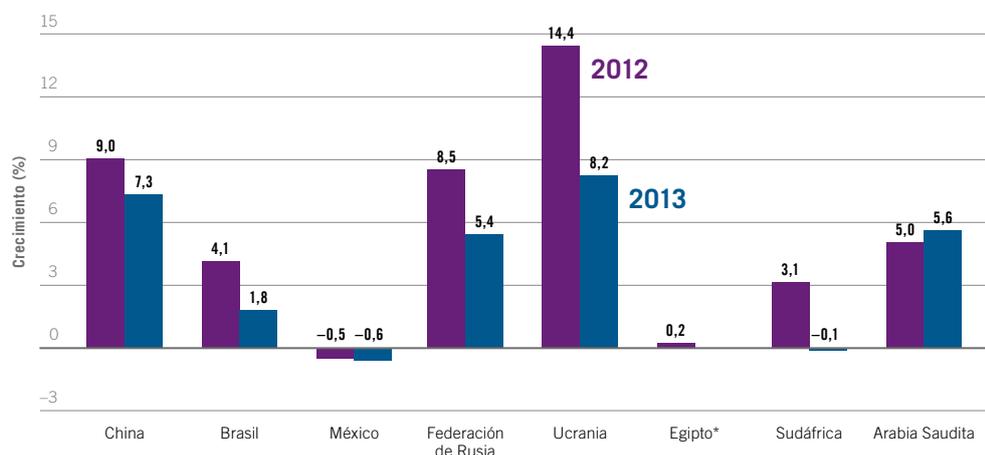
La limitada disponibilidad de datos sobre las economías emergentes y las economías en desarrollo dificulta la comparación de las tendencias salariales y de la productividad laboral<sup>16</sup>. Además, el término «productividad laboral» remite a la producción por trabajador, mientras que «salarios» alude solo a una subcategoría de la población activa; en concreto, a las personas asalariadas. De ordinario, este colectivo representa alrededor del 85 por ciento del empleo en los países desarrollados, pero esta proporción suele ser muy inferior, y cambia a más velocidad, en las economías emergentes y las economías en desarrollo (véase el [gráfico 14](#)). Por ello, en el caso de este grupo de economías, correspondería más comparar los salarios con la productividad laboral de los asalariados exclusivamente. Lamentablemente, estos datos generalmente no están disponibles. Todas estas cuestiones provocan cierta incertidumbre al analizar los salarios y la productividad en ese mismo grupo de economías. En consecuencia, los análisis subsiguientes correspondientes a este grupo de países se centran exclusivamente en los niveles y las tendencias de la participación de los ingresos salariales, disponible ampliamente.

**Gráfico 12 Crecimiento del salario medio real en las economías emergentes y las economías en desarrollo, por región, 2006-2013**



\* Las tasas de crecimiento se publican como «estimaciones aproximadas» (sobre la base de un índice de cobertura de entre el 40 y el 74 por ciento).  
 ( ) Las tasas de crecimiento publicadas probablemente sufran cambios (sobre la base de un índice de cobertura inferior al 40 por ciento).  
 Nota: El crecimiento salarial regional se calcula como promedio ponderado del crecimiento año a año del salario mensual real promedio. La explicación del método se incluye en el [anexo I](#).  
 Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

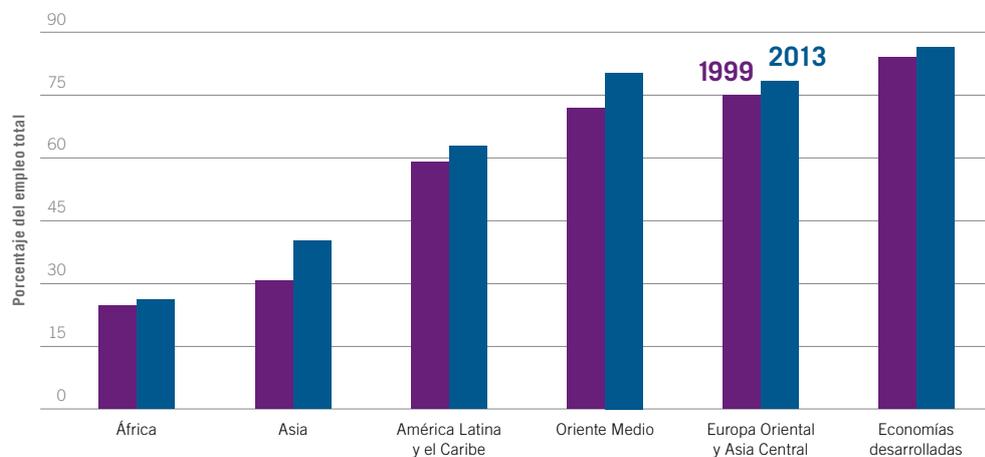
**Gráfico 13 Crecimiento del salario real en las economías emergentes y las economías en desarrollo más grandes, 2012-2013**



\* No se dispone de los datos de Egipto para 2013.

Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 14 Los asalariados como proporción del empleo total, 1999 y 2013**



Fuente: *Modelos Económicos de Tendencias* de la OIT, abril de 2014. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

## 4.2 La proporción de ingresos salariales puede descender incluso ante un crecimiento elevado de los salarios

En esta sección se ponen de relieve los niveles y las tendencias de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional de una selección de economías emergentes y economías en desarrollo. Como se señaló en la sección precedente, en estos casos, el crecimiento salarial real en general ha sido más elevado que en las economías desarrolladas. Sin embargo, no se debe asociar el crecimiento elevado del salario real con una proporción creciente de ingresos procedentes del trabajo; la participación de la renta del trabajo en la renta nacional puede descender,

**Gráfico 15 Participación salarial ajustada en México y Turquía, 1995-2013**

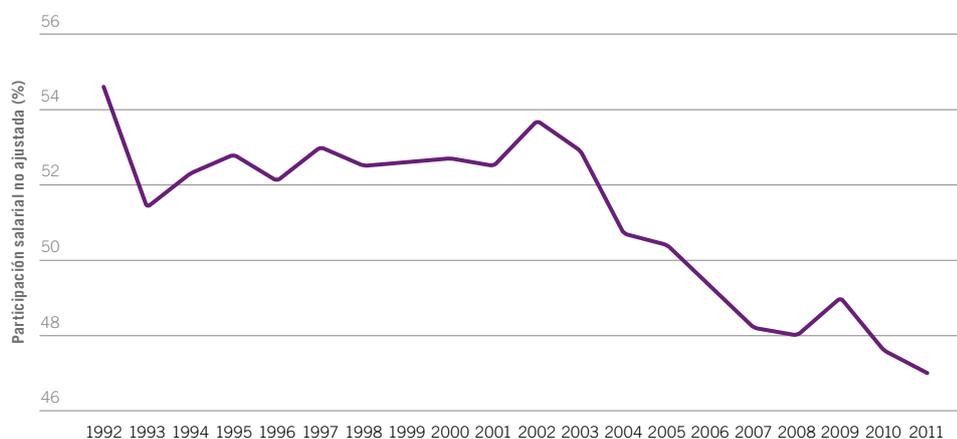

Nota: Participación salarial ajustada, conjunto de la economía, como porcentaje del PIB a precios corrientes de mercado (remuneración por persona asalariada como porcentaje del PIB a precios de mercado por persona empleada).

Fuente: Base de datos AMECO de la Comisión Europea. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

incluso ante un crecimiento elevado del salario real, si los incrementos de la productividad laboral son incluso mayores. Además, en las economías emergentes y las economías en desarrollo, las variaciones en la participación salarial a menudo tienen lugar en el contexto de cambios estructurales rápidos y de cambios de los modelos de empleo en los sectores. Así pues, los efectos compuestos pueden ser importantes para explicar las variaciones de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional.

El gráfico 15 muestra la participación de la renta salarial ajustada de México y Turquía (dos de los países más grandes del grupo de economías emergentes y economías en desarrollo, y sobre los cuales se dispone de datos en la base de datos AMECO). La disminución de dicha participación en Turquía desde 1999 es particularmente importante, y se atribuye a la combinación de mayores flujos de capital, liberalización financiera y una caída de la participación salarial en el sector manufacturero tras la liberalización del comercio y la mayor competencia entre las economías de salarios bajos (Oyvat, 2011). En México, la productividad creció a más velocidad que los salarios; ello se refleja en la reducción de la participación de la renta del trabajo en la renta nacional desde principios de los años 2000.

Si se observa la participación salarial no ajustada en la renta nacional, pues no se dispone del valor de la participación salarial ajustada, se aprecia que en China dicha renta ha descendido desde principios del decenio de 2000 (gráfico 16). Esta caída registrada pese al rápido incremento de los salarios ha sido explicada de diversas formas; entre otras, haciendo referencia a la transformación estructural del sector agrícola al no agrícola, en cuyo caso el capital suele ser elevado, y a la disminución de la participación de los ingresos salariales de la industria, que algunos atribuyen a la reestructuración de las empresas de propiedad del Estado y a la expansión del poder monopolista (Bai y Qian, 2010). Otros analistas

**Gráfico 16 Participación salarial no ajustada, China, 1992-2011**

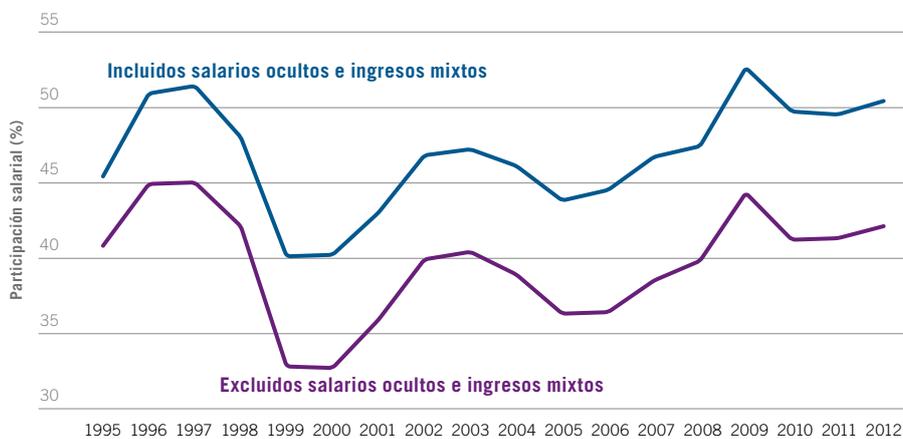
Fuente: Cálculos de la OIT basados en datos del *Anuario Estadístico de China*, diversos años. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

interpretan que dicha disminución se corresponde con una situación de superávit de mano de obra, en la que el aumento de la productividad genera más ganancias a las empresas y más inversiones, pero en la que los incrementos salariales en el sector industrial se ven limitados por la disponibilidad de trabajadores de zonas rurales (Das y N'Diaye, 2013).

En cambio, en la Federación de Rusia la participación de la renta del trabajo en la renta nacional ha aumentado. Los datos disponibles ofrecen varias medidas de dicha participación; en el gráfico 17 se exponen dos medidas de fuentes oficiales. La primera («sin remuneración oculta») se basa en los salarios observados. La segunda está ajustada, para que incluya una estimación de los «salarios ocultos» y los ingresos mixtos. Estos últimos aluden a los ingresos recibidos por los hogares propietarios de empresas no constituidas en sociedad con y sin empleados remunerados (CCE *et al.*, 2009, párrafo 4.160). La segunda medida es la utilizada para generar la estimación oficial principal de la participación salarial agregada. Estas dos medidas son divergentes en cuanto al nivel, pero siguen una trayectoria muy cercana entre sí. Una de las explicaciones es el giro desde los sectores tradicionales (agricultura, transporte, manufactura) hacia el sector de servicios entre 1995 y 2002, aunque los incrementos intrasectoriales de la participación salarial parecen ser la causa principal del crecimiento general de la participación del trabajo agregada (Lukyanova, de próxima aparición).

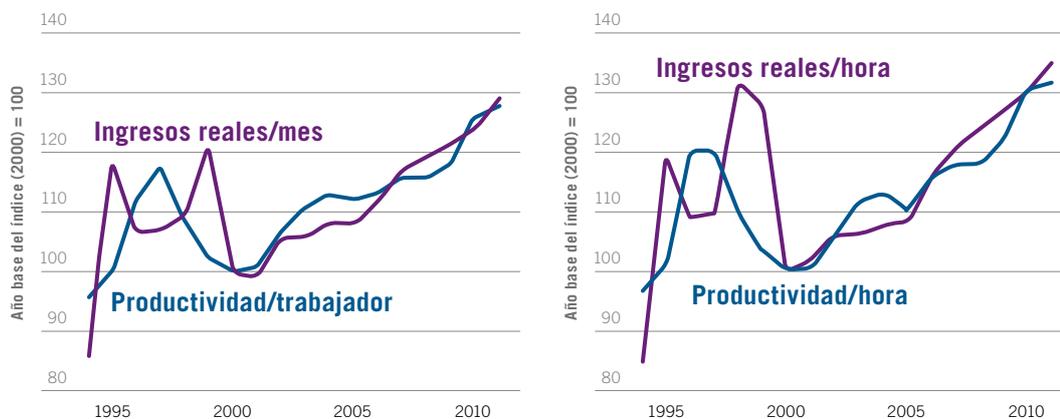
En el caso de Sudáfrica, donde la distribución del incremento de la productividad es tema de debate, las tendencias de los salarios y de la productividad laboral basadas en Post-Apartheid Labour Market Series (PALMS)<sup>17</sup> indican que en promedio –al menos desde el año 2000– los salarios y la productividad han evolucionado al unsono (gráfico 18) (Wittenberg, 2014)<sup>18</sup>. No obstante, los datos de las cuentas nacionales indican una reducción de la participación salarial en el mismo periodo (UNdata, 2014).

**Gráfico 17 Participación salarial en la Federación de Rusia, 1995-2012**



Fuente: Rosstat (véase Lukiyanova, de próxima aparición). Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 18 Evolución de la productividad laboral y de los salarios en Sudáfrica, 1994-2011**



Fuente: Wittenberg, 2014. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

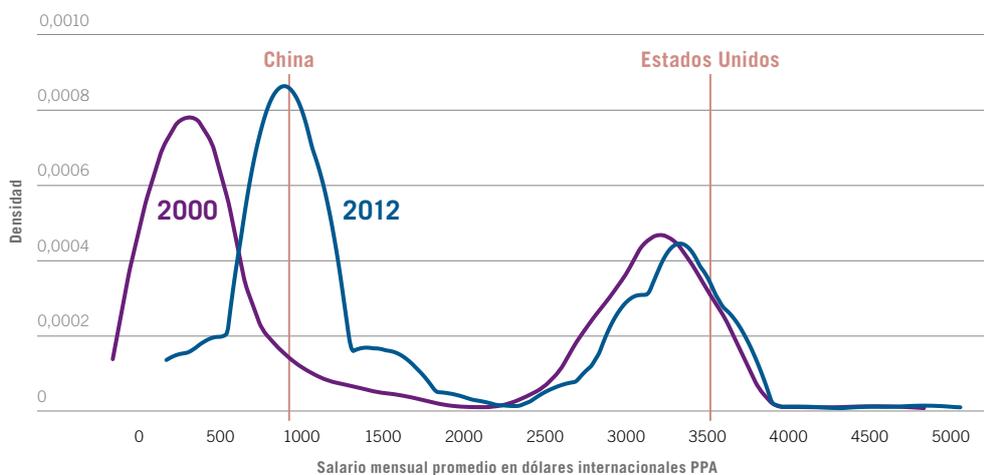
## 5 ¿Hacia una convergencia progresiva de los salarios medios?

¿Hay datos que demuestren la convergencia mundial del salario medio de las economías desarrolladas, y el de las economías emergentes y en desarrollo? Tal como se mencionara antes, comparar los niveles salariales entre los países es particularmente difícil debido a la variedad de definiciones, de cobertura de los estudios y de metodologías.

La Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos realizó una comparación minuciosa de los salarios en el sector manufacturero en una gama de países, y constató que el salario medio sigue siendo considerablemente más bajo en las economías emergentes y en las economías en desarrollo que en las economías desarrolladas, y también que la disparidad va reduciéndose lentamente (BLS, 2012).

El gráfico 19 pone de manifiesto la persistente diferencia entre los salarios de las economías desarrolladas y los de las economías emergentes y en desarrollo en todo el mundo, y muestra el perfil de la distribución mundial del salario medio si no se tienen en cuenta las citadas diferencias entre los datos sobre salarios de los países, y si los salarios de los países en moneda local se convierten a dólares según la paridad del poder adquisitivo (dólares PPA), para reflejar la diferencia del costo de vida entre países<sup>19</sup>. La diferencia entre el nivel salarial de las economías emergentes y las economías en desarrollo (lado izquierdo de la distribución) y el de las economías desarrolladas (lado derecho) es considerable. Por ejemplo, medido en dólares PPA, el salario medio de los Estados Unidos equivale a más

**Gráfico 19 Distribución del salario mensual promedio en el mundo en 2000 y 2012 (2012, dólares internacionales PPA)**



Nota: Se refiere a los países respecto de los cuales se dispone de datos sobre el nivel salarial correspondiente a 2000 y 2012, y abarca 83 países, los cuales representan el 73 por ciento de las personas asalariadas en el mundo. Los niveles salariales se han convertido a dólares PPA constantes en 2012: 1 dólar PPA equivale al poder adquisitivo de 1 dólar estadounidense en los Estados Unidos.

Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

del triple que el de China. Sin embargo, el gráfico también permite apreciar que la diferencia entre niveles salariales va disminuyendo en el tiempo. Entre 2000 (línea roja) y 2012 (línea azul) la distribución se desplaza hacia la derecha y se torna más comprimida; esto implica un crecimiento mundial del salario medio en términos reales, si bien la proporción de crecimiento es muy superior en las economías emergentes y las economías en desarrollo. Ello se corresponde con las tendencias del crecimiento real del salario medio, expuesto en la [sección 3](#) del presente informe. El valor del salario medio en las economías desarrolladas en 2013 es de unos 3.000 dólares PPA, frente a uno de aproximadamente 1.000 dólares PPA en las economías emergentes y las economías en desarrollo. El salario mensual promedio estimado en el mundo es de unos 1.600 dólares PPA.

## 6 Introducción: el rol de los salarios en la desigualdad de la renta familiar

### 6.1 El contexto: desde 1980, aumento de la desigualdad a largo plazo en muchos países

En la parte I del presente informe se analiza una dimensión de la distribución: la distribución de la renta nacional entre trabajo y capital. En la parte II se examina el modo en que la distribución de los salarios propicia la desigualdad entre los hogares en los países.

La creciente desigualdad en la mayor parte de los países ha cobrado gran interés en los últimos años<sup>20</sup>. En un número cada vez mayor de fuentes bibliográficas se ha señalado que, medida de diversas formas, la desigualdad ha aumentado en la mayoría de las economías desarrolladas en los últimos decenios. La OCDE, por ejemplo, ha documentado pormenorizadamente la agudización de la desigualdad en alrededor de dos terceras partes de las economías desarrolladas entre principios de los años ochenta y 2008-2009, los años de la crisis financiera (véase OCDE, 2008 y 2011). En algunos países, incluidos los Estados Unidos y el Reino Unido, el aumento de la desigualdad ha sido particularmente marcada (Salverda, Nolan y Smeeding, 2009b, pág. 5); sin embargo, en otros países la franja superior de ingresos también aumentó (Piketty, 2013).

Las economías emergentes y las economías en desarrollo –en las que la desigualdad de la renta familiar suele ser mayor que en las economías desarrolladas– tampoco han sido inmunes a esta tendencia: entre los decenios de 1990 y 2000, hubo un aumento de la desigualdad en la mayor parte de los países sobre los que se dispone de datos de encuestas de hogares (Ferreira y Ravallion, 2009; véase también Goldberg y Pavcnik, 2007). Pese a ello, la tendencia no es universal. En varios países de América Latina, la distribución de los salarios y de la renta de los hogares se ha reducido, a menudo, desde un nivel elevado, entre mediados del decenio de 1990 y el principio de la crisis económica mundial (Gasparini, Cruces y Tornarolli, 2009).

Parece haber cada vez más consenso acerca de que un nivel elevado de desigualdad es problemático por varias razones. Si bien cierto nivel de desigualdad es un resultado natural de la heterogeneidad del perfil de las personas, y representa un incentivo para que estas inviertan en capacitación y pongan empeño en el trabajo, un nivel elevado y creciente de desigualdad de ingresos puede convertirse en un obstáculo a la «igualdad de oportunidades» y merma la movilidad social. En un marco de desigualdad elevada, es más probable que las ventajas económicas se hereden, y no se ganen (Corak, 2013)<sup>21</sup>. Ello puede desalentar el

empeño individual, y mermar la sensación de justicia en una sociedad, e incidir negativamente en los resultados sociales y la cohesión social (D'Hombres, Weber y Elia, 2012; Jencks, 2002).

También se ha comprobado que la desigualdad socava el crecimiento económico. Algunos estudios recientes del FMI indican que la agudización de la desigualdad merma «el ritmo y la duración del crecimiento» (Ostry, Berg y Tsangarides, 2014), y en otros estudios de la OCDE se señala que una mayor inclusión social y económica guarda estrecha relación con periodos más prolongados y firmes de crecimiento económico sostenido (OCDE, 2014a). Pese a la complejidad de la vinculación entre desigualdad y crecimiento<sup>22</sup>, la atención se dirige cada vez más a los efectos adversos de la desigualdad en la salud y la educación, en la estabilidad política y económica y en el consenso necesario para el buen funcionamiento de la sociedad. También se ha resaltado que la desigualdad es un factor que incrementa el riesgo de crisis, y una de las posibles causas de la crisis financiera de 2008 en los Estados Unidos (véanse, por ejemplo, Rajan, 2010; Palley y Horn, 2013; Sturn y Van Treeck, 2013; Kumhof y Ranciére, 2010; Krueger, 2012). Con la redistribución de los ingresos desde los hogares más pobres a los más acomodados, la creciente desigualdad puede haber ejercido una presión descendente sobre la demanda agregada (pues los hogares más acomodados tienen menor propensión a consumir sus ingresos que los más pobres), y puede haber animado a muchas familias a endeudarse para mantener el nivel de consumo.

## 6.2 La gama de respuestas de política ante la desigualdad

Gran parte del debate político actual sobre las posibles respuestas de política a la creciente desigualdad se centra en la redistribución a través de medidas fiscales (OCDE, 2014a; FMI, 2014b). El FMI considera que la política fiscal (que comprende impuestos y transferencias) constituye «la herramienta principal para que los gobiernos incidan en la distribución de la renta», y recomienda que «las políticas fiscales y de gasto se diseñen cuidadosamente a fin de equilibrar los objetivos en materia de distribución y de rendimiento» (FMI, 2014b, pág. 1). Se calcula que en las economías desarrolladas, las políticas fiscales reducen la desigualdad de los ingresos en una cuarta parte (OCDE, 2011) o en una tercera parte (FMI, 2014b). La OIT ha subrayado, en particular, el papel de los sistemas de protección social a la hora de reducir la desigualdad y de contribuir a un crecimiento más incluyente (OIT, 2014e)<sup>23</sup>. El papel de la tributación progresiva de las rentas personales y de las prestaciones vinculadas al trabajo (tales como los créditos fiscales a los trabajadores de bajos ingresos) es importante, pero en la práctica, la mayor parte de la reducción se logra por el lado de los gastos, mediante las transferencias. En las economías emergentes y las economías en desarrollo, donde los ingresos fiscales y las transferencias sociales son inferiores, y donde predominan los impuestos indirectos, las políticas fiscales tienen un papel mucho menor en la redistribución (FMI, 2014b). En ambos contextos hay margen evidente para introducir una reforma encaminada a una mayor redistribución<sup>24</sup>.

Sin embargo, también es importante observar con atención el papel del mercado laboral. La OCDE (2011) documentó el modo en que en las economías

desarrolladas, en los decenios precedentes a la crisis, el único determinante de la desigualdad de la renta había sido la desigualdad salarial.

La parte II del presente informe amplía los análisis disponibles sobre la relación de la distribución de los salarios y la distribución de la renta familiar. En la **sección 7** se analizan las últimas tendencias de la desigualdad de la renta familiar en las economías desarrolladas en los años de crisis, pero también las tendencias en las economías emergentes y las economías en desarrollo en aproximadamente los últimos diez años. La **sección 8** analiza el papel de los salarios como causa de esas últimas tendencias. En particular, en el informe se descomponen las variaciones de la desigualdad de la renta, para que se comprenda mejor el papel de los salarios, del empleo y de los demás factores de estas variaciones. En aras de una mayor comprensión de la forma en que los salarios inciden en la renta familiar, en la **sección 9** del informe se desglosan las fuentes de ingresos de los hogares situados en diferentes puntos de la distribución de los ingresos, en diferentes países. La información sobre las fuentes de ingresos de los distintos grupos de hogares puede arrojar luz sobre la idoneidad de los diferentes instrumentos de política disponibles para reducir la desigualdad. Por último, en la **sección 10**, se desglosa la disparidad salarial que afecta a las mujeres, los migrantes y los trabajadores del sector informal, en función de un componente «explicado» y una penalización «no explicada» (es decir, de factores «no contabilizados» por las características observadas en materia de capital humano y mercado laboral que en principio debieran explicar las diferencias salariales).

En el plano más general, la creciente desigualdad en el mercado de trabajo impondrá una mayor carga en la reducción de la desigualdad mediante los mecanismos secundarios de redistribución (impuestos y transferencias). Tales mecanismos han ido perdiendo efectividad a medida que aumentan las desigualdades, y otras vías de redistribución tal vez tropiecen con limitaciones políticas y de otro tipo; concretamente, las referentes a la población en edad de trabajar. Por lo tanto, muchos gobiernos tal vez deseen plantearse resolver el problema de la agudización de la desigualdad también aplicando medidas de política que aborden directamente la distribución en el mercado de trabajo. Así pues, en la **parte III** del presente informe se trata la respuesta de política y se analiza la gama de medidas disponibles.

## 7 Diferentes tendencias recientes de desigualdad de la renta

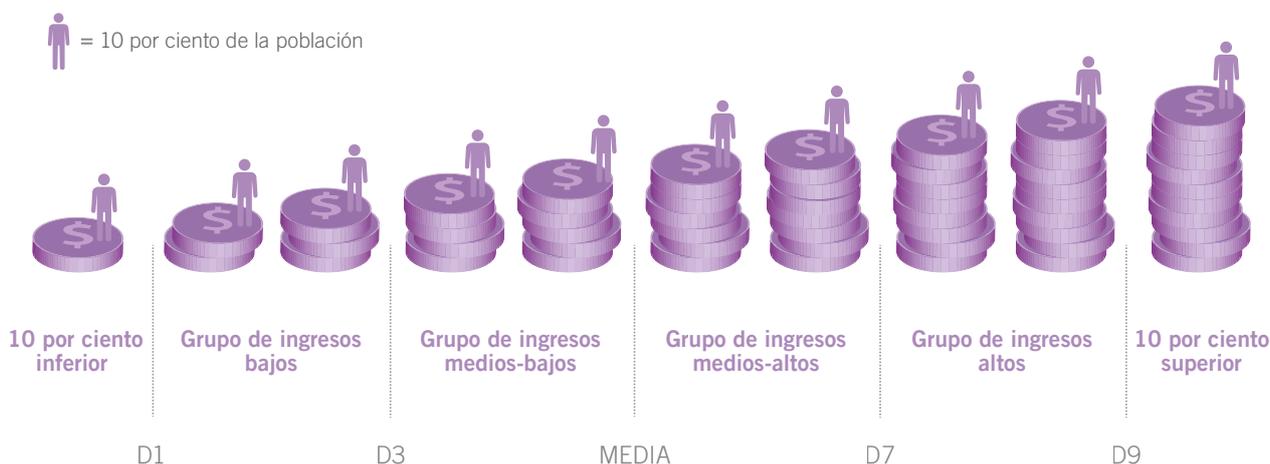
### 7.1 Medir la desigualdad «entre los extremos» y la desigualdad «en la clase media»

En la presente sección se documentan las tendencias recientes de la distribución de la desigualdad total de la renta familiar per cápita (en adelante, *desigualdad de la renta*, o sencillamente *desigualdad*); se utiliza la definición de la renta familiar total utilizada por el Grupo de Canberra, en la cual se incluyen los ingresos procedentes del empleo, bienes y transferencias, antes del pago de impuestos, y otras transferencias abonadas (para las definiciones, véase el [anexo II](#))<sup>25</sup>. Se analiza una muestra que incluye economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo. Ninguna medida de la desigualdad es perfecta, pero en este caso se utilizan dos para poder evaluar: 1) la distancia dentro de un mismo país del 10 por ciento más alto y del 10 por ciento más bajo de la distribución de ingresos (también denominados deciles); y 2) el alcance de la variación de la desigualdad en la clase media en los países<sup>26</sup>. El análisis contempla exclusivamente los hogares en los que hay al menos un miembro en edad de trabajar, y la renta está ajustada en función del tamaño de los hogares (véase el [anexo II](#)).

Cabe señalar que la definición del término «clase media» se utiliza estrictamente con fines estadísticos, para precisar si el grupo estadístico medio de la distribución ha experimentado un «estiramiento» perdiendo similitud o, por el contrario, muestra una mayor «compresión» y semejanza (para un análisis más sociológico de la clase media, véase el [recuadro 5](#)). Habida cuenta de que las tendencias a largo plazo ya en curso antes de la crisis están bien documentadas<sup>27</sup>, el presente informe abarca las tendencias en el periodo de crisis, situando el primer punto de medición en los datos precedentes a la crisis, y el último, en los datos disponibles más recientes. En gran medida, el análisis abarca el periodo comprendido entre 2006 y 2010 en las economías desarrolladas, y un periodo levemente más prolongado en las economías emergentes y las economías en desarrollo. Las estimaciones proporcionan información sobre el alcance que han tenido durante la crisis las tendencias precedentes, y ofrece algunas claves con respecto a la forma en que se ha distribuido el costo de la crisis en los diferentes grupos de la sociedad.

La desigualdad entre los extremos superior e inferior se mide comparando el 10 por ciento superior con el 10 por ciento inferior de la distribución de los ingresos: véase el [gráfico 20](#), en el cual cada persona representa el 10 por ciento de la población. La medida de esta «desigualdad entre los extremos» (también denominado índice D9/D1) es el índice entre dos puntos límite: el umbral sobre el cual se ubican quienes están en la franja del 10 por ciento superior, y el umbral por debajo del cual se ubican quienes están en el 10 por ciento inferior de la distribución. En el [gráfico 20](#) también se establecen los límites de lo que en la presente obra se entiende por grupos de ingresos de nivel «bajo», «medio» y «alto». La desigualdad en la clase media (D7/D3) se mide eliminando el 30 por ciento superior y el 30 por ciento inferior de la distribución, y comparando el «valor máximo» y el «valor mínimo» de la media estadística, que comprende el 40 por ciento de las personas agrupadas en torno a los hogares promedio (tal como se aprecia en el [gráfico 20](#)).

**Gráfico 20 Medidas de la desigualdad**



**Recuadro 5 ¿Qué se entiende por «clase media»?**

En las economías desarrolladas, muchas personas se identifican como miembros de la clase media; así pues, la idea representa la percepción común de la manera en que vive la mayoría de los miembros de la sociedad. En las economías emergentes y las economías en desarrollo, la pertenencia a la clase media en general constituye una aspiración que representa el modo en que la mayoría de las personas *querría* vivir.

En ocasiones, los economistas representan a la clase media como una *clase promedio* situada en un intervalo de entre el 75 por ciento y el 125 por ciento de la renta media (Thurow, 1987, citado por Ravallion, 2010). Sin embargo, la mayoría de los autores coinciden en que la clase media se caracteriza por una gran heterogeneidad. Así pues, han surgido conceptos tales como *clase media baja*, *clase media alta*, e incluso, *antigua clase media* frente a *nueva clase media* (Chauvel, 2006), por lo que no es tan sencillo proporcionar una definición certera y precisa. En el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo, los autores tropiezan con la dificultad de aplicar un concepto profundamente ligado al contexto occidental. Ravallion sencillamente considera que «una persona es de clase media si en ningún país en desarrollo se la consideraría pobre, lo cual supondría un límite inferior de 9 dólares de los Estados Unidos al día» (Ravallion, 2010, pág. 452).

Desde el punto de vista económico, se considera que la clase media constituye el motor de las sociedades de consumo contemporáneas (Kharas, 2010). Desde la óptica sociológica, la formación de una clase social abarca otros factores: una situación económica específica (que posiblemente creará un conflicto de intereses con otras clases sociales) y la conciencia de vivir en una situación similar (Chauvel, 2006, pág. 31). En la actualidad, en las sociedades occidentales la clase media viene determinada, o se caracteriza especialmente, por un nivel relativamente elevado de consumo de bienes y servicios. Hay quienes califican de consumismo este aumento del consumo, y sostienen que el mismo cambia profundamente las relaciones sociales convencionales en la clase media, pues entre las personas prevalece más el individualismo que una orientación de clase (Trentmann, 2004), y las relaciones sociales se rigen por modelos más hedonistas e individualistas (Migone, 2007). Desde este punto de vista, ambos factores contribuyen a la erosión de la identidad de clase.

En las economías emergentes y las economías en desarrollo, el consumismo sigue percibiéndose más como un privilegio de las clases sociales *más altas* que como una fuerza social unificadora, como ocurre en las sociedades occidentales\*.

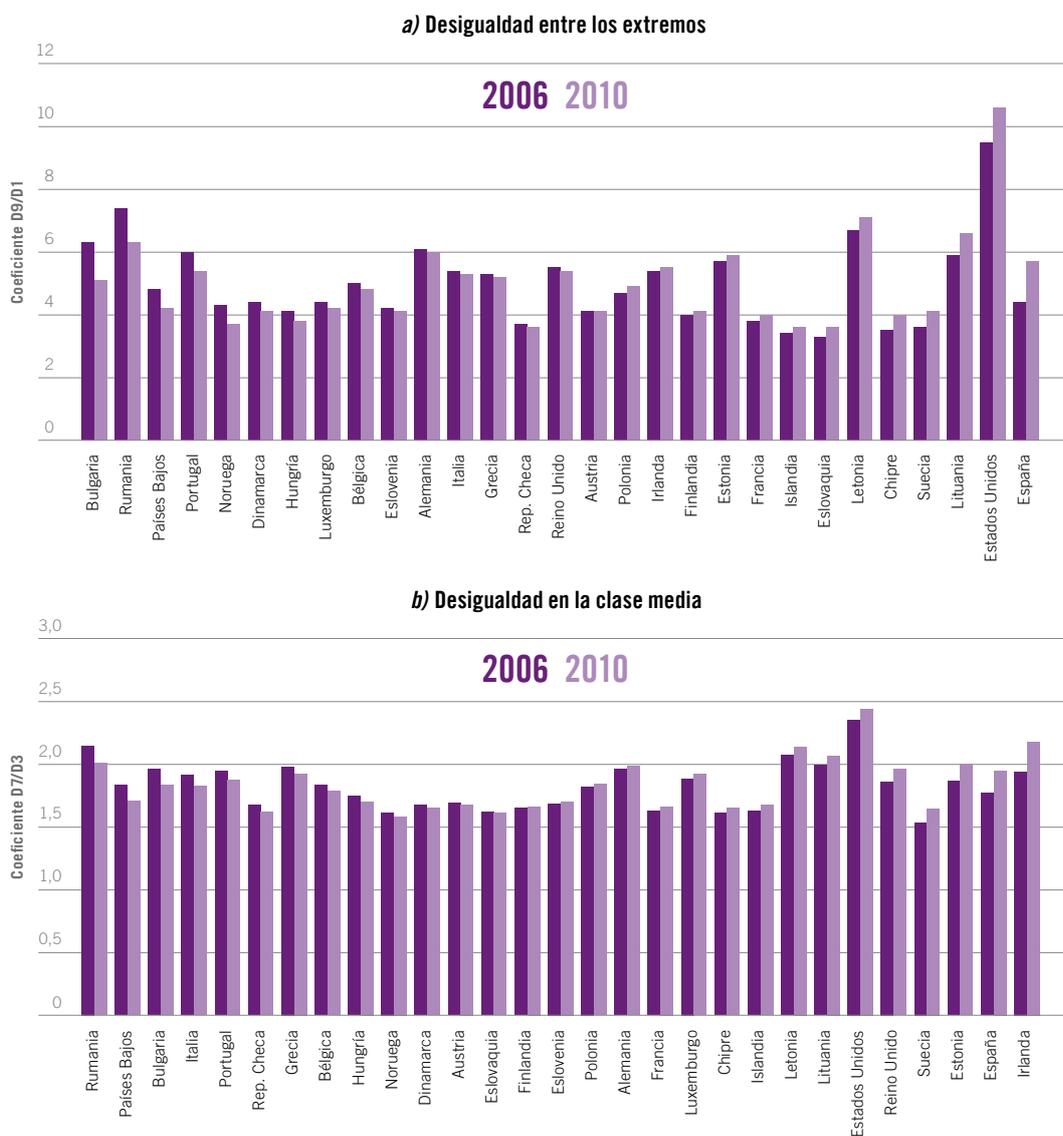
\* Muy interesante es el ejemplo de Viet Nam: véase Dormeier Freire, 2009.

Fuente: Alexandre Dormeier Freire, Instituto Universitario de Altos Estudios Internacionales y del Desarrollo, Ginebra (2014).

## 7.2 Economías desarrolladas: variedad de tendencias de desigualdad, en un entorno de ingresos en general estáticos o a la baja

En la muestra de economías desarrolladas, entre 2006 y 2010 la «desigualdad entre los extremos» aumentó en alrededor de la mitad de los países; y se redujo o se mantuvo estable en los demás países. Estas tendencias se presentan en el gráfico 21 a); los países se ordenan progresivamente de izquierda a derecha, comenzando por aquellos donde la desigualdad se redujo, y avanzando hacia aquellos donde aumentó. Utilizando el método y las fuentes de datos descritos en el [anexo II](#), los

**Gráfico 21 La desigualdad en una muestra de economías desarrolladas en los años de crisis, 2006-2010: a) desigualdad entre los extremos (D9/D1); b) desigualdad en la clase media (D7/D3)**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

países con mayor aumento de la desigualdad son España y Estados Unidos (la desigualdad total, medida según el índice D9/D1, es la más elevada), y los países con mayor disminución fueron Bulgaria y Rumania.

En el mismo periodo, en las economías desarrolladas las tendencias de la desigualdad en la clase media fueron desiguales: aumentaron en alrededor de la mitad de los países en los que se observa una variación, y descendieron en la otra mitad (*gráfico 21 b*). También aquí los países siguen un orden de izquierda a derecha, comenzando por aquellos donde más se redujo la desigualdad, y avanzando hacia aquellos donde más aumentó. Al aplicar nuestro método, se observa que Irlanda es el país con mayor aumento de la desigualdad total en la clase media, seguida de España. En el otro extremo se aprecia que los Países Bajos y Rumania son los países con mayor reducción. El Reino Unido es un ejemplo de los países en los que la desigualdad en la clase media aumentó, pero donde la desigualdad entre los extremos se mantuvo más o menos estable o registró incluso cierta reducción.

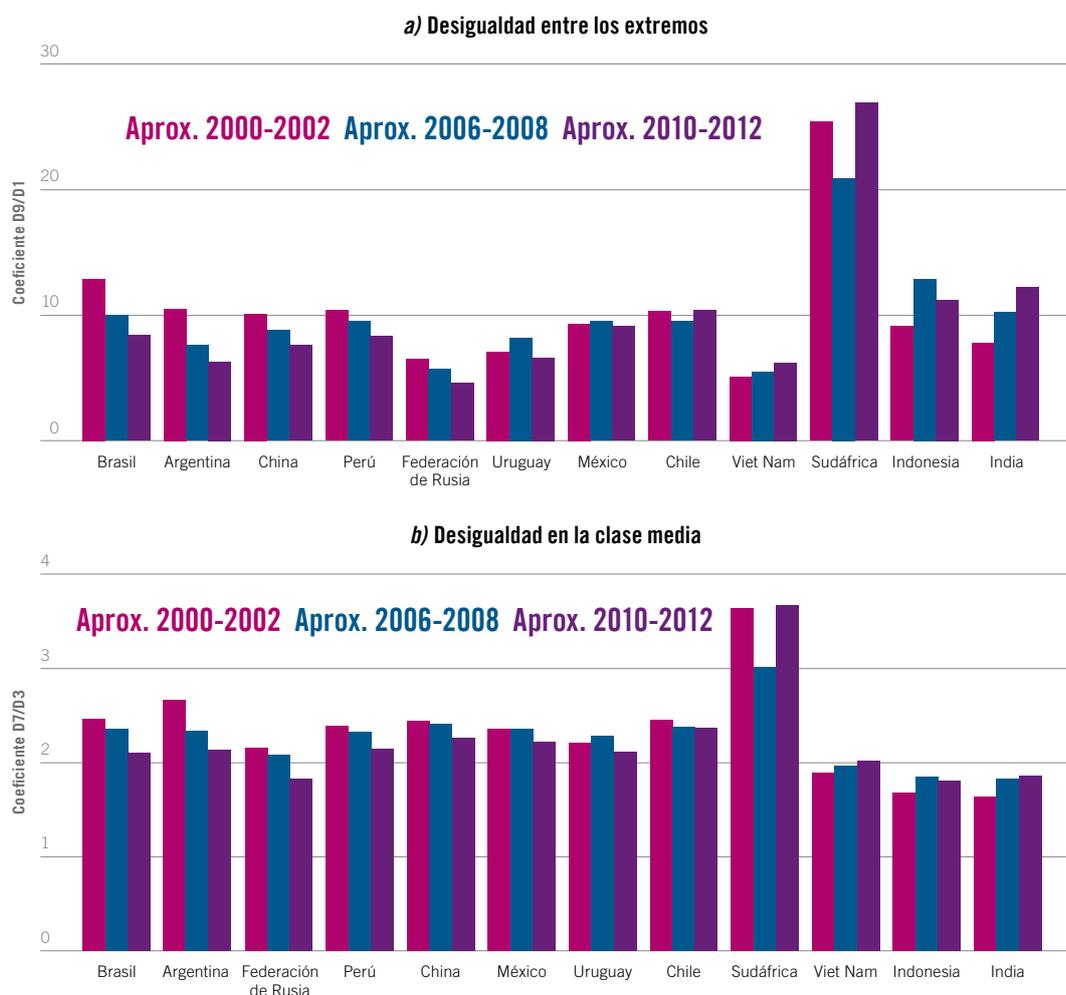
#### *La crisis y su «efecto de achatamiento» de los ingresos*

En las economías desarrolladas esta mezcla de tendencias tuvo lugar, a menudo, en un contexto de estancamiento o de reducción de los ingresos familiares entre 2007 y 2009-2010 (véase el *gráfico 23*). A excepción de España, donde la desigualdad aumentó, algunos de los países más perjudicados por la crisis experimentaron una reducción de la desigualdad, resultante de un «efecto de achatamiento» descendente general derivado de la crisis, lo cual significa que los ingresos han caído más en los hogares de ingresos altos que en los de ingresos bajos. Así pues, la desigualdad se redujo en Portugal y Rumania, y se mantuvo casi sin cambios en Grecia, tres países duramente castigados por la crisis<sup>28</sup>. En este periodo, unos pocos países, como Dinamarca, Noruega y Países Bajos, han podido combinar crecimiento de la renta familiar y reducción de la desigualdad total.

### **7.3 Economías emergentes y economías en desarrollo: diversos niveles de las tendencias de desigualdad, en un entorno de ingresos en general al alza**

En la muestra de economías emergentes y economías en desarrollo, en el último decenio la «desigualdad entre los extremos» se redujo en alrededor de la mitad de los países, y se mantuvo estable o aumentó en la otra mitad (*gráfico 22 a*). Medir la desigualdad en las economías emergentes y las economías en desarrollo suele ser difícil debido a la limitada disponibilidad de datos, y es posible que los niveles de desigualdad total no sean estrictamente comparables entre los países (para un mayor debate sobre los datos, véase el *anexo II*). En este caso, se examina un marco cronológico más prolongado, pues la amplia mayoría de estos países no se vio tan afectada por la crisis como las economías desarrolladas. El periodo más prolongado también refleja algunos de los cambios estructurales que pueden haber experimentado durante el periodo. Nuestras estimaciones indican que la mayor reducción de la «desigualdad entre los extremos» se produjo en el Brasil y la Argentina, pero que también cayó en China<sup>29</sup>, Federación de Rusia, Perú y

**Gráfico 22 La desigualdad en una muestra de economías emergentes y economías en desarrollo en el último decenio: a) desigualdad entre los extremos (D9/D1); b) desigualdad en la clase media (D7/D3)**



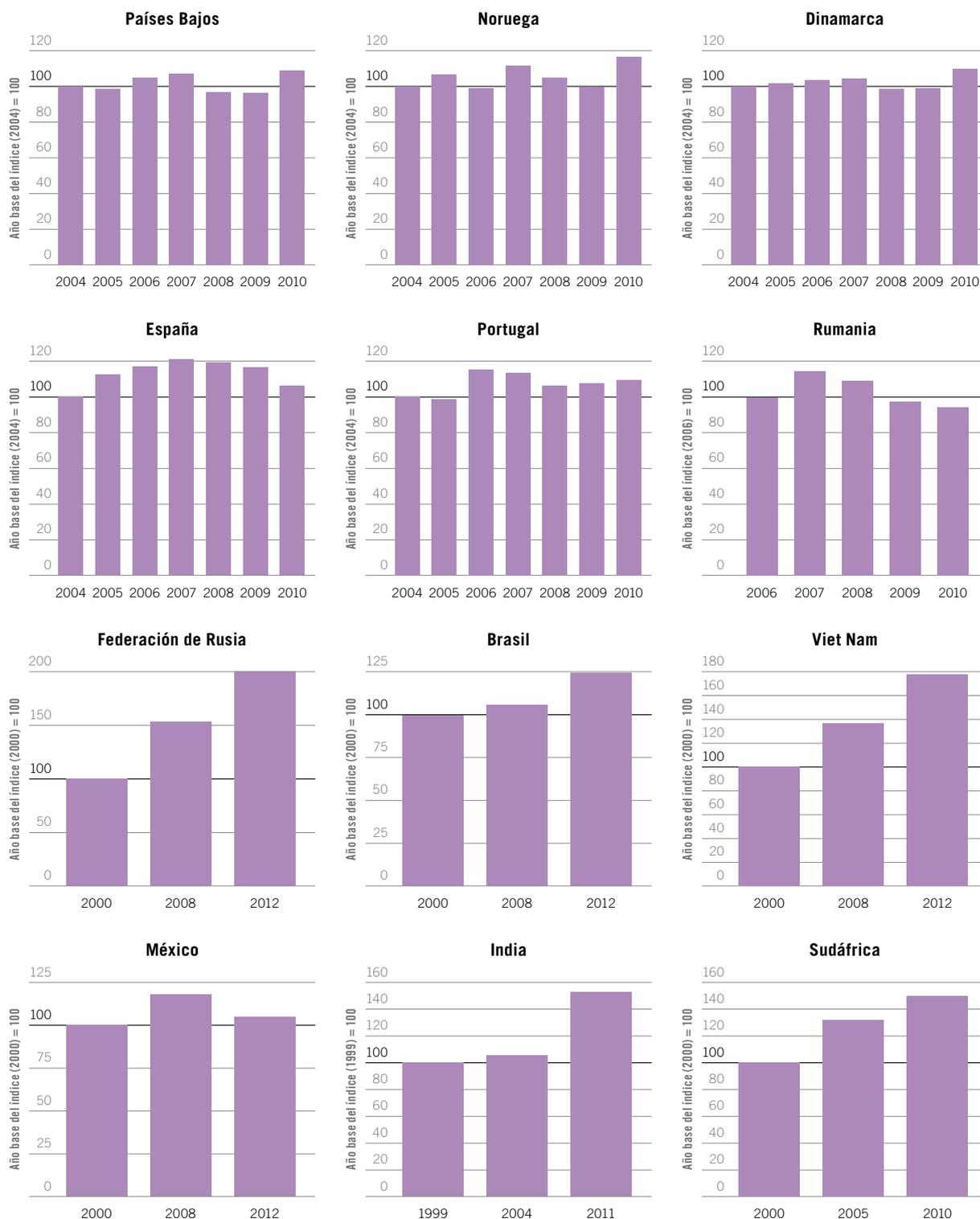
Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

Uruguay<sup>30</sup>. Entre los países de nuestra muestra, el mayor incremento de la desigualdad se registró en Indonesia e India. También aumentó en Viet Nam, desde un nivel relativamente bajo, y en Sudáfrica, desde un nivel muy alto heredado de la época del *apartheid*. En Sudáfrica, el incremento de la desigualdad entre 2007 y 2011 se produjo porque el crecimiento de la renta familiar del decil inferior sufrió un estancamiento en términos reales, mientras que el del decil superior siguió aumentando en una proporción similar a la del periodo anterior.

Por lo que respecta a la clase media, observamos que la desigualdad se redujo en casi dos terceras partes de las economías emergentes y las economías en desarrollo, y se mantuvo estable o aumentó en los demás países (gráfico 22 b)). En la Argentina, el Brasil y la Federación de Rusia, la desigualdad en la clase media

**Gráfico 23 Evolución reciente de la renta familiar real en países seleccionados**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

se redujo sustancialmente. En cambio, se mantuvo sin cambios en Sudáfrica, y aumentó en la India, Indonesia y Viet Nam.

Contrariamente a lo que ocurre en las economías desarrolladas, en las economías emergentes y las economías en desarrollo estas tendencias tuvieron lugar, a menudo, en un contexto de aumento de la renta familiar (véase el [gráfico 23](#)). De la comparación entre los [gráficos 21](#) y [22](#) se infiere que la desigualdad total sigue siendo más elevada en las economías emergentes y las economías en desarrollo que en las economías desarrolladas, incluso tras la reducción de la desigualdad registrada en el primer grupo. La diferencia es particularmente notable en la desigualdad entre los extremos, mientras que la clase media registra un mayor estiramiento, pese a presentar una diferencia proporcionalmente inferior de la desigualdad.

## 8 La desigualdad: el papel de los salarios y del empleo remunerado

¿Cuál ha sido el papel de los salarios en las tendencias recientes de la desigualdad? Son muchos los motivos que pueden hacer variar la desigualdad total de los ingresos de los hogares. La renta familiar está formada por los ingresos procedentes del empleo, los ingresos patrimoniales, los ingresos de la producción de servicios para consumo propio y las transferencias corrientes percibidas<sup>31</sup>. La variación general de la desigualdad de la renta es, pues, la suma de las variaciones de estos componentes (para una explicación pormenorizada, véase el [anexo III](#)). Tanto a los fines del análisis como de la formulación de políticas, es importante comprender cuál de estos componentes es determinante o tiene un papel preeminente en la variación de la desigualdad. ¿Hasta qué punto pueden explicarse las tendencias recientes de la desigualdad mediante variaciones de la distribución de los salarios en comparación con las variaciones de la distribución de otras fuentes de ingresos? Habida cuenta de la diversidad de factores que en teoría pueden explicar la desigualdad total, es importante determinar las fuerzas principales en juego para poder realizar un debate de política fundamentado sobre cómo invertir las tendencias en algunos países hacia una mayor desigualdad, y sobre las lecciones a extraer de la reducción de la desigualdad en algunos países.

### 8.1 Analizar el efecto de los salarios sobre las variaciones de la desigualdad

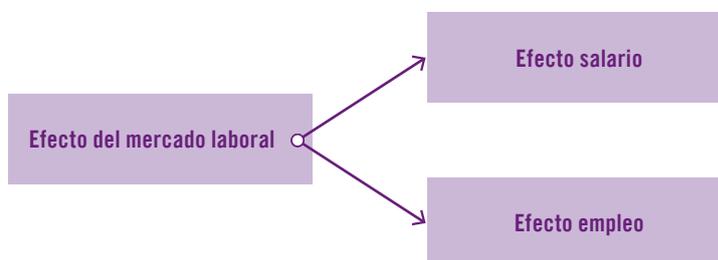
En esta sección se analiza, con un método de descomposición, la medida en que las variaciones recientes de la desigualdad se derivan de variaciones de los salarios, y no de variaciones de otras fuentes de ingresos. En términos generales, el método presentado por [DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996](#), y que posteriormente

utilizaron [Daly y Valletta, 2004](#), es el siguiente: 1) descomponer la renta familiar en función de la fuente de ingresos; 2) observar de qué modo los niveles de desigualdad variaron en un periodo determinado; y 3) comparar la variación real de la desigualdad con la variación que se hubiera observado si la distribución de los salarios hubiera permanecido sin cambios en el mismo periodo («contrafactual»). La diferencia entre este nivel «contrafactual» y el nivel real de desigualdad proporciona una estimación del efecto de los salarios sobre la variación de la desigualdad total<sup>32</sup>. El mismo método (explicado más a fondo en el [anexo III](#)) puede utilizarse para determinar y calcular la contribución de otras fuentes de ingresos a la variación observada en la desigualdad.

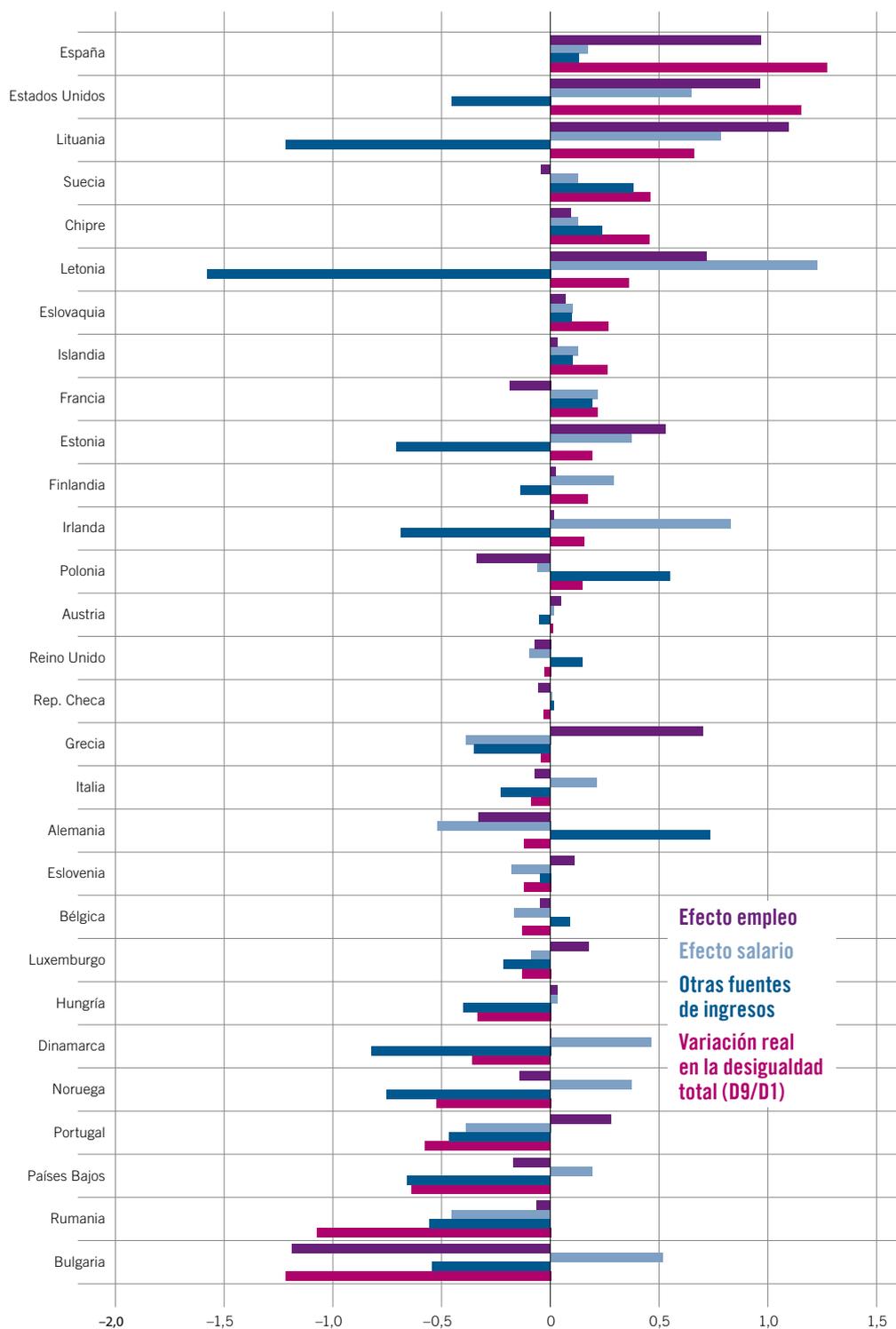
## 8.2 El efecto del mercado laboral: el efecto salario más el efecto empleo

En la esfera de los hogares, los ingresos procedentes de los salarios dependen tanto del nivel de los salarios percibidos por los miembros que son asalariados, como del número de miembros asalariados. De hecho, al comenzar el desglose, la distribución de la renta familiar se ve afectada por la variación de la distribución de los salarios de las personas asalariadas, y también por el hecho de que los salarios caigan a cero si algunos de los miembros pierden el empleo remunerado, o aumenten desde cero hasta un valor positivo si uno de los miembros consigue un empleo remunerado. Si uno de los miembros queda sin trabajo y tiene derecho a las prestaciones pertinentes, los salarios caen a cero y el valor de las prestaciones de desempleo pasa a ser positivo. Tal como se ilustra en el gráfico 24, el efecto del mercado laboral es, pues, la suma de las variaciones de los salarios de quienes tienen un empleo remunerado al inicio y al final del periodo (el «efecto salario») y de la variación del número de personas asalariadas (el «efecto empleo»). En nuestro análisis diferenciamos estos dos efectos.

**Gráfico 24 El efecto del mercado laboral: el efecto salario y el efecto empleo**



**Gráfico 25 Variación de la desigualdad entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior (D9/D1) en las economías desarrolladas, 2006-2010**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

### 8.3 Economías desarrolladas: las pérdidas de empleos y los recortes salariales como principales determinantes de las variaciones de la desigualdad

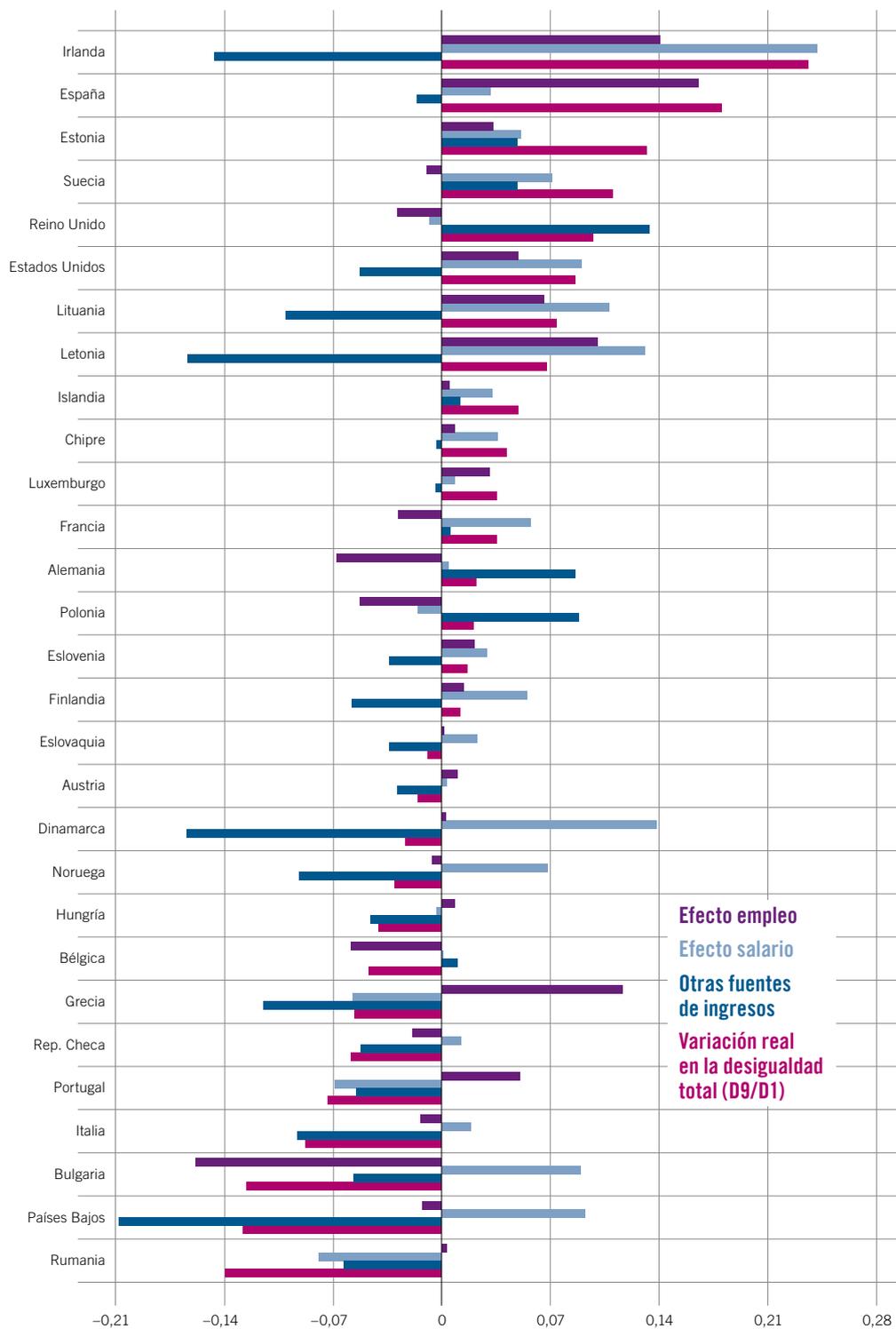
En los países desarrollados, el efecto del mercado laboral (es decir, la suma del efecto salario y el efecto empleo) habría incrementado la desigualdad total en dos terceras partes de los países si el incremento no hubiera sido compensado por otras fuentes de ingresos. En los países en los que la desigualdad total *aumentó*, otras fuentes de ingresos compensaron alrededor de una tercera parte del incremento de la desigualdad total provocada por el efecto del mercado laboral. El **gráfico 25** permite apreciar los acontecimientos propios de cada país, y muestra los resultados de la descomposición de la «desigualdad entre los extremos» ( $D9/D1$ ) en las economías desarrolladas. Los países se ordenan en sentido descendente, comenzando por el país con mayor aumento de la desigualdad total hasta el país con mayor reducción, en el periodo comprendido entre 2006 y 2010. Por lo tanto, el orden de los países es el mismo que el de la **sección 7**, pero el **gráfico 25** se centra en la variación (y no en el nivel) de desigualdad entre los extremos. Además de mostrar la variación real de la desigualdad total, los gráficos ilustran qué parte de la variación se debió, respectivamente, al efecto salario, al efecto empleo, o a las variaciones de otras fuentes de ingresos familiares<sup>33</sup>.

#### *Pérdidas de empleos y desigualdad entre los extremos*

Al observar los países en los que aumentó la desigualdad entre los extremos, en la mayoría de los casos, los efectos del mercado laboral (la suma del efecto salario y el efecto empleo) destacan en importancia sobre los efectos de otras fuentes de ingresos como causa de ese incremento. En España y Estados Unidos, los dos países con mayor aumento de la desigualdad, el efecto del mercado laboral determinó el 90 por ciento y el 140 por ciento del incremento respectivamente, lo cual indica que en España la desigualdad aumentó más por el efecto de otras fuentes de ingresos, mientras que en los Estados Unidos (al igual que en otros países) otras fuentes de ingresos compensaron parcialmente el aumento de la desigualdad provocada por el efecto del mercado laboral. En los países con mayor aumento de la desigualdad, el efecto empleo predomina sobre el efecto salario; ello indica que en estos países la pérdida de empleos fue la causa principal de la desigualdad entre los extremos durante la crisis. (Las barras del **gráfico 25** muestran que dentro del efecto del mercado laboral, el efecto salario contribuyó al aumento general de la desigualdad, tanto en España como en los Estados Unidos; sin embargo, en estos dos países el efecto empleo fue incluso mayor, pues muchos trabajadores se quedaron sin trabajo y, por consiguiente, sin salario.)

En Alemania y Bélgica, donde la desigualdad entre los extremos se redujo, ello se debió sobre todo al efecto del mercado laboral. Cabe señalar que en Grecia, Portugal y Rumania, el efecto empleo ayudó a aumentar la desigualdad, y el efecto salario, a reducirla; esto se debió al achatamiento del conjunto de la distribución salarial (es decir, que los salarios han caído más en el caso de los hogares de ingresos altos que en el de los de bajos ingresos). En Bulgaria, Dinamarca, Noruega y Países Bajos, pese a que el efecto salario provocó un aumento de la desigualdad, otros factores contrarrestaron la situación, y la desigualdad disminuyó.

**Gráfico 26 Variación de la desigualdad en la clase media (D7/D3) en las economías desarrolladas, 2006-2010**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el anexo II.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

### *Mayor importancia de los salarios en la clase media*

Al analizar la desigualdad en la clase media ([gráfico 26](#)), en casi tres cuartas partes de los países de la muestra el efecto del mercado laboral provocó un mayor aumento de la desigualdad. En los países donde esta última aumentó, otras fuentes de ingresos compensaron solo un 5 por ciento del incremento de la desigualdad. También en este caso, los países se ordenan en sentido descendente, a partir del país con mayor aumento de la desigualdad de la renta, hasta el país con mayor reducción de la misma, en el periodo comprendido entre 2006 y 2010. Al igual que en el análisis D9/D1 (expuesto en el [gráfico 25](#)), también en este caso el efecto del mercado laboral es el factor determinante del aumento de la desigualdad. Cabe destacar que, en la clase media, las otras fuentes de ingresos compensan mucho menos ese aumento (cabía esperarlo, puesto que los salarios son la principal fuente de ingresos de la clase media, como se verá más adelante en este informe).

Al analizar la desigualdad en la clase media, en el efecto del mercado laboral predominan las variaciones en la distribución de los salarios, y no las variaciones en el empleo, en la mayoría de los países donde ha aumentado la desigualdad en la clase media, con la notable excepción de España. Así ocurrió en Irlanda, por ejemplo, donde se registró el mayor aumento de la desigualdad en la clase media, pero también en otros países donde la desigualdad aumentó, como los Estados Unidos, Estonia, Islandia y Suecia. Al examinar el efecto del mercado laboral en los países donde la desigualdad disminuyó, en Grecia, Portugal y Rumania se observa que dicha disminución se debió exclusivamente al efecto del salario. En Bulgaria y Países Bajos, la desigualdad en la clase media se redujo, pese a que el efecto salario impulsaba el aumento de la desigualdad.

En conjunto, los datos indican que el efecto del mercado laboral fue, con diferencia, el mayor determinante del aumento de la desigualdad en el periodo 2006-2010; en algunos países, otras fuentes de ingresos compensan algunos de estos aumentos. En tal sentido, los últimos años no han sido diferentes de los tres decenios precedentes a la crisis, respecto de los cuales otros datos indican que los aumentos de la desigualdad se debieron ampliamente a variaciones en la distribución de los sueldos y salarios (véanse [OCDE, 2011](#); [Salverda, Nolan y Smeeding, 2009b](#), pág. 11; [Daly y Valletta, 2004](#)). La diferencia consiste en que, durante la crisis, el empleo desempeñó un papel más importante como determinante de las variaciones en la desigualdad total.

### **8.4 Economías emergentes y economías en desarrollo: importante papel del efecto del mercado laboral**

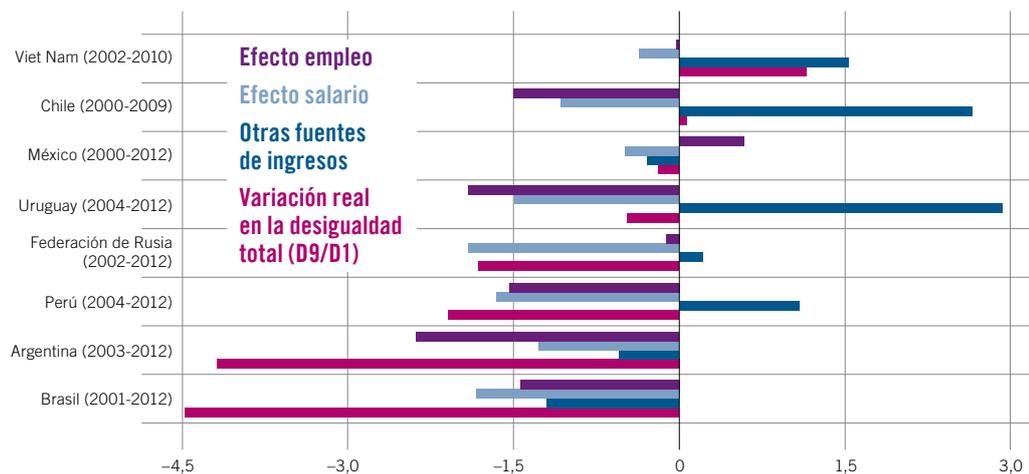
En la muestra de economías emergentes y economías en desarrollo también destaca el papel del mercado laboral como importante determinante de las tendencias de la desigualdad (aunque los salarios representan una proporción menor de la renta total en esos países, tal como se observará en la próxima sección del informe). De hecho, ningún país de la muestra pudo reducir la desigualdad entre los extremos en el último decenio sin reducir también la desigualdad en el mercado laboral. No obstante, en algunos países la desigualdad salarial se redujo, al tiempo que se agravaba la desigualdad, debido a las variaciones de otras fuentes de ingresos familiares<sup>34</sup>.

*La desigualdad entre los extremos:  
la importancia del mercado de trabajo*

El **gráfico 27** muestra los resultados de la descomposición de la desigualdad entre los extremos (D9/D1) en las economías emergentes y las economías en desarrollo cuyos datos permiten aplicar la técnica de descomposición en los últimos diez años aproximadamente. El orden de los países es descendente, del país con mayor aumento de la desigualdad total al país con la mayor disminución. La Argentina y el Brasil encabezan la lista de países con mayor disminución de la desigualdad; el efecto del mercado laboral determinó el 72 por ciento de la disminución de la desigualdad en todo el decenio en el Brasil, y el 87 por ciento en la Argentina. En ambos países, las otras fuentes de ingresos (incluidas las transferencias) también contribuyeron a reducir la desigualdad, y tanto el efecto salario como el efecto empleo contribuyeron a reducir la desigualdad total atribuible al mercado laboral. En la Federación de Rusia, Perú y Uruguay, donde la desigualdad también se redujo, la reducción hubiera sido aún mayor si otras fuentes de ingresos no hubieran hecho aumentar más la igualdad total. En Viet Nam, la reducción del efecto salario no bastó para lograr una reducción general de la desigualdad. El resultado es similar en relación con Sudáfrica (no incluido en el **gráfico 27**), en cuyo caso los datos no permiten aplicar el ejercicio de descomposición; sin embargo, los datos sobre otras fuentes de ingresos indican un aumento de la desigualdad de la renta (véase la **sección 7** precedente) y una reducción de la desigualdad salarial.

En las economías emergentes y las economías en desarrollo donde disminuyó la desigualdad total, ocurrió lo mismo con la desigualdad en la clase media, debido al efecto del mercado laboral. El **gráfico 28** muestra el análisis por descomposición de la desigualdad de la clase media (D7/D3), en el que los países se ordenan en sentido descendente, desde el país con mayor aumento de la desigualdad total hasta el país con la mayor disminución. La Argentina, Brasil, Federación de Rusia y Perú presentan la mayor reducción de la desigualdad en la clase media. En el Brasil, el efecto del mercado laboral determinó el 73 por ciento de la reducción de la desigualdad en la clase media, y en la Argentina, el 78 por ciento. En cambio, en Viet Nam, la desigualdad en la clase media aumentó pese a la reducción del efecto salario entre 2002 y 2010.

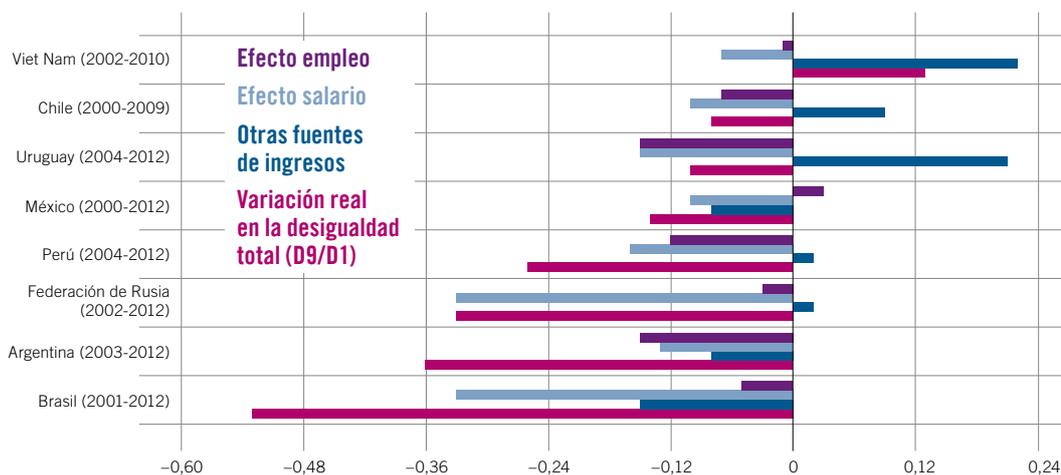
**Gráfico 27 Variación de la desigualdad entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior (D9/D1) en economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (años seleccionados)**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 28 Variación de la desigualdad en la clase media (D7/D3) en economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (años seleccionados)**



Nota: Puede consultarse el método, las definiciones y la base de datos en el [anexo II](#).

Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

## 9 Vincular la desigualdad con las fuentes de ingresos

Para dar más claridad al rol de los salarios en la renta familiar, en esta sección del informe se aborda la gran variación entre la ponderación de las fuentes de ingresos entre países y entre hogares situados en diferentes puntos de la distribución de ingresos. Ello reviste importancia fundamental para: *a)* comprender el modo en que las variaciones recientes de salarios y empleo han incidido en la desigualdad de la renta en los distintos puntos de la distribución de los ingresos, y el modo en que ello, a su vez, ha incidido en la desigualdad total; y *b)* idear respuestas de política apropiadas, por ejemplo, en relación con la combinación de salarios mínimos y transferencias. Tanto en el caso de las economías desarrolladas como en el de las economías emergentes y las economías en desarrollo, la relación entre salarios y renta familiar no está bien documentada en la bibliografía. En el presente informe se ofrecen ejemplos del tipo de información que puede resultar de utilidad a los formuladores de políticas al diseñar políticas encaminadas a resolver la desigualdad.

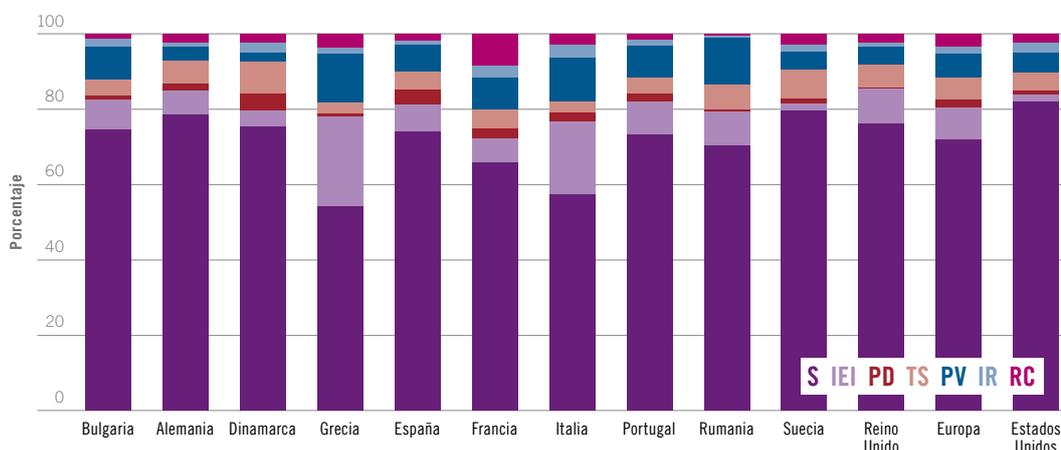
### 9.1 Economías desarrolladas: desglosar las fuentes de ingresos

No es de extrañar que en la mayoría de las economías desarrolladas los salarios constituyan un determinante importante de las variaciones de la desigualdad; los salarios representan alrededor del 80 por ciento de la renta familiar en los Estados Unidos, y un 70 por ciento en Europa, con una variación sustancial entre países. El [gráfico 29](#) ilustra una estimación de los respectivos porcentajes de la renta familiar total que, en promedio, proceden de los salarios y de otras fuentes de ingresos en una selección de economías desarrolladas. Contrariamente a la sección anterior, en esta sección las otras fuentes de ingresos se desglosan según se trate de ingresos derivados del trabajo independiente, rentas del capital, pensiones, prestaciones de desempleo, otras transferencias sociales y demás ingresos residuales. Tal como se indicara antes, del análisis se excluyen los hogares en los que ninguno de sus integrantes está en edad de trabajar (para consultar los criterios de selección de las muestras y otros aspectos metodológicos, véase el [anexo II](#)). En Alemania y Suecia, los salarios representan al menos el 75 por ciento de los ingresos de los hogares, mientras que en Grecia e Italia representan entre el 50 y el 60 por ciento y donde el trabajo independiente y las pensiones desempeñan una función más importante que en otros países desarrollados<sup>35</sup>. En conjunto, las pensiones, las prestaciones de desempleo y otras transferencias sociales representan un promedio de entre el 15 y el 20 por ciento de la renta familiar tanto en Europa como en los Estados Unidos. En todos los países las rentas del capital representan una proporción relativamente reducida de los ingresos declarados<sup>36</sup>.

#### *Mayor importancia de los ingresos no salariales para quienes menos ganan*

En la [sección 8](#) hemos visto que otras fuentes de ingresos (no salariales) desempeñan un papel más determinante en las variaciones de la desigualdad entre los extremos que en las de la desigualdad en la clase media. Ello refleja que las fuentes

**Gráfico 29 Participación salarial en la renta familiar, economías desarrolladas seleccionadas y media europea (año más reciente)**



S = salarios; IEI = ingresos procedentes del empleo independiente; PD = prestaciones de desempleo; TS = otras transferencias sociales; PV = pensiones de vejez; IR = ingresos residuales; RC = rentas del capital.

Nota: La media europea incluye: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, República Checa, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Grecia, Finlandia, Francia, Hungría, Irlanda, Islandia, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumania y Suecia.

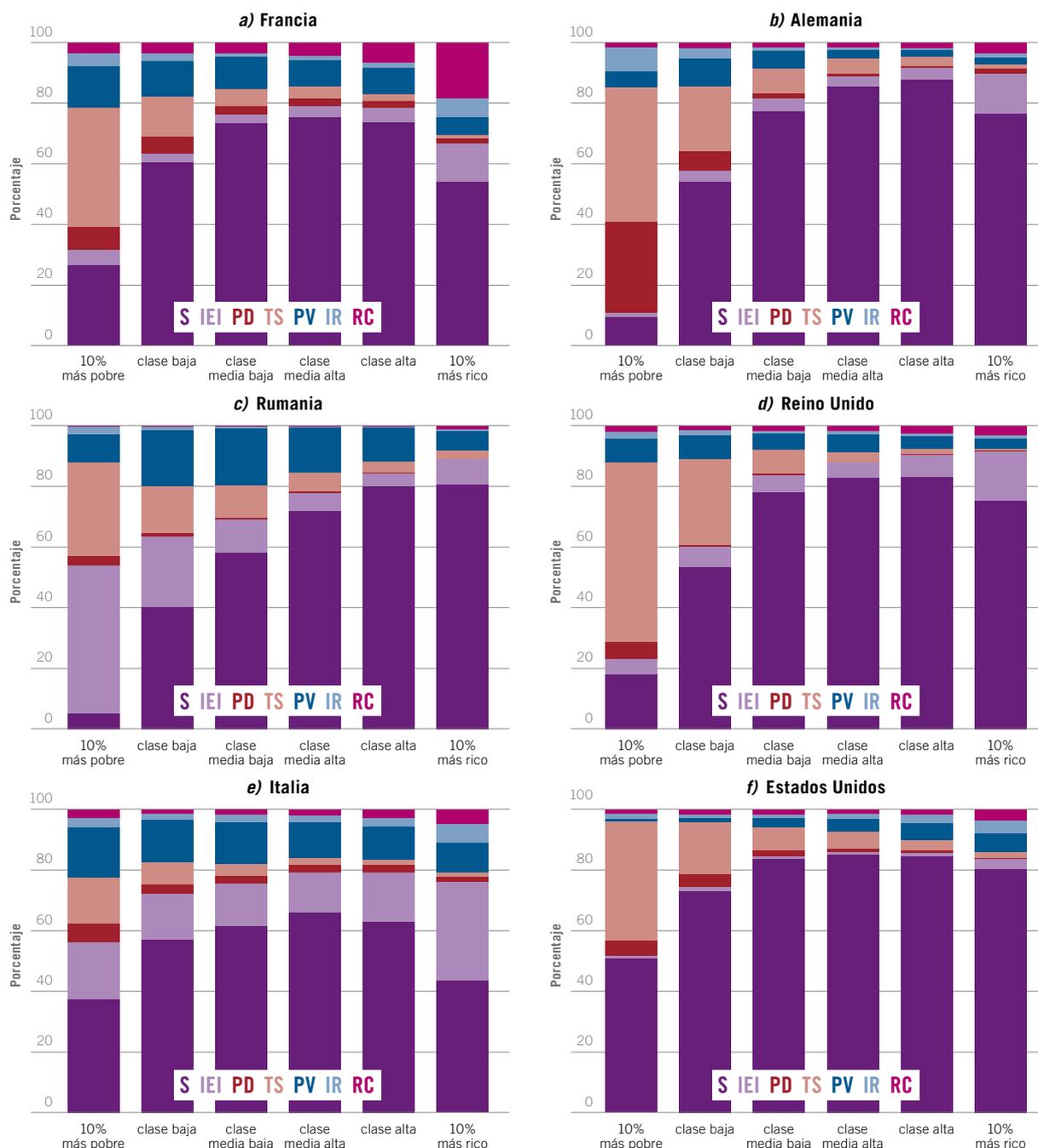
En el caso de las economías europeas, las *transferencias sociales* comprenden las prestaciones de vejez; las prestaciones de sobrevivientes; las prestaciones por enfermedad; las prestaciones por discapacidad; y las asignaciones por escolaridad (agregadas a nivel familiar), y las asignaciones familiares y/o por hijo/a; las ayudas para la vivienda y por riesgo de exclusión social sin clasificar en otras categorías (por ejemplo, ingresos destinados a indigentes; toxicómanos; alcohólicos o víctimas de violencia delictiva, entre otras). Del cálculo se excluyen las prestaciones de desempleo y las pensiones de vejez que, a los fines de ilustración en el gráfico, se han separado. Las *prestaciones de vejez* comprenden las prestaciones que proporcionan un ingreso de sustitución cuando la persona de edad se retira del mercado de trabajo, o que garantizan un determinado ingreso a quien cumple la edad prescrita (los planes de pensiones privados se incluyen como parte de las *rentas del capital*). Las *rentas del capital* incluyen planes de pensiones privados individuales, dividendos procedentes de empresas constituidas, intereses y beneficios de inversiones de capital en una empresa no constituida en sociedad en la que la persona en cuestión no trabaja, e ingresos procedentes del alquiler de una propiedad o un terreno. Los *ingresos residuales* incluyen las transferencias periódicas intrafamiliares (por ejemplo, pensión alimentaria, ingresos para la manutención infantil, ayudas en efectivo de familiares en otros países), pagos en especie, valor de los bienes para consumo propio, e ingresos recibidos de familiares de hasta 15 años de edad sin condición de trabajadores.

En el caso de los Estados Unidos, todas las variables excepto los *ingresos residuales* se definen según las EU-SILC (Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida). Los *ingresos residuales* incluyen los ingresos recibidos de otros integrantes del hogar distintos del/de la cabeza de familia y de su cónyuge (es el caso en alrededor del 6 por ciento de los hogares). Si bien la serie de datos indica que este ingreso en concreto no procede de transferencias sociales, no indica si procede del empleo o de rentas del capital.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Véase el [anexo II](#).

de ingresos, tanto de la parte superior como de la inferior de la distribución de los ingresos, son más diversas que en la zona media, donde los hogares dependen sobre todo de los salarios. En el [gráfico 30](#), los hogares se ordenan en sentido ascendente en función de la renta familiar per cápita, y se dividen en seis grupos: el «10 por ciento inferior», el «grupo de menores ingresos» (percentiles 11.º a 30.º), la «clase media baja» (percentiles 31.º a 50.º), el «grupo de ingresos más altos» (percentiles 51.º a 70.º), la «clase alta» (percentiles 71.º a 90.º) y el «10 por ciento más alto». Al igual que en el caso precedente, esta clasificación se ha establecido con fines puramente prácticos, para facilitar la descripción de los resultados, y no supone una interpretación sociológica. En el caso de todos los países seleccionados del [gráfico 30](#), en el 10 por ciento correspondiente a los hogares más pobres los salarios representan la proporción más reducida de los ingresos familiares, y en la clase media y los grupos de ingresos más altos, la proporción mayor. De hecho, este comportamiento se observa en casi todas las economías desarrolladas.

**Gráfico 30 Renta familiar por grupo y por fuente de ingresos, economías desarrolladas seleccionadas (año más reciente)**



a)-d): los salarios representan menos del 30 por ciento de la renta familiar en el 10 por ciento más pobre de los hogares; e)-f): los salarios representan más del 30 por ciento de la renta familiar en el 10 por ciento más pobre de los hogares.

S = salarios; IEI = ingresos del empleo independiente; PD = prestaciones de desempleo; TS = otras transferencias sociales; PV = pensiones de vejez; IR = ingresos residuales; RC = rentas del capital.

Nota: El 10 por ciento más pobre abarca el tramo que llega hasta el primer decil; *clase baja*, el tramo situado por encima del 10.º decil hasta el 30.º decil inclusive; *clase media baja*, el tramo situado por encima del 30.º decil hasta el 50.º decil inclusive; *clase media alta*, el tramo situado por encima del 50.º hasta el 70.º decil inclusive; *clase alta*, el tramo situado por encima del 70.º decil hasta el 90.º decil inclusive; el decil máximo representa el 10.º decil.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

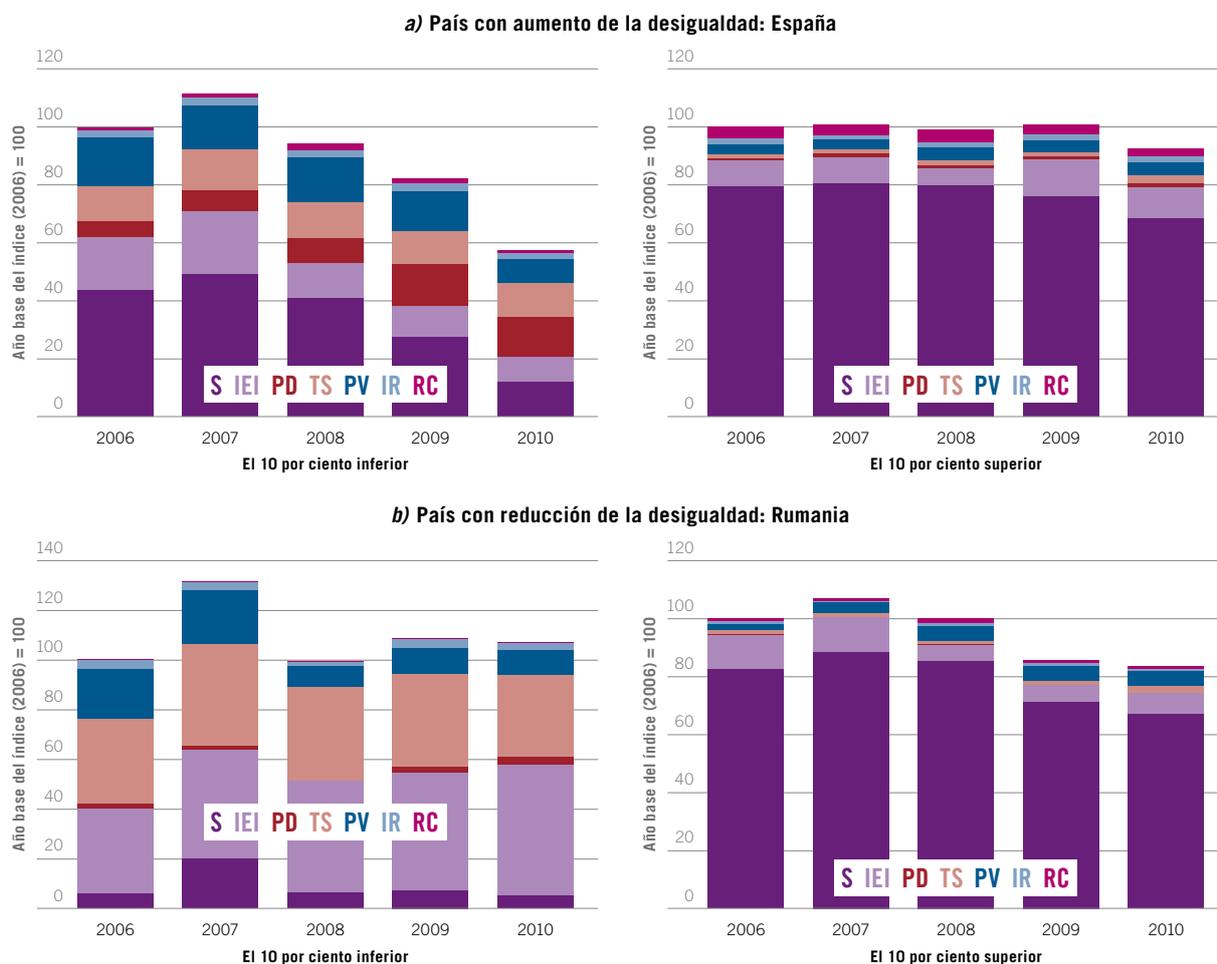
De un país a otro, la participación salarial en la renta familiar registra gran variabilidad entre los hogares del 10 por ciento superior y del 10 por ciento inferior. El **gráfico 30** muestra, por ejemplo, que en el 10 por ciento inferior los salarios representan alrededor del 50 por ciento de la renta familiar en los Estados Unidos, más del 30 por ciento en Italia y un 25 por ciento en Francia. En cambio, en el Reino Unido, los salarios representan menos del 20 por ciento de la renta familiar entre los hogares más pobres, menos del 10 por ciento en Alemania y menos del 5 por ciento en Rumania. En todos los países, las transferencias sociales desempeñan una importante función como apoyo a los hogares de bajos ingresos (frente a otros grupos de ingresos), aunque el tipo de transferencias varía de un país a otro. Por ejemplo, en Alemania las prestaciones de desempleo y otras transferencias sociales tienen un papel casi similar, mientras que en otros países las prestaciones de desempleo representan una proporción mucho más reducida de la renta familiar en el 10 por ciento inferior<sup>37</sup>. En las clases media y alta, los salarios constituyen la proporción más elevada de la renta familiar en casi todos los países; en Alemania, Estados Unidos y Reino Unido, su participación ronda el 80 por ciento o más. En el caso de los hogares del 10 por ciento superior, en Francia e Italia una proporción elevada de la renta familiar provenía de fuentes de ingresos distintas de los salarios, en particular de ingresos del empleo independiente y de rentas del capital (pese a la probabilidad de que en las encuestas de hogares haya una subestimación de ambas fuentes de ingresos).

*La información sobre las fuentes de ingresos permite apreciar mejor las causas de la desigualdad*

En el **gráfico 31** se desglosa la variación de las fuentes de ingresos en dos países en el periodo comprendido entre 2006 y 2010, para ilustrar la razón por la cual la desigualdad entre los extremos (D9/D1) aumentó en España (el país de la muestra con mayor aumento de la desigualdad) y se redujo en Rumania (además de Bulgaria, el país de la muestra con mayor reducción de la desigualdad). En relación con estos dos países, el gráfico muestra la variación real (es decir, ajustada en función de la inflación) de la renta familiar en el 10 por ciento superior e inferior, desglosada por fuente de ingreso.

En España, el aumento de la desigualdad entre 2006 y 2010 se deriva de una caída de la renta familiar en términos reales, mayor en el 10 por ciento inferior que en el 10 por ciento superior (las barras en general –respecto de las cuales 2006 sirve de año base con un valor equivalente a 100– experimentan un estrechamiento en el tiempo, mayor en el caso del 10 por ciento inferior que en el del superior). Al observar los diferentes componentes de las barras, se aprecia que la proporción de la renta familiar procedente de los salarios cayó en términos reales entre 2007 y 2010 para quienes se encuentran en el 10 por ciento inferior. Los ingresos procedentes del empleo independiente y de las pensiones también se redujeron. Por lo que respecta al 10 por ciento inferior, solo incrementaron los ingresos procedentes de prestaciones de desempleo, pero no lo suficiente como para atajar una drástica caída de los ingresos reales generales. En cuanto al 10 por

**Gráfico 31 Crecimiento real de la renta familiar, por fuente de ingresos, en el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, España y Rumania, 2006-2010**



S = salarios; IEI = ingresos del empleo independiente; PD = prestaciones de desempleo; TS = otras transferencias sociales; PV = pensiones de vejez; IR = ingresos residuales; RC = rentas del capital.

Nota: El coeficiente D9/D1 utilizado en el informe no puede compararse con el coeficiente entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior de este gráfico, pues en el caso de aquel se trata de un «valor umbral», y este gráfico presenta valores promedio en deciles.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

ciento superior, la renta familiar procedente de los salarios también se redujo, aunque el recorte fue proporcionalmente inferior al del 10 por ciento inferior.

La situación que se plantea en el caso de Rumania es diferente: en todo el periodo 2006-2010, la reducción de la desigualdad entre los extremos obedeció a que, en términos reales, los ingresos de los hogares se redujeron en el grupo superior (reducción general de la barra), pero aumentaron levemente en el inferior. Si se analizan los diferentes componentes, en el caso de los hogares del extremo inferior, los salarios representaron una proporción reducida de la renta familiar en 2006 y en 2010: la mayor parte de la renta familiar procedió del empleo independiente y de transferencias sociales. En Rumania, el 10 por ciento superior tiene una dependencia mucho mayor de los salarios, aunque esta fuente de ingresos ha ido

### Recuadro 6 La caída más pronunciada de la desigualdad de la renta en la Unión Europea durante la gran recesión: el sorprendente caso de Rumania

De todos los Estados miembros de la Unión Europea, Rumania fue el que registró el mayor descenso de la desigualdad de la renta en la reciente recesión: 4,5 puntos de reducción del coeficiente de Gini entre 2007 y 2010. En estos años, el país vivió una grave crisis económica, y afrontó algunas de las medidas de consolidación fiscal más duras de la Unión Europea, incluido un recorte del 25 por ciento de los salarios de los empleados públicos. Al mismo tiempo, algunas categorías de hogares de bajos ingresos percibieron aumentos modestos de los subsidios sociales. Así, el descenso de la desigualdad parece reflejar la repercusión de los recortes salariales en el extremo superior de la distribución de la renta y de beneficios modestos para los hogares de bajos ingresos.

Con todo, Rumania sigue registrando un nivel elevado de desigualdad de ingresos. En gran medida, ello es atribuible a la disparidad entre personas asalariadas, personas que trabajan por cuenta propia y trabajadores familiares auxiliares. En este país, las dos últimas categorías constituyen más del 90 por ciento del empleo en la agricultura, sector que representa el 29 por ciento del empleo total; con diferencia, el nivel más alto de todos los Estados miembros de la Unión. La elevada participación del empleo en la agricultura, y la proporción comparativamente alta de

trabajadores por cuenta propia y de trabajadores familiares auxiliares, obedecen a la transición lenta hacia una economía de mercado. Solo el 37,5 por ciento de las personas que viven en zonas rurales tienen un empleo; el 34,6 por ciento trabajan por cuenta propia; y otro 27,3 por ciento son trabajadores familiares auxiliares. Además, el subempleo en las zonas rurales es un determinante clave de la desigualdad económica en Rumania, pues los habitantes de estas zonas combinan la agricultura de subsistencia con diversas modalidades de trabajo por cuenta propia, trabajo informal y ciclos de empleo en el extranjero para suplementar sus ingresos. En promedio, solo el 36 por ciento de la renta familiar procedía del empleo independiente en la agricultura, y el 55 por ciento, del empleo independiente en sectores no agrícolas.

Cabría señalar que se plantean dificultades metodológicas para medir la desigualdad de ingresos en Rumania. Es probable que no se declaren por completo formas de trabajo independiente a menudo informales y no regulares. Para reducir el problema de la falta de respuesta, la Oficina Nacional de Estadísticas imputa esos valores. Esta amplia imputación de la producción propia de productos agrícolas en las encuestas de hogares del país reduce significativamente los indicadores de la desigualdad de la renta.

Fuente: Domnisoru, 2014.

mermando. La reducción de la desigualdad en Rumania puede haberse debido a la aplicación de medidas de consolidación fiscal que afectaron a la parte superior de la distribución de la renta, incluidos recortes salariales en el sector público, y a beneficios modestos procedentes principalmente de transferencias sociales en los hogares de bajos ingresos (Domnisoru, 2014) (véase el recuadro 6).

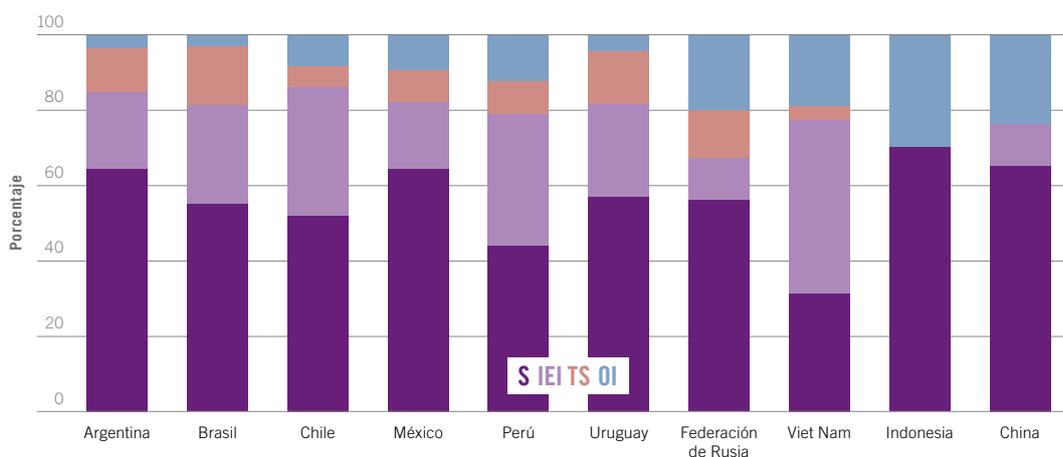
## 9.2 Economías emergentes y economías en desarrollo: un panorama diverso y en evolución

### *Proporción mayor de empleo independiente*

En las economías emergentes y las economías en desarrollo, la contribución de los salarios a la renta familiar suele ser más reducida que en las economías desarrolladas, y varía entre un nivel del 50 y el 60 por ciento en la Argentina, Brasil, Chile, Federación de Rusia y México (niveles similares a los de Grecia o Italia), alrededor

del 40 por ciento en el Perú y del 30 por ciento en Viet Nam (véase el gráfico 32)<sup>38</sup>. Por otra parte, los ingresos procedentes del empleo independiente constituyen una proporción mayor de la renta familiar que en las economías desarrolladas, y varían entre un 10 por ciento en la Federación de Rusia y más del 40 por ciento en Viet Nam. La menor proporción media de ingresos salariales y la mayor proporción de ingresos del empleo independiente es un reflejo natural de la diferencia estructural de la situación en el empleo entre las economías desarrolladas y las economías emergentes y en desarrollo: en las últimas, la proporción de personas asalariadas en el empleo total es muy inferior –y la proporción de empleados independientes, muy superior– (véase el gráfico 14 de la parte I). La participación de las transferencias sociales en la renta familiar oscila entre un 5 por ciento y un 20 por ciento, si bien el contenido varía en función del país, tal como se explica en la nota del gráfico.

**Gráfico 32 Participación salarial en la renta familiar, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente)\***



S = salarios; IEI = ingresos del empleo independiente; TS = transferencias sociales; OI = otros ingresos.

Nota: En el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo, *los ingresos del empleo independiente* incluyen las ganancias procedentes del empleo, provengan ya de empleados independientes o de trabajadores por cuenta propia con empleados. Si bien en las economías desarrolladas, en el caso de los trabajadores independientes (empleador) es posible distinguir entre «ingresos procedentes del trabajo» y «beneficios», en el de las economías emergentes y las economías en desarrollo no ocurre lo mismo: en este caso, es probable que el empleo independiente declarado incluya las ganancias procedentes de su actividad independiente (por cuenta propia). Las *transferencias sociales* se definen individualmente por economía, según se explica más adelante pormenorizadamente. *Otros ingresos* incluyen pagos en especie, rentas del capital, ingresos recibidos de familiares de hasta 15 años de edad sin condición de trabajadores, y la diferencia entre la suma de los ingresos de todos los integrantes de la familia y el total de la renta familiar declarada en la serie de datos del hogar. Las rentas del capital se incluyen como parte de *otros ingresos* correspondientes a las economías emergentes y economías en desarrollo, porque no pueden distinguirse de otras fuentes de ingresos.

En cuanto a Indonesia, los datos no permiten distinguir entre ingresos procedentes del empleo independiente y los de transferencias sociales. En el caso de China, en los datos no pueden precisarse las transferencias sociales como categoría singular; por lo tanto es probable que estén incluidas en «otras fuentes de ingresos». Véase la nota 38 relativa a las transferencias sociales en China, según lo descrito en OIT, 2014e.

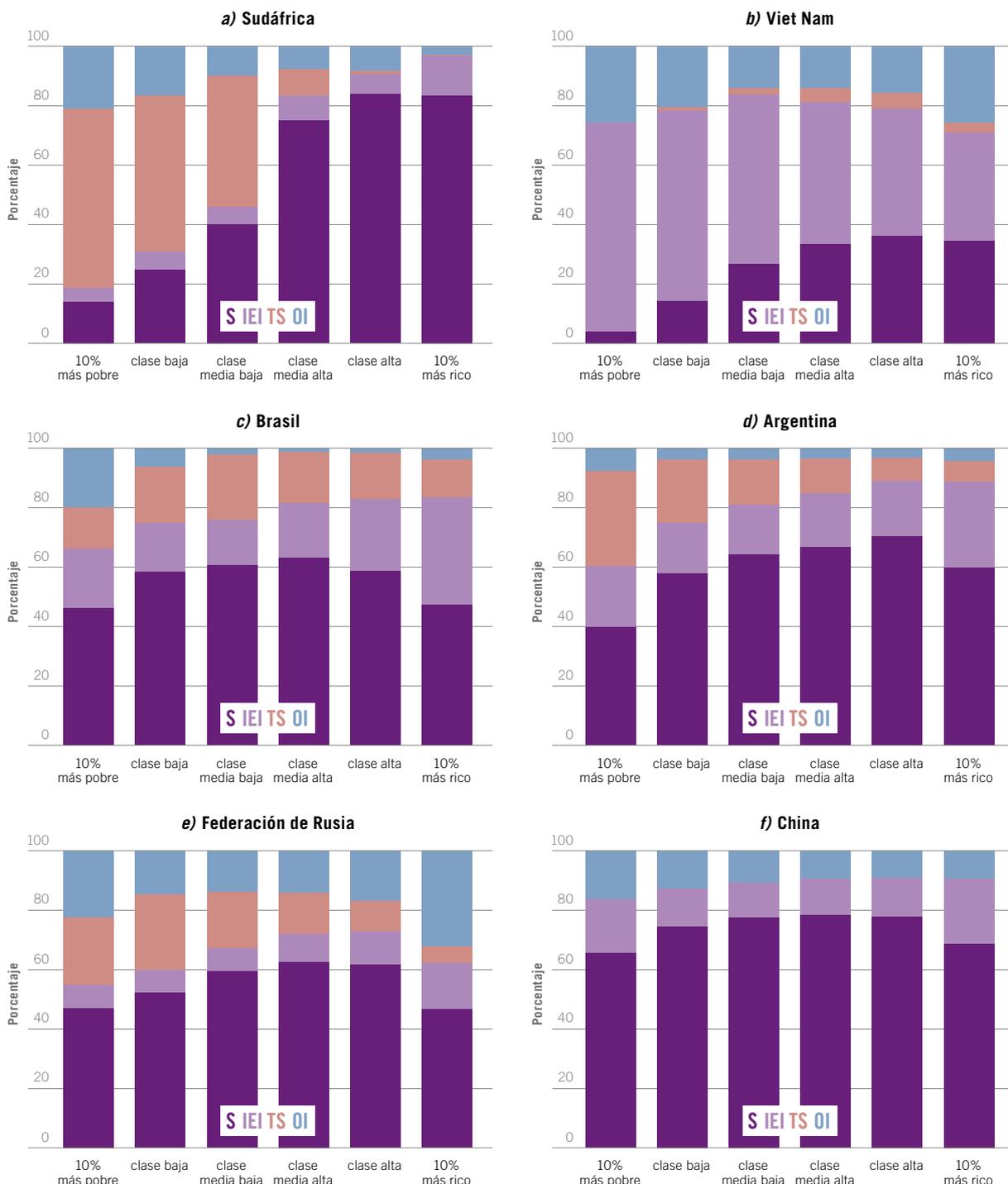
En la Federación de Rusia y Viet Nam, los datos no permiten individualizar por separado las pensiones y las prestaciones de desempleo reglamentarias. Por lo tanto, las transferencias sociales se refieren a todos los ingresos procedentes del sistema de protección social estatal, incluidas las pensiones y las prestaciones de desempleo reglamentarias.

En todos los países de América Latina representados en el gráfico (Argentina, Brasil, Chile, México, Perú y Uruguay), las transferencias sociales constituyen la suma de todos los ingresos procedentes del sistema de protección social del Estado (incluidas las prestaciones de desempleo, las pensiones de vejez reglamentarias y las demás prestaciones sociales no contributivas), así como las prestaciones procedentes de instituciones privadas (por ejemplo, prestaciones percibidas de instituciones religiosas, elemento explícito en los datos de la Argentina).

\* Para la definición de las fechas y las fuentes de datos, véase el anexo III.

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en fuentes nacionales.

**Gráfico 33 Renta familiar, por grupo y por fuente de ingresos, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente)**



S = salarios; IEI = ingresos del empleo independiente; TS = transferencias sociales; OI = otros ingresos.

a)-b): los salarios representan menos del 30 por ciento de la renta familiar en el 10 por ciento más pobre de los hogares; c)-f): los salarios representan más del 30 por ciento de la renta familiar del 10 por ciento más pobre de los hogares.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

La participación salarial entre los hogares del 10 por ciento inferior varía ampliamente en el grupo de economías emergentes y economías en desarrollo representadas en el [gráfico 33](#). En el caso de este grupo, dicha participación varía desde alrededor del 50 por ciento de la renta familiar en la Federación de Rusia hasta menos del 10 por ciento en Viet Nam. En los grupos de medianos ingresos esa proporción también tiene un carácter mixto. En la Argentina, Brasil, China y Federación de Rusia la participación salarial aumenta paulatinamente en la clase media, y posteriormente se reduce en los grupos de ingresos más elevados. En cambio, en Sudáfrica hay un aumento drástico de la participación salarial en los tres grupos de ingresos más elevados, y las transferencias sociales representan la mayor proporción de los ingresos de quienes se encuentran en la mitad inferior de la distribución.

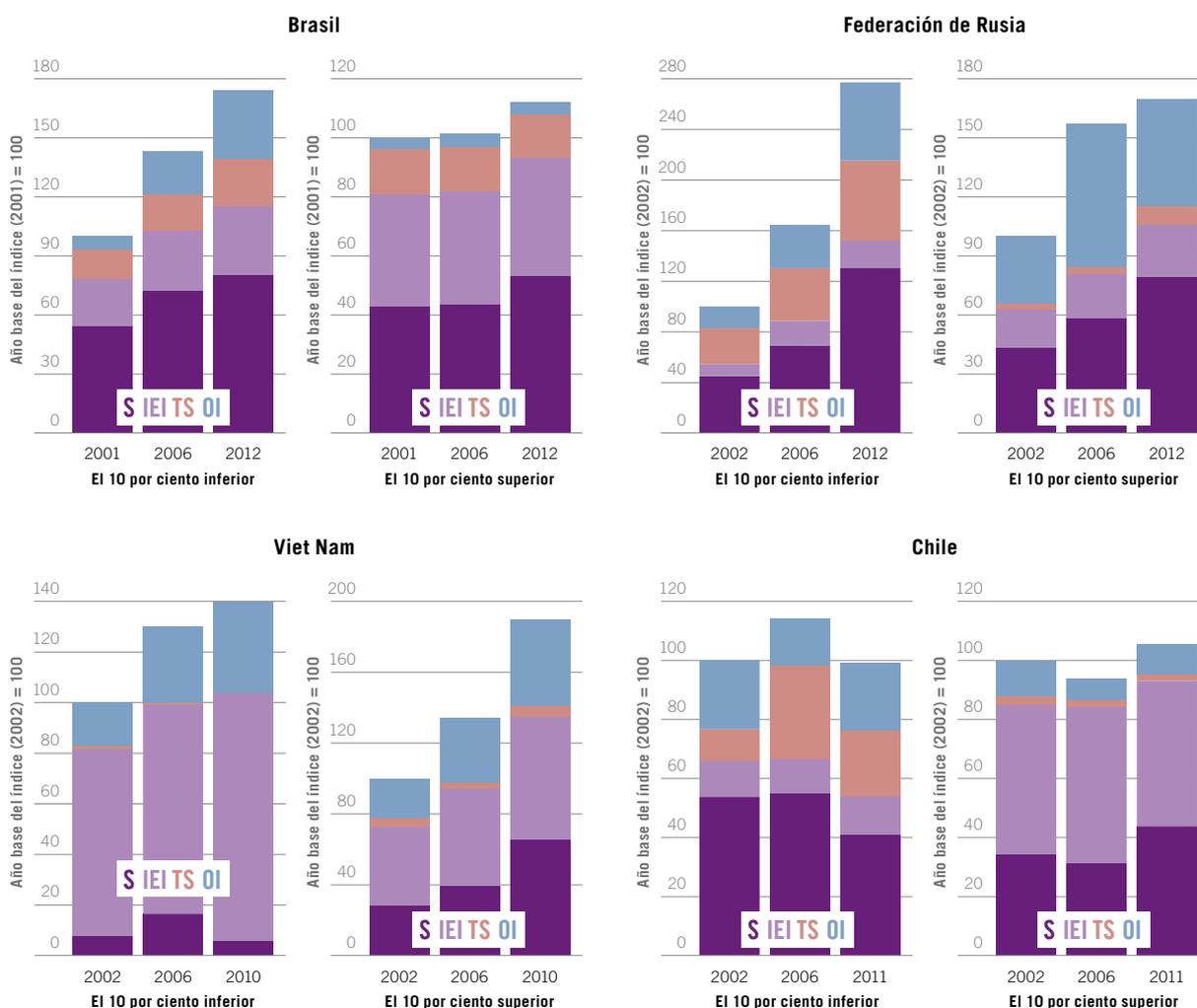
#### *El fuerte crecimiento del salario real ayuda a mitigar la desigualdad*

Contrariamente al caso de la mayoría de las economías desarrolladas, donde el contexto fue de menor crecimiento económico o recesión persistente, en las economías emergentes y las economías en desarrollo la situación mostró mucho más dinamismo. Entre los países donde más se redujo la desigualdad, los determinantes de la tendencia fueron, a menudo, un fuerte crecimiento de la renta familiar real, y en especial de los salarios reales en el extremo inferior. Ello puede apreciarse en el [gráfico 34](#), que muestra, en relación con economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas, la variación real (es decir, ajustada en función de la inflación) de la renta familiar en el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior desglosada según la fuente de ingresos. En el caso del Brasil, entre 2001 y 2012 los salarios reales del 10 por ciento inferior aumentaron más en términos reales que los del 10 por ciento superior. Las transferencias sociales y otras fuentes de ingresos también influyeron en una mayor reducción de la desigualdad total. Entre 2001 y 2012 las transferencias sociales y otras fuentes de ingresos también aumentaron considerablemente (en términos reales) en el extremo inferior de la distribución. También en la Federación de Rusia el descenso de la desigualdad total entre 2002 y 2012 tuvo lugar en un contexto de aumento mucho más veloz de la renta familiar; las transferencias sociales crecieron mucho más en el extremo inferior que en el superior, y desde 2006 los salarios aumentaron más en el extremo inferior.

#### *La desigualdad puede aumentar, incluso ante una reducción de la desigualdad salarial*

En algunos países la desigualdad aumentó pese a reducirse la desigualdad salarial. En el caso de Viet Nam, la participación salarial en la renta familiar de los hogares del extremo inferior de la distribución de ingresos parece haberse reducido, y los incrementos de la renta familiar dependen, en cambio, del aumento de los ingresos procedentes del empleo independiente y de otras fuentes de ingresos. Ello podría deberse a que quienes cuentan con ingresos procedentes del salario han ascendido a un grupo de ingresos superior en la escala, dejando así una proporción mayor de ingresos procedentes del empleo independiente en la renta familiar del 10 por

**Gráfico 34 Crecimiento real de la renta familiar en el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior, por fuente de ingresos, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas, 2001/2002-2010/2012**



S = salarios; IEI = ingresos del empleo independiente; TS = transferencias sociales; OI = otros ingresos.

Nota: El coeficiente D9/D1 utilizado en el presente informe no puede compararse con el coeficiente entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior de este gráfico, pues en el caso de aquel se trata de un «valor umbral», y este gráfico presenta valores promedio en deciles.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

ciento inferior. Dado que en las economías emergentes y economías en desarrollo la proporción de asalariados es menor que en las economías desarrolladas, en las primeras la desigualdad guarda relación no solo con la desigualdad salarial entre las personas asalariadas, sino también, en mayor medida, con la disparidad entre los salarios y los ingresos procedentes del empleo independiente. En Chile, la desigualdad registró una clara reducción entre 2000 y 2006, pues se incrementaron las transferencias a los hogares más pobres; sin embargo, entre 2006 y 2011 aumentó al caer los salarios en el extremo inferior.

## 10 Disparidad de los salarios: ¿qué trabajadores ganan menos que otros, y por qué?

Un elemento determinante del nivel general de desigualdad total radica en la disparidad salarial entre los diferentes grupos de trabajadores. Para poder subsanar dicha disparidad, es importante comprender las causas. En la sección anterior se ponía de manifiesto la importancia de los salarios como componente de la renta familiar, y se mostraba la forma en que los salarios determinan variaciones de la desigualdad total. Sin embargo, la diversidad de perfiles de los trabajadores en la distribución de la renta familiar también es importante, pues si buena parte de la desigualdad puede explicarse apuntando a factores generales de toda la economía, tales como la rentabilidad de la educación, otros factores son más específicos para los grupos ubicados en el extremo inferior de la distribución salarial.

En esta última sección de la parte II se dedica especial atención a los grupos que a menudo sufren situaciones desfavorecidas o son objeto de discriminación en el mercado laboral, tales como las mujeres, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal. Las instituciones del mercado de trabajo y las políticas tales como el salario mínimo, destinadas a beneficiar a todos los trabajadores, pueden diseñarse para que en principio cubran a todas las personas asalariadas; sin embargo para reducir la desigualdad suelen requerirse medidas de política específicas. El presente informe explica que las mujeres, los migrantes y los trabajadores de la economía informal en ocasiones son objeto de «penalizaciones salariales» debidas a múltiples y complejas razones que difieren de un país a otro, y que dichas penalizaciones tienen lugar en diferentes puntos de la distribución de los salarios. Para reducir la desigualdad podría ser de gran ayuda comprender las causas de esas penalizaciones en el contexto de los países, y adoptar políticas para eliminarlas.

### *Las mujeres, los migrantes y los trabajadores informales*

Para ilustrar la importancia de las diferencias entre los salarios de las mujeres y de los hombres, en el presente informe se calculan las disparidades que afectan a las mujeres, a los migrantes y a los trabajadores de la economía informal en toda la distribución de los ingresos. La referencia a las disparidades salariales no ajustadas remite a los ingresos de los hombres, o de los nacionales de un país, o de los trabajadores de la economía formal, respectivamente (en un percentil determinado de la distribución salarial), menos los ingresos de las mujeres, o de los migrantes o de los trabajadores de la economía informal (en el mismo percentil de dicha distribución). A continuación, se descomponen las disparidades entre salarios en una parte «explicada» y una parte «no explicada». La parte explicada toma en consideración la experiencia; la educación (en cuatro categorías); la categoría profesional (directivos, calificación alta, calificación media, escasas calificaciones, sin calificaciones); la actividad económica (unas diez categorías, incluida la manufactura, los servicios y la administración pública), la ubicación regional (urbana, rural); y la intensidad laboral (horas trabajadas). En caso de desconocerse el dato sobre la experiencia, se toma la edad como indicador, pues la educación

también está incluida en la especificación. La parte no explicada –o penalización salarial– es lo que resta después del ajuste de estas características observables en relación con el mercado laboral que en principio debieran explicar las diferencias de remuneración<sup>39</sup>. El método se explica en el **anexo IV**.

Desde un punto de vista político, la importancia de los componentes explicados y los no explicados radica en la posibilidad de utilizarlos para subsanar las diferencias de remuneración entre los grupos. Desde el inicio, debe recalcar el carácter heterogéneo de estos grupos, y las respuestas de política idóneas variarán en consonancia. Los determinantes de los componentes explicados y no explicados pueden superponerse. En particular, el componente no explicado puede indicar prácticas discriminatorias que también pueden influir en las variables consideradas en el componente explicado<sup>40</sup>.

### 10.1 La disparidad salarial entre mujeres y hombres

En muchos estudios se ha intentado interpretar la disparidad salarial entre mujeres y hombres; entre los factores expuestos por los investigadores cabe citar los siguientes: 1) la infravaloración del trabajo de la mujer; 2) las características del puesto de trabajo (por ejemplo, las posibilidades de sustitución entre los trabajadores; el valor del tiempo presencial, etc.); 3) la segregación basada en el sexo, que canaliza a las mujeres hacia puestos de trabajo de bajo valor añadido; 4) la estructura salarial general de un país –cuyas características pueden depender de los mecanismos de fijación de los salarios– que pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los varones; 5) la percepción de la mujer como económicamente dependiente; y 6) la probabilidad de que las mujeres estén en sectores no organizados, o que carezcan de representación en los sindicatos (Goldin, 2014; Chen *et al.*, 2013; Grimshaw, 2011; Rubery, Grimshaw y Figueiredo, 2005; Heinze y Wolf, 2010; Rubery, 2003). El modelo comportamental familiar también puede influir en la disparidad (véase el **recuadro 7** sobre la disparidad salarial basada en la maternidad).

#### *Los factores no explicados siguen siendo importantes*

El **gráfico 36** ilustra la disparidad salarial entre mujeres y hombres en una muestra de países seleccionados, calculada por decil de la distribución salarial, y dividida por un componente explicado y un componente no explicado. Las personas asalariadas se clasifican en función del nivel de su salario, del primer decil (el más bajo) al noveno (el más elevado). La disparidad salarial total ajustada es la suma de las dos barras: la barra de tonalidad oscura representa la proporción de la disparidad salarial que puede explicarse por características observables en relación con el mercado de trabajo; la barra de tonalidad clara representa la disparidad «no explicada». Las cuantías de las disparidades son valores absolutos; por ejemplo, en el caso de Bélgica, en el primer decil la disparidad salarial no ajustada entre mujeres y hombres es de aproximadamente 400 euros, mientras que en Estonia ronda los 50 euros. La forma de la descomposición varía entre los países y entre los grupos. En Bélgica y Estonia, las mujeres perciben un salario inferior al de los

## Recuadro 7 La disparidad salarial basada en la maternidad

### ¿Qué es la disparidad salarial basada en la maternidad?

Al medir la disparidad salarial basada en la maternidad se determina la diferencia entre los salarios de «las madres» y «las no madres»; en la mayoría de los estudios econométricos se define a estas últimas como mujeres sin hijos a cargo. Se trata de una medida diferente a la de la disparidad salarial entre mujeres y hombres, que mide la diferencia salarial entre la totalidad del bloque femenino y la totalidad del masculino en la fuerza de trabajo. Si bien hay abundante bibliografía internacional sobre la disparidad basada en la maternidad, las diferencias, tanto en los métodos como en las definiciones de «madres» y «no madres», dificultan la comparación de las estimaciones. Además, los datos de muchos países suelen no ser aptos para el análisis, pues por lo general las preguntas planteadas en las encuestas dificultan la determinación de la madre o el padre de una criatura (en particular en los países en desarrollo, donde la familia nuclear es menos habitual). Con todo, muchos estudios se basan en datos internacionales armonizados sobre la remuneración y el empleo, que proporcionan una base útil para comparar entre países, y otros proporcionan análisis informativos de las tendencias en países determinados. Más adelante se proporcionan datos correspondientes a una selección de países, sobre la disparidad salarial basada en la maternidad; sin embargo, por las razones ya mencionadas, las cuantías no son comparables directamente.

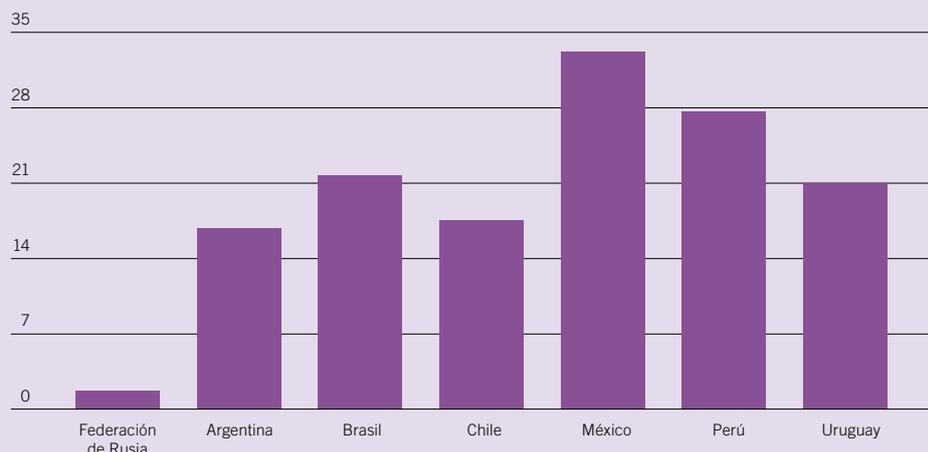
Los estudios disponibles parecen indicar que la tendencia de la disparidad no ajustada basada en la maternidad es más elevada en los países en desarrollo que en los desarrollados. A nivel mundial, esta disparidad aumenta en función de la cantidad de hijos de una mujer; en muchos países europeos, por ejemplo, tener un hijo solo tiene un efecto negativo reducido, pero las madres que tienen dos, y en especial las que tienen tres, sufren una penalización salarial apreciable. En los países en desarrollo hay datos que indican que el sexo de la criatura puede tener peso, pues, frente a los varones, las hijas tienen más probabilidades de ayudar en las tareas domésticas y de asistencia, y, por consiguiente, la disparidad basada en la maternidad se reduce. Entre países, también varía el hecho de que la penalización salarial ligada a la maternidad sea un hecho aislado o se acumule en el tiempo. Por ejemplo, en algunos países se observa que las madres que atribuyen mucha importancia a su trabajo registran una reducción del salario inmediatamente al reincorporarse al empleo, pero rápidamente vuelven al nivel de las no madres. En síntesis, si bien la existencia de la disparidad basada en la maternidad parece universal, la magnitud del efecto maternidad sobre los salarios varía de un país a otro.

### Explicaciones de la disparidad salarial basada en la maternidad

Los principales motivos de la disparidad salarial basada en la maternidad surgen en diferentes marcos analíticos.

Un planteamiento *económico* tiende a poner de relieve: 1) la merma del «capital humano» o de conocimientos, derivada de interrupciones laborales o de reducciones del tiempo de trabajo, y la posible pérdida de propensión a capacitarse o a ocupar cargos mejor remunerados y con más responsabilidades; y 2) el empleo en puestos de trabajo favorables a la vida familiar, como el empleo a tiempo parcial, que por lo general no están bien remunerados. Un planteamiento *sociológico* tiende a poner de relieve que: 1) en sus decisiones en materia de contratación y promoción, los empleadores pueden estar condicionados por presunciones estereotipadas convencionales sobre la carga que representa la familia sobre el tiempo y la energía de la madre; 2) la insuficiente disponibilidad o asequibilidad de guarderías y de otras medidas de conciliación del trabajo y la familia; y 3) las ocupaciones y los empleos donde predominan las mujeres suelen tener menor retribución que aquellas con predominio masculino, debido a la infravaloración del trabajo de la mujer. Un planteamiento *comparativo institucional* pone de relieve que: 1) los países ofrecen posibilidades muy diferentes para que las madres puedan acceder a puestos de trabajo mejor remunerados, con medidas específicas (por ejemplo, provisión de guarderías; licencia de maternidad y de paternidad); 2) el sistema de impuestos y prestaciones de un país puede conceder ventajas fiscales a las madres consideradas económicamente dependientes; 3) la magnitud de la disparidad salarial basada en la maternidad varía en función del nivel de desigualdad de toda la estructura

**Gráfico 35 La disparidad salarial basada en la maternidad, economías emergentes y economías en desarrollo seleccionadas (año más reciente)**



Nota: La disparidad salarial basada en la maternidad se define como  $MPG = ((Enm - Em) \div Enm) \times 100$ , donde Enm equivale a la media de ingresos mensuales brutos de las mujeres que no son madres, y Em, a la media de ingresos mensuales brutos de las madres.

Fuente: Estimaciones de la OIT sobre las tendencias de la disparidad salarial basada en la maternidad. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

salarial de un país; 4) el contexto cultural y familiar importa, en especial en los países cuyas intervenciones de política están menos desarrolladas; y 5) la disparidad de la aplicación de la reglamentación; es decir, cuando se disponen políticas de protección o de no discriminación, pero no se aplican ni se observan; por ejemplo, en el sector informal, o en fórmulas de empleo irregular en el sector formal.

#### Cómo solucionar la disparidad salarial basada en la maternidad

La magnitud de la disparidad salarial basada en la maternidad y la pertinencia de algunas de las explicaciones citadas dependen de la composición de las leyes, políticas y medidas en materia de conciliación del trabajo y la familia, las instituciones del mercado de trabajo, los estereotipos de género y las expectativas sociales en un país determinado. Con todo, hay algunas recomendaciones generales sobre las medidas de política que pueden aplicarse para solucionar esta disparidad:

- Licencia parental de suficiente duración y con protección del empleo, remunerada en función de los ingresos y financiada con cargo a fondos del seguro social o fondos públicos, tanto en el caso de las mujeres como de los hombres, con disposiciones específicas para los padres.
- Disponibilidad de servicios de guardería asequibles y de calidad, y fórmulas de trabajo flexible para todos los trabajadores.
- Normas sobre impuestos y prestaciones, que contemplen a las madres como personas adultas económicamente independientes.
- Solución de las diferencias en la aplicación de las políticas social y de conciliación del trabajo y la familia.
- Prevención y erradicación de la discriminación basada en la maternidad y en las responsabilidades familiares, y fomento de una cultura favorable a la familia en el lugar de trabajo.
- Derecho a un horario de trabajo flexible y regulado, incluso a la reclasificación de los puestos de trabajo a tiempo parcial, y acceso a ellos, tanto por parte de las mujeres como de los hombres.

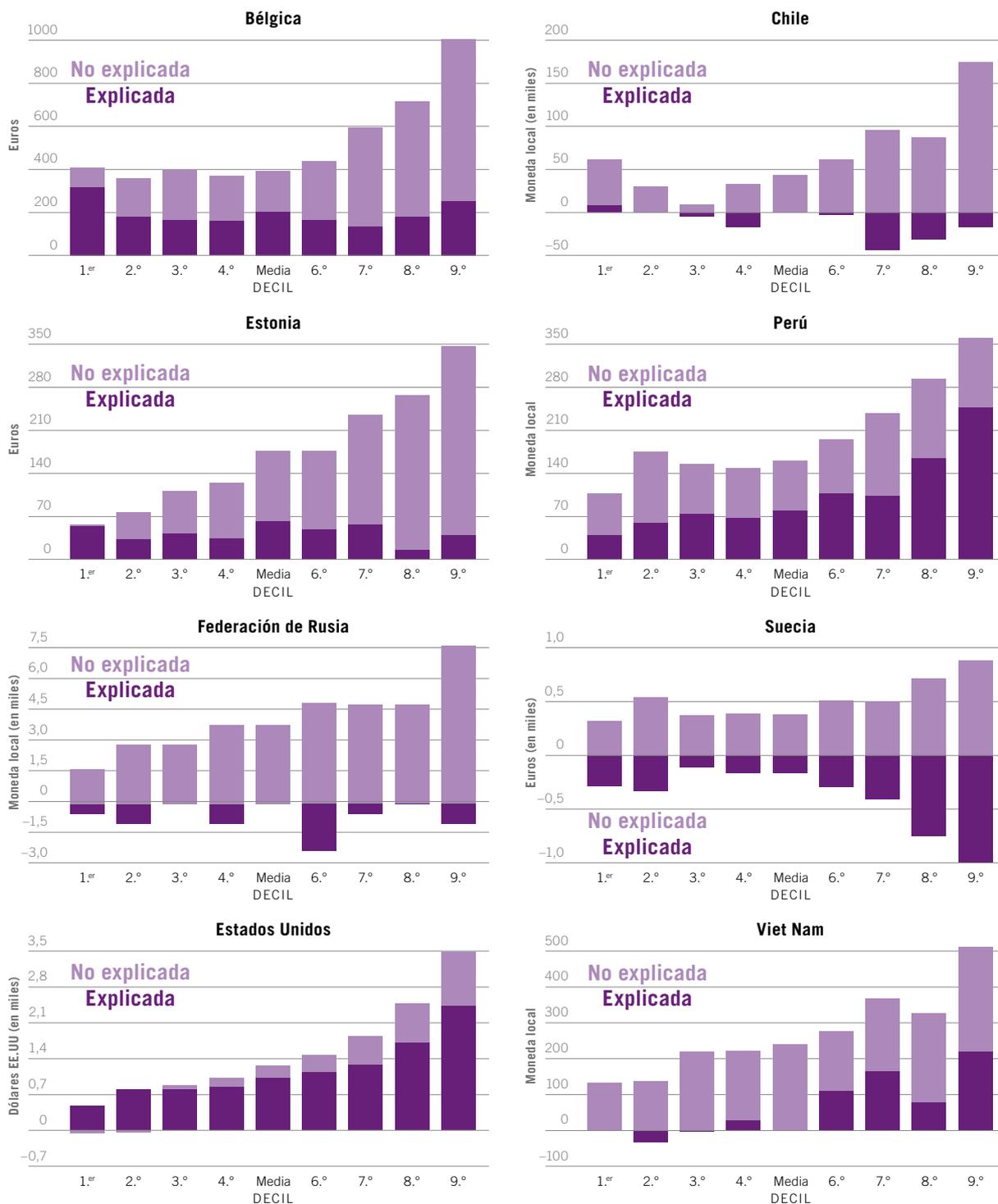
Fuente: Grimshaw y Rubery, de próxima aparición.

hombres en toda la distribución, pero la parte no explicada de la disparidad tiende a ser mayor entre las mujeres mejor remuneradas. En los Estados Unidos, la parte no explicada es proporcionalmente reducida, y afecta sobre todo a las mujeres con mejor remuneración. En el Perú y Viet Nam, la parte explicada tiende a aumentar en los niveles más altos de la distribución salarial. En cambio, en Suecia la disparidad salarial no ajustada entre mujeres y hombres es muy reducida (las barras de tonalidad oscura y de tonalidad clara generalmente se compensan entre sí; las barras oscuras de valor negativo indican que en realidad las mujeres, si no existieran la discriminación y otros factores no explicados, ganarían más que los hombres). Una situación similar se observa en Chile y Federación de Rusia, donde la discriminación y otros factores no explicados también influyen en las diferencias de remuneración entre mujeres y hombres.

El **gráfico 37** muestra: 1) el nivel de la disparidad salarial media entre mujeres y hombres a escala nacional, en los países incluidos (barra de tonalidad oscura); y 2) el escenario contrafactual de la contribución de la parte «no explicada» de la disparidad salarial a la disparidad salarial general no ajustada (barra de tonalidad clara). La disparidad salarial contrafactual es la disparidad que habría si a los hombres y a las mujeres se les remunerara por igual y completamente en función de las características observables en relación con el mercado laboral contempladas en el presente informe (es decir, educación, experiencia, actividad económica, ubicación regional, intensidad laboral y ocupación). Una vez contemplados estos ajustes, en la muestra de economías desarrolladas (**gráfico 37 a**) la disparidad salarial media casi desaparece (por ejemplo, Austria, Islandia, Italia) o incluso retrocede (por ejemplo, Eslovenia, Lituania, Suecia) en alrededor de la mitad de los países. Cae sustancialmente en otros países, pero permanece ampliamente explicada en Alemania y Estados Unidos. En la muestra de economías emergentes y economías en desarrollo respecto de las cuales esta descomposición es factible (véase el **gráfico 37 b**), la disparidad salarial entre mujeres y hombres retrocede en el Brasil y la Federación de Rusia. En los demás países se reduce sustancialmente, aunque menos en la Argentina y el Perú, donde gran parte de la disparidad salarial entre los sexos también se debe a diferencias de instrucción y a otras características observables en relación con el mercado laboral. La existencia de disparidades salariales negativas «explicadas» (es decir, barras de tonalidad clara) en presencia de disparidades salariales positivas no ajustadas (es decir, barras positivas de tonalidad oscura) apunta a la importancia de comprender mejor los factores que inciden en la remuneración de hombres y de mujeres con la misma experiencia y las mismas calificaciones y características observables en relación con el mercado laboral para poder abordarlos con eficacia.

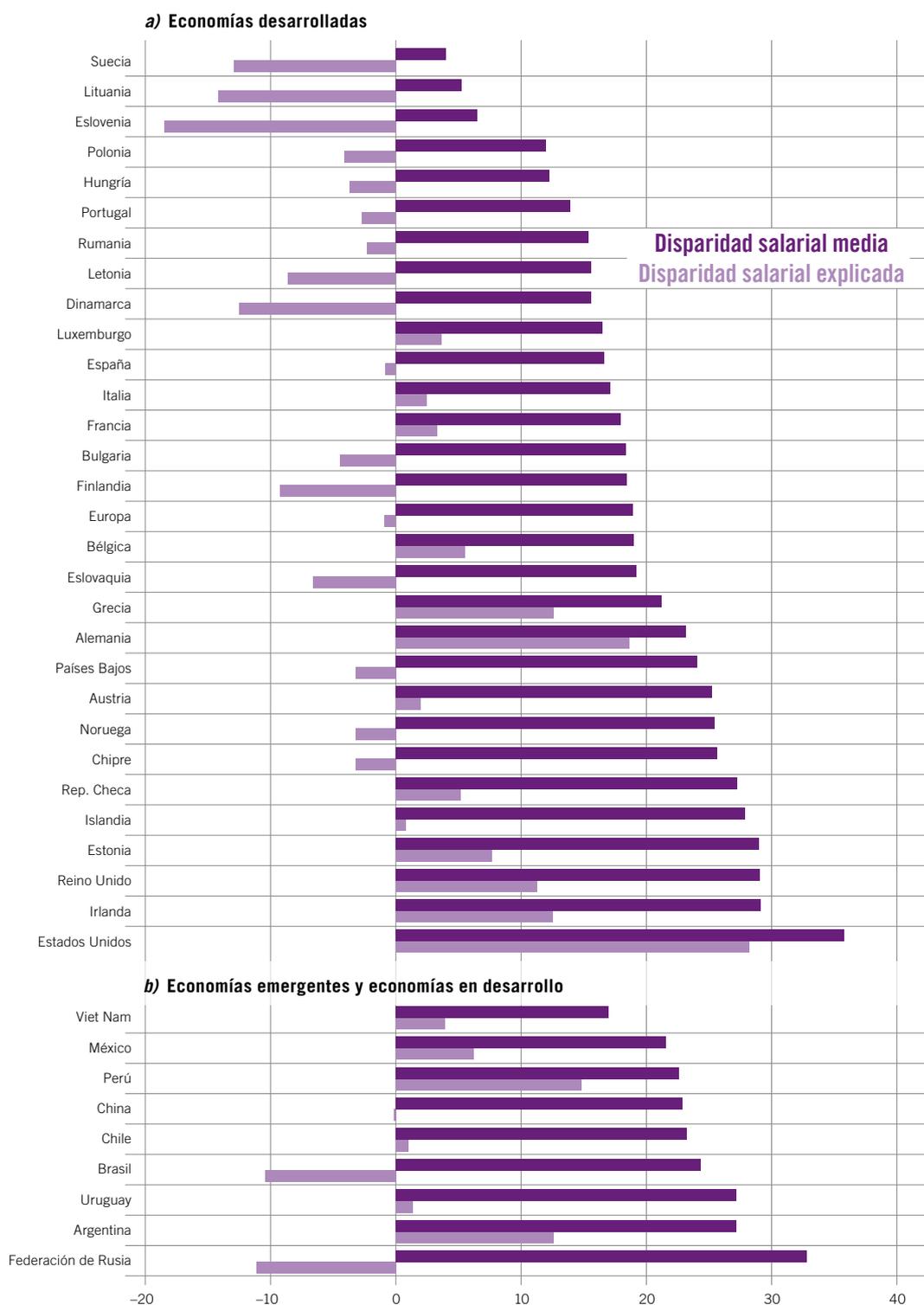
El **gráfico 38** muestra los resultados tras realizar la estimación contrafactual en los diferentes niveles salariales de dos países sobre los que se dispone de datos: los Estados Unidos y la Federación de Rusia. La primera columna muestra la distribución de los hombres por nivel salarial; la segunda, la distribución de las mujeres; y la tercera, la distribución de las mujeres tras eliminar la disparidad salarial no explicada. En consonancia con el **gráfico 36** –según el cual en los Estados Unidos la disparidad salarial no explicada es muy reducida en la parte inferior–, la eliminación del componente no explicado pone de manifiesto que el mayor

**Gráfico 36** Disparidad salarial explicada y no explicada entre mujeres y hombres en países seleccionados (año más reciente)



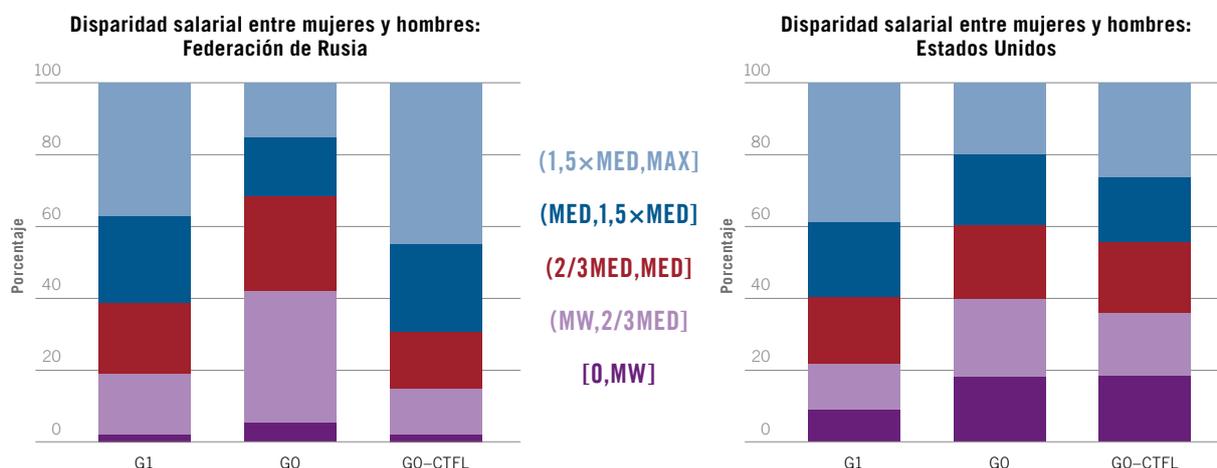
Nota: En Europa en 2010, el 10 por ciento inferior de las mujeres ganó alrededor de 100 euros mensuales menos que el 10 por ciento inferior de los hombres. En cambio, el 10 por ciento superior de las mujeres de ingresos elevados ganaron cerca de 700 euros menos que el 10 por ciento superior de los hombres. Fuente: Estimaciones de la OIT.

**Gráfico 37 Supresión de la penalización salarial no explicada basada en el género: disparidad salarial media antes y después del ajuste; economías seleccionadas (año más reciente): a) economías desarrolladas; b) economías emergentes y economías en desarrollo**



Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

**Gráfico 38 Distribución salarial y distribución salarial contrafactual, Estados Unidos y Federación de Rusia (año más reciente)**



Nota: [0,MW] = Hasta quienes perciben el salario mínimo inclusive; (MW,2/3MED] = Por encima del salario mínimo, y hasta quienes perciben dos tercios de la media inclusive; (2/3MED, MED] = Por encima de dos tercios de la media, y hasta quienes perciben exactamente la media; (MED,1,5xMED] = Por encima de la media, y hasta quienes perciben 1,5 veces la media; (1,5xMED, MAX] = Por encima de 1,5 veces la media, y hasta el valor salarial máximo observado.

G1: Distribución salarial de los hombres; G0: Distribución salarial de las mujeres; G0-CTFL: Distribución salarial de las mujeres tras eliminar la disparidad salarial no explicada y una vez que la disparidad salarial se expresa enteramente por el componente explicado.

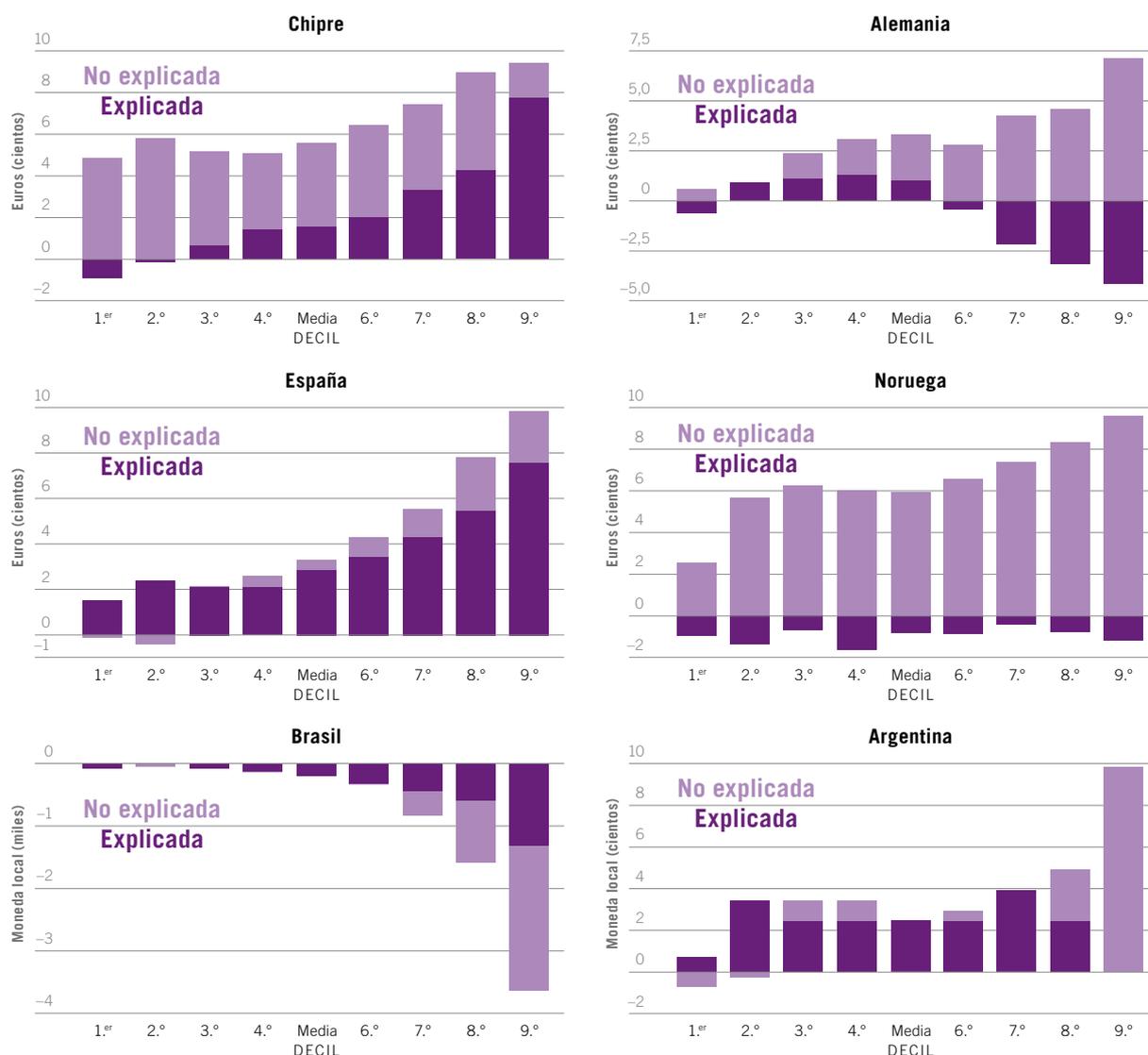
Fuente: Estimaciones de la OIT.

incremento se registra en la proporción de mujeres de la categoría superior, cuyos salarios son 1,5 veces superiores a la media salarial (donde, según el gráfico 38, la penalización salarial no explicada es la más elevada). En la Federación de Rusia, al eliminar la penalización no explicada, el porcentaje de mujeres con salario bajo se reduce considerablemente, y aumenta la proporción que percibe un salario más elevado en al menos una vez y media el promedio salarial.

## 10.2 La disparidad salarial de los trabajadores migrantes

Un análisis similar puede realizarse para comparar los salarios de los trabajadores migrantes con los de los trabajadores del país. El salario de los migrantes puede diferir del de los nacionales por muchas razones, incluido el hecho de que su perfil personal, como el nivel de calificación, puede situarles en posición de ventaja o de desventaja en el país de destino. Cabe señalar que parte de la disparidad es inexplorable. Es posible que la discriminación del empleador contra los migrantes, debida a factores tales como prejuicios o desconfianza, represente parte de la diferencia salarial no explicada (Solé y Parella, 2003). Algunos estudios académicos también la atribuyen a diferencias en el rendimiento de la educación adquirida en el extranjero, o a que los empleadores pueden no estar seguros del valor o de la calidad de la formación adquirida en otro país (Barrett, McGuinness y O'Brien, 2012). Los migrantes, en particular las personas solteras, tal vez reciban salarios inferiores a los de los nacionales si se considera que tienen menos necesidad de ingresos que sus homólogos nacionales con familias a cargo (Rubery, 2003). En otros casos, tal vez gocen de escasa o nula representación por parte de las estructuras de

**Gráfico 39** Disparidad salarial explicada y no explicada entre migrantes y nacionales en países seleccionados (año más reciente)

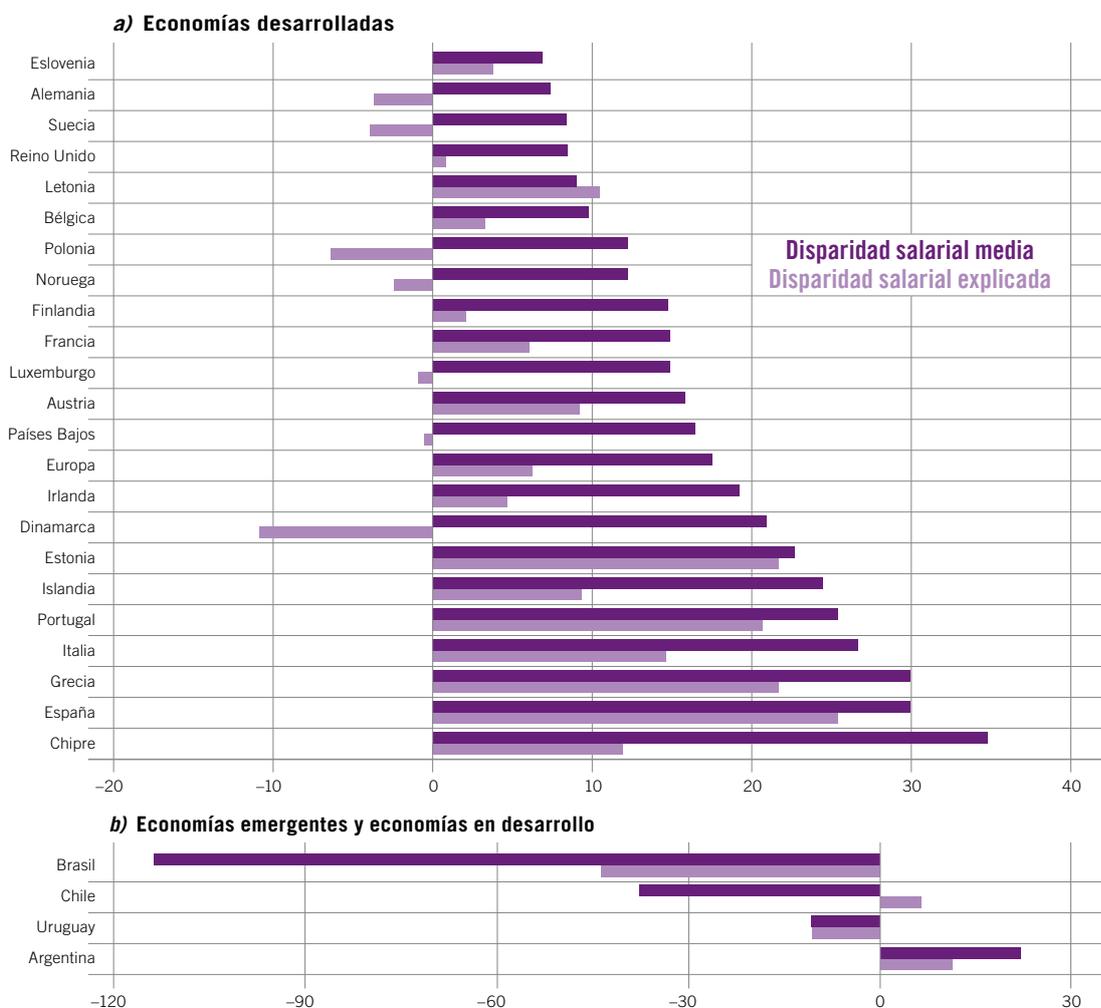


Fuente: Estimaciones de la OIT.

representación colectiva, ya sea por las dificultades que plantea organizarse, o porque los nacionales dominan la representación general; esto podría exacerbarse si se percibe al inmigrante como amenaza de reducción salarial para los nacionales (Rubery, 2003).

El gráfico 39 muestra que en Alemania, por ejemplo, los trabajadores migrantes con salario alto ganan menos que los nacionales con salario alto, aunque, si se les remunerara en función de sus características en relación con el mercado de trabajo, el salario sería superior (la barra de tonalidad oscura tiene un valor negativo) al de los nacionales. También en el caso de la Argentina, la disparidad salarial entre migrantes y nacionales con mayor remuneración se debe

**Gráfico 40 Supresión de la penalización salarial no explicada de los trabajadores migrantes: disparidad salarial media antes y después del ajuste en economías seleccionadas (año más reciente)**



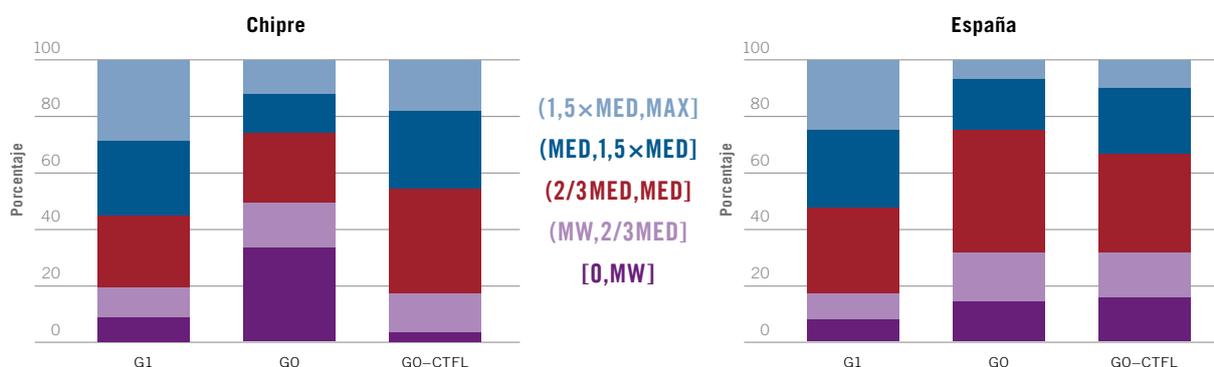
Fuente: Estimaciones de la OIT. Datos disponibles en [www.ilo.org/gwr-figures](http://www.ilo.org/gwr-figures).

exclusivamente a la parte no explicada. En Chipre, pese a que la disparidad salarial general no ajustada es mayor en la parte superior que en la inferior de la distribución salarial, la parte no explicada constituye una proporción mayor de la disparidad en la parte inferior. Ello supone que, mientras la disparidad salarial es menor en la parte inferior, los trabajadores migrantes de esa parte ganarían más que sus homólogos nacionales si se les remunerara exclusivamente por sus características observables respecto del mercado laboral. En cambio, entre quienes perciben un salario alto, la disparidad es amplia, pero puede atribuirse al menor nivel de instrucción de los migrantes y a otras características observables con respecto al mercado de trabajo. El Brasil es una excepción con respecto a este modelo, pues, según los datos disponibles, por razones explicadas y razones no explicadas, los migrantes con salario elevado (sobre todo, universitarios diplomados) ganan más que los nacionales de esta categoría.

El **gráfico 40** muestra qué quedaría de la disparidad salarial si se eliminara el componente no explicado aplicando el mismo criterio contrafactual empleado antes con respecto a la disparidad salarial entre mujeres y hombres. En el caso de las economías desarrolladas (**gráfico 40 a**), en Alemania, Dinamarca, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia y Suecia, la media de disparidad salarial retrocede al eliminarse la parte no explicada; ello significa que, en promedio, los trabajadores migrantes pueden tener más instrucción o experiencia, trabajar en regiones donde la remuneración es mayor, o tener más calificaciones u otras características, en comparación con sus homólogos nacionales. En la mayor parte de los demás países, la penalización a los trabajadores migrantes se reduce tras el ajuste pero no se elimina tras el ajuste. En las economías emergentes y las economías en desarrollo cuyos datos admiten el análisis (**gráfico 40 b**), los resultados son similares, excepto en Chile. En este caso, los trabajadores migrantes, en promedio, ganan más que sus homólogos nacionales, pero si se les pagara en función de sus características observables en relación con el mercado de trabajo, su remuneración sería levemente inferior a la de los trabajadores nacionales (tal como indica el aumento de la barra de tonalidad clara).

El gráfico 41 muestra, en el caso de dos países, Chipre y España, la hipótesis contrafactual aplicada en toda la distribución salarial. La primera columna representa la distribución salarial de las personas asalariadas del país, mientras que la segunda presenta la misma información pero en relación con las personas asalariadas migrantes. La tercera columna muestra cuál sería la distribución de estos grupos si se suprimiera la disparidad salarial «no explicada». En Chipre observamos el gran predominio de trabajadores migrantes en el grupo que percibe

**Gráfico 41 Distribución salarial y distribución salarial contrafactual; Chipre y España (año más reciente)**



Nota: [0, MW] = Hasta quienes perciben el salario mínimo inclusive; (MW, 2/3MED] = Por encima del salario mínimo, y hasta quienes perciben dos tercios de la media inclusive; (2/3 MED, MED] = Por encima de dos tercios de la media, y hasta quienes perciben exactamente la media; (MED, 1,5×MED] = Por encima de la media, y hasta quienes perciben 1,5 veces la media; (1,5×MED, MAX] = Por encima de 1,5 veces la media, y hasta el valor salarial máximo observado. En el caso de Chipre, donde no existe una política sobre salario mínimo, se utiliza la mitad de la media salarial (0,1/2MED] = Desde quienes perciben el salario más bajo hasta quienes perciben la mitad de la media salarial.

G1: Distribución salarial de los trabajadores nacionales; GO: Distribución salarial de los trabajadores migrantes; GO-CTFL: Distribución salarial de los trabajadores nacionales y migrantes tras eliminar la disparidad salarial no explicada y una vez que la disparidad salarial se expresa enteramente por el componente explicado.

Fuente: Estimaciones de la OIT.

el salario más bajo<sup>41</sup>. Sin embargo, esta situación cambia significativamente al suprimir la penalización salarial no explicada, y la distribución salarial de los migrantes adquiere más similitud con la de los nacionales. Ello coincide con el **gráfico 37 a**), que muestra la mayor contribución del componente no explicado a la disparidad salarial en la parte inferior de la distribución salarial. En cambio, las correspondientes variaciones en el caso de España son más reducidas, porque la mayor parte de la disparidad entre migrantes y nacionales se explica por diferencias en los factores observables.

### 10.3 La disparidad salarial correspondiente a la economía informal

Analizar las disparidades salariales en la economía informal es complejo, en particular por las muy diversas situaciones y fenómenos que puede abarcar la categoría amplia de «economía informal». Desde un punto de vista estadístico, el *empleo informal* comprende tanto el empleo en el *sector* informal como el empleo informal fuera del sector informal<sup>42</sup>. En la práctica, los trabajadores de la economía informal difieren ampliamente en términos de ingresos, situación en el empleo, sector, tipo y tamaño de la empresa, y/o grado de cobertura de la protección social y laboral.

#### *Función de la segmentación y la rentabilidad*

Las disparidades salariales que afectan a quienes se encuentran en la economía informal pueden obedecer a diversas razones; sin embargo, por lo general se presume la existencia de cierta forma de segmentación en el mercado laboral entre los empleos formales y los informales (véase el **recuadro 8** sobre el caso de la Argentina). Los trabajadores del sector formal pueden gozar de la cobertura de la normativa en materia de salarios, como disposiciones en materia de salarios mínimos o de negociación colectiva, o del sistema de protección social, a los que los trabajadores informales quizá no tengan acceso, ya sea porque la legislación pertinente no les ampara, o porque esta no se aplica. Por ejemplo, un estudio reciente en el que se utilizaron encuestas de hogares y de la fuerza de trabajo reveló que, en 11 economías emergentes y economías en desarrollo, una tercera parte de las personas asalariadas que en principio tenían derecho a percibir el salario mínimo, en realidad percibía un salario inferior; la proporción de quienes perciben una cuantía inferior a la del salario mínimo es superior en el caso de las mujeres, las minorías étnicas y los trabajadores de la economía informal y los de las zonas rurales (**Rani et al.**, 2013).

Otra explicación guarda relación con la rentabilidad de las empresas: si las empresas formales son más rentables que las informales, tendrán más probabilidades de compartir los beneficios con el personal, lo cual redundaría en una prima salarial en el sector (**Rand y Torm**, 2012). Por lo tanto, parte de la disparidad puede eliminarse mediante medidas generales y medidas específicas que faciliten la «formalización»; a saber, la incorporación de los trabajadores y las unidades económicas de la economía informal en la economía formal.

### *Eliminar la disparidad no explicada es solo una parte de la solución*

El **gráfico 42** muestra las disparidades salariales que afectan a los trabajadores de la economía informal en países seleccionados de América Latina. Las características observables respecto del mercado de trabajo de quienes trabajan en la economía informal difieren de las de los trabajadores de la economía formal en todos los puntos de la distribución salarial y en todos los países de la muestra (es decir, hay una disparidad explicada en la totalidad de la distribución). Al mismo tiempo, sin embargo, la parte no explicada de la disparidad salarial sigue siendo importante. En algunos países, como la Argentina (véase el recuadro 8) y México, la parte no explicada de la disparidad salarial es mayor que la parte explicada en la mayoría de los deciles. En el Perú, los componentes explicados y no explicados contribuyen de modo bastante similar a la disparidad salarial, mientras que en el Uruguay, la mayor parte de la disparidad salarial es atribuible a las características observables de los trabajadores respecto del mercado de trabajo.

#### **Recuadro 8 La informalidad y la segmentación en el mercado de trabajo de la Argentina**

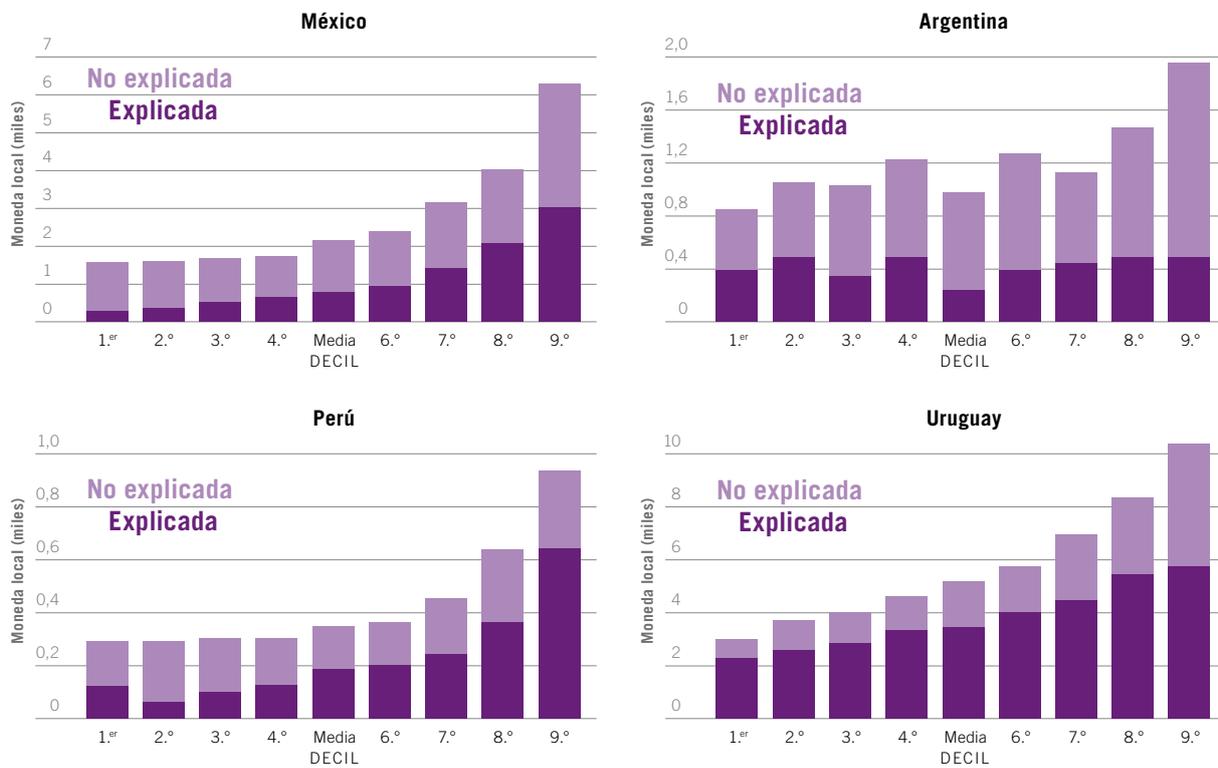
En la Argentina, la tasa de empleo informal aumentó en el decenio de 1990 y disminuyó significativamente entre 2003 y 2011, aunque sigue siendo elevada. En conjunto, la participación de los trabajadores por cuenta propia y los asalariados informales en el empleo total (medida como proporción de los trabajadores que perciben un salario pero que no están inscritos en la seguridad social) cayó de un nivel máximo de más del 60 por ciento a principios del decenio de 2000 a uno levemente inferior al 50 por ciento en 2011. Entre las personas asalariadas, la tasa de empleos no inscritos descendió del 49,1 por ciento en 2003 al 34,5 por ciento en 2011. La tasa de empleo informal entre los trabajadores domésticos (sector en el que se concentra el 10 por ciento de todas las personas asalariadas, principalmente mujeres) ascendió del 89 por ciento en 1995 al 96,5 por ciento en 2003, para caer al 84 por ciento en 2011\*. Esta reducción de la informalidad tuvo lugar en el contexto de un régimen de política macroeconómica diferente al del decenio de 1990, y en parte se logró gracias a una serie de medidas diseñadas para facilitar la formalización, y a la inversión de políticas anteriores destinadas a aumentar la flexibilidad del mercado laboral.

En la Argentina, de los resultados de los análisis estadísticos que controlan las características de los trabajadores se infiere que hubo una disparidad significativa y positiva del 24,2 por ciento en el periodo 2010-2011, en el proceso de transición de la economía informal al empleo asalariado formal, y una disparidad más reducida, aunque aún importante, del 16,3 por ciento, en el paso del empleo asalariado informal al empleo asalariado formal en empleos atípicos, esto es, con un contrato de duración limitada o un trabajo a tiempo parcial no voluntario.

\* Es probable que esta caída del porcentaje de los empleados domésticos no inscritos se deba, en parte, a la aplicación de incentivos fiscales al registro de esta categoría de trabajadores.

Fuente: *Bertranou et al., 2013.*

**Gráfico 42** Disparidad salarial explicada y no explicada en el empleo informal en países seleccionados de América Latina (año más reciente)



Fuente: Estimaciones de la OIT.

## 11 Introducción: el desafío en materia política

Tal como se señaló en la introducción a la [parte I](#), los debates sobre la política salarial han experimentado un cambio de orientación en los últimos años, y muchos gobiernos han comenzado a aplicar políticas nuevas o más ambiciosas para resolver el problema de los salarios bajos y la desigualdad salarial. En algunas economías emergentes y economías en desarrollo esta actuación ha constituido un componente clave de las estrategias generales de reducción de la pobreza y la desigualdad. En algunas economías desarrolladas, la preocupación por el déficit de la demanda agregada derivada del consumo insuficiente de los hogares también ha hecho centrar más la atención en los salarios. Muchos analistas han señalado que la reducción o el estancamiento de los salarios en la mayor parte de la eurozona aumenta el riesgo de deflación ([Wolf, 2014b](#); [OCDE, 2014b](#)). Esas preocupaciones macroeconómicas acerca de la demanda agregada y la estabilidad de los precios han añadido intensidad al debate sobre los salarios. Además, al prestar más atención al problema de la agudización de la desigualdad, se ha observado que en muchos países los datos demuestran que un nivel elevado de desigualdad desacelera o interrumpe el crecimiento a mediano y a largo plazo. La desaceleración de la tendencia de crecimiento en todo el mundo ha dado mayor impulso a la búsqueda de los factores que contribuyen a la desigualdad, y de respuestas de política adecuadas.

En este contexto, en este informe se ha expuesto la evolución reciente de los salarios en todos los países, y se ha examinado la relación entre salarios y desigualdad. También se ha demostrado que, en los países donde aumentó la desigualdad, las variaciones de los salarios y la desigualdad salarial determinan gran parte del incremento reciente de la desigualdad total. El informe también pone de manifiesto la importancia del papel del empleo remunerado en la distribución de los ingresos. Determinar los factores que contribuyen al aumento de la desigualdad total y la desigualdad salarial proporciona un fundamento esencial para estudiar respuestas de política apropiadas.

En el informe se examina el factor que suele citarse como causa fundamental de la evolución de los salarios –la productividad– y se constata que, en las economías desarrolladas, en los últimos decenios, el crecimiento de la productividad ha superado al crecimiento de los salarios, y que, para el conjunto de las economías, la brecha ha ido aumentando tras una breve pausa en el punto más grave de la crisis financiera. En el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo, la insuficiente disponibilidad de los datos hace difícil precisar esta relación en el tiempo, pero el informe muestra que la proporción del PIB correspondiente al trabajo, que además refleja la relación entre el crecimiento de los salarios y de

la productividad laboral, ha caído en los últimos diez años en China y México, y ha aumentado en la Federación de Rusia.

Otro factor generalmente citado para explicar la evolución de los salarios es la rentabilidad de la educación. Si hay más demanda que oferta de calificaciones altas, por ejemplo, debido al incremento del uso de las innovaciones tecnológicas, los salarios aumentarán más para quienes cuenten con más calificaciones, provocando así más desigualdad salarial. Los estudios realizados en algunas economías desarrolladas indican que las primas de los universitarios diplomados han aumentado desde el decenio de 1980 –y permanecieron constantes en los años más recientes– pese al aumento de la oferta de graduados de la educación terciaria (Machin, 2009). No obstante, los salarios han aumentado en particular para quienes se encuentran en la cúspide del extremo superior de la distribución de ingresos, y la relación de este hecho con la educación no es robusta. En las economías emergentes y las economías en desarrollo, la vinculación entre educación y salarios varía, y en algunos países parece haber retrocedido, pues una mayor proporción de la población ha accedido a la educación superior.

En otros estudios se han examinado otros factores que explican la evolución de los salarios y la desigualdad salarial, incluida la globalización y la presión de los mercados financieros para obtener una rentabilidad elevada del capital (véanse, por ejemplo OCDE, 2011; OIT, 2008 y 2012a). Es posible que estos factores también afectaran el funcionamiento de las instituciones del mercado de trabajo destinadas a la redistribución, como la negociación colectiva.

En el informe también se analizaron los factores que inciden en la distribución de los salarios de determinados grupos, incluidas las mujeres, los trabajadores migrantes y los trabajadores de la economía informal, para proporcionar otras ideas sobre los determinantes de las últimas tendencias de los salarios y de la desigualdad salarial.

Hasta este punto, el informe ha aclarado los diferentes factores que afectan a la desigualdad de la renta y a la desigualdad salarial, y seguidamente se analizarán las respuestas de política adecuadas. Como ya se indicó, la desigualdad puede solucionarse con políticas que incidan en la distribución del mercado de trabajo directamente (distribución primaria), o con políticas fiscales que redistribuyan a través de la tributación y las transferencias sociales (distribución secundaria). Según se señaló en la sección 6.2, en las economías desarrolladas las políticas de redistribución fiscal redujeron la desigualdad de la renta en un promedio aproximado de entre un cuarto y un tercio, si bien la redistribución lograda mediante dichas políticas parece haber perdido volumen en los últimos años (OCDE, 2011). En las economías emergentes y las economías en desarrollo, donde los ingresos tributarios y las transferencias sociales son inferiores y predominan los impuestos indirectos, las políticas fiscales tienden a desempeñar un papel menos destacado en la redistribución, pese a su aumento en los países con gobiernos que aplicaron estrategias agresivas contra la pobreza y la desigualdad. En todos los países en los que está reduciéndose la participación salarial –y en vista de la mayor movilidad del capital– parece haber limitaciones estructurales sobre el grado de redistribución que puede lograrse mediante las políticas fiscales. Ello indica que la desigualdad detectada en los mecanismos de distribución de

los mercados laborales también debe resolverse mediante medidas que reformen esos mecanismos, para poder alcanzar el objetivo de reducción de la desigualdad. A menor desigualdad en el mercado de trabajo, menor necesidad habrá de redistribución mediante medidas fiscales (**Berg, de próxima aparición**).

Cada uno de estos conjuntos de políticas se analizan en las secciones siguientes.

## 12 Políticas del mercado laboral para resolver el tema salarial y la desigualdad (distribución primaria)

### 12.1 El rol de las políticas como influencia directa sobre los salarios y la distribución salarial

#### *Las políticas en materia de salario mínimo vuelven a captar interés*

El salario mínimo puede ser de gran utilidad para reducir la desigualdad y sustentar el salario de los trabajadores mal remunerados. Algunos estudios recientes son favorables a dar más espacio al uso del salario mínimo, ya que nuevos estudios y metaestudios de estudios precedentes indican que el salario mínimo no tiene efectos negativos en el nivel de empleo, o tiene efectos mínimos que pueden ser positivos o negativos (**Betcherman, 2014; Belman y Wolfson, 2014**). A la misma conclusión llegan los metanálisis realizados por los Estados Unidos y el Reino Unido (véase, en particular, **Doucoulagos y Stanley, 2009**, para los Estados Unidos; y **Leonard, Stanley y Doucoulagos, 2013**, para el Reino Unido).

En el caso de las economías en desarrollo hay menos estudios y metanálisis pormenorizados (**Nataraj et al., 2012**). Con todo, en algunos estudios recientes se ha señalado que el salario mínimo –en ocasiones en combinación con una negociación colectiva reforzada– ha contribuido a reducir la desigualdad en diversos países de América Latina (véase, por ejemplo, **Keifman y Maurizio, 2012**) y en otras economías emergentes y desarrolladas. En la Federación de Rusia, por ejemplo, se ha estimado que la reactivación de la política del salario mínimo ha determinado el aumento observado de los salarios en el extremo inferior de la distribución salarial entre 2005 y 2009, en particular los de las mujeres (**Lukiyanova, 2011**). También en Turquía, la implantación en 2004 de un salario mínimo obligatorio ha sido un factor determinante del crecimiento salarial en el extremo inferior de la distribución salarial, gracias al cual se redujo la desigualdad salarial, y también los horarios de trabajo excesivos (**Bakis y Polat, 2013**, y **Gönenç y Rawdanowicz, 2010**). Para que sus efectos sean más beneficiosos, el salario mínimo debe estar bien diseñado, y fijado de manera tal que equilibre las necesidades de los trabajadores y sus familias con los factores económicos. Este principio se refleja en los textos del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), de la OIT, y de la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), que

lo acompaña –instrumentos que han sido ampliamente utilizados y que reflejan el acuerdo entre gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre los principios esenciales para la fijación del salario mínimo–, y también en el contenido de la discusión tripartita celebrada recientemente en la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2014c)<sup>43</sup>.

### *El cometido de la negociación colectiva respecto de los salarios y de la desigualdad salarial*

Desde hace tiempo se sabe que la negociación colectiva constituye un instrumento fundamental para tratar la desigualdad en general, y la desigualdad salarial en particular. Durante sesenta y cinco años, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), ha servido de guía útil a gobiernos, organizaciones de empleadores y de trabajadores al diseñar, formular y aplicar la negociación colectiva.

En la práctica, en los países con mayor proporción de trabajadores amparados por convenios colectivos suele haber menos desigualdad salarial (Visser y Checchi, 2009; Hayter, de próxima aparición). Esto se debe a que los convenios colectivos elevan el nivel mínimo y comprimen la distribución de los salarios; ello refleja que tanto las ganancias relativas como los intereses normativos sobre la desigualdad representan motivaciones para los afiliados sindicales (Checchi, Visser y Van de Werfhorst, 2010). Al mismo tiempo, la medida en que la sindicación y la negociación colectiva inciden en la distribución salarial también depende de si el sistema de negociación colectiva es limitado (la negociación se desarrolla en el ámbito de la empresa o del lugar de trabajo), o más incluyente y global (la negociación tiene lugar a nivel nacional y/o sectorial, en entornos con varios empleadores, y hay coordinación en todos los niveles) (Visser y Checchi, 2009; Hayter, de próxima aparición). En el caso de los países con un sistema relativamente limitado, como los Estados Unidos, la cobertura de los convenios colectivos tiende a ser menor, y las diferencias entre los extremos (D9/D1), mayores. En los sistemas más incluyentes e integrales, los convenios colectivos tienden a amparar a una proporción mayor de trabajadores, y las diferencias salariales entre los extremos (D9/D1) tienden a ser menores. Los gobiernos también pueden adoptar medidas de política para ampliar la aplicación de un convenio colectivo a partes no signatarias, reforzando así los efectos de consolidación de la igualdad propios de la negociación colectiva. La medida en la cual la negociación colectiva puede comprimir la desigualdad salarial general depende de la situación de los afiliados sindicales en la distribución salarial, del resultado de la negociación para las diferentes categorías de trabajadores y del nivel de centralización y coordinación de la negociación colectiva (Bryson, 2007).

### *Las políticas sobre el salario mínimo y la negociación colectiva deben considerarse complementarias, no alternativas*

Entre las instituciones hay interacción, y la relación entre las políticas sobre el salario mínimo reglamentario y la negociación colectiva es, quizá, de particular importancia. En algunos países, el nivel relativamente elevado del salario mínimo

reglamentario puede atribuirse en parte al insuficiente desarrollo del sistema de negociación colectiva (Lee y McCann, 2014). En estos casos, para hacer frente a las desigualdades más elevadas en la escala de distribución es necesario fortalecer la negociación colectiva y utilizar efectivamente el salario mínimo reglamentario. Cuando la negociación colectiva es sólida, y la mayor parte de los trabajadores están al amparo de un convenio colectivo, se ha observado que hay menos necesidad de un salario mínimo reglamentario. De hecho, la experiencia reciente en algunos países con un sistema de negociación colectiva fuerte, como Alemania, indica que los cambios de las estructuras y prácticas económicas pueden debilitar los efectos del sistema de negociación colectiva sobre los niveles de baja remuneración o en los sectores nuevos. En tales casos, es preciso contar con una política de salario mínimo reglamentario y con una negociación colectiva fuerte.

#### *Promover la igualdad de remuneración en todos los grupos de trabajadores*

Como se indicó en la sección 10, una causa importante de desigualdad salarial es la exclusión o la discriminación de algunas categorías de trabajadores, como las mujeres y los trabajadores migrantes.

Para reducir las disparidades salariales y lograr la igualdad de remuneración en todos los grupos, la legislación nacional debe prever el derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor<sup>44</sup>, y la posibilidad concreta de acudir a la justicia para reclamarlo. Las instituciones del mercado de trabajo y las políticas salariales serán verdaderamente efectivas para reducir la desigualdad total y la desigualdad salarial si son incluyentes y amparan a los trabajadores de grupos vulnerables, en situación desfavorecida y/o que son objeto de discriminación. En tal sentido, es preciso que las propias instituciones del mercado de trabajo y las políticas salariales no discriminen directa o indirectamente a los grupos vulnerables de trabajadores (por ejemplo, fijando salarios inferiores en sectores u ocupaciones donde predominan las mujeres, o excluyendo a los migrantes de la cobertura de la legislación en materia de salario mínimo). Hacer extensivo el salario mínimo y la negociación colectiva a los trabajadores mal remunerados no eliminará todas las formas de discriminación. No obstante, dada la excesiva presencia de mujeres, migrantes y otros grupos vulnerables en puestos mal remunerados, la fijación de un salario mínimo y la cobertura de la negociación colectiva pueden aportar una contribución significativa a la justicia social y al crecimiento más incluyente.

Para solucionar la desigualdad de remuneración en todos los grupos es preciso realizar esfuerzos constantes en diversos niveles, y aplicar una gama amplia de enfoques de política. La promoción de la igualdad de remuneración entre mujeres y hombres supone aplicar políticas firmes de promoción de la igualdad de género; entre otras cosas, luchar contra los estereotipos por razones de género respecto del papel y de las aspiraciones de la mujer; fortalecer las políticas sobre la maternidad y la paternidad y sobre la licencia parental; y abogar por una mejor distribución de las responsabilidades familiares. Para lograr la igualdad de remuneración en la esfera empresarial también es preciso contar con métodos de evaluación de los puestos de trabajo sin sesgos de género.

La igualdad de remuneración entre trabajadores migrantes y trabajadores nacionales puede mejorar si se promueve una mayor aplicación de medidas justas y efectivas en materia de migración laboral, que propicien mayor coherencia entre las políticas de empleo, de educación y/o formación, y de desarrollo a nivel nacional, regional y mundial. También es imprescindible crear oportunidades de trabajo decente en los países de origen, para que la migración deje de ser una necesidad y pase a ser una opción.

La eficacia de las políticas destinadas a los trabajadores en situación de vulnerabilidad depende de su aplicación. Esto puede plantear problemas particulares en la economía informal y en las zonas rurales, donde las instituciones del mercado de trabajo, tales como la inspección del trabajo o la negociación colectiva, son deficientes<sup>45</sup>. La disparidad de remuneración entre los trabajadores de la economía informal y de la economía formal puede reducirse mediante leyes, políticas y prácticas que faciliten la transición de una a la otra. En la actualidad, la OIT está iniciando un proceso de elaboración de normas con miras a formular una recomendación que facilite la transición de la economía informal a la economía formal; por lo tanto, proporcionará orientación en materia política en este ámbito.

Por último, siguen necesitándose análisis mejorados para entender las disparidades de remuneración en los diferentes países, y vigilar su evolución; entre otras cosas, para comprender mejor las causas fundamentales de los componentes explicados y no explicados de dichas disparidades.

### *Promover la creación de empleo*

La creación de empleo es una prioridad en todos los países; este informe ha demostrado que acceder a un empleo remunerado, o perderlo, es un determinante fundamental de la desigualdad de ingresos. En las economías desarrolladas, la pérdida de empleos que afecta desproporcionadamente a los trabajadores de bajos ingresos agudizó la desigualdad. En las economías emergentes y las economías en desarrollo, la creación de empleo remunerado para quienes se encuentran en el extremo inferior reduce la desigualdad en varios países. Estas conclusiones confirman que aplicar políticas encaminadas al pleno empleo constituye una herramienta importante para reducir la desigualdad (véase también [Berg, de próxima aparición](#)). Además de perjudicar a las personas que no pueden encontrar un trabajo remunerado, el desempleo, o el exceso de oferta de mano de obra, también puede debilitar el crecimiento salarial de quienes se encuentran en el empleo remunerado. En el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), en el Programa Global de Empleo (2003) y en las conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre el empleo (2010) de la Conferencia Internacional del Trabajo quedó consagrado un enfoque global e integrado para la consecución del objetivo del pleno empleo. La promoción de empresas sostenibles puede ser clave en este sentido. Ello supone crear un entorno propicio para la creación y el crecimiento de las empresas, y alentar las innovaciones y potenciar la productividad. Los consiguientes resultados pueden compartirse equitativamente en las empresas y en el ámbito más amplio de la sociedad.

## 12.2 El papel de las políticas como influencia indirecta sobre los salarios y la distribución salarial

La agudización de la desigualdad salarial en las economías desarrolladas se ha atribuido a un aumento de la demanda relativa de mano de obra calificada, debido a la combinación de cambios tecnológicos sesgados en favor de los trabajadores calificados (cambios tecnológicos que privilegian determinadas competencias) y a la mayor exposición de los trabajadores no calificados a la competencia internacional (Atkinson, 2007); sin embargo, como ya se ha señalado, el estancamiento de los salarios de los trabajadores con mayor nivel de instrucción en los últimos años indica que habría otros factores que pueden ser más importantes. En las economías emergentes y las economías en desarrollo ha habido una evolución dinámica de la rentabilidad de la educación. En el caso de América Latina, la reducción de la desigualdad salarial desde mediados del decenio de 1990, tras un incremento a principios de ese decenio, a menudo se atribuye a la expansión de la educación, y a la consiguiente reducción de la rentabilidad de la misma (López Calva y Lustig, 2010; Keifman y Maurizio, 2012; Azevedo *et al.*, 2013; Gasparini y Lustig, 2011; Birdsall, Lustig y McLeod, 2011; Gasparini, Cruces y Tornarolli, 2009; Cornia, 2012). En la China urbana, el índice de rentabilidad de la educación comenzó a ascender a principios de los años noventa, y desde entonces siguió aumentando de modo pronunciado (Naughton, 2007); ello produjo un aumento del salario medio, pero también de la desigualdad.

Otros factores han influido en estos resultados; sin embargo, la igualdad de acceso a la educación, las políticas para aumentar las calificaciones de la fuerza de trabajo –en particular de quienes se encuentran en el decil inferior de la distribución– y la mejora de los análisis, con miras a una mayor armonización entre la demanda y la oferta de calificaciones, incumben a todos los países.

La cuestión de la idoneidad de las calificaciones es especialmente pertinente para quienes buscan trabajo en la actualidad. De hecho, una causa importante de desigualdad de ingresos es la elevada incidencia del desempleo en muchas economías, y la consiguiente presión descendente sobre los salarios de la mayoría de las categorías de trabajadores. Es importante que los trabajadores desempleados no se desvinculen del mercado de trabajo y conserven o mejoren sus calificaciones para reducir el riesgo de ver recortadas sus posibilidades de obtener ingresos, lo que agravaría la desigualdad. En tal sentido, el análisis de las calificaciones con respecto al mercado de trabajo y las políticas del mercado laboral, con inclusión de programas de formación y servicios de adecuación entre la oferta y la demanda, son esenciales para mejorar las perspectivas de reincorporación al empleo, y para atajar posibles causas de ulterior desigualdad.

Otros muchos factores, además de la educación, se han subrayado como propiciadores de la desigualdad salarial. Algunos se plantean en el contexto del mercado laboral, como la «eventualización» de parte de la fuerza de trabajo a través del empleo temporal involuntario o el empleo a tiempo parcial involuntario<sup>46</sup>. Entre las medidas para solucionar estas causas de desigualdad cabe citar las reformas de la normativa, para impedir que los costos relacionados con los trabajadores atípicos sean más bajos, como en el caso de los trabajadores a tiempo parcial cuya situación los sitúa por debajo de los niveles mínimos de las prestaciones de la seguridad

social, y el de los trabajadores con un contrato de duración determinada que no gozan del derecho a la indemnización por despido (Gleason, 2006). Otros factores se producen al margen del mercado laboral, por ejemplo, normas diferentes en relación con los salarios y las primas de los altos directivos. Estos factores pueden ser objeto de intervenciones de política, pero requerirán la aplicación de medidas ajenas al mercado laboral.

## 13 Políticas fiscales para tratar el tema salarial y la desigualdad (distribución secundaria)

Tal como se señaló antes, los gobiernos también recurren a políticas fiscales para lograr sus objetivos en relación con la distribución de los ingresos. Estas herramientas tienden a utilizarse más en las economías desarrolladas que en las economías emergentes y las economías en desarrollo, aunque la tendencia parece dirigirse hacia cierta convergencia; en las economías desarrolladas el volumen de la redistribución lograda mediante esas políticas parece haberse reducido en los últimos años, mientras que varios gobiernos de las economías emergentes y las economías en desarrollo han intensificado la utilización de transferencias para conseguir sus objetivos en relación con la igualdad y la pobreza.

A continuación se abordan los elementos específicos de las herramientas fiscales para la redistribución: impuestos y transferencias.

### 13.1 El papel de los impuestos

Los datos parecen indicar más limitaciones estructurales sobre el grado de redistribución que puede lograrse mediante las políticas tributarias en las economías desarrolladas. En los países donde ha caído la participación de la renta salarial también mermará la movilización de la recaudación a través de los impuestos sobre la renta del trabajo, a menos que: 1) aumente la participación salarial, o 2) aumente el índice tributario sobre la renta del trabajo. En muchas economías desarrolladas, los sistemas tributarios se han vuelto menos progresivos en los últimos años; ello indica que imponer un tipo impositivo más elevado sobre la renta salarial en la parte baja y media de la distribución aumentaría la desigualdad total y se percibiría como sumamente injusto a la luz de la agudización de la desigualdad en el mercado laboral (OCDE, 2012b). Por ello, conviene abordar la reducción de la participación salarial de modo más directo, a través de las políticas y los mecanismos del mercado de trabajo analizados anteriormente.

En la mayor parte de las economías emergentes y las economías en desarrollo parece haber margen para mejorar la recaudación de impuestos sobre los ingresos procedentes del trabajo aplicando diversas medidas. Dependiendo de las circunstancias de cada país, entre las medidas cabe plantearse emprender iniciativas de

formalización de las empresas y de los trabajadores informales, para ampliar la base impositiva (y para incluirlos en el ámbito de los regímenes de protección social analizados más adelante); mejorar la progresividad de las imposiciones tributarias, a fin de que quienes más ganan paguen una proporción mayor de la carga fiscal global; y mejorar la recaudación impositiva.

En los dos grupos de economías ha habido experiencias satisfactorias de reducciones fiscales específicas, eliminación de impuestos, o incluso reducciones fiscales concretas a los hogares de bajos ingresos, como forma de aumentar sus ingresos generales, pero también como incentivo al trabajo. Medidas tales como los créditos sobre el impuesto a las rentas del trabajo han hecho incrementar los ingresos netos procedentes del trabajo de los hogares (Immervoll y Pearson, 2009; Immervoll, 2009). Si bien estos mecanismos funcionan a través de códigos impositivos, se comprenden mejor como transferencias con fines específicos.

Los impuestos progresivos sobre los ingresos personales y las iniciativas tributarias encaminadas a una mayor igualdad desempeñan un papel importante; sin embargo, en la práctica, gran parte de la reducción de la desigualdad mediante la política fiscal se logra por el lado del gasto mediante transferencias, según se analiza más adelante (FMI, 2014b; OCDE, 2011).

Otro factor que limita la capacidad de los gobiernos para orientar la tributación sobre el capital (como fuente de recaudación con miras a la redistribución y como forma de aumentar la progresividad de los sistemas de tributación generales) es la mayor movilidad del capital en el contexto de la globalización y la reducción de los obstáculos a la movilidad transfronteriza del capital. Asimismo ha habido evasión de la tributación sobre el capital por parte de empresas que aplican estrategias de elusión del pago de impuestos, y que realizan transferencia transfronteriza de los beneficios para reducir al mínimo el pago de impuestos a todos los gobiernos. En los últimos años, los gobiernos y los expertos están percatándose de la necesidad de actuar ante esas estrategias de elusión y evasión mediante la coordinación de políticas transfronterizas. El G20, en particular, con el apoyo de la OCDE, se ha fijado la prioridad de resolver estos problemas, y ha emprendido una campaña de intercambio de información fiscal (G20, 2014b). Estas iniciativas se han ampliado a países no miembros del G20 y de la OCDE con cierto grado de éxito.

### 13.2 El papel de la protección social y su relación con las políticas del mercado de trabajo

El otro instrumento de política para la redistribución posmercado o secundaria es el uso de transferencias, disponibles en formas muy diversas. Entre ellas, pagos directos a los hogares de bajos ingresos, por ejemplo, los sistemas de transferencias en efectivo; la creación de oportunidades de empleo público para los trabajadores o las familias de bajos ingresos (como el sistema de empleo rural garantizado en la India); la provisión directa o subvencionada por los gobiernos de alimentos o insumos de producción –como semillas– a los hogares de bajos ingresos; las pensiones; la atención de salud con cargo al Estado o financiada por el mismo; y la educación pública, entre otros elementos. En conjunto, estas iniciativas se

denominan protección social, o sistemas de protección social. La OIT y otras instituciones han demostrado la eficacia de los sistemas de protección social para reducir la desigualdad y contribuir a un crecimiento más incluyente<sup>47</sup>.

La combinación y el diseño apropiado de las medidas de protección social variarán de un país a otro, dependiendo del nivel general de ingresos y de desarrollo económico; de la etapa de transformación estructural de la economía –desde la agricultura hasta la manufactura y los servicios–; de la distribución de los pobres entre zonas rurales y urbanas; de la existencia de grupos vulnerables o excluidos, además de otros factores<sup>48</sup>. Sin embargo, de los modelos salariales y la distribución total de los ingresos expuestos en las secciones 7 a 10 de la parte II pueden extraerse algunas lecciones generales.

## 14 Conclusión: combinar las intervenciones de política puede resolver la desigualdad, promover el empleo y favorecer la demanda agregada

Tal como se observa en los [gráficos 29 y 32](#), salvo en contadas excepciones, los salarios representan la principal fuente de ingresos de las familias de las economías desarrolladas y de las economías emergentes y en desarrollo. Al mismo tiempo, los salarios solo proporcionan una contribución reducida a la renta familiar de los grupos de ingresos más bajos (véanse los [gráficos 30, 31, 33 y 34](#)), como también ocurre en las economías desarrolladas, sobre todo en los hogares del 10 por ciento inferior, donde las transferencias de protección social constituyen la fuente de ingresos más importante en los casos de los Estados Unidos y Europa septentrional. Ello indica que combinar políticas para ayudar a los miembros de estos hogares a incorporarse al empleo (mediante medidas como asistencia para la búsqueda activa de empleo; capacitación; gastos de guardería; transporte; etc.) con medidas destinadas a dar mayor rentabilidad al trabajo que consigan (mediante salarios mínimos, créditos fiscales, etc.) ayudará a estas familias a avanzar en la escala de ingresos. En algunas economías desarrolladas, por ejemplo, en muchos países de Europa meridional, el empleo independiente representa la mayor fuente de ingresos para los hogares del decil inferior. Algunas de las medidas mencionadas anteriormente pueden servir para ayudar a los integrantes de estos hogares a incorporarse al empleo remunerado; sin embargo, también pueden necesitarse otras, como las que proporcionan acceso a los servicios financieros y comerciales.

En algunas economías emergentes y economías en desarrollo, los salarios representan una proporción menor de los ingresos de los hogares del decil inferior; sin embargo, en algunos países de este grupo, esto se refiere a la totalidad, o incluso a una parte mayor, del tercio inferior de la distribución de la renta. Cuando las transferencias sociales son inferiores, los ingresos procedentes del empleo independiente y de otras fuentes de ingresos (como las remesas) son más importantes.

Esto indica que, si bien la mejora salarial formará parte de la respuesta de política para subsanar la desigualdad de estas familias, también habrá que introducir otras medidas de apoyo a los ingresos. En tal sentido, muy positivos han sido los programas de empleo directo (como en la India y Sudáfrica) y las transferencias en efectivo condicionadas o no condicionadas (como en el Brasil y México, entre muchos otros países). Asimismo, la formalización gradual del empleo independiente informal mediante medidas tales como la creación de cooperativas, la formación del espíritu empresarial y los servicios personalizados para la creación de microempresas pueden ser de utilidad para estos hogares. Cabe reconocer que lo más efectivo para que estos hogares superen la pobreza es encontrar un empleo, y si por el mismo obtienen al menos el salario mínimo, tal vez avancen al decil siguiente de la distribución de los ingresos.

Es posible dotar de mayor efectividad a todas estas políticas, si se conciben estrategias deliberadas para subsanar la desigualdad y la pobreza que prevean la coherencia y la complementariedad de la protección social, los salarios y las políticas salarial y tributaria. Paulatinamente, la protección social puede ayudar a los hogares a superar el nivel de subsistencia, permitiéndoles así invertir en su propio potencial productivo, incluso mediante la educación de los hijos; la adquisición de calificaciones por parte de los adultos; y las inversiones para mejorar el rendimiento de la agricultura u otras actividades de empleo independiente. Las políticas macroeconómicas que favorecen la ampliación de la creación de empleo y la estabilidad de los precios pueden servir para crear más oportunidades de empleo para los integrantes de estos y de otros hogares de la mitad inferior de la distribución de ingresos y, por lo tanto, permitirles beneficiarse más de las políticas salariales favorables a la igualdad. Así pues, la coherencia entre las políticas puede impulsar un ciclo virtuoso, al tiempo que el aumento de los salarios y de los ingresos favorece un mayor consumo y, por lo tanto, más demanda agregada e inversiones. El mismo ciclo virtuoso producirá además un aumento de la tributación y de los ingresos públicos; ello a su vez propiciará más políticas para incrementar la igualdad de ingresos y el crecimiento sin incurrir en nuevas deudas, por ejemplo mediante inversiones adicionales en infraestructura que beneficien a todos los segmentos de la sociedad, mejoren la calidad de la educación y la atención de salud de los hogares de bajos ingresos, y así sucesivamente.

También en el plano internacional se necesitan estrategias coherentes para coordinar las políticas macroeconómicas y para convenir de modo conjunto el enfoque de la política salarial, de empleo y de protección social, e impulsar así los ingresos y el consumo de los hogares. Tratar de optimizar el crecimiento de un país mediante medidas encaminadas a incrementar las exportaciones, como el recorte de los salarios, puede ser de utilidad para un país exclusivamente, o para varios países pequeños; sin embargo, a escala mundial, ello reducirá la demanda agregada, y solo beneficiaría a los propios intereses, no al bienestar general. Si muchos países decidieran actuar de este modo, la consecuencia podría ser una contracción grave de la producción y del comercio.

## Tendencias mundiales de los salarios: cuestiones metodológicas

El método de cálculo de las tendencias mundiales y regionales de los salarios fue ideado por el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo de la OIT (INWORK)<sup>49</sup> para las ediciones del *Informe Mundial sobre Salarios* en colaboración con el Departamento de Estadística de la OIT, dando curso así a propuestas de un consultor de la OIT y de tres evaluaciones inter pares preparadas por cuatro expertos independientes<sup>50</sup>. En este anexo se explica el método adoptado resultante de este proceso.

### Conceptos y definiciones

- De conformidad con la clasificación internacional de la situación en el empleo (CISE-93), «empleado» es la persona que «trabaja para un empleador público o privado y que percibe una remuneración en forma de salario, sueldo»; es decir, un trabajo en el que la remuneración elemental no depende directamente de los ingresos del empleador. Esta clasificación de empleado incluye a los asalariados regulares; los trabajadores con contratos de duración determinada; los trabajadores eventuales (u ocasionales); los trabajadores a domicilio (o fuera del establecimiento); los trabajadores estacionales y otras categorías de trabajadores con un empleo remunerado (OIT, 1993b).
- El término «salario» se refiere a la remuneración bruta total, por el tiempo trabajado y el trabajo efectuado, incluidas todas las primas como incentivo, así como el tiempo no trabajado, como las vacaciones anuales y la licencia por enfermedad remuneradas. Fundamentalmente, corresponde a la «remuneración total en metálico», componente principal de los ingresos relacionados con el empleo remunerado (idem, 1998). No comprende las cotizaciones del empleador a la seguridad social.
- En este contexto, los salarios se refieren al salario medio mensual real de los empleados. Cuando fue posible, recogimos datos relativos a todos los empleados (en lugar de a un subconjunto, como los correspondientes al empleo en la manufactura, o a los empleados a tiempo completo)<sup>51</sup>. Para ajustarlos en función de la variación de los precios en diferentes periodos de tiempo, los salarios se miden en términos reales, es decir, los datos sobre salarios nominales se ajustan en función de la inflación del índice de precios al consumidor del país correspondiente<sup>52</sup>. 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 las estimaciones mundiales y regionales se basa en censos en los que se contempla la no respuesta. El objeto del procedimiento censal es encontrar datos sobre salarios de todos los países, y formular un tratamiento explícito en caso de «falta de respuesta total» (véase más abajo: «Tratamiento de la falta de respuesta total»). Hemos intentado recopilar datos sobre salarios de un total de 178 países y territorios, agrupados en seis regiones separadas<sup>53</sup>. Para facilitar la comparación con las tendencias regionales del empleo, estos grupos se corresponden con los utilizados en los Modelos de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT (Modelo GET) (véase el cuadro A1). Sin embargo, hemos fundido varias regiones GET en una sola región: en el caso de Asia, comprende las regiones GET de Asia Oriental, Asia Sudoriental y el Pacífico, y Asia Meridional; y en el caso de África, comprende África del Norte y África Subsahariana.

En general, se obtuvieron datos de 130 países y territorios, cuya cobertura regional se indica en el **cuadro A2**. Contamos con datos de economías desarrolladas y de todos los países de Europa Oriental y Asia Central. Pese a nuestra insistencia ante las oficinas de estadística y/o bases de estadísticas internacionales para que facilitaran las cuantías de los salarios, en algunos casos no fue posible obtenerlos. La cobertura de las demás regiones varía entre el 45,1 por ciento (África) y el 75,0 por ciento (Oriente Medio). Sin embargo, habida cuenta de que los datos sobre salarios de la base de datos proceden de los países más grandes y prósperos, la cobertura en términos de asalariados y de la partida salarial total

**Cuadro A1 Grupos regionales**

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

\* Se han excluido las series de datos sobre salarios de la Argentina correspondientes a varios años porque presentaban incoherencias.

**Cuadro A2 Cobertura de la base de datos mundial de los salarios de la OIT, 2013**

Grupo regional	Cobertura en el país	Cobertura de empleo	Cobertura aproximada de la masa salarial
África	45,1	65,7	81,0
Asia	73,3	98,4	99,5
Economías desarrolladas	100,0	100,0	100,0
Europa Oriental y Asia Central	100,0	100,0	100,0
América Latina y el Caribe	72,4	94,4	95,5
Oriente Medio	75,0	73,1	87,3
<b>Mundo</b>	<b>73,4</b>	<b>95,8</b>	<b>98,6</b>

Nota: La cobertura de los países se refiere al número de países respecto de los cuales se obtuvieron datos sobre salarios como porcentaje de todos los países de la región; y la cobertura de los asalariados se refiere al número de asalariados en los países sobre los que se dispone de datos como porcentaje de todos los empleados de la región (a partir de 2013). La cobertura aproximada del total de los salarios se estima presuponiendo que los niveles salariales varían entre países, en función de la productividad laboral (es decir, el PIB por persona asalariada, a partir de 2013), expresada en dólares PPA de 2005.

es superior a la que resultaría del simple recuento de los países. En total, nuestra base de datos contiene información sobre el 95,8 por ciento de los asalariados del mundo, quienes en conjunto representan a alrededor del 98,6 por ciento de la masa salarial mundial.

### 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 de algunos años. En el [cuadro A3](#) se incluye información sobre la cobertura año a año, entre 2006 y 2013. Como se preveía, la cobertura de la base de datos va cayendo en los años más recientes, pues algunas oficinas de estadística aún están procesando estos datos. Por consiguiente, en el caso de 2013 contamos con observaciones reales de solo el 90,9 por ciento de la masa salarial total, frente al 96,8 por ciento en 2011.

La cobertura de nuestra base de datos 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 Oriente Medio y África. Por ello, cuando las tasas de crecimiento regional se basan en una cobertura de entre el 40 y el 74 por ciento, se marca como «estimaciones aproximadas», a modo de advertencia de que podrían ser revisadas cuando se disponga de más datos.

En cuanto a la cuestión de la falta de respuesta (es decir, vacíos existentes en países respecto de los cuales se dispone de datos), se utiliza un «marco basado en modelos» para predecir los valores faltantes<sup>54</sup>. Se ha de efectuar de esta forma si se pretende mantener constante en el tiempo la serie de países analizados y evitar así efectos no deseados asociados con una muestra inestable. En función de la naturaleza de los puntos de datos faltantes, se utilizaron varios criterios complementarios, que se explican pormenorizadamente en el apéndice técnico I de la edición del *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011*.

**Cuadro A3 Cobertura de la base de datos mundial de los salarios de la OIT, 2006-2013**

Grupo regional	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
África	68,0*	66,9*	67,2*	68,0*	67,8*	79,7	77,7	42,7*
Asia	99,5	99,5	99,5	99,4	99,2	94,0	94,4	86,4
Economías desarrolladas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,3
Europa Oriental y Asia Central	98,3	98,9	98,8	98,6	98,5	100,0	100,0	97,7
América Latina y el Caribe	94,4	94,4	94,1	94,0	92,9	95,2	95,2	90,4
Oriente Medio	87,5	87,8	88,0	67,4*	(27,4)	64,9*	57,5*	52,0*
<b>Mundo</b>	<b>98,3</b>	<b>98,3</b>	<b>98,2</b>	<b>97,5</b>	<b>96,0</b>	<b>96,8</b>	<b>96,5</b>	<b>90,9</b>

\* Las tasas de crecimiento se publican como «estimaciones aproximadas» (sobre la base de un índice de cobertura cercano al 40-74 por ciento).

( ) Las tasas de crecimiento publicadas probablemente sufran cambios (sobre la base de un índice de cobertura inferior al 40 por ciento).

Nota: Para la estimación de la cobertura, véase el texto. Se considera que un país está incluido solo cuando se dispone de una observación real, provenga esta de una fuente primaria o de una secundaria.

Fuente: Base de datos mundial de los salarios de la OIT.

## Tratamiento de la falta de respuesta total

### *Ponderación de las respuestas*

Para ajustar la falta de respuesta total (cuando no existen series cronológicas de datos sobre salarios para un país determinado), se utilizó un «marco basado en el diseño» en el que la falta de respuesta se consideró un problema de muestreo. Puesto que los países que no respondieron a la encuesta podrían tener características salariales distintas de las de los países que sí respondieron, la falta de respuesta puede introducir un sesgo en las estimaciones definitivas. Un procedimiento normalizado para reducir las repercusiones adversas de la falta de respuesta es calcular la propensión de respuesta de los distintos países y, seguidamente, ponderar los datos de los países que respondieron a la encuesta con la inversa de su propensión de respuesta<sup>55</sup>. Esto supone que no se efectúan imputaciones en lo que atañe a los países que no respondieron a la encuesta.

En este marco, cada país responde con una probabilidad  $\varphi_j$  y se supone que los países responden de forma independiente (diseño de muestras de Poisson). A partir de las probabilidades de respuesta,  $\varphi_j$ , es posible estimar el total,  $Y$ , de cualquier variable  $y_j$ :

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

mediante el estimador

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

en la que  $U$  es la población, y  $R$  es el conjunto de los que respondieron a la encuesta. 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 A1**, y  $R$  son los países que «respondieron» para los que es posible encontrar series cronológicas de datos sobre salarios.

No obstante, la dificultad reside en que, por lo general, la propensión de respuesta del país  $j$ ,  $\phi_j$ , no se conoce y se ha de estimar también. Existen muchos métodos en la bibliografía para evaluar la propensión de respuesta (véase por ejemplo **Tillé, 2001**). En este caso, se estimó relacionando la respuesta o la falta de respuesta de un país dado con el número de asalariados y su productividad laboral (o el PIB por persona empleada en dólares PPA de 2005). Ello se basa en la observación de que es más fácil obtener estadísticas sobre salarios para los países más ricos y grandes que para los más pobres y pequeños. Se utilizan el número de asalariados y la productividad laboral puesto que esas variables se usan también para la calibración y la ponderación de tamaños (véase *infra*)<sup>56</sup>.

Con este propósito, se estima la regresión logística con efectos fijos de la siguiente forma:

$$\text{prob}(\text{respuesta}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2006} + \beta_2 n_{j2006}) \quad 3)$$

en la que  $x_{j2006}$  es  $\ln(\text{PIB por persona asalariada en dólares PPA de 2005})$  del país  $j$  en el año 2006,  $n_{j2006}$  es  $\ln(\text{número de asalariados})$  en 2006, y  $\Lambda$  indica la función de distribución acumulada logística<sup>57</sup>. Se elige el año 2006 porque es el punto medio entre 1999 y 2013. Los efectos fijos,  $\alpha_h$ , son ficticios para cada región con datos incompletos (Asia y el Pacífico, América Latina y el Caribe, Oriente Medio, África), y las dos regiones restantes con datos completos forman la categoría de referencia omitida. La regresión logística tenía un universo de  $N = 177$  casos y dio como resultado un falso  $R^2 = 0,230$ . Los parámetros estimados se utilizaron para calcular la propensión de respuesta del país  $j$ ,  $\phi_j$ .

La ponderación de la respuesta del país  $j$ ,  $\phi_j$ , está dada por la inversa de la propensión de respuesta del país:

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

### *Factores de calibración*

El proceso de ajuste definitivo, generalmente denominado calibración (**Särndal y Deville, 1992**), se efectúa para velar por la coherencia de la estimación con los agregados conocidos. Este procedimiento garantiza la representación adecuada de las distintas regiones en la estimación mundial final. 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,  $\gamma_{jt}$ , están dados por

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

en la que  $h$  representa la región a la que pertenece el país  $j$ ,  $n_{ht}$  es el número de asalariados conocido en 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 la ponderación no calibrada y los datos sobre el empleo de los países que respondieron a la encuesta en cada región<sup>58</sup>.

Los factores de calibración resultantes para el año 2010 fueron 1,00 (economías desarrolladas; Europa Oriental y Asia Central), 1,01 (Asia y el Pacífico), 0,972 (América Latina y el Caribe), 1,03 (África) y 1,14 (Oriente Medio). Dado que todos los factores de calibración son iguales o muy próximos a 1, estos resultados muestran que las estimaciones  $\hat{n}_{jt}$  ya estaban muy cerca del número de asalariados conocido,  $n_{jt}$ , en 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 a lo largo del tiempo en proporción a su participación aproximada en la partida salarial mundial.

### *Ponderación calibrada de las respuestas*

La ponderación calibrada de las respuestas,  $\phi'_{jt}$ , se obtiene mediante la multiplicación de la ponderación de la respuesta inicial por el factor de calibración:

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

La estimación del número de asalariados regional 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 en 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 mundiales y regionales**

Una forma intuitiva de examinar la tendencia mundial (o regional) de los salarios es en términos de la evolución del salario promedio mundial (o regional). Ello coincidiría con el concepto utilizado para 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 el PIB por persona asalariada).

El salario promedio mundial,  $\bar{y}_t$ , en el punto del tiempo  $t$  se puede obtener dividiendo la suma de la partida salarial nacional por el número total de asalariados:

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

en la que  $n_{jt}$  es el número de asalariados en el país  $j$ , e  $\bar{y}_{jt}$  es el salario promedio correspondiente de los asalariados en el país  $j$ , ambos en el punto del tiempo  $t$ .

Es posible repetir la misma fórmula para el periodo de tiempo subsiguiente  $t+1$  con objeto de obtener  $\bar{y}^*_{t+1}$ , utilizando los salarios deflactados  $\bar{y}^*_{jt+1}$  y el número de asalariados  $n_{t+1}$ . De ese modo resulta sencillo calcular la tasa de crecimiento del salario promedio 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 no

es posible superar al día de hoy. En concreto, es necesario convertir los salarios nacionales agregados a una moneda común, por ejemplo dólares PPA, tal como se hizo en la [ecuación 7](#)). Si se realiza esta conversión, las estimaciones estarían influidas por las revisiones de los factores de conversión en PPA. Ello también requeriría la armonización de las estadísticas sobre salarios nacionales en un solo concepto de salario para lograr un nivel estrictamente equiparable<sup>59</sup>.

Lo más importante es que la variación del salario promedio mundial estará influida también por los efectos de la composición que se producen al cambiar la proporción de asalariados en los países. Por ejemplo, en el caso de que el número de personas asalariadas disminuye en un país con salarios elevados pero se expande (o permanece constante) en un país de tamaño similar con salarios bajos, el resultado sería una caída del salario promedio mundial (al tiempo que los niveles salariales se mantienen constantes en todos los países). Debido a este efecto, la variación del salario promedio mundial resulta difícil de interpretar, ya que se ha de diferenciar qué parte se debe a las variaciones del salario promedio nacional y qué parte se debe a los efectos de la composición.

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

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

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

En la que  $r_{jt}$  es el crecimiento del salario en el país  $j$  en el punto del tiempo  $t$ , y la ponderación del país,  $w_{jt}$ , es la participación del país  $j$  en la partida salarial mundial, dada por:

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

Si bien se dispone de 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 que tenemos no están en una moneda común. No obstante, podemos recurrir una vez más a la teoría económica normalizada que señala que la variación del salario promedio se corresponde aproximadamente con la productividad laboral en los países<sup>60</sup>. Por tanto, se puede estimar  $\bar{y}_{jt}$  como una proporción fija de la productividad laboral,  $LP$ :

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

en la que  $\alpha$  es el índice promedio entre salarios y productividad laboral. Por tanto, se puede estimar la ponderación 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,  $\phi'_j$ , en la **ecuación 8)** se obtiene la ecuación final utilizada para estimar el crecimiento mundial de los salarios:

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

y el crecimiento regional de los salarios:

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

en la que  $h$  es la región de la que forma parte el país  $j$ . Como se puede comprobar en las ecuaciones 13) y 13'), las tasas de crecimiento mundiales y regionales de los salarios constituyen los promedios ponderados de las tendencias salariales nacionales, donde  $\phi'_j$  corrige las diferencias en la propensión de respuesta de los distintos países.

### Diferencias de las estimaciones mundiales y regionales entre ediciones del *Informe Mundial sobre Salarios*

Desde 2010, año en que se comenzaron a publicar las estimaciones del crecimiento mundial y regional de los salarios utilizando el método expuesto anteriormente, ha habido ligeras modificaciones de las estimaciones cronológicas. Estas revisiones son relativamente menores en algunas regiones, como las economías desarrolladas, y Europa Oriental y Asia Central; en cambio, son más frecuentes y, en ocasiones, sustanciales en otras regiones. Las revisiones de las estimaciones regionales se deben a varios factores que se exponen aquí de forma sucinta.

#### 1. Mejoras y revisiones de las encuestas que recabaron datos sobre salarios.

A menudo se llevan a cabo mejoras y revisiones de los datos y las encuestas sobre salarios existentes. Estas pueden incluir el cambio de la cobertura geográfica (por ejemplo, de urbana a nacional), el cambio de la cobertura del sector (de la fabricación a abarcar todos los sectores), el cambio de la cobertura de la persona asalariada (de asalariados a tiempo completo únicamente a todos los asalariados), etc. En la medida en que estos cambios influyan en el crecimiento de los salarios, pueden también influir en la estimación regional.

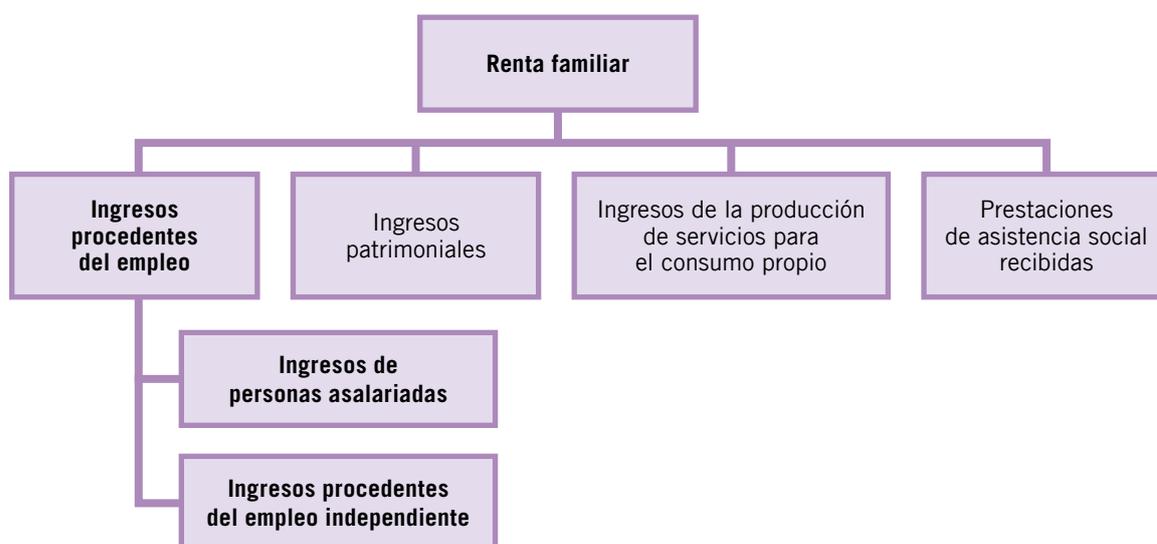
2. **Exclusiones.** En América Latina, la Argentina ha sido excluida desde la edición de 2012 del *Informe Mundial sobre Salarios* (OIT, 2010a) debido a que se detectaron incoherencias en sus series de salarios.
3. **Disponibilidad de nuevos datos procedentes de países que respondieron y que no respondieron a la encuesta.** En especial en las economías emergentes y las economías en desarrollo, a menudo existe un intervalo entre el momento de procesamiento de los datos y/o su difusión pública. Cuando se dispone de series nuevas o más viejas, estas se incorporan en las estimaciones regionales.
4. **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 empleo total, el número total de asalariados y la productividad laboral también pueden influir en las estimaciones regionales y nacionales.

### Definiciones, conceptos y cuestiones relativas a los datos

#### Conceptos, definiciones y medidas

Como se mencionó anteriormente, el salario y la renta familiar son dos conceptos distintos, pero están relacionados. El salario se refiere a la remuneración bruta en efectivo y en especie de las personas asalariadas; en cambio, la renta familiar se mide en la esfera de los hogares y abarca todos los ingresos recibidos en el hogar o por cada uno de sus miembros (véase las definiciones en el **recuadro A1**). Pese a que el salario es la fuente esencial de ingresos familiares, no es la única, y, en ocasiones, ni siquiera la principal. En el diagrama A1 se expone la forma de sumar los diferentes componentes de los ingresos, para determinar la *renta familiar total*. Comprobamos que la renta relacionada con el empleo incluye los ingresos de las personas asalariadas (siendo uno de sus componentes el salario) y los ingresos procedentes del empleo independiente. Además, la renta familiar total comprende también los ingresos patrimoniales (como intereses, dividendos e ingresos derivados de la propiedad de activos financieros o no financieros), los ingresos de la producción de servicios para consumo propio (como la renta imputada y el servicio doméstico no remunerado) y las transferencias corrientes (que

Diagrama A1 Esquema de los componentes de la renta familiar



## Recuadro A1 Conceptos y definiciones

La **renta familiar** comprende todas las sumas percibidas en efectivo o en especie (bienes y servicios) por la familia o alguno de sus miembros, a intervalos anuales o más frecuentes, pero no las ganancias imprevistas y otros ingresos percibidos sin regularidad y, por lo general, de modo aislado. Estas sumas percibidas se utilizan para el consumo habitual, y no disminuyen el patrimonio neto del hogar cuando en este se registra una reducción del dinero en efectivo, de la disponibilidad de otros activos financieros o no financieros, o un aumento del pasivo. Puede afirmarse que la renta familiar abarca: i) los ingresos procedentes del empleo (empleo asalariado y empleo independiente); ii) los ingresos patrimoniales; iii) los ingresos de la producción de servicios domésticos para consumo propio; y iv) las transferencias corrientes percibidas.

La **renta de las personas asalariadas** comprende salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, primas y gratificaciones en efectivo, comisiones y propinas, honorarios del personal directivo, primas de participación en los beneficios, y otras formas de remuneración relacionadas con los beneficios, remuneración por tiempo no trabajado, y bienes y servicios gratuitos o subvencionados que proporciona el empleador. Puede incluir el pago de una indemnización por despido o cese en el servicio y las cotizaciones del empleador a la seguridad social. Si se incluyen estos componentes, se deben registrar por separado. La definición de estos términos se corresponde con la utilizada en la resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo, adoptada por la 16.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (OIT, 1998).

Las personas asalariadas pueden percibir sus ingresos en efectivo (monetarios) o en especie, en forma de bienes o servicios. Las sumas percibidas en especie que sean resultado del proceso de producción del empleador solo deberían incluirse si se corresponden con las recomendaciones contenidas en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), de la OIT. De lo contrario, se trata de pagos en especie impuestos, que no deberían contabilizarse como ingresos de la persona asalariada, y a los que debiera atribuírsele un valor nulo.

Los **salarios** son un componente de la *renta de las personas asalariadas* y, a los fines del presente informe, aluden al concepto estadístico de ganancias (véase la definición en el **recuadro 1** de la parte I).

Los **ingresos procedentes del empleo independiente** son los ingresos percibidos por una persona durante un determinado periodo de tiempo, a resultas de su participación en empleos independientes, de acuerdo con la definición contenida en la Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo, adoptada por la 15.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (*idem*, 1993b). En particular, los ingresos procedentes del empleo independiente corresponden fundamentalmente a los ingresos de los propietarios de empresas no constituidas en sociedad que trabajan en dichas empresas. Quedan excluidos los beneficios de la inversión de capital de socios que no trabajan en esas empresas («socios comanditarios»), los dividendos y los honorarios del personal directivo pagados a los propietarios de empresas constituidas en sociedad. Los ingresos procedentes del empleo independiente incluyen el valor estimado de los bienes y servicios producidos para trueque, así como los bienes producidos para consumo propio, una vez descontados los gastos.

La base para la medición de los ingresos procedentes del empleo independiente es el concepto de ingresos mixtos tal como se define en el Sistema de Cuentas Nacionales. Los ingresos mixtos comprenden el valor de la producción bruta, una vez descontados los gastos de explotación y hechos los ajustes resultantes de la amortización de los activos utilizados en la producción; estos términos se entienden según están definidos en la Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo adoptada por la 16.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (*idem*, 1998).

Fuente: OIT, 2003b.

comprenden los sistemas de seguro social con patrocinio gubernamental, las prestaciones patrocinadas por el empleador, las prestaciones de asistencia social, y las transferencias procedentes de otros hogares o de instituciones sin fines de lucro como los sindicatos). Pueden consultarse las definiciones detalladas de cada uno de estos conceptos en el **recuadro A1**.

Puesto que la renta se mide en la esfera de los hogares, para poder clasificarlos desde los más ricos hasta los más pobres (en función de la renta familiar), es necesario contar no solo con información sobre el total de ingresos familiares, sino también sobre el tamaño de la familia. Una renta familiar anual de 6.500 dólares de los Estados Unidos no representa lo mismo para un hogar de una sola persona que para uno que consta de dos adultos y tres hijos. Así pues, para clasificar los hogares en función de su riqueza se calcula la renta familiar per cápita. Habida cuenta de que hay economías de escala en las que varias personas viven juntas, y dado que los niños tienen menos necesidades materiales que los adultos (en cuanto a calorías, por ejemplo), para calcular la renta per cápita hay que utilizar escalas de equivalencia. En el **recuadro A2** se explica el método usado.

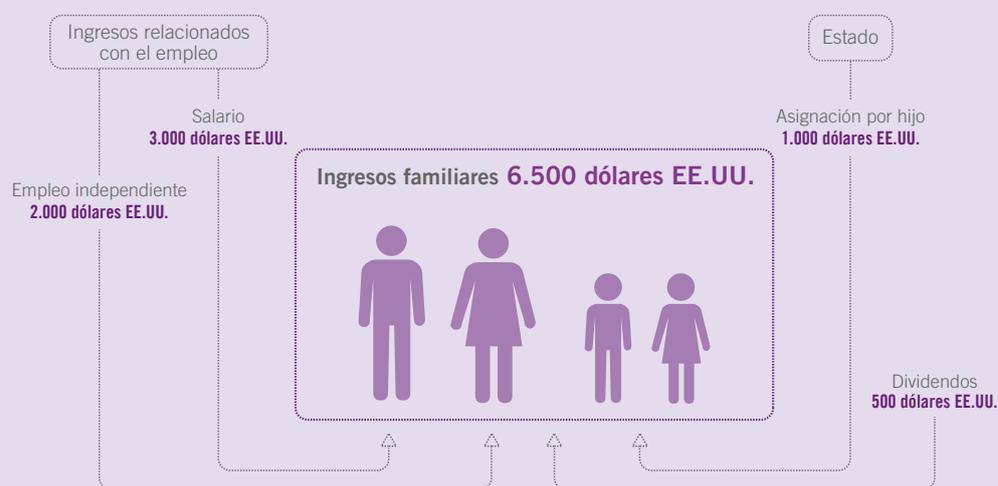
El hecho de que el bienestar económico de los miembros de la familia dependa de la renta familiar per cápita, y no de la renta total, supone que las variaciones en la desigualdad de la renta familiar no solo dependen de las variaciones del nivel de ingresos *per se* procedentes de distintas fuentes, sino también de factores demográficos, como los cambios de la estructura de la población por grupo de edad, o del perfil de las familias. Así, por ejemplo, la tendencia en los países de la OCDE a que las familias sean más pequeñas –con un creciente número de familias monoparentales– tiende a aumentar la desigualdad de la renta familiar y los índices de pobreza; de modo análogo, dado el porcentaje cada vez mayor de hogares con miembros jubilados, hay una cantidad más elevada de familias con ingresos relativamente más reducidos<sup>61</sup>. La «afinidad selectiva» (tendencia de quienes ganan un salario elevado a casarse con personas que también ganan un salario elevado) también incrementa la desigualdad de la renta familiar, y en alguna medida parece haber contribuido a agudizar la desigualdad en los países similares a los de la OCDE<sup>62</sup>. No obstante, los efectos de estos factores suelen percibirse a mediano y largo plazo, y, en todo caso, son ajenos al ámbito del presente informe.

Hay otros elementos que contribuyen al bienestar económico de las familias, y que escapan al alcance del presente análisis; entre ellos, cabe citar: la familia (activo menos pasivo) y el nivel de educación, servicios médicos que el Estado proporciona de forma gratuita o subvencionada, u otros bienes y servicios que también influyen en el bienestar material de las personas. Para tener en cuenta este último elemento, habría que ajustar la renta familiar en función del valor de esas *transferencias sociales en especie*, una tarea nada sencilla. Obsérvese además que en el presente informe se desglosa la renta familiar total, en contraposición con la renta familiar disponible, pues a menudo no suele disponerse de información sobre esta última<sup>63</sup>.

## Recuadro A2 Medir la renta familiar per cápita

La renta familiar se puede medir como la suma de ingresos de las distintas fuentes que se perciben en una familia dada durante un periodo de tiempo determinado. La relación entre la renta familiar total y el nivel de vida depende del número de personas que debe mantenerse con esa renta: una renta anual total de, por ejemplo, 6.500 dólares de los Estados Unidos, no representa lo mismo para una familia de una sola persona que para una de dos adultos con tres hijos. Para estimar el tamaño de la familia y reflejar el nivel de vida, sencillamente se divide la renta familiar total por el número de miembros de la familia. En el caso hipotético ilustrado en el diagrama A2, se divide 6.500 por cinco, y se obtiene una renta familiar per cápita de 1.300 dólares.

### Diagrama A2 Ilustración de los componentes de la renta familiar



Este método tan sencillo no tiene en cuenta, sin embargo, el caso de las economías de escala, en las que varias personas se agrupan (por ejemplo en una sola vivienda en lugar de dos), y que los niños necesitan menos calorías que los adultos. Para tomar en consideración estos nuevos elementos y obtener una medida ajustada de la «capacidad de consumo de los hogares», se utiliza la fórmula de Deaton y Zaidi y se calcula la renta familiar per cápita como:  $E = (A + \alpha K)^\theta$ , en la que  $A$  representa el número de adultos,  $K$  es la cantidad de hijos a cargo,  $\alpha$  representa el gasto del niño en relación con el adulto, y  $\theta$  refleja las economías de escala en una familia dada (Deaton y Zaidi, 2002). Se utilizan los factores de ajuste especificados en el cuadro A4, y se ilustra la utilización de la fórmula con un ejemplo hipotético. Se comprueba que la renta familiar per cápita efectiva se establecería entre los 2.493 y los 2.728 dólares de los Estados Unidos.

### Cuadro A4 Guía de parámetros a una escala equivalente

	$\alpha$	$\theta$	En nuestro ejemplo:
Economías adelantadas	0,75	0,6	$PCHHI = 6.500 \div (2 + 0,75 \times 3)^{0,6} = 2.728$ dólares EE.UU.
Economías de ingresos medios o economías emergentes	0,50	0,8	$PCHHI = 6.500 \div (2 + 0,50 \times 3)^{0,75} = 2.540$ dólares EE.UU.
Economías de bajos ingresos o economías en desarrollo	0,30	0,9	$PCHHI = 6.500 \div (2 + 0,30 \times 3)^{0,90} = 2.493$ dólares EE.UU.

### Selección de datos y países

La serie de datos utilizada en la **parte II** del presente informe se elaboró con microdatos procedentes de economías desarrolladas, emergentes y en desarrollo. Siempre que fue posible, en las series de datos se utilizó información combinada sobre el salario individual y la renta familiar total. El Panel Study of Income Dynamics (PSID) recopila datos de las familias de los Estados Unidos desde 1968; se trata de series de datos longitudinales que se utilizan en todas las estimaciones de ese país; por su parte, en los países europeos se usan las Estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC). La Comisión Europea financia las encuestas EU-SILC, que han ido ejecutándose de forma progresiva desde 2003. En las dos encuestas se proporcionan estadísticas sobre la renta y los niveles de vida de los trabajadores y sus familias. En el caso de las EU-SILC se utilizan los datos del primer año sobre el que se dispone de ellos para todos los países (2003 o 2004); en cambio, en el caso del PSID se usa la encuesta disponible a partir de 1997. En lo que concierne a los países emergentes y los países en desarrollo, el análisis se basa en las fuentes de datos nacionales. Se intentó incluir a los países de este grupo que son miembros del G20 (dado su tamaño relativamente grande) y a un número limitado de otros países, comprendidos los países con menos recursos, como Filipinas, Perú y Viet Nam. La cobertura en África se limitó a Sudáfrica, dadas las dificultades para obtener series de datos de los demás países que contuvieran información sobre los salarios individuales y la renta familiar.

Los datos abarcan el periodo anterior y posterior a la crisis. En la práctica, el marco cronológico exacto del análisis varía de un país a otro, debido fundamentalmente a las restricciones relacionadas con la disponibilidad de datos. Si bien en el caso de los Estados Unidos se dispone de datos correspondientes a los periodos anteriores al año 2000 (de hecho, por lo que respecta a los del PSID fijamos como primer periodo de observación el año 1997), en el caso de las encuestas EU-SILC solo se dispone de datos equiparables, para la mayoría de los países europeos incluidos en la muestra, a partir de 2003 o 2004 hasta 2010. Cabe añadir que la calidad de la serie de datos ha mejorado en el tiempo. En los análisis se utiliza por lo general el año 2006 como punto de partida para las economías europeas y los Estados Unidos. En el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo, en las que las encuestas de hogares se realizan con menor frecuencia, muy a menudo (aunque no siempre) el primer punto de datos se sitúa entre 2000 y 2002; el segundo, lo más próximo posible al comienzo de la crisis económica y financiera mundial; el tercero es el último año sobre el que se dispone de datos. La mayoría de los datos correspondientes a este grupo de países abarca aproximadamente un periodo de diez años desde 2000-2002 hasta 2010-2012.

Es evidente que la serie de datos mixta que se ha utilizado para elaborar este informe tiene limitaciones. En primer lugar, se usan definiciones diferentes. En particular, hay variaciones en la forma en que se definen los «salarios» en los distintos países. De manera análoga, varía la manera de caracterizar la renta familiar, y también la medida en que se facilita información sobre las distintas fuentes de ingresos no salariales, en particular sobre los ingresos relacionados con el empleo de las personas que trabajan por cuenta propia y sobre las rentas del capital. En segundo lugar, las encuestas incluyen el error de medición en cuanto a

**Cuadro A5 Fuentes de datos correspondientes a las economías emergentes y las economías en desarrollo**

Región	País	Fuente de los datos
<b>Asia</b>	India	Encuestas de empleo y desempleo (EUS)
	China (1)	Proyecto sobre ingresos de los hogares, China (CHIP)
	China (2)	Encuesta de salud y nutrición, China (CHNS)
	Filipinas	Encuesta de ingresos y gastos de la familia (FIES) y Encuesta de la fuerza de trabajo (LFS)
	Indonesia	Encuesta de la fuerza de trabajo nacional (SAKERNAS) y Encuesta socioeconómica (SUSENAS)
	Viet Nam	Encuesta sobre el nivel de vida (HLSS)
<b>Europa</b>	Federación de Rusia	Encuesta longitudinal de seguimiento, Rusia (RLMS-HSE)
	Turquía	Encuesta sobre la población activa de los hogares (HLFS), Turquía, y Encuesta sobre el presupuesto de los hogares (HBS)
<b>África</b>	Sudáfrica	Varios
<b>América Latina</b>	Brasil	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) y Pesquisa Mensal de Emprego (PME)
	Argentina	Encuesta Permanente de Hogares (EPH)
	Perú	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO)
	Chile	Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)
	México	Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) and Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)
	Uruguay	Encuesta Continua de Hogares (ECH)

**Cuadro A6 Años base correspondientes a las economías emergentes y las economías en desarrollo**

Región	País	Año 1	Año 2	Año 3
<b>Asia</b>	India (EUS)	1999-2000	2004-2005	2011-2012
	China (CHIP)	2002	2007	2009
	China (CHNS)	2004	2006	2009
	Filipinas (FIES)	2001	2005	2009
	Filipinas (LFS)	2001	2005	2010
	Indonesia (SAKERNAS)	2003	–	2009
	Indonesia (SUSENAS)	Enero de 2004	–	Enero de 2010
	Viet Nam (HLSS)	2002	2006	2010
<b>Europa</b>	Federación de Rusia (RLMS-HSE)	2002	2006	2012
	Turquía (HLFS)	2005	–	2010
	Turquía (HBS)	2005	–	2007
	EU-SILC	2003/2004	Todos los años	2010
<b>Américas</b>	Estados Unidos (PSID)	1997	Todos los años	2010
	Argentina (EPH)	2003	2007	2012
	Brasil (PNAD)	2001	2007	2012
	Brasil (PME)	2001	2007	2012
	Perú (ENAHO)	2004	2008	2012
	Chile (CASEN)	2000	2006	2009
	México (ENIGH)	2000	2008	2012
	México (ENOE)	2000	2008	2012
	Uruguay (ECH)	2004	2008	2012
<b>África</b>	Sudáfrica	2002	2007	2011
	Sudáfrica	2000	2005	2010

la exactitud de la información recopilada, y los errores de estimación que se producen en el proceso de extrapolación de datos a la población total. Esto sucede con los datos procedentes de las economías emergentes y las economías en desarrollo, y también con los de las EU-SILC<sup>64</sup>. En los cuadros A5 y A6 figuran las fuentes de datos y los años utilizados en el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo. A continuación se exponen de forma pormenorizada todas las fuentes de datos usadas.

### Criterios de selección de la muestra

Se han eliminado las contradicciones y los valores atípicos de todas las series de datos, las que además se han recortado conforme a los criterios de selección de la muestra aplicados por igual a todas las series de datos. A continuación, se resumen los criterios de selección, que muestran que se han suprimido las familias que dependen de personas muy jóvenes, y las familias integradas por personas de edad, basándonos en su falta de vinculación a actividades del mercado laboral.

En la selección a nivel individual se aplican los criterios siguientes:

- Están excluidas todas las personas de hasta 15 años de edad. No obstante, si un niño de hasta 15 años tiene ingresos, estos se incluyen como parte de la renta familiar antes de suprimirlos de la muestra. De esa forma se garantiza que no se excluyan sus ingresos de la renta familiar total.
- Está excluida toda persona clasificada como estudiante con dedicación completa o que declara no trabajar por sufrir discapacidad. De ordinario, estas personas se clasifican bajo el epígrafe de «fuera de la fuerza de trabajo», pero son diferentes a otras personas de esta categoría, porque no están listas para convertirse en participantes activos.
- Están excluidas todas las personas a partir de 64 años que estén desempleadas o fuera de la fuerza de trabajo, porque no constituyen participantes potenciales en el mercado laboral.

Se suprimen estas tres categorías de personas para limitar la muestra a aquellas que son participantes potenciales en el mercado laboral. Sin embargo, en la medida en que no se haya excluido al menos a un miembro del hogar de estas personas sobre la base de los criterios expuestos, dicho hogar permanece en la muestra, y las personas se contabilizarán al estimar las escalas equivalentes que normalizan la renta familiar. Por ejemplo, una familia compuesta por dos personas mayores de 64 años está totalmente excluida de las muestras individuales y de hogares. En cambio, en una familia con dos hijos menores de 15 años y dos adultos que trabajan, los dos niños no se incluyen en la muestra individual, pero se mantiene la familia de cuatro miembros a los efectos de estimar los valores per cápita, como por ejemplo, la renta familiar per cápita.

Una vez terminada la selección a nivel individual, se aplican los criterios de selección de la muestra en la esfera del hogar de la siguiente forma:

- Si *todos* los miembros de la familia tienen, como mínimo, 70 años, queda excluida la familia incluso aunque uno o más de sus miembros afirme que está empleado.
- Si *todos* los miembros de la familia tienen, como mínimo, 65 años, y todos están desempleados o fuera de la fuerza de trabajo, queda excluida la familia.
- Si *todos* los miembros de la familia tienen 18 años o menos, queda excluida la familia incluso aunque uno o más de sus miembros afirme que está empleado.

### *Europa (datos de EU-SILC)*

Para la mayoría de los países de Europa, se utilizan los datos de EU-SILC. Con respecto a 29 países, se dispone de datos para el periodo comprendido entre 2003 o 2004 hasta 2010. Solo hay datos sobre el último año (2010) en el caso de Suiza. En el **cuadro A7** se presenta la distribución de la muestra de personas con 16 años y más, por país, y por cada año para el cual se dispone de datos. En el **cuadro A8** se expone la misma distribución una vez que se han ponderado los datos utilizando un coeficiente de ponderación de corte transversal que hace que la muestra sea representativa de la población. En los dos cuadros figura el número de personas (y su representación en la población) después de haber eliminado de la muestra las contradicciones y los valores atípicos, y una vez aplicados los criterios de selección de la muestra elegida mencionados anteriormente.

Eurostat proporciona escalas de ingresos anuales; pide a las personas encuestadas que declaren el número de meses que han trabajado a tiempo completo y a tiempo parcial durante el periodo de referencia de la renta. Este periodo es siempre el último año civil. Mediante la conversión de Atkinson<sup>65</sup> de meses a tiempo parcial en meses a tiempo completo, el número de meses trabajados equivalentes a tiempo completo (FTMW) por año se calcula para cada persona que afirme haber trabajado como mínimo un mes durante dicho periodo. El FTMW es igual a la suma de todos los meses a tiempo completo y los meses a tiempo parcial, y en el que se normalizan estos últimos mediante la ponderación relativa de las horas a tiempo parcial y las horas a tiempo completo. Si se divide el total de las ganancias anuales brutas por el FTMW, se obtiene una estimación del salario bruto mensual de los asalariados o de las ganancias mensuales en el caso del trabajador por cuenta propia.

**Cuadro A7 Distribución de la muestra completa por país y año**

País	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alemania		20.336	20.585	20.337	18.475	18.132	17.985	18.366
Austria	7.944	8.969	10.044	11.120	9.037	9.007	9.357	9.258
Bélgica	8.404	8.198	9.504	10.305	10.031	9.769	9.676	9.368
Bulgaria				8.714	8.568	10.757	11.805	12.349
Chipre		7.911	7.681	7.390	7.023	6.440	7.805	8.164
Dinamarca	11.840	10.350	9.833	9.939	9.809	9.973	9.865	9.021
Eslovaquia		11.504	11.118	11.171	12.513	12.361	12.567	11.911
Eslovenia		21.976	24.853	22.596	22.614	22.837	22.597	21.916
España	26.024	25.980	23.963	24.429	25.490	26.178	26.143	24.274
Estonia	7.871	8.472	11.436	10.552	9.477	9.796	9.604	9.473
Finlandia	20.264	20.436	19.513	19.221	18.499	17.376	18.659	15.827
Francia	15.851	15.464	16.080	16.671	16.407	16.395	16.975	17.246
Grecia	11.578	10.085	10.260	9.976	11.348	12.017	11.652	9.711
Hungría	0	12.322	13.623	15.453	15.552	17.692	17.510	20.915
Irlanda	9.035	9.644	9.006	8.477	7.839	7.846	7.064	
Islandia	6.124	6.125	5.993	6.033	6.061	5.956	6.198	6.332
Italia	43.180	39.149	37.914	36.604	36.085	35.070	32.805	32.744
Letonia		6.697	7.627	7.712	9.126	10.144	10.698	11.004
Lituania	0	8.574	8.502	8.996	8.523	9.086	9.508	8.860
Luxemburgo	6.828	6.809	7.039	7.170	6.903	7.645	9.032	10.099
Malta						7.153	7.250	7.827
Noruega	10.907	10.729	10.062	10.356	9.613	9.343	9.002	7.908
Países Bajos		15.294	15.059	17.078	16.798	15.475	16.200	16.595
Polonia		33.376	32.537	30.940	29.716	27.639	26.813	26.280
Portugal	9.936	9.000	8.503	8.230	8.218	8.789	8.783	9.606
Reino Unido		16.425	15.000	13.968	13.400	12.239	11.648	11.663
República Checa		7.140	12.138	15.669	18.240	15.875	14.638	14.022
Rumania				14.040	13.368	12.910	12.633	12.352
Suecia	9.479	10.235	11.430	12.135	12.627	12.479	11.881	11.052
Suiza								11.801
<b>Total</b>	<b>205.265</b>	<b>361.200</b>	<b>369.303</b>	<b>395.282</b>	<b>391.360</b>	<b>396.379</b>	<b>396.353</b>	<b>395.944</b>

**Cuadro A8 La representatividad de la muestra**

País	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Alemania		54.518.208	54.283.658	54.206.957	54.282.903	54.003.247	53.752.484	53.826.717
Austria	5.597.232	5.649.314	5.670.950	5.687.390	5.726.730	5.716.189	5.723.961	5.753.396
Bélgica	6.751.946	6.670.720	6.942.917	6.993.240	6.994.613	7.077.395	7.121.209	7.176.987
Bulgaria				5.684.380	5.667.859	5.609.350	5.573.473	5.504.147
Chipre		523.401	545.389	557.187	565.793	574.370	590.138	611.008
Dinamarca	3.487.881	3.493.736	3.493.793	3.510.353	3.522.106	3.539.082	3.563.854	3.572.783
Eslovaquia		3.934.644	3.889.183	3.996.472	4.005.149	4.084.888	4.126.486	4.115.668
Eslovenia		1.438.142	1.479.054	1.431.650	1.420.372	1.443.380	1.432.298	1.422.322
España	30.224.324	31.393.743	31.875.154	32.453.037	33.099.238	33.495.288	33.499.766	33.232.906
Estonia	942.109	951.610	957.181	955.684	952.350	952.029	942.034	937.957
Finlandia	3.429.718	3.445.352	3.438.060	3.438.522	3.469.620	3.465.694	3.486.422	3.490.489
Francia	37.851.332	38.310.760	38.668.663	38.943.543	39.397.381	39.407.615	39.710.294	39.567.631
Grecia	7.493.085	7.544.536	7.718.533	7.790.411	7.808.242	7.772.145	7.800.858	7.719.678
Hungría		6.986.437	6.920.024	6.967.616	7.054.029	7.083.447	7.062.469	7.028.618
Irlanda	2.795.589	2.841.963	2.922.451	3.013.154	3.058.078	3.051.117	2.996.762	
Islandia	188.631	192.043	197.221	202.988	208.924	211.886	205.694	204.745
Italia	40.241.144	40.615.317	40.669.399	40.823.417	41.029.380	41.385.289	41.394.924	41.557.786
Letonia		1.577.329	1.614.839	1.604.107	1.625.830	1.657.945	1.636.205	1.470.164
Lituania		2.351.874	2.351.535	2.392.374	2.404.195	2.396.573	2.368.299	2.282.816
Luxemburgo	305.234	306.183	305.085	308.921	315.649	327.431	339.807	346.174
Malta						291.424	297.186	297.763
Noruega	3.041.891	3.015.522	2.789.622	3.092.780	3.133.467	3.186.122	3.221.840	3.244.176
Países Bajos		10.772.921	10.757.195	10.823.451	10.860.751	10.895.563	10.932.940	10.879.193
Polonia		27.287.345	28.419.961	28.730.734	28.832.966	26.335.436	26.288.537	27.788.140
Portugal	7.496.615	7.538.436	7.566.542	7.563.214	7.579.329	7.476.115	7.468.328	7.427.838
Reino Unido		39.153.157	40.093.360	40.186.920	40.707.465	40.971.270	41.132.755	41.345.583
República Checa		7.322.981	7.365.339	7.372.667	7.379.933	7.428.375	7.499.729	7.482.708
Rumania				15.824.847	15.525.148	15.299.138	15.643.709	15.620.096
Suecia	5.738.184	5.859.729	5.792.423	5.821.601	5.939.728	5.975.676	6.024.878	6.090.490
Suiza								5.845.888
<b>Total</b>	<b>155.584.915</b>	<b>313.695.403</b>	<b>316.727.531</b>	<b>340.377.617</b>	<b>34.256.7228</b>	<b>34.111.3479</b>	<b>341.837.339</b>	<b>345.843.867</b>

### *Europa (datos que no proceden de EU-SILC)*

En el caso de la **Federación de Rusia**, el análisis se basó en la encuesta de seguimiento longitudinal de Rusia (RLMS-HSE)<sup>66</sup>. La realización de esta encuesta corre por cuenta de la Escuela Superior de Ciencias Económicas y ZAO «Demoscope», en colaboración con el Centro de Población de Carolina de la Universidad de Carolina del Norte, ubicado en Chapel Hill, y el Instituto de Sociología de la Academia de Ciencias de Rusia. La encuesta es representativa a escala nacional y se usa porque ninguna de las encuestas oficiales regulares contiene información sobre salarios y renta familiar. La encuesta de la fuerza de trabajo de Rusia proporciona información sobre el empleo, pero no contiene preguntas relacionadas con los salarios. La encuesta del presupuesto de las familias de Rusia no recaba información sobre la renta familiar: se centra exclusivamente en los gastos de los hogares y no permite distinguir entre las distintas fuentes de ingresos. Los datos corresponden a los años 2002, 2006 y 2012. **Gorodnichenko, Sabirianova y Stolyarov (2010)** llegan a la conclusión de que «la RLMS parece ser una fuente de datos fiable para examinar las tendencias en cuanto a la desigualdad en los resultados del mercado laboral, los ingresos notificados, [y] el consumo, con la salvedad habitual de que la información y representación de los ingresos de los muy ricos es insuficiente». El Banco Mundial también prefiere la RLMS frente a las fuentes de datos oficiales de varias publicaciones sobre desigualdad y pobreza (por ejemplo, **Banco Mundial, 1999**).

En el caso de **Turquía** se utilizan dos fuentes de datos. La primera es la encuesta de la fuerza de trabajo en hogares, que se realiza cada tres meses. Para el análisis se usan los datos de los años 2005 y 2010. En la encuesta solo hay datos sobre salarios. La segunda fuente de datos es la encuesta del presupuesto de las familias para 2005 y 2007. **Tansel y Bircan (2010)** también han utilizado estos datos y brindan una serie más completa de variables sobre los ingresos que la encuesta antes mencionada.

### *Países de Asia*

Los datos de **China** proceden de dos fuentes distintas. La primera fuente es el proyecto de renta familiar de China para 2002, 2007 y 2009. Las encuestas son representativas a escala nacional y las muestras fueron extraídas al azar de la encuesta sobre la renta familiar nacional anual más amplia, efectuada por la Oficina Nacional de Estadísticas. El propósito de estas encuestas es calcular los salarios, el empleo, el consumo y las cuestiones económicas conexas en las zonas urbanas y rurales de China. En esta encuesta se incluyen datos sobre los migrantes. La segunda fuente es la encuesta de nutrición y salud de China, una encuesta longitudinal realizada conjuntamente por el Centro de Población de Carolina de la Universidad de Carolina del Norte, ubicado en Chapel Hill en los Estados Unidos, y el Instituto Nacional de Nutrición y Seguridad Alimentaria del Centro chino para el control y la prevención de enfermedades en China. La encuesta abarca nueve provincias de diversos niveles de desarrollo (las provincias de Helongjiang, Liaoning, Shandong, Henan, Hubei, Hunan, Jiangsu, Guangxi y Guizhou) para los años 2004, 2006 y 2009.

Los datos de **Filipinas** proceden de dos series de datos: la encuesta de ingresos y gastos de la familia (FIES) y la encuesta de la fuerza de trabajo (LFS). De la primera se utilizaron los datos de los años 2003 y 2009, y de la LFS se tuvieron en cuenta el segundo (julio de 2003), tercero (octubre de 2003) y cuarto (enero de 2004) trimestres de 2003; el segundo (julio de 2009), tercero (octubre de 2009) y cuarto (enero de 2010) trimestres de 2009; y el primero (abril de 2011), segundo (julio de 2011) y tercero (octubre de 2011) trimestres de 2011. La LFS contiene datos en cuanto a salarios pero no a los ingresos procedentes del empleo independiente; estos están recogidos en la FIES. Por tanto, los salarios proceden de la LFS y los ingresos derivados del empleo independiente se toman de la FIES. La renta relacionada con el empleo total se calcula utilizando las dos encuestas. Las estadísticas sobre la renta familiar se toman de la FIES, que reúne datos sobre ingresos en la esfera del hogar. Dado que no se disponía de datos de la FIES para 2011, en el análisis de ese año se incluyen los salarios, pero no los ingresos procedentes del empleo independiente ni la renta familiar.

El análisis de la **India** se basa en la encuesta de empleo-desempleo (EUS) realizada por la oficina nacional de encuestas por muestreo (NSSO) de la India. Abarca todos los estados principales de la India. Para el análisis se han tenido en cuenta los años (conocidos como series) 55.<sup>a</sup> (julio de 1999 a junio de 2000), 61.<sup>a</sup> (julio de 2004 a junio de 2005) y 68.<sup>a</sup> (julio de 2011 a junio de 2012). Las series 55.<sup>a</sup> y 68.<sup>a</sup> no contienen información sobre los ingresos del empleo independiente. En la serie 61.<sup>a</sup> no hay una pregunta directamente relacionada con los ingresos del empleo por cuenta propia, pero se incluyeron dos preguntas sobre remuneración: 1) si los encuestados consideraban los ingresos vigentes de su empleo independiente como remunerativos (lo opuesto a la producción dirigida al consumo propio), sobre la base de distintos niveles de renta; y 2) qué cantidad mensual estimaban remunerativa (lo opuesto a la producción dirigida al consumo propio). Si bien a partir de estas preguntas habría sido posible calcular promedios aproximados para cada nivel de renta, se consideró que este procedimiento no era apropiado para el análisis llevado a cabo en el marco de este estudio. Por lo tanto, no se computan los ingresos procedentes del empleo independiente y la renta relacionada con el empleo total.

Las estadísticas de **Indonesia** se basan en dos fuentes distintas. La fuente principal es la encuesta de la fuerza de trabajo nacional (SAKERNAS). Esta proporciona la base para el cálculo de todas las estadísticas relacionadas con el empleo, los salarios, los ingresos procedentes del empleo independiente y la renta relativa al empleo de las familias. Para el análisis se tuvieron en cuenta los años 2001, 2005 y 2009. Aunque existen datos procedentes de SAKERNAS más recientes, no pudieron tomarse en consideración dado que se ha modificado el cuestionario y ya no se pregunta a los trabajadores por cuenta propia acerca de sus ingresos. En esta encuesta no se incluyen ingresos procedentes de otras fuentes que no sean el empleo y, por consiguiente, no es posible calcular la renta familiar. Por lo tanto, se tuvo en cuenta la encuesta socioeconómica nacional (SUSENAS), una encuesta a las familias como segunda fuente de datos. Esta contiene información sobre la renta familiar basada en el criterio del consumo, que se puede consultar para los años 2001, 2005 y 2010.

Los datos de **Viet Nam** proceden de las encuestas del nivel de vida de las familias para 2002, 2006 y 2010. No se utiliza la encuesta del trabajo y el empleo porque en los últimos años (2011 y 2012) no se ha preguntado a los trabajadores por cuenta propia acerca de sus ingresos.

### *Américas*

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 está vinculada con la fuerza de trabajo. El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) se encarga de su aplicación y se utiliza en el análisis para los años 2003, 2007 y 2012. Existen microdatos sobre 31 aglomerados urbanos.

Por lo que respecta al **Brasil**, se utilizan los microdatos procedentes de dos encuestas: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) y Pesquisa Mensal de Emprego (PME). El Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE) dirige las dos encuestas. Habida cuenta de que la PME solo reúne información sobre los salarios y los ingresos procedentes del empleo independiente, se atribuyeron otras formas de ingresos utilizando la PNAD con objeto de estimar la renta familiar total (conforme al método de **Machado y Pérez Ribas, 2010**). Se utilizan los datos para los años 2001, 2007 y 2012.

En el caso de **Chile**, los datos proceden de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), que se lleva a cabo cada dos o tres años. Se utilizan los datos para los años 2000, 2006 y 2011.

Para los **Estados Unidos** se utiliza el Panel Study of Income Dynamics (PSID). Se trata de una serie de datos longitudinal, compilada anualmente desde 1968 hasta 1996, y semestralmente desde 1997 en adelante. En relación con años anteriores, la estrategia de muestreo de 1997 se modificó de forma significativa para reducir el costo de la reunión de datos. Por lo tanto, 1997 fue el año más alejado posible en el tiempo y también el mejor en términos de lograr una muestra equiparable a la de años futuros, por ejemplo, los periodos posteriores a la crisis en torno al 2010. Pese a que se convirtió en un estudio semestral, el PSID ha mantenido las principales características de un estudio longitudinal en lo que atañe a realizar la evaluación de familias previamente encuestadas, de nuevas familias que son ramificaciones de las anteriormente estudiadas (por ejemplo hijos que más tarde forman familias propias, padres divorciados que crean nuevas familias, etc.). No obstante, no interesa evaluar a las mismas familias, sino explicar la distribución de la renta en los distintos periodos. Por ese motivo, se ha decidido utilizar los datos transversales del PSID, que se pueden obtener además mediante la selección de la ponderación de muestras apropiada. Cada familia de la muestra está representada por el cabeza de familia y (si procede) el cónyuge. Todos los demás miembros de la familia se tienen en cuenta (por ejemplo sus salarios, las cotizaciones a la seguridad social, las rentas del capital, etc.); aunque no sea posible determinar sus características específicas, no constituye un inconveniente y no tiene incidencia adversa a los fines analíticos del estudio. La muestra central comprende variables socioeconómicas reunidas de forma continua a lo largo del tiempo con información amplia

y completa relacionada con, entre otros elementos, los resultados del mercado laboral y las características familiares requeridas. La Universidad de Michigan dirige el PSID, y los datos son utilizados por investigadores, analistas de políticas y docentes de todo el mundo. Según el sitio web del PSID, la National Science Foundation (NSF) reconoció al PSID como uno de los 60 adelantos más importantes financiados por la NSF a lo largo de sus sesenta años de historia.

En el caso de **México**, se utiliza la Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH); esta reúne información sobre la distribución, los niveles y la estructura de ingresos y gastos de los hogares, junto con información relacionada con las actividades económicas de las familias. Se utilizan los datos para los años 2002, 2008 y 2012.

Los datos sobre el **Perú** proceden de la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO). El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la realiza desde 1995 en todo el país. Se utilizan los datos para los años 2004, 2008 y 2012.

Para el **Uruguay**, se utiliza la Encuesta Continua de Hogares, que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE), con los datos para 2004, 2008 y 2012. Sin embargo, mientras que los datos de 2008 y 2012 abarcan las zonas urbanas y rurales, los de 2004 solo incluyen las zonas urbanas.

### *África*

En el caso de **Sudáfrica**, se utilizan series de datos diferentes para los indicadores del mercado laboral y de la renta familiar puesto que no existe una sola encuesta representativa a escala nacional para el periodo pertinente que contenga suficiente información detallada sobre todas las variables. Se utiliza la encuesta de la fuerza de trabajo para 2002 (Q2), 2007 (Q2) y 2012 (Q4), y la encuesta de ingresos y gastos para 2000, 2006 y 2010/2011.

### Variaciones de la desigualdad de la renta familiar

#### Estimaciones de la desigualdad utilizando hipótesis contrafactuales

Para aislar la incidencia de la evolución de la desigualdad salarial en la desigualdad de la renta familiar, el análisis se basa en la estimación del resultado contrafactual en el que esta última mantiene la desigualdad constante en el primer periodo (por ejemplo, en el periodo anterior a la crisis). Las hipótesis contrafactuales simulan lo desconocido y tienen por objeto contestar a la siguiente pregunta «¿Qué hubiera ocurrido si ...?». Por ejemplo, en este ejercicio la pregunta que mediante la simulación se pretende responder es qué le hubiera ocurrido a la desigualdad de la renta familiar entre dos periodos de tiempo (por ejemplo, antes y después de la crisis) si la desigualdad salarial hubiera seguido constante entre los dos periodos. El método de las hipótesis contrafactuales aísla la desigualdad salarial al tiempo que determina de qué forma las variaciones de otras fuentes de ingresos (transferencias sociales, ingresos procedentes del empleo independiente, etc.) contribuyen a la variación observada (opuesta a la simulada) de la desigualdad de la renta familiar entre los dos periodos. En aras de una mayor claridad, la diferencia en el  $D9/D1$  entre 2010 ( $T2$ ) y 2006 ( $T1$ ) puede interpretarse por medio de la siguiente ecuación:

$$\Delta_{T1,T2} D91 = \Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios}) + \Delta_{T1,T2} D91(\text{otros ingresos}) \quad 1)$$

La ecuación 1) muestra que las distintas fuentes de ingresos pueden contribuir a la variación del índice  $D9/D1$  entre dos periodos. Expresado de otro modo,  $\Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}$  es el índice que se hubiera obtenido si la desigualdad salarial en 2010 ( $T2$ ) se hubiese medido considerando la misma desigualdad salarial que en 2006 ( $T1$ )<sup>67</sup>:

$$\begin{aligned} \Delta_{T1,T2} D91 &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios}) + \Delta_{T1,T2} D91(\text{otros ingresos}) \\ \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG} &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios})^C + \Delta_{T1,T2} D91(\text{otros ingresos}) \quad 2) \\ \Rightarrow (\Delta_{T1,T2} D91 - \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}) &= \Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios}) - \Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios})^C \end{aligned}$$

La ecuación 2) muestra que, conforme a la formulación, se ha aislado el efecto de la desigualdad salarial respecto de la desigualdad de la renta familiar entre dos periodos. En la práctica y según la formulación, la distancia  $\Delta_{T1,T2} D91(\text{salarios})^C$  debería ser igual a cero (debido a que las variaciones de la desigualdad salarial se mantienen constantes en el tiempo) de forma que la ecuación final 2) utilice  $(\Delta_{T1,T2} D91 - \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG})$  para evaluar la variación de la desigualdad de la renta familiar que es el resultado de la evolución de la desigualdad salarial<sup>68</sup>. Este mismo ejercicio se puede aplicar a cualquier otro componente de los ingresos determinado a nivel individual para aislar sus consecuencias en la desigualdad de la renta familiar, por ejemplo, con objeto de aislar el efecto de la dispersión variable en las prestaciones de desempleo o en los ingresos procedentes del empleo independiente.

### Descomposición de la disparidad salarial

Para calcular la disparidad salarial en los distintos pares de subgrupos de la población (por ejemplo, mujeres y hombres, migrantes y nacionales, trabajadores de la economía informal y de la economía formal), se utilizó el método siguiente.

#### Calcular las partes explicadas y no explicadas de la disparidad salarial no ajustada

En primer lugar, los deciles primero, segundo, tercero, ... , octavo y noveno de la distribución salarial se calculan utilizando solo los asalariados y para cada subgrupo por separado (hombres, mujeres, migrantes, nacionales, trabajadores de la economía formal y de la economía informal). En cada caso, la distribución salarial se basa en una medida equivalente a los salarios mensuales a tiempo completo correspondientes a los países cuyos datos se proporcionan anualmente (economías de la Unión Europea y los Estados Unidos) y los salarios mensuales declarados que figuran en todas las otras series de datos (economías emergentes y economías en desarrollo). En todos los casos, el análisis se aplica solo al último año del que se dispone de datos. El último año es siempre 2010 para las economías desarrolladas, y 2011 o 2012 para las economías emergentes y las economías en desarrollo. Los nueve deciles estimados son comparados por pares entre cada serie de subgrupos de asalariados mutuamente excluyentes. En nuestra comparación, y para cada subgrupo de pares, se determina que uno de los subgrupos constituye el grupo «desfavorecido» en relación con sus ingresos en el mercado laboral. Entre los subgrupos examinados, se considera que las mujeres, los migrantes y los trabajadores de la economía informal son los desfavorecidos y que, en cambio, los hombres, los nacionales y los trabajadores de la economía formal gozan, por lo general, de mejor situación en el mercado laboral en comparación con los grupos desfavorecidos correspondientes.

Supongamos que el subgrupo desfavorecido es  $G_0$  y el grupo favorecido es  $G_1$ . La disparidad salarial «básica» específica del decil es la diferencia salarial del decil entre  $G_0$  y  $G_1$ . Por lo tanto, si se define el decil de la distribución salarial como  $V_g(\alpha)$ ,  $g = 1, 0$  de forma tal que  $\alpha = 1, 2, 3, \dots, 8, 9$ , por tanto  $v_{0,1}(\alpha) = v_1(\alpha) - v_0(\alpha)$  es la diferencia básica en el decil  $\alpha$  entre pares de subgrupos mutuamente excluyentes.

A continuación se calculan las partes explicadas y no explicadas de la disparidad. En términos generales, la «parte explicada» toma en consideración las diferencias entre los dos grupos objeto de comparación sobre la base de las características del mercado laboral observadas en los datos, a saber, la experiencia, la educación (cuatro categorías), la categoría profesional (directivos, calificación

alta, calificación media, escasas calificaciones, sin calificaciones), la actividad económica (desde la manufactura hasta los servicios; unas diez categorías, incluida la administración pública), la ubicación regional (urbana, rural) y la intensidad laboral (horas trabajadas). En caso de desconocerse el dato sobre la experiencia, se toma la «edad» como indicador<sup>69</sup>. La parte no explicada del desglose refleja por tanto la diferencia salarial que no se puede explicar mediante la lista anterior de variables.

¿De qué forma se determinan técnicamente las partes explicadas y las no explicadas? Supongamos que  $v_c(\alpha)$  es el decil contrafactual correspondiente al subgrupo  $G0$  (es decir el decil  $\alpha$  en una distribución hipotética de salarios que se observaría para el subgrupo desfavorecido  $G0$  si fuera a recibir iguales ingresos en relación con las características del mercado laboral observadas que los recibidos por los contrafactuales del subgrupo favorecido  $G1$ ). Para determinar la distribución contrafactual correspondiente al subgrupo  $G0$  se utiliza el método de «correspondencia de la puntuación de propensión». Dicho de otro modo, se emplea el modelo de probabilidad condicional para comparar a cada miembro del subgrupo desfavorecido  $G0$  con todos los miembros del subgrupo favorecido  $G1$  en relación con las características observables de estos. A continuación, se asigna a cada persona del subgrupo  $G0$  el salario de la persona perteneciente al subgrupo favorecido  $G1$  que esté más próximo al suyo en términos de las características del mercado laboral ponderadas por la puntuación de propensión. La distribución de los salarios asignados se convierte en la distribución salarial contrafactual correspondiente al subgrupo  $G0$ , es decir, el desfavorecido<sup>70</sup>.

Para cada decil se estima la siguiente diferencia:

La distancia  $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\}$  es la diferencia específica del decil entre los salarios del grupo favorecido y los salarios que hubiera obtenido el grupo desfavorecido si hubiese tenido el mismo rendimiento a partir de todas sus características observables. Expresado de otro modo, se trata de los salarios del subgrupo *favorecido* descontados los salarios contrafactuales del subgrupo *desfavorecido*, y define la parte explicada de la disparidad salarial. Para calcular la diversidad salarial no explicada se realiza el siguiente cálculo:  $\{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$ . Esta ecuación consiste en los salarios contrafactuales del subgrupo desfavorecido descontados los salarios reales del subgrupo. Las dos juntas,  $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\} + \{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$ , es decir las partes explicada y no explicada, suman en total la diversidad salarial básica (global) específica del decil. Las partes explicada y/o no explicada pueden ser positivas o negativas. Cuando la parte explicada es negativa, indica que en ese decil específico y, de acuerdo con las características del mercado laboral  $X$ , los salarios del subgrupo desfavorecido deberían ser más elevados en relación con las características del mercado laboral del subgrupo favorecido en el mismo decil, o sea que el subgrupo desfavorecido está sobrecalificado en lo que respecta a  $X$  en ese decil. Cuando la parte no explicada es negativa, indica una discriminación positiva hacia el subgrupo desfavorecido en cuanto a la serie  $X$  de covariables. La suma de las partes explicada y no explicada arroja la disparidad salarial no ajustada total.

## Parte I. Principales tendencias de los salarios

1. Para una descripción pormenorizada de los efectos macroeconómicos, véase [Lavoie y Stockhammer, 2013](#).
2. En opinión del FMI, dada la solidez del mercado de trabajo de Alemania, «cabría aumentar los salarios reales, para así mejorar la participación de la renta del trabajo en la renta nacional. Se impulsaría así la demanda interna, y reduciría la vulnerabilidad de la economía ante crisis externas, sin poner en peligro la competitividad de Alemania» ([FMI, 2013a](#), pág. 24). De modo análogo, el FMI recomendó incrementos del salario mínimo al Japón, «un elemento importante para estimular las expectativas de inflación y favorecer el poder adquisitivo una vez que la inflación comience a crecer» ([idem, 2013b](#), pág. 12). Estas recomendaciones se basan en la idea de que la disminución de la participación del componente trabajo en la renta nacional ha obligado a los trabajadores japoneses a echar mano de sus ahorros para financiar el crecimiento del consumo, y en que la transición hacia el crecimiento sostenible liderado por el sector privado exige salarios más altos ([Botman y Jakab, 2014](#)).
3. Ante los factores cíclicos y estructurales que afectan al mercado de trabajo, en el contexto de su evaluación global de la atonía del mercado laboral, el Banco de la Reserva Federal de los Estados Unidos también está procurando introducir cambios en las remuneraciones (y, por consiguiente, en la política monetaria). Véase [Yellen, 2014](#).
4. «De hecho, el salario real en unidades de producto –medida de los salarios en relación con el precio que una empresa cobra por su producto– en general disminuyó junto con la producción por trabajador. Ello podría indicar que la respuesta de las empresas a la vacilación de la producción por trabajador es centrarse en la remuneración. No obstante, la combinación de salarios bajos y baja producción por trabajador también refleja la mayor disposición de las personas a aceptar restricciones de la remuneración, lo cual anima a las empresas a emplear a más personas» ([Banco de Inglaterra, 2013](#)), pág. 34.
5. «Los analistas subestimaron mucho el aumento del desempleo y la caída de la inversión y el consumo privados ligados a la consolidación fiscal» ([Blanchard y Leigh, 2013](#), pág. 5).
6. Véase, por ejemplo, [OIT, 2014d](#).
7. Integrantes del G20: Alemania, Arabia Saudita, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, República de Corea, Estados Unidos, Francia, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Reino Unido, Federación de Rusia, Sudáfrica, Turquía y Unión Europea.

8. Ello se calcula como la suma del PIB de 19 países pertenecientes al G20 (el vigésimo miembro es de la Unión Europea), como proporción del PIB mundial, sobre la base de la paridad del poder adquisitivo (PPA), según la estimación de [FMI, 2013c](#).
9. Según estimaciones recientes de la OIT, en 2014 hay 3.200 millones de personas empleadas en el mundo, de las cuales 1.600 millones (el 50,3 por ciento) son trabajadores asalariados o a sueldo ([OIT, 2013a](#)).
10. Los datos están disponibles en la base de datos mundial de los salarios de la OIT (véase el [recuadro 2](#)). El salario medio se ha adoptado como uno de los «indicadores de trabajo decente» de la OIT ([OIT, 2012b](#)).
11. Hay otras medidas de la productividad que permiten reflejar estos elementos, como la producción por hora trabajada (otra definición de productividad laboral), la productividad del capital y la productividad multifactor. La productividad del capital es otra medida parcial de la productividad que refleja la contribución del capital a las variaciones de la producción. La productividad multifactor «ayuda a esclarecer la contribución directa del trabajo, el capital, los insumos intermedios y la tecnología al crecimiento. Se trata de una herramienta importante para examinar los modelos de crecimiento pasados, y para evaluar el potencial de crecimiento futuro» ([OCDE, 2001](#), pág. 20). Sin embargo, algunos estudios cuestionan la precisión y la pertinencia de utilizar la productividad multifactor ([Felipe, 2008](#); [Felipe y McCombie, 2013](#)).
12. Además, la productividad laboral «establece una relación directa con una medida muy utilizada del nivel de vida, los ingresos per cápita», y es «importante como referencia estadística en la negociación salarial» ([OCDE, 2001](#), pág. 15). También es un indicador de trabajo decente.
13. Al examinar el total de la muestra de 33 países utilizada en el [gráfico 8](#), las tendencias del crecimiento de la remuneración de los asalariados y de los salarios frente al crecimiento de la productividad cambió (en función de la elección de la variable «salario» y del deflactor) en poco más de la tercera parte de los países. No obstante, tal como ilustra el gráfico, la medida utilizada no altera los resultados finales. Al utilizar la variable de los salarios y el IPC, cerca de la mitad de los países experimentaron un crecimiento del salario superior al crecimiento de la productividad en el periodo. Cuando se utilizan la variable de remuneración y el deflactor del PIB, las conclusiones son similares (véase [Sobeck, de próxima aparición](#)).
14. Véase [OCDE, 2012a](#), y el análisis de las variaciones en [OIT, 2010a](#). En el sector financiero, el aumento de las ganancias fue acompañado de bonificaciones y salarios más elevados, pero no para todo el mundo. [Bell y Van Reenen \(2013\)](#) demostraron que la prima que conlleva estar empleado en el sector financiero en el Reino Unido solo aumentó para la franja superior del 10 por ciento de los asalariados del sector. Tras estudiar a más de 400 empresas registradas del Reino Unido entre 1999 y 2010, los autores también demostraron que el aumento de los dividendos de un accionista guarda estrecha relación con el

nivel de remuneración de los directores generales y los altos directivos, un orden de magnitud menor para los jefes, y prácticamente inexistente para otros trabajadores. Según los autores, la remuneración media de un director general de una empresa del grupo FTSE-100 (Financial Times Stock Exchange) del Reino Unido equivale aproximadamente a 116 veces más que la de un trabajador medio, mientras que en 1980, la relación era de 11. En los Estados Unidos, la remuneración media de un director general de S&P 500 (Standard and Poor's) en 2008 trepó hasta representar 240 veces la de un trabajador medio, mientras que en 1970 representaba 26 veces más.

15. Puede consultarse una explicación más pormenorizada en [OIT, 2010a](#), apéndice técnico II.
16. En Sudáfrica, por ejemplo, la única fuente de datos sobre el salario medio son las «estadísticas trimestrales sobre el empleo», cuyos datos más recientes se remontan a marzo de 2006 y solo abarcan a los asalariados del sector del comercio no agrícola formal. En China, las series de datos salariales se refieren a las denominadas unidades urbanas, categoría que abarca sobre todo a las empresas de propiedad del Estado y a las empresas de propiedad colectiva, y que excluye a parte del sector privado; en 2008 se inició una nueva serie sobre los salarios en las empresas privadas, pero actualmente no hay una serie que combine a los sectores público y privado. En la India, solo se dispone de datos representativos de la National Sample Survey Office (NSSO) procedentes de cálculos especiales a partir de datos sobre empleo y desempleo. Hay diversas fuentes oficiales, como la Encuesta Anual de Empresas, la Encuesta de Empleo y Desempleo, y el Registro de Índices Salariales, cuyos cálculos se basan en la encuesta de salarios ocupacionales, que incluyen datos de panel de alrededor de 1.256 unidades, y que comprenden catorce industrias manufactureras, cuatro industrias mineras y tres plantaciones. Esta fuente se utilizó en el *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013* de la OIT, previa celebración de consultas con el Ministerio de Estadística y Ejecución del Programa. La presente edición del informe ha pasado a utilizar los datos de la NSSO, pues tienen mayor cobertura.
17. PALMS, una iniciativa de colaboración entre la Universidad de Ciudad del Cabo y la Universidad de Michigan, ha reunido y armonizado minuciosamente toda la secuencia de encuestas del mercado de trabajo existentes realizadas por Statistics South Africa desde 1994, incluidas las Encuestas de Hogares de Octubre (1994-1999), las Encuestas Bianuales de la Fuerza de Trabajo (2000-2007) y las Encuestas Trimestrales de la Fuerza de Trabajo (desde 2008) (véase [Wittenberg, 2014](#)).
18. En un informe adoptado recientemente sobre la medición de la productividad, elaborado por un equipo de trabajo del Consejo Nacional de Economía, Desarrollo y Trabajo (NEDLAC) en Sudáfrica, se presentaron medidas para mejorar la medición de la productividad laboral.
19. Un dólar internacional PPA equivale al poder adquisitivo de 1 dólar estadounidense en los Estados Unidos. Por ejemplo, si se tuviera que viajar desde

China a ese país y se acudiera a un banco a cambiar 3.000 yuan a dólares, el banco entregaría 490 dólares. Sin embargo, en términos de poder adquisitivo, en China, 3.000 yuan equivalen a unos 1.140 dólares estadounidenses, porque el costo de vida en ese país es inferior al de los Estados Unidos.

## Parte II. Los salarios y la desigualdad de la renta

20. La OCDE ha publicado varios informes sobre el tema: véanse, por ejemplo, [OCDE, 2008](#), [2011](#) y [2014a](#). Enfocados desde la perspectiva de los países en desarrollo, al menos dos de las últimas diez ediciones del *Informe sobre el desarrollo mundial* del Banco Mundial se centraron en temas relacionados con la desigualdad: véanse [Banco Mundial, 2006](#) y [2012](#). Recientemente, también el FMI estudió la relación entre desigualdad de los ingresos, crecimiento económico y política fiscal (véanse, por ejemplo, [Berg y Ostry, 2011](#); [FMI, 2014b](#)). La propia OIT ha publicado diversas obras sobre la desigualdad: véanse, por ejemplo, [OIT e IIEL, 2008](#); [OIT, 2014b](#). Junto con estos informes institucionales también se han publicado numerosos artículos académicos y libros sobre la desigualdad, como [Piketty, 2013](#); [Milanovic, 2011](#); y [Galbraith, 2012](#), por citar unos pocos. En obras de gran envergadura, como la de [Salverda, Nolan y Smeeding, 2009a](#), también ha ido resumiéndose una cantidad de estudios académicos cada vez mayor.
21. Lo mismo ocurre dentro de los países. Refiriéndose a los Estados Unidos, [Chetty et al., 2014](#), muestran, por ejemplo, que en las esferas de movilidad social más elevada también hay, entre otras cosas, menos desigualdad de ingresos.
22. Véanse, por ejemplo, las reseñas bibliográficas en [Neves y Silva, 2014](#). En principio, la desigualdad puede acelerar el crecimiento; por ejemplo, porque puede representar un incentivo a la innovación y al espíritu empresarial ([Lazear y Rosen, 1981](#)), o permitir que algunas personas acumulen suficiente capital para crear una empresa e invertir en capacitación ([Barro, 2000](#)). Al mismo tiempo, puede perjudicar al crecimiento, por incidir negativamente en la inversión en capital humano en pro de las personas desfavorecidas ([Perotti, 1996](#)) o por provocar una inestabilidad económica y política que reduzca las inversiones ([Alesina y Perotti, 1996](#); [Rodrik, 1999](#)).
23. Véase, en particular, la página 155.
24. No obstante, la redistribución fiscal también se ve limitada si el mercado de trabajo está dominado por el sector informal. Por ejemplo, en el caso de Turquía, las reformas fiscales de 2007 y 2008 redujeron la desigualdad salarial, pues apuntaron a las personas de bajos ingresos mediante la reducción de la distorsión fiscal y el costo de la seguridad social para este grupo ([Gönenç y Rawdanowicz, 2010](#)). Sin embargo, pese al efecto de esas reformas entre los trabajadores del sector formal, la magnitud del trabajo informal en Turquía sigue siendo apreciable, pues representa el 40 por ciento de la población económicamente activa ([Tansel y Kan, 2012](#)).

25. Según el Grupo de Canberra, grupo de expertos al cual se encomendó prestar orientación a las oficinas nacionales de estadística sobre los conceptos y las definiciones, la «renta total» y la «renta disponible» constituyen los principales agregados de la renta que se producen (CEPE, 2011, pág. 17). En el **diagrama A1** se exponen los componentes del total de la renta familiar (véase el **anexo II**); la renta disponible se obtiene deduciendo de la renta total las transferencias corrientes abonadas, como impuestos directos y cotizaciones al seguro social. De ordinario, la medida preferida para analizar la distribución de los ingresos es la *renta disponible*, pero suele disponerse menos de ese dato que de los de la *renta total*.
26. En aras de la practicidad, en el presente informe se han seleccionado como umbrales los percentiles 30.º y 70.º de la distribución de la renta familiar, para poder determinar los hogares de clase media. Si bien la proporción de hogares situados entre tales umbrales permanece constante en el 40 por ciento, los ingresos que definen el límite superior y el inferior pueden cambiar, alejándose mucho entre sí (con el consiguiente estiramiento de los valores de la renta asociados con la clase media) o acercándose (con la consiguiente compresión de la franja de ingresos especificada para los hogares de clase media). Otra medida interesante de la desigualdad incluye el 10 por ciento superior frente al 40 por ciento inferior, medida que resultó bastante robusta y sumamente relacionada con otra posible medida de la desigualdad: el coeficiente de Gini (Cobham y Sumner, 2013).
27. Ya desde principios del decenio de 1980, la desigualdad de la renta familiar en las economías más desarrolladas ha ido en aumento: en países en los que la desigualdad ya era elevada, como los Estados Unidos y el Reino Unido, la disparidad entre el 10 por ciento superior y el inferior aumentó. Lo mismo ocurrió en países con bajo nivel de desigualdad, como Alemania y los países nórdicos. Por lo tanto, entre 1985 y 2007-2008 el coeficiente de Gini aumentó de 34 a 44 en los Estados Unidos, y de 32 a 35 en el Reino Unido; de manera análoga, en el mismo periodo, el coeficiente de Gini aumentó de 20 a 26 en Suecia, de 23 a 25 en Noruega, y de 21 a 26 en Finlandia. En el caso de las economías emergentes y las economías en desarrollo, la tendencia no es universal: las estimaciones de 40 economías de este grupo indican un aumento de la desigualdad en 13 países, ausencia de cambios significativos en seis países y una reducción apreciable en los 21 países restantes (Ferreira y Ravallion, 2009). Chile (3,3 por ciento), México (4,1 por ciento) y Turquía (8,1 por ciento) son ejemplos de economías emergentes y economías en desarrollo en los que ha habido una reducción sustancial de la desigualdad (medición según el coeficiente de Gini) entre mediados del decenio de 1990 y mediados del decenio de 2000 (OCDE, 2011).
28. Cabe señalar el aumento de la desigualdad en Grecia en 2011 y 2012, según Eurostat: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_di12&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en).
29. Cabe señalar que en el caso de China, las diferentes fuentes de datos indican tendencias disímiles, en particular en los años comprendidos entre principios del decenio de 2000 y el periodo 2006-2007, cuando los datos de la Encuesta

sobre Salud y Nutrición de China indican una reducción de la desigualdad, mientras que los del Proyecto sobre los Ingresos de los Hogares de China indican lo contrario. Ambas fuentes de datos apuntan a una reducción de la desigualdad en los años más recientes.

30. Si bien las estimaciones de Turquía no pudieron integrarse directamente en los datos debido a una diferencia apreciable en su estructura, nuestras estimaciones sobre ese país al realizar las comparaciones entre D9/D1 y D5/D1 también indican una reducción de la desigualdad salarial entre las personas asalariadas del sector formal. Sin embargo, la reducción solo tuvo un leve efecto en la desigualdad de la renta familiar.
31. Para la definición técnica de «renta familiar», véase el [anexo II](#).
32. En la estimación del «nivel contrafactual», mantenemos constantes los salarios, y permitimos que la dispersión (desigualdad) de los demás ingresos y del total de ingresos varíen entre los periodos. Cabe señalar que en este caso presumimos la exogeneidad entre las variaciones de la dispersión de los salarios y de la dispersión de todos los demás componentes de los ingresos. Es evidente que si otros ingresos (en particular, las transferencias sociales) registran variaciones endógenas junto con los salarios en cada decil de la distribución, nuestra alternativa no se limitaría a mantener constante la distribución salarial: la variación de otros componentes tendría cierto efecto de variación sobre los salarios ([Belser y Vázquez Álvarez, de próxima aparición](#)).
33. Estas otras fuentes de ingresos incluyen los ingresos de los trabajadores independientes, las transferencias sociales, las transferencias privadas intrafamiliares y las ganancias de capital. Pueden consultarse las definiciones detalladas de estas otras fuentes de ingresos familiares en las notas del [gráfico 29](#).
34. Una reducción del efecto salario no conlleva necesariamente una reducción de la desigualdad salarial. Sin embargo, los análisis de la OIT realizados para el presente informe indican que así fue en el caso de estos países.
35. Habida cuenta de que la muestra excluye a los hogares sin personas en edad de trabajar, la mayor proporción de las pensiones en la renta familiar total en Italia y Grecia puede reflejar que en estos países hay más pensionistas que viven con otros familiares en edad de trabajar.
36. Debe tenerse en cuenta que los hogares con una renta muy elevada suelen no estar suficientemente reflejados en las encuestas de hogares, y que, por lo tanto, los resultados expuestos pueden ser más representativos de los ingresos del 99 por ciento inferior de la población, tal como lo señalaran [Brandolini y Smeeding, 2009](#), pág. 77. Puesto que en las muestras de las encuestas puede haber una subestimación de los encuestados de ingresos altos, o que tal vez estos no declaren la totalidad de las rentas del capital, es probable que ello agrave la subestimación de la proporción representada por esas rentas en los ingresos de los hogares (véase, por ejemplo, el caso de Sudáfrica, documentado por [Wittenberg, 2014](#)). También cabe señalar que hasta 2006 las rentas del capital declaradas en Francia, según los cálculos de la serie de datos SILC,

ascienden desde una proporción reducida –similar a la de otros países– hasta un 10 por ciento o más en 2007 y años siguientes. No está claro si se trata de una variación real o de una cuestión relacionada con los datos.

37. Cabe señalar que en Alemania las reformas Hartz parecen haber suavizado la dualidad de las políticas sociales mediante la fusión de los programas de asistencia por desempleo sujeta a la comprobación de los ingresos con el programa de asistencia social. Según [Clasen y Goerne, 2011](#), ello concedió mayor acceso a los programas de formación y a los servicios de colocación a los beneficiarios de asistencia social que se encontraban fuera del mercado de trabajo.
38. En el caso de China, el gráfico 32 no refleja información sobre las transferencias sociales. Ello se debe a que la serie de datos de China no precisa esta categoría individualmente a nivel de los hogares. Por lo tanto, todos los elementos que se refieren a transferencias sociales se incluyen en la categoría «otros ingresos». En la práctica, en los últimos doce años China ha ampliado significativamente diversos elementos del sistema de protección social (incluso las prestaciones familiares y por hijo; las prestaciones de maternidad; la ayuda a los ingresos familiares; las pensiones de vejez; y la cobertura sanitaria). El apreciable aumento se refleja en un 3 por ciento de incremento del gasto público en protección social (como porcentaje del PIB) desde 2000, con la mira puesta en lograr un modelo de crecimiento más incluyente y más sostenible ([OIT, 2014e](#)).
39. En este contexto, la parte «no explicada» debe entenderse como aquella que *no se tiene en cuenta* en las características observadas respecto del mercado laboral enumeradas. De modo análogo, la parte «explicada» debe entenderse como la que *se tiene en cuenta exclusivamente* en las características observadas respecto del mercado laboral enumeradas.
40. Por ejemplo, el componente explicado de la disparidad salarial entre mujeres y hombres puede deberse a un nivel inferior de instrucción entre las primeras; ello plantea más cuestiones sobre el porqué de esta situación. Si, por ejemplo, la situación se debe a que las niñas son objeto de discriminación basada en el género en la educación (cuya manifestación es el menor acceso a la escolaridad y menos atención por parte de los docentes, en comparación con los varones), la discriminación subyace a la educación –reflejada en el componente explicado– y también puede influir en el componente no explicado.
41. En el caso de Chipre se utiliza la mitad de la media salarial, pues en ese país no existe una política sobre salario mínimo.
42. Véase [OIT y DSS, 2004](#). La 15.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) definió al sector informal en función de las características de las unidades de producción (empresas familiares no constituidas como sociedad) y no de las características de los puestos de trabajo o de las personas empleadas ([OIT, 1993a](#)). El empleo en el sector informal se compone, pues, a todas las personas empleadas en empresas del sector informal. Para poder reflejar mejor la «informalización» del empleo, la 17.ª CIET definió el empleo informal como el número total de empleos informales, ya tuvieran lugar en empresas del sector

formal, empresas del sector informal, o en hogares. Los empleos informales en empresas del sector formal comprenden los que no están sujetos a la legislación laboral establecida, a la tributación de los ingresos, a la protección social o a los derechos a determinadas prestaciones sociales (OIT, 2003a).

### Parte III. Respuestas de política para resolver el tema salarial y la desigualdad

43. Véase <http://www.ilo.org/global/standards/lang--es/index.htm>.
44. El [Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 \(núm. 100\)](#), de la OIT es una norma ampliamente aceptada.
45. Al analizar la tasa de cumplimiento de la legislación vigente sobre el salario mínimo en cuatro países de América Latina (Chile, Costa Rica, Perú y Uruguay), Marinakis señala, por ejemplo, que el nivel de no observancia es particularmente elevado en las zonas rurales, donde la productividad es menor, y donde la presencia de la inspección del trabajo y los sindicatos es muy inferior (Marinakis, 2014).
46. OIT, de próxima aparición.
47. OIT, 2014e.
48. La [Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 \(núm. 202\)](#), de la OIT proporciona orientación a los Estados Miembros sobre la configuración de un sistema de protección social integral y la ampliación de la cobertura de la seguridad social, y prioriza el establecimiento de niveles mínimos de protección social. Para conseguir la cobertura universal, la estrategia de ampliación de la OIT recomienda como prioridad garantizar al menos niveles mínimos de seguridad de los ingresos, y acceso a atención de salud, estableciendo niveles mínimos de protección social definidos en el plano nacional, y la consecución gradual de un ámbito más amplio y niveles más elevados de protección.

### Anexo I

49. Antes denominado Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo (TRAVAIL).
50. Informe encomendado por la OIT: [Mehran, 2010](#). Evaluaciones inter pares: [Tillé, 2010](#); [Jeong y Gastwirth, 2010](#); [Ahn, 2010](#).
51. La aspiración de lograr la mayor cobertura posible se corresponde con la idea de que el trabajo decente y, por lo tanto, los ingresos en cantidad suficiente interesan a todos los trabajadores, y que los indicadores estadísticos deben cubrir a todas las personas para las que el indicador es pertinente. Véase [OIT, 2008](#).
52. Se utiliza como base el índice de precios al consumidor (IPC) de cada país publicado por el FMI. Cuando nuestros homólogos nacionales proporcionan de modo explícito una serie de datos sobre salarios, esta se utiliza en lugar de la serie nominal deflactada por el IPC del FMI.

53. Nuestro universo incluye a todos los países y territorios respecto de los cuales se dispone de datos sobre empleo en los Modelos de Tendencias Mundiales del Empleo de la OIT y, por lo tanto, excluye a algunos países y territorios pequeños (por ejemplo, las Islas del Canal, o la Santa Sede) que carecen de repercusiones apreciables en las tendencias mundiales o regionales.
54. Se corresponde con la metodología de encuestas convencional, en la que, para tratar la falta de respuesta se utiliza un marco basado en modelos, y para tratar la falta de respuesta a los cuestionarios, se utiliza un marco basado en el diseño.
55. Para una discusión del problema de la falta de datos, véase también OIT, 2010b, pág. 8.
56. Una especificación diferente que utilizó el PIB per cápita y el tamaño de la población produjo resultados muy parecidos.
57. Los datos sobre el número de personas empleadas y la cantidad de asalariados proceden de los KILM (OIT, 2013a), y los datos sobre el PIB en dólares PPA de 2005 se extrajeron de los Indicadores del Desarrollo Mundial del Banco Mundial.
58. 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 de los que disponemos de datos sobre salarios por la ponderación no calibrada y, seguidamente, se suma en toda la región.
59. Véase, por ejemplo, la labor realizada principalmente en relación con los países industrializados por el programa International Labor Comparisons (BLS, 2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Habida cuenta de que no se comparan niveles, sino que nos centramos en la variación en el tiempo en los distintos países, en este contexto las necesidades en materia de datos son menos exigentes.
60. Véase también en OIT, 2008g, pág. 15, la relación entre los niveles salariales y el PIB per cápita. Pese a ello, la evolución de los salarios puede no coincidir con las tendencias de la productividad laboral a corto y mediano plazo.

## Anexo II

61. Burtless, 2009.
62. OCDE, 2011, pág. 34.
63. Según el Grupo de Canberra, grupo de expertos encargado de proporcionar orientaciones en materia de conceptos y definiciones a las oficinas nacionales de estadística, «renta total» y «renta disponible» son los principales agregados de la renta elaborados (CEPE, 2011, pág. 17). El **diagrama A1** muestra la renta familiar total; la renta disponible se obtiene descontando de la renta total todas las transferencias corrientes pagadas, como los impuestos directos, las cotizaciones a la seguridad social u otras transferencias. Por lo general, la *renta*

*disponible* es el indicador preferido para el análisis de la distribución de la renta, pero es más difícil de obtener que la *renta total*, y tampoco disponemos de él en nuestra serie de datos.

64. Verma y Betti consideran que sería posible mejorar la comparabilidad de las EU-SILC mediante una mayor normalización en los países en cuanto a la forma de considerar el valor negativo, el valor nulo y los valores muy grandes. Asimismo, llegaron a la conclusión de que la falta de respuesta es elevada o muy elevada en diversos países, lo cual disminuye la calidad de los componentes de la serie de datos (Verma y Betti, 2010).
65. Atkinson utiliza el «número de horas trabajadas y declaradas» por persona y estima el valor medio (med) de esta variable por país y género, y separa el trabajo a tiempo completo (ft) del trabajo a tiempo parcial (pt), por ejemplo  $med(horas, ft)_{g,c}$  y  $med(horas, pt)_{g,c}$  para cada uno de los países  $c$  y para  $g =$  hombres y mujeres. Utilizando estas estimaciones, por subgrupo, formula  $atk-scale = med(horas, pt)_{g,c} \div med(horas, ft)_{g,c}$  y multiplica, para cada persona, el número total de meses trabajados a tiempo parcial por  $atk-scale$  que es un número de la serie (0,1).
66. Véase <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse> y <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

### Anexo III

67. Se entiende por renta familiar la suma de ingresos procedentes de salarios y otros ingresos. El desglose contribuye a ilustrar el método mediante el cual se mantiene la desigualdad salarial constante en un periodo de tiempo dado y se permite la variación entre periodos de «otras» fuentes de la renta familiar (por ejemplo, la suma de los ingresos procedentes del empleo independiente, las prestaciones sociales, las rentas del capital y las transferencias intrafamiliares privadas). Como se ha mencionado antes, los salarios se refieren a los ingresos percibidos por las personas asalariadas de la familia. El contrafactual para cada persona se estima utilizando la distribución de salarios a nivel individual y el resultado se incluye en la distribución correspondiente de la renta familiar. Para obtener más información, véase DiNardo, Fortin y Lemieux, 1996, y Daly y Valletta, 2004. En el anexo II figura una explicación más detallada de los componentes de la renta familiar y de nuestra estimación de la renta familiar per cápita.
68. Es decir que la medida  $\Delta_{T_1, T_2} D91(salarios)^C$  es igual a  $\Delta D91(salario\ contrafactual\ de\ T1) - \Delta D91_{T_1}$ , en la que la hipótesis alternativa «imita» la clasificación y la dispersión de  $D9/D1$  en  $T1$ . Dicho de otro modo, los índices  $D9/D1_{T_1}$  y  $D9/D1_{T_2(salario\ contrafactual\ de\ T1)}$  deberían ser iguales. En la práctica, pueden variar ligeramente en el proceso de puntuación que traza un esquema de los trabajadores clasificados en  $T2$  respecto de una población en  $T1$  que difiere en el tamaño en la muestra.

## Anexo IV

69. La serie de variables seleccionada para explicar los datos de la participación conforme a la selección clásica de **Mincer (1974)** en la evaluación empírica de los resultados del mercado laboral.
70. Se aplica la correspondencia de la puntuación de propensión. El método consiste en definir una serie de características  $X$  en los datos que describen los atributos de las personas que participan en el mercado laboral (medidas relativas a edad, educación, experiencia, calificaciones, ocupación e intensidad laboral). Se usa como ejemplo la disparidad salarial entre mujeres y hombres, estas características se utilizan para estimar la probabilidad condicional de ser mujer, es decir  $P(\text{Mujer} = 1 | X)$ . El valor de la puntuación de propensión para cada mujer se compara, en un proceso de distribución equilibrada, con la puntuación de propensión estimada de todos los hombres de la muestra. Estos hombres cuya puntuación de propensión es idéntica o similar al de una mujer son el equivalente más próximo (o equivalentes) a la mujer en lo que respecta a las características del mercado laboral (educación, experiencia, ubicación regional, industria, etc.). Tras localizar al hombre que está más cerca de cada mujer (el vecino más próximo), el salario del hombre observado sirve como salario contrafactual para esa mujer. Elegimos ya sea al miembro más próximo o las funciones del conjunto de miembros más próximos (por ejemplo el promedio de un *conjunto*  $n$  de hombres más próximos a cada mujer en términos de la puntuación de propensión), pero los resultados definitivos no variaron de forma significativa. Se seleccionó «el más próximo».

## Bibliografía

- Abraham, K., y Haltiwanger, J. 1995. «Real wages and the business cycle», *Journal of Economic Literature*, vol. 33, septiembre, págs. 1215-1264.
- Agnese, P., y Sala, H. 2011. «The driving forces behind the falling labour share and persistent unemployment», *Pacific Economic Review*, vol. 16, núm. 5, págs. 577-603.
- Ahn, J. 2010. «Responses to draft ILO report ‘Estimation of global wage trends: Methodological issues’», documento mimeografiado (Seúl, Instituto Laboral de Corea).
- Alesina, A., y Perotti, R. 1996. «Income distribution, political instability, and investment», *European Economic Review*, vol. 40, núm. 6, págs. 1203-1228.
- , y Rodrik, D. 1994. «Distributive politics and economic growth», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, núm. 2, págs. 465-490.
- Atkinson, A.B. 2007. «Disparidad salarial en los países de la OCDE», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, núm. 1-2, págs. 45-68.
- Azevedo, J.P.; Dávalos, M.E.; Díaz Bonilla, C.; Atuesta, B., y Castañeda, R.A. 2013. *Fifteen years of inequality in Latin America: How have labor markets helped?* Policy Research Working Paper 6384 (Washington, DC, Unidad de Género del Banco Mundial).
- Bai, C.-E., y Qian, Z. 2010. «The factor income distribution in China: 1978–2007», *China Economic Review*, vol. 21, págs. 650-670.
- Bakis, A., y Polat, S. 2013. *Wage inequality in Turkey: 2002–2010*, GIAM Working Papers 13-9 (Estambul, Centro de Investigaciones Económicas de la Universidad Galatasaray).
- Banco de España. 2014. «Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios», *Boletín Económico*, 02/2014, págs. 57-61.
- Banco de Inglaterra. 2013. *Inflation Report*, agosto (Londres).
- Banco Mundial. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor*, Informe 19377-RU (Washington, DC).
- . 2006. *Informe sobre el desarrollo mundial 2006: Equidad y desarrollo* (Washington, DC, y Oxford, Banco Mundial y Oxford University Press).
- . 2012. «Panorama general», *Informe sobre el desarrollo mundial 2012: Igualdad de género y desarrollo* (Washington, DC), págs. 2-40.
- Barrett, A.; McGuinness, S., y O’Brien, M. 2012. «The immigrant earnings disadvantage across the earnings and skills distributions: The case of immigrants from the EU’s new member states», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 50, núm. 3, septiembre, págs. 457-481.

- Barro, R.J. 2000. «Inequality and growth in a panel of countries», *Journal of Economic Growth*, vol. 5, núm. 1, págs. 5-32.
- Bell, B.D., y Van Reenen, J. 2013. «Extreme wage inequality: Pay at the very top», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, vol. 103, núm. 3, págs. 153-157.
- Belman, D., y Wolfson, P.J. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- Belser, P., y Vázquez Álvarez, R. De próxima aparición. *The re-distributive effect of taxes on household income inequality: A counterfactual approach*, documento de trabajo (Ginebra, OIT).
- Berg, A., y Ostry, J.D. 2011. *Inequality and unsustainable growth: Two sides of the same coin?* Discussion Note SDN/11/08 (Washington, DC, FMI).
- Berg, J. De próxima aparición. «Introduction», en J. Berg (directora): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra y Cheltenham, OIT y Edward Elgar).
- Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez, M., y Jiménez, M. 2013. *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*, Documento de Trabajo núm. 2, Oficina de la OIT en Argentina (Buenos Aires, OIT).
- Betcherman, G. 2014. «Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?», *World Bank Research Observer*, en línea, 16 de abril, doi: 10.1093/wbro/lku005.
- Birdsall, N.; Lustig, N., y McLeod, D. 2011. *Declining inequality in Latin America: Some economics, some politics*, Working Paper 251 (Washington, DC, Center for Global Development).
- Blanchard, O., y Leigh, D. 2013. *Growth forecast errors and fiscal multipliers*, IMF Working Paper WP/13/1 (Washington, DC, FMI).
- Bloomberg. 2014. «Lagarde: US should increase the minimum wage», *Market Makers*, Bloomberg Television, 16 de junio. Disponible en [http://www.bloomberg.com/video/lagarde-u-s-should-increase-the-minimum-wage-KYnLLpMbQLGPxKD79\\_DYZQ.html](http://www.bloomberg.com/video/lagarde-u-s-should-increase-the-minimum-wage-KYnLLpMbQLGPxKD79_DYZQ.html) [23 de septiembre de 2014].
- BLS (Oficina de Estadísticas Laborales, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos). 2012. *International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing*, USDL-12-2460, 19 de diciembre. Disponible en <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf> [23 de septiembre de 2014].
- Botman, D., y Jakab, Z. 2014. «Abenomics: Time for a push from higher wages», *IMFdirect*, 20 de marzo. Disponible en <http://blog-imfdirect.imf.org/2014/03/20/abenomics-time-for-a-push-from-higher-wages/> [30 de septiembre de 2014].
- Brandolini, A., y Smeeding, T. 2009. «Income inequality in richer and OECD countries», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 71-101.
- Bryson, A. 2007. «The effect of trade unions on wages», *Reflets et perspectives de la vie économique*, vol. 46, núm. 2-3, págs. 33-45.

- Burtless, G. 2009. «Demographic transformation and economic inequality», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 435-455.
- Carneiro, A.; Portugal, P., y Varejão, J. 2013. *Catastrophic job destruction*, Discussion Paper 7670 (Bonn, IZA).
- CE (Comisión Europea). 2007. «The labour income share in the European Union», *Employment in Europe 2007* (Bruselas, Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades), págs. 237-272.
- CCE (Comisión de las Comunidades Europeas); FMI (Fondo Monetario Internacional); OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos); ONU (Organización de las Naciones Unidas), y Banco Mundial. 2009. *Sistema de Cuentas Nacionales 2008* (Nueva York). Disponible en <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf> [24 de septiembre de 2014].
- CEPE (Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa). 2011. *Canberra Group handbook on household income statistics*, segunda edición (Ginebra, Naciones Unidas). Disponible en [http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/cgh/Canberra\\_Handbook\\_2011\\_WEB.pdf](http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/cgh/Canberra_Handbook_2011_WEB.pdf) [22 de septiembre de 2014].
- Chauvel, L. 2006. *Les classes moyennes à la dérive* (París, Seuil).
- Checchi, D.; Visser, J., y Van de Werfhorst, H.G. 2010. «Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 48, núm. 1, marzo, págs. 84-108.
- Chen, Zhihong; Ge, Ying; Lai, Huiwen, y Wan, Chi. 2013. «Globalization and gender wage inequality in China», *World Development*, vol. 44, abril, págs. 256-66.
- Chetty, R.; Hendren, N.; Kline, P., y Saez, E. 2014. *Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States*, Working Paper 19843, enero (Cambridge, MA, NBER).
- Clasen, J., y Goerne, A. 2011. «Exit Bismarck, enter dualism? Assessing contemporary German labour market policy», *Journal of Social Policy*, vol. 40 (4), págs. 795-810.
- Cobham, A., y Sumner, A. 2013. *Is it all about the tails? The Palma measure of income inequality*, Working Paper 343 (Washington, DC, Centre for Global Development).
- Corak, M. 2013. «Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility», *Journal of Economic Perspectives*, vol. 27, núm. 3, págs. 79-102.
- Cornia, G.A. 2012. *Inequality trends and their determinants*. Universidad de las Naciones Unidas-Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo, Working Paper 2012/09 (Helsinki, UNU-WIDER).
- Daly, M.C., y Valletta, R.G. 2004. «Inequality and poverty in the United States: The effects of rising dispersion of men's earnings and changing family behaviour», *Economica*, vol. 73, núm. 289, págs. 75-98.

- Das, M., y N'Diaye, P. 2013. *Chronicle of a decline foretold: Has China reached the Lewis turning point?* IMF Working Paper WP/13/26 (Washington, DC, FMI).
- Deaton, A., y Zaidi, S. 2002. *Guidelines for constructing consumption aggregates for welfare analysis*, Working Paper LSMS 135 (Washington, DC, Banco Mundial).
- D'Hombres, B.; Weber, A., y Elia, L. 2012. «Literature review on income inequality and the effects on social outcomes», *European Commission Joint Research Center Scientific and Policy Report*.
- DiNardo, J.; Fortin, N.M., y Lemieux, T. 1996. «Labour market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach», *Econometrica*, vol. 64, núm. 5, págs. 1001-1044.
- Domnisoru, C. 2014. *The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case*, Conditions of Work and Employment Series 51 (Ginebra, OIT).
- Doris, A.; Sweetman, O., y O'Neill, D. 2013. *Wage flexibility and the Great Recession: The response of the Irish labour market*, Discussion Paper 7787 (Bonn, IZA).
- Dormeier Freire, A. 2009. «Motorbikes against Ho Chi Minh? Or the consumption icons of a social transformation in Vietnam», *Copenhagen Journal of Asian Studies*, vol. 27, núm. 1, págs. 67-87.
- Doucouliafos, H., y Stanley, T.D. 2009. «Publication selection bias in minimum-wage research? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, junio, págs. 406-428.
- Downes, P.; Hanslow, K., y Tulip, P. 2014. *The effect of the mining boom on the Australian Economy*, Research Discussion Paper RDP2014-08, Reserve Bank of Australia.
- Feldstein, M. 2008. «Did wages reflect growth in productivity?», *Journal of Policy Modeling*, vol. 30, núm. 4 págs. 591-594.
- Felipe, J. 2008. «What policy makers should know about total factor productivity», *Malaysian Journal of Economic Studies*, vol. 45, núm. 1 págs. 1-19.
- , y McCombie, J.S.L. 2013. *The aggregate production function and the measurement of technical change* (Northampton, MA, Edward Elgar).
- Ferreira, F.H.G., y Ravallion, M. 2009. «Poverty and inequality: The global context», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 599-636.
- Fleck, S.; Glaser, J., y Sprague, S. 2011. «The compensation–productivity gap: A visual essay», *Monthly Labor Review*, enero (Washington, DC, US Bureau of Labor Statistics), págs. 57-69.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). 2007. «La globalización de la mano de obra», *Perspectivas de la Economía Mundial* (abril): *Desbordamientos y ciclos de la economía mundial* (Washington, DC), págs. 179-214.

- . 2013a. *Germany: 2013 Article IV consultation*, Informe del país núm. 13/255, agosto (Washington, DC).
- . 2013b. *Japan: 2013 Article IV consultation*, Informe del país núm. 13/253, agosto (Washington, DC).
- . 2013c. Base de Datos World Economic Outlook, octubre.
- . 2014a. *United States: 2014 Article IV consultation*, Informe del país núm. 14/221, julio (Washington, DC).
- . 2014b. *Fiscal policy and income inequality* (Washington, DC).
- G20. 2013. Labour and employment and finance ministers' communiqué. Moscú, 19 de julio. Disponible en <http://www.fin.gc.ca/n13/13-097-eng.asp> [30 de septiembre de 2014].
- . 2014a. Declaración Ministerial del G20 sobre Trabajo y Empleo, Melbourne, 10-11 de septiembre de 2014.
- . 2014b. Comunicado de la Reunión de los Ministros de Finanzas del G20 y los gobernadores de Bancos Centrales, Cairns, 20 y 21 de septiembre de 2014. Disponible en [https://www.g20.org/sites/default/files/g20\\_resources/library/Communique%20G20%20Finance%20Ministers%20and%20Central%20Bank%20Governors%20Cairns.pdf](https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique%20G20%20Finance%20Ministers%20and%20Central%20Bank%20Governors%20Cairns.pdf) [30 de octubre de 2014].
- Galbraith, J.K. 2012. *Inequality and instability: A study of the world economy just before the crisis* (Oxford, Oxford University Press).
- Gasparini, L.; Cruces, G., y Tornarolli, L. 2009. *Recent trends in income inequality in Latin America*, Working Paper 2009-132 (Verona, Society for the Study of Economic Inequality).
- , y Lustig, N. 2011. «The rise and fall of income inequality en América Latina», en J.A. Ocampo y J. Ros (directores): *Oxford handbook of Latin American economics* (Oxford, Oxford University Press), capítulo 27.
- Gleason, S.E. 2006. *The shadow workforce: Perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- Goldberg, P., y Pavcnik, N. 2007. «Distributional effects of globalization in developing countries», *Journal of Economic Literature*, vol. 45, núm. 1 (marzo), págs. 39-82.
- Goldin, C.A. 2014. «A grand gender convergence: Its last chapter», *American Economic Review*, vol. 104, núm. 4, págs. 1091-1119.
- Gönenç, R., y Rawdanowicz, L. 2010. «Regulatory reforms to unlock long-term growth in Turkey», Departamento de Economía de la OCDE, Working Paper 77 (París, OCDE).
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, P.K., y Stolyarov, D. 2010. «Inequality and volatility moderation in Russia: Evidence from micro-level panel data on consumption and income», *Review of Economic Dynamics*, vol. 13, núm. 1, págs. 209-237.
- Gregory, M. 2009. «Gender and economic inequality», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 284-315.

- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series 28 (Ginebra, OIT).
- , y Rubery, J. De próxima aparición. *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 data set*, Institute for Development Policy and Management, Working Paper 32/2012 (Manchester, University of Manchester).
- Hayter, S. De próxima aparición. «Unions and collective bargaining», en J. Berg (directora): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Ginebra y Cheltenham, OIT y Edward Elgar).
- Heinze, A., y Wolf, E. 2010. «The intra-firm gender wage gap: A new view on wage differentials based on linked employer-employee data», *Journal of Population Economics*, vol. 23, págs. 851-879.
- Immervoll, H. 2009. *Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges*, IZA Discussion Paper No. 4627.
- , y Pearson, M. 2009. *A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD*, IZA Policy Paper No. 3.
- Jencks, C. 2002. «Does inequality matter?», *Daedalus*, vol. 131, núm. 1, invierno, págs. 49-65.
- Jeong, Y., y Gastwirth, J.L. 2010. «Comments on the draft ILO report 'Estimation of global wage trends: Methodological issues'», documento mimeografiado (HEC Montreal y George Washington University, Washington, DC).
- Karabarbounis L., y Neiman, B. 2014. «The global decline of the labor share», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 129, núm. 1, págs. 61-103.
- Keifman, S.N., y Maurizio, R. 2012. *Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade*, Universidad de las Naciones Unidas-Instituto Mundial de Investigaciones de Economía del Desarrollo (UNU-WIDER), Working Paper 2012/14 (Helsinki).
- Kharas, H. 2010. *The emerging middle class in developing countries*, Working Paper 285 (París, Centro de Desarrollo de la OCDE).
- Krueger, A. 2012. «The rise and consequences of inequality in the United States», alocución en el Center for American Progress, Washington, DC, 12 de enero.
- Kumhof, M., y Rancière, R. 2010. *Inequality, leverage and crises*, Working Paper 10/268 (Washington, DC, FMI).
- Lavoie, M., y Stockhammer, E. (directores). 2013. *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery* (Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Lazear, E.P., y Rosen, S. 1981. «Rank-order tournaments as optimum labor contracts», *Journal of Political Economy*, vol. 89, núm. 5, págs. 841-864.

- Lee, S., y McCann, D. 2014. «Regulatory indeterminacy and protection in contemporary labour markets: Innovation in research and policy», en D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe y M. Luebker (directores): *Creative labour regulation: Indeterminacy and protection in an uncertain world* (Ginebra y Basingstoke, OIT y Palgrave Macmillan) págs. 3-28.
- Leonard, M.; Stanley, T.D., y Doucouliagos, H. 2013. «Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 52, núm. 3, págs. 499-520.
- López Calva, L., y Lustig, N. (directores). 2010. *Declining inequality in Latin America: A decade of progress?* (Nueva York y Washington, DC, PNUD y Brookings Institution Press).
- Low Pay Commission. 2014. *National minimum wage*, Low Pay Commission Report 2013, Cm 8816, abril (Londres, The Stationery Office).
- Lucidi, F., y Kleinknecht, A. 2010. «Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis», *Cambridge Journal of Economics*, vol. 34, núm. 3, págs. 525-546.
- Lukiyanova, A. 2011. *Effects of minimum wages on the Russian wage distribution*, Working Paper WP BRP 09/EC/2011 (Moscú, National Research University Higher School of Economics).
- . De próxima aparición. *Analysis of trends in the distribution of wages in the Russian Federation*, Conditions of Work and Employment Series (Ginebra, OIT).
- Machado, A., y 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. 2009. «Education and inequality», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 406-431.
- Marinakís, A. 2014. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales* (Ginebra, OIT).
- Martins, P.S.; Solon, G., y Thomas, J.P. 2012. «Measuring what employers do about entry wages over the business cycle: A new approach», *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 4, núm. 4, págs. 36-55.
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, documento mimeografiado (Ginebra, OIT).
- Migone, A. 2007. «Hedonistic consumerism: Patterns of consumption in contemporary capitalism», *Review of Radical Political Economics*, vol. 39, núm. 2, págs. 173-200.
- Milanovic, B. 2011. *The haves and the have-nots: A brief and idiosyncratic history of global inequality* (Nueva York, Basic Books).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience and earnings* (Nueva York, National Bureau of Economic Research).

- Nataraj, S.; Pérez Arce, F.; Srinivasan S., y Kumar, K.B. 2012. *What is the impact of labour market regulations in LICs? How does it vary by gender?* RAND, Labour and Population Working Paper 957 (Santa Mónica, CA, RAND).
- Naughton, B. 2007. *The Chinese economy: Transitions and growth* (Cambridge, MA, y Londres, MIT Press.)
- Neves, P.C., y Silva, S.T. 2014. «Inequality and growth: Uncovering the main conclusions from the empirics», *Journal of Development Studies*, vol. 50, núm. 1, págs. 1-21.
- OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos).  
2001. *Measuring productivity: OECD manual* (París).
- . 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD Countries* (París).
- . 2011. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (París).
- . 2012a. *Perspectivas del Empleo 2012* (París).
- . 2012b. *Economic Policy Reforms: Going for growth 2012* (París).
- . 2014a. *All on board: Making inclusive growth happen* (París).
- . 2014b. *Perspectivas del empleo de la OCDE 2014* (París).
- OIT (Oficina Internacional del Trabajo). 1966. *Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra*, adoptada por la undécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1973. *Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios*, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).
- . 1993a. *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*, adoptada por la 15.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 1993b. *Resolución sobre la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE)*, adoptada por la 15.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET) (Ginebra).
- . 1998. *Resolución sobre la medición de los ingresos relacionados con el empleo*, adoptada por la 16.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 2003a. *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal*, adoptadas por la 17.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, (Ginebra).
- . 2003b. *Resolución sobre estadísticas de ingresos y gastos de los hogares*, adoptada por la 17.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra).
- . 2008. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra).
- . 2009. *Informe Mundial sobre Salarios 2008/2009: Salarios mínimos 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, Unidad de Tendencias del Empleo (Ginebra).
  - . 2012a. *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo* (Ginebra).
  - . 2012b. *Decent Work indicators: Concepts and definitions* (Ginebra). Disponible en inglés en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_229374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf) [23 de septiembre de 2014].
  - . 2013a. *Indicadores clave del mercado de trabajo (KILM)*, octava edición (Ginebra).
  - . 2013b. *Tackling the jobs crisis in Portugal* (Ginebra).
  - . 2014a. *Greece: Productive jobs*, Estudios sobre el Crecimiento con Equidad (Ginebra).
  - . 2014b. *Boletín Internacional de Investigación Sindical: El desafío de las desigualdades*, vol. 6, núm. 1 (Ginebra).
  - . 2014c. *Actas Provisionales 13 Parte I. Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones*. Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra.
  - . 2014d. *Políticas de empleo para una recuperación y un desarrollo sostenibles: Discusión recurrente en el marco de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Informe VI, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, Ginebra. Disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_240031.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240031.pdf) [30 de septiembre de 2014].
  - . 2014e. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice*. Disponible en <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeId=3985>. Existe un resumen ejecutivo en español titulado *Informe Mundial sobre la Protección Social 2014-2015: Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social* (Ginebra) y disponible en [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_245156.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245156.pdf).
  - . De próxima aparición. *Formas atípicas de empleo*. Informe de la Reunión Tripartita de Expertos (Ginebra).
  - , y DSS (Departamento de Estadística y Sociología de la República de Moldova). 2004. *Employment in the informal economy in the Republic of Moldova*, Working Paper 41 (Ginebra).
  - , e IIEL (Instituto Internacional de Estudios Laborales). 2008. *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra).

- ; OCDE (Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos), y Banco Mundial. 2014. *G20 labour markets: Outlook, key challenges and policy responses*. Informe elaborado para la Reunión Ministerial del G20 sobre Trabajo y Empleo, Melbourne, Australia, 10-11 de septiembre.
- Orlik, T. 2013. «Beijing falls short on rebalancing: China kept spending in 2012, missing shift toward consumer-driven growth», *Wall Street Journal* en línea, 23 de mayo. Disponible en <http://online.wsj.com/news/articles/SB10001424127887323336104578498902464473978> [22 de septiembre de 2014].
- Ostry, J.D.; Berg, A., y Tsangarides, C.G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, Discussion Note SDN/14/02 (Washington, DC, FMI).
- Oyvatt, C. 2011. «Globalization, wage shares and income distribution in Turkey», *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, vol. 4, núm. 1, págs. 123-138.
- Palley, T.I., y Horn, G.A. (directores). 2013. *Restoring shared prosperity: A policy agenda from leading Keynesian economists* (CreateSpace Independent Publishing).
- Perotti, R. 1996. «Growth, income distribution, and democracy: What the data say», *Journal of Economic Growth*, vol. 1, núm. 2, págs. 149-187.
- Piketty, T. 2013. *Le Capital au XXIe siècle* (París, Seuil).
- Rajan, R. 2010. *Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Rand, J., y Torm, N. 2012. «The benefits of formalization: Evidence from Vietnamese manufacturing SMEs», *World Development*, vol. 40, núm. 5, mayo, págs. 983-998.
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M., y Ranjbar, S. 2013. «Cumplimiento y cobertura del salario mínimo en países en desarrollo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 132, núm. 3-4 (diciembre), número monográfico titulado *Empleo informal en la economía mundial. Subsistencia, infracción y elusión*, págs. 425-457 (Ginebra, OIT).
- Rao, S.; Sharpe, A., y Smith, J. 2005. «An analysis of the labour productivity growth slowdown in Canada since 2000», *International Productivity Monitor*, núm. 10 (primavera), págs. 3-23.
- Ravallion, M. 2010. «The developing world's bulging (but vulnerable) middle class», *World Development*, vol. 38, núm. 4, págs. 445-454.
- Rodrik, D. 1999. «Where did all the growth go? External shocks, social conflict, and growth collapses», *Journal of Economic Growth*, vol. 4, núm. 4, págs. 385-412.
- Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, documento de trabajo del Programa InFocus sobre la Promoción de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, DECLARATION/WP/19/2003 (Ginebra, OIT).
- ; Grimshaw, D., y Figueiredo, H. 2005. «How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy», *Industrial Relations Journal*, vol. 36, núm. 3, págs. 184-213.

- Salverda, W.; Nolan, B., y Smeeding, T. (directores). 2009a. *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press).
- . 2009b. «Introduction», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 3-23.
- Särndal, C.-E., y Deville, J.-C. 1992. «Calibration estimators in survey sampling?», *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, núm. 418, págs. 376-382.
- Sharpe, A.; Arsenault, J.-F., y Harrison, P. 2008. *The relationship between labour productivity and real wage growth in Canada and OECD countries*, Research Report 2008-8 (Ottawa, Centre for the Study of Living Standards).
- Sobeck, K. De próxima aparición. *Trends in wages and productivity in developed economies*, Conditions of Work and Employment Series (Ginebra, OIT).
- Solé, C., y Parella, S. 2003. «El mercado laboral y la discriminación racial en España», *Revista de Estudios Étnicos y Migratorios*, vol. 29, núm. 1, págs. 121-140.
- Solon, G.; Barsky, R.B., y Parker, J.A. 1994. «Measuring the cyclicity of real wages: How important is composition bias?», *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, núm. 1, febrero, págs. 1-25.
- Sommer, M. 2009. *Why are Japanese wages so sluggish?*, Working Paper WP/09/97 (Washington, DC, FMI).
- Statistics Canada. 2014. Table 281-0063 – Employment and average weekly earnings including overtime (SEPH), seasonally adjusted, for all employees by industries classified using the North American Industry Classification System (NAICS), annual (persons unless otherwise noted) [29 de octubre de 2014].
- Sturn, S., y Van Treeck, T. 2013. «The role of income inequality as a cause of the Great Recession and global imbalances», en M. Lavoie y E. Stockhammer (directores), págs. 125-152.
- Tansel, A., y Bircan, F. 2010. «Wage inequality and returns to education in Turkey: A quantile regression analysis», Discussion Paper 5417 (Bonn, IZA).
- , y Kan, E.O. 2012. «The Formal/Informal Employment Earnings Gap: Evidence from Turkey», Discussion Paper 6556 (Bonn, IZA).
- 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’», documento mimeografiado (Instituto de Estadística, Universidad de Neuchâtel).
- Trentmann, F. 2004. «Beyond consumerism: New historical perspectives on consumption», *Journal of Contemporary History*, vol. 39, núm. 3, págs. 373-401.
- UNdata. 2014. Datos de las cuentas nacionales. Disponible en <http://data.un.org/> [8 de agosto de 2014].

- USCEA (Consejo de Asesores Económicos de los Estados Unidos). 2014. *The economic report of the President together with the annual report of the Council of Economic Advisers, 2014* (Washington, DC, Oficina de Publicaciones del Gobierno de los Estados Unidos).
- Van Biesebroeck, J. De próxima aparición. *How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature*, Conditions of Work and Employment Series (Ginebra, OIT).
- Verma, V., y Betti, G. 2010. «Data accuracy in EU-SILC», en A.B. Atkinson y E. Marlier (directores): *Income and living conditions in Europe* (Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea), págs. 57-77.
- Visser, J., y Checchi, D. 2009. «Inequality and the labor market: Unions», en W. Salverda, B. Nolan y T. Smeeding (directores), págs. 230-257.
- Wittenberg, M. 2014. *Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994*, Conditions of Work and Employment Series 45 (Ginebra, OIT).
- Wolf, M. 2014a. *The shifts and the shocks: What we've learned – and have still to learn – from the financial crisis* (Londres, Penguin).
- . 2014b. «Reform alone is no solution for the Eurozone», *Financial Times*, 21 de octubre.
- Yellen, J.L. 2014. «Labor market dynamics and monetary policy», alocución ante el Simposio Económico del Banco de la Reserva Federal de Kansas, Jackson Hole, Wyoming, 22 de agosto. Disponible en <http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20140822a.htm> [22 de septiembre de 2014].

Esta cuarta edición del *Informe Mundial sobre Salarios* se suma a una serie de informes sobre temas salariales de reconocido prestigio en todo el mundo. El informe proporciona un análisis claro y conciso de las tendencias de los salarios y de la importancia salarial en la renta nacional. El tema central del análisis, la desigualdad, es sumamente oportuno puesto que es una de las cuestiones políticas más candentes en la actualidad. Con este informe la OIT orienta el proceso de concepción de las políticas hacia una estructura salarial más justa para quienes trabajan, tanto en los países ricos como en los pobres.

**Damian Grimshaw, Escuela de Comercio de la Universidad de Manchester**

El *Informe Mundial sobre Salarios* analiza la evolución de los salarios reales en el mundo y proporciona un panorama singular de las tendencias salariales y del poder adquisitivo relativo en el mundo y por región.

En esta edición de 2014/2015 se examina la relación entre los salarios y la desigualdad a nivel de los hogares. Se demuestra que en la mayoría de los países los salarios constituyen la mayor fuente de ingresos de las familias con al menos un miembro en edad de trabajar, y se señalan las variaciones de los salarios y del empleo remunerado como principales factores determinantes de las tendencias recientes de la desigualdad. El informe también examina las disparidades salariales entre determinados grupos: entre mujeres y hombres, migrantes y nacionales, y trabajadores de la economía informal y de la economía formal.

La desigualdad puede tratarse mediante políticas que incidan directa o indirectamente en la distribución salarial, y también mediante la distribución fiscal. Sin embargo, la creciente desigualdad en el mercado laboral impone una carga mayor a las iniciativas para reducir la desigualdad a través de los impuestos y las transferencias. Así pues, el informe pone de manifiesto la necesidad de combinar medidas de política que contemplen el salario mínimo, la potenciación de la negociación colectiva, intervenciones para eliminar las disparidades salariales, la promoción del empleo remunerado y la redistribución mediante impuestos y transferencias.



ISBN 978-92-2-328664-4

