



EMBARGO
No publicar ni distribuir antes
de las 16h00 GMT
el miércoles 15 de diciembre 2010



Organización
Internacional
del Trabajo

Informe mundial sobre salarios 2010/2011

Políticas salariales en tiempos de crisis

Informe mundial sobre salarios

Informe mundial sobre salarios 2010/2011

Políticas salariales en tiempos de crisis

Informe mundial sobre salarios 2010/2011

Políticas salariales en tiempos de crisis

**Organización Internacional del Trabajo
Santiago de Chile**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2010
Primera edición 2010

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 la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a pubdroit@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados con derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias expedidas para este fin. Visite www.ifrro.org, donde podrá encontrar la organización con derechos de reproducción de su país.

OIT

Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis

Santiago de Chile, Organización Internacional del Trabajo, 2010

política salarial / salario / diferencia del salario / salario bajo / recesión económica / países desarrollados / países en desarrollo

1 v.

13.07

ISBN 978-92-2-323621-2 (impreso)

ISBN 978-92-2-323622-9 (pdf)

ISBN 978-92-2-024146-2 (CD-ROM)

También disponible en chino: ISBN 978-92-2-523621-0; francés: ISBN 978-92-2-223621-3;
inglés: ISBN 978-92-2-123621-4; portugués: ISBN 978-92-2-823621-7; ruso: ISBN 978-92-2-423621-1

Datos de catalogación 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 de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Vea nuestro sitio en la red: www.ilo.org/publns

Impreso en Chile por Andros Impresores

Prefacio

La crisis económica mundial ha tenido devastadoras consecuencias sobre los mercados laborales. El desempleo se ha incrementado a 210 millones de personas, el nivel más alto jamás registrado, y muchos millones más se han simplemente retirado de la fuerza laboral ya que se encuentran demasiado desalentadas para continuar buscando trabajo. Los salarios netos también se han visto afectados.

El presente segundo *Informe mundial sobre salarios* pone de manifiesto el efecto de la crisis sobre los salarios en todo el mundo. En particular, muestra que el crecimiento mundial en salarios promedio reales se redujo a la mitad en 2008 y 2009 en comparación a años anteriores. Esto destaca cómo, mientras la crisis resultó dramática para quienes perdieron sus empleos, los salarios netos más bajos de lo esperado han seriamente perjudicado el poder adquisitivo y el bienestar de quienes lograron conservar sus empleos.

En el futuro se requiere con urgencia una estrategia de crecimiento basada en el empleo y el ingreso para nuevamente encaminar la economía mundial, reparar los desequilibrios pasados y asentar el crecimiento económico sobre cimientos más sólidos. Este ha sido también el mensaje de otros informes de la OIT, tales como el informe presentado al G20 en septiembre de 2009, el informe anual del Instituto Internacional de Estudios Laborales, *Informe sobre el trabajo en el mundo*, o el mensaje ante la Conferencia Conjunta OIT-FMI en Oslo, en septiembre de 2010.

Entre los desafíos más apremiantes a ser abordados figura el aumento de la desigualdad salarial, una creciente desconexión entre salarios y productividad, y los aproximadamente 330 millones de empleados que se encuentran actualmente recibiendo bajos salarios en su país.

Este estudio ofrece algunas ilustraciones prácticas acerca de cómo la negociación colectiva, los salarios mínimos y las políticas sobre ingresos pueden ayudar a abordar el desafío de equidad que hoy enfrentan los encargados de elaborar políticas. Esperamos que estas ilustraciones puedan servir a los responsables de políticas e interlocutores sociales para avanzar en sus objetivos para el trabajo decente y contribuyan a llevar a la práctica la internacionalmente acordada Declaración de la OIT sobre justicia social para una globalización equitativa y el Pacto Mundial para el Empleo, y a los que han recibido apoyo decidido por parte de gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las regiones del mundo.

Manuela Tomei
Directora
Programa sobre las Condiciones de Trabajo y Empleo

Índice

Prefacio	v
Agradecimientos	xi
Introducción	xiii

Parte I Principales tendencias en salarios

1 Crecimiento promedio de los salarios	1
1.1 Estimaciones mundiales	1
1.2 Estimaciones regionales	7
1.3 Salarios promedio y productividad	19
2 Participación de los salarios	22
2.1 Tendencias recientes en la participación de los salarios a nivel nacional.	23
2.2 Tendencias a nivel sectorial	28
3 Desigualdad salarial y bajos salarios	33
3.1 Tendencias recientes: Incidencia creciente de bajos salarios	36
3.2 Características de los trabajadores con bajos salarios	41

Parte II Políticas salariales en tiempos de crisis

4 El papel de las políticas salariales	49
4.1 Justicia y equidad social	49
4.2 Los efectos macroeconómicos de los salarios	50
4.3 Imperfecciones del mercado	52
4.4 Trabajadores vulnerables: Empleos de bajos salarios	55
5 Políticas salariales	58
5.1 Negociación colectiva	59
<i>Negociación colectiva y salarios promedio</i>	59
<i>Negociación colectiva y bajos salarios</i>	60
<i>El desafío de los sistemas inclusivos</i>	63

5.2 Salarios mínimos	65
<i>Tendencias recientes</i>	67
<i>¿Pueden los salarios mínimos reducir los bajos salarios?</i>	71
5.3 De salarios mínimos a ingresos mínimos en hogares de bajos ingresos	78
<i>Políticas para debilitar el vínculo entre bajos salarios y pobreza</i>	78
<i>¿Qué políticas? Alcance y potencialidades</i>	79

Parte III Resumen y conclusiones

6 Principales hallazgos e implicaciones de las políticas	83
7 Temas emergentes y el camino hacia adelante	85

Apéndices

Apéndice técnico I: Tendencias mundiales en salarios: Temas metodológicos	87
Apéndice técnico II: Definición y medición de la participación de los salarios y el análisis de los cambios en la participación (<i>shift-share analysis</i>)	99
Apéndice estadístico	115

Bibliografía

Antecedentes	105
Referencias	105

Cuadros

1. Crecimiento acumulado de salarios, por región desde 1999 (1999 = 100)	16
2. Participación de los salarios en países de la OCDE para la economía real	24
3. Lista seleccionada de estudios sobre bajos salarios y sus metodologías	40
4. Diferentes razones por las que las mujeres son más vulnerables a los bajos salarios: Argumentos e implicaciones en base a la bibliografía	54
5. Salarios mínimos durante la crisis	69
6. Salarios mínimos e inflación en países seleccionados de América Latina (en porcentajes)	70
7. Avances recientes en políticas de salario mínimo en países seleccionados	71
8. Tasas de pobreza por salario y empleo en China, 2002-2007 (en porcentajes)	79
9. Programas de beneficios en empleo en países industrializados seleccionados	81
10. Ejemplos de políticas de transferencias en efectivo en países seleccionados	82
B1. Fuentes de datos sobre ingresos relativos al empleo en África	17
B2. Variables que aumentan el riesgo de bajos salarios en países en desarrollo seleccionados	47
B3. Porcentaje de trabajadores domésticos del total de empleados, por sexo	66

Gráficos

1. Recesión mundial y recuperación, 1995-2010 (cambios en PIB año a año, a precios constantes, en porcentajes)	2
2. Crecimiento mundial de los salarios, 2006-2009 (cambios año a año, en términos reales, en porcentajes)	4
3. Aumento salarial en el G20, 2006-2009 (cambios año a año, en términos reales, en porcentajes)	5
4. Salarios nominales e inflación en cuatro países seleccionados, 2006-2009 (en porcentajes)	6
5. Crecimiento regional de los salarios, 2000-2009 (en porcentajes anuales)	8
6. Índice de ingresos semanales promedio, nominales y reales, en Estados Unidos (total de empleados no agrícolas), marzo 2006 a marzo 2010 (marzo del 2006 = 100)	11
7. Crecimiento de los salarios en países avanzados seleccionados, 2007-2009 (en porcentajes)	12
8. Horas semanales trabajadas, o pagadas, en países avanzados seleccionados, 2007-2009 (cambios en horas semanales)	13
9. Crecimiento de los salarios en países seleccionados de Europa Central, Europa del Este y Asia Central, 2007-2009 (en porcentajes)	13
10. Crecimiento salarial en países seleccionados de Asia, 2007-2009 (en porcentajes)	15
11. Crecimiento salarial en países seleccionados de América Latina y el Caribe, 2007-2009 (en porcentajes)	15
12. Crecimiento salarial en territorios y países seleccionados de África y Oriente Medio, 2007-2009 (en porcentajes)	16
13. Crecimiento regional del PIB, empleo y productividad laboral, 2000-2009 (en porcentajes)	20
14. Salarios y productividad durante la crisis, 2008-2009 (en porcentajes)	22
15. Explicación de cambios en la participación de los salarios: Análisis de los cambios en la participación (<i>shift-share</i>) (en puntos porcentuales)	29
16. Cambios en la participación de los salarios en el sector manufacturero (en puntos porcentuales)	30
17. Cambios en la participación de los salarios en el sector de construcción (en puntos porcentuales)	31
18. Cambios en la participación de los salarios en la intermediación financiera, bienes raíces, arriendos y otras actividades comerciales (en puntos porcentuales)	32
19. Cambios en la desigualdad de los salarios en países seleccionados, 1995-2000 y 2007-2009	34
20. Cambios en empleos de bajos salarios en países seleccionados, 1995-2000 y 2007-2009 (en puntos porcentuales)	37
21. Empleo de bajos salarios: Una comparación mundial, último año disponible (en porcentajes)	38
22. Productividad por trabajador y empleo de bajos salarios en 34 países, último año disponible	39
23. Incidencia del empleo de bajos salarios según las principales características demográficas, países seleccionados, diversos años (en porcentajes)	42

24. Participación femenina en el empleo de bajos salarios en países seleccionados, último año (porcentaje del total de empleo de bajos salarios)	45
25. Comparación de la incidencia de bajos salarios y la brecha salarial promedio entre sexos, 17 países de la OCDE, 2007 (en porcentajes)	46
26. Tasas de transición pronosticadas desde empleos de bajos salarios a empleos mejor pagados y no empleo en países seleccionados (en porcentajes)	56
27. Incidencia del empleo de bajos salarios y la movilidad en países europeos	57
28. Políticas salariales sólidas hacen una diferencia: Una ilustración.	59
29. Incidencia promedio de los bajos salarios según la densidad de sindicatos en 33 países, 2009 o el último año (en porcentajes)	62
30. Afiliación a sindicatos por nivel de salarios en cuatro países seleccionados (como porcentaje de trabajadores)	64
31. Salarios mínimos e incidencia de bajos salarios en países seleccionados	74
32. Comparación entre países: Salarios mínimos y la incidencia de empleos con bajos salarios en 27 países.	75

Recuadros

1. Salarios en los sectores público y privado	10
2. Crecimiento salarial en África	17
3. Determinantes de la participación de los salarios en el ingreso total	27
4. Determinantes de la incidencia de bajos salarios: Resultados estadísticos de un modelo logit en países seleccionados	47
5. Efectos perversos de los salarios en declinación	51
6. Alemania: Negociación sobre el trabajo a tiempo reducido	61
7. Negociación colectiva para los trabajadores domésticos: ¿Es posible?	66
8. Reintroducción de los consejos de salarios en Uruguay	67
9. ¿Los salarios mínimos perjudican el empleo?	72
10. Debate sobre el salario mínimo en India	76

Cuadros del Apéndice técnico I

A1. Grupos regionales	88
A2. Cobertura de la base de datos Global Wage Database (en porcentajes)	89
A3. Cobertura de la base de datos Global Wage Database, 2006-2009 (en porcentajes)	98

Gráfico del Apéndice técnico II

A4. Alemania: Ajustes en la participación de los salarios, 1980-2009 (proporción)	103
---	-----

Cuadros del Apéndice estadístico

AE1. Salarios promedio	118
AE2. Salarios mínimos	122
AE3. Desigualdad	126

Agradecimientos

Principales colaboradores

El presente informe fue elaborado por el Programa sobre las Condiciones de Trabajo y de Empleo (TRAVAIL) del Sector de Protección Social de la OIT, junto con las oficinas regionales de la OIT y el Departamento de Estadística. El informe es el resultado del trabajo en equipo de Patrick Belser, Rebecca Freeman, Sangheon Lee, Malte Luebker, Andrés Marinakis, Aude Mellet, Jean-Michel Pasteels, Kristen Sobeck, Manuela Tomei y Daniel Vaughan-Whitehead. Patrick Belser fue el director de la publicación. Charlotte Beauchamp coordinó la edición. Christian Olsen diseñó la portada. La traducción al español fue realizada por Gloria Morrison y la preparación para su publicación en español estuvo a cargo de María de la Luz Celedón.

Contribuciones específicas

Metodología para la estimación del crecimiento mundial de los salarios: Farhad Mehran (consultor de la OIT) proporcionó orientación sobre la metodología para estimar las tendencias mundiales de los salarios, sometida al estudio de pares por el profesor Yves Tillé (Université of Neuchâtel), profesor Yujin Jeong (HEC Montreal), profesor Joseph L. Gastwirth (George Washington University) y el Dr. Joyup Ahn (Korea Labor Institute). Sus contribuciones fueron apoyadas generosamente por el proyecto OIT/CE Monitoreo y Evaluación de los Progresos del Trabajo Decente (MAP) como parte del desarrollo de bases de datos sobre trabajo decente. Malte Luebker (OIT, TRAVAIL) formuló la metodología final en colaboración con Rafael Díez de Medina y Mónica Castillo (ambos de la OIT, Departamento de Estadística). Kristen Sobeck (OIT, TRAVAIL) compiló la base de datos mundial sobre salarios (Global Wage Database).

Bajos salarios: Las siguientes personas proporcionaron documentos con antecedentes específicos de países sobre el tema de los bajos salarios: A. Damayanti (Indonesia), Q. Deng y S. Li (China urbana), A. Fontes y V. Pero (Brasil), Damien Grimshaw (bibliografía), B.H. Lee y D. Hwang (República de Corea), M. Oosthuizen y S. Goga (Sudáfrica), T. Peralta y E. Guirao (Filipinas) y Mario D. Velásquez Pinto (Chile). Este proyecto de investigación fue coordinado por Sangheon Lee (OIT, TRAVAIL) y generosamente apoyado por el Gobierno de la República de Corea.

Análisis de la participación de los salarios: Rebecca Freeman y Jean-Michel Pasteels (OIT, Departamento de Estadística) calcularon y analizaron los cambios en la participación de los salarios por sectores en los países de la OCDE y Estonia. Damos las gracias a la OCDE por su colaboración y por habernos concedido el acceso a su Base

de Datos para Análisis Estructural (STAN) y bases de datos de Cuentas Nacionales. Mónica Castillo (OIT, Departamento de Estadística) estuvo a cargo de la supervisión general de este proyecto.

Un agradecimiento especial

En diferentes etapas de la elaboración del informe recibimos comentarios útiles y aportes de un gran número de personas, entre ellas: Scott Barklamb, Janine Berg, Carlos Carrión-Crespo, Assane Diop, Chris Donnges, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Claire Harasty, Nelien Haspels, Susan Hayter, Jane Hodges, Frank Hoffer, Phu Huynh, Steven Kapsos, Chang-Hee Lee, Susan Maybud, Bill Salter, Theodoor Sparreboom, Gyorgy Sziraczki, Raymond Torres y Jacobo Velasco. Nuestro especial agradecimiento a todo el equipo de la OIT/SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral) de Panamá, en particular, Bolívar Pino, por proporcionar datos sobre los salarios en América Latina y el Caribe, y al profesor Marc Lavoie por su recuadro sobre “Efectos perversos de los salarios en declinación”. Por último, queremos agradecer a los seis evaluadores externos que nos ayudaron a mejorar en gran medida el informe, así como a nuestros numerosos contactos en las oficinas nacionales de estadística y en los ministerios de trabajo en todo el mundo que nos proporcionaron datos sobre los salarios.

Introducción

El *Informe mundial sobre salarios 2008/09*¹ analizó los salarios del período económico, en general favorable, que va de 1995 a 2007, mientras que el presente informe analiza los salarios en un contexto muy diferente. Los años 2008 y 2009 se caracterizaron por el revés económico más profundo desde la década de 1930. A raíz de una burbuja inmobiliaria y una crisis financiera, los Estados Unidos entraron en recesión en diciembre de 2007, después de una expansión económica de 73 meses iniciada en noviembre de 2001.² A partir de ese momento, la recesión se extendió rápidamente desde su epicentro al resto del mundo, con una reducción del PIB mundial en 2009 por primera vez desde la Segunda Guerra Mundial.³ Los esfuerzos sin precedentes realizados en política mundial contribuyeron a una recuperación mayor de la esperada en 2010, pero la perspectiva continúa siendo incierta.⁴

La crisis tuvo un efecto adverso serio sobre los mercados laborales. Dramáticamente, la tasa mundial de desempleo aumentó de un 5,7 por ciento de la fuerza laboral en 2007 a un 6,4 por ciento en 2009.⁵ Esto representa un aumento de casi 29 millones de personas, de una cifra estimada de 177,8 millones de desempleados en 2007 hasta 206,7 millones en 2009. Si bien el desempleo aumentó principalmente en las economías avanzadas, el impacto de la crisis en países en vías de desarrollo, de ingresos bajos y medianos (por lo general con sistemas de protección social más frágiles) se puede ver en un deterioro de la calidad del empleo y en una transición hacia formas de empleo más vulnerables.⁶ La evidencia proveniente de los países avanzados indica también que la crisis afectó el nivel de los salarios, el número de horas trabajadas y otras dimensiones de lo que OIT denomina “trabajo decente”. Sin embargo, hasta la fecha hay poca evidencia sistemática sobre los efectos de la crisis en estos indicadores de las condiciones de trabajo y empleo.

¿Cuál ha sido el efecto total de la crisis sobre los salarios promedio en diferentes partes del mundo? ¿En qué medida se ha desacelerado el crecimiento salarial dentro del contexto de caída en productividad laboral? Además, ¿cómo alteró la crisis la distribución del ingreso nacional entre trabajo y capital? Estas son algunas de las preguntas clave que intenta abordar la parte I de nuestro informe. Basándonos en datos

¹ OIT (2008a).

² Ver NBER (2008).

³ Ver FMI (2010a).

⁴ Al ingresar este informe a imprenta en noviembre del 2010, los riesgos negativos continuaban siendo elevados de acuerdo al FMI (FMI, 2010c).

⁵ Ver OIT (2010a).

⁶ Ver Khanna *et al.* (2010).

disponibles del mayor número posible de países, proporcionamos una visión general de las tendencias globales en salarios durante la crisis. Sin embargo, es aún demasiado pronto para presentar una imagen definitiva: muchas de las oficinas nacionales de estadística están aún procesando y analizando los datos más recientes, en particular sobre la estructura de los salarios.

Las tendencias de los salarios durante la crisis se deben considerar en un contexto de moderación salarial y de desigualdad salarial generalizada y creciente en los años anteriores a la crisis. En el contexto actual, una preocupación particular es que la crisis económica pueda resultar en un mayor número de trabajadores con salarios bajos, sea a corto o mediano plazo. El presente informe facilita datos sobre la proporción de trabajadores con bajos salarios, definidos como salarios por debajo de dos tercios de la mediana salarial. Los bajos salarios son una preocupación debido a que aumentan el riesgo de pobreza, aunque no todos los trabajadores con salarios bajos son pobres. Un número desproporcionado de trabajadores de bajos salarios son mujeres y son además más propensos a ser parte de grupos desfavorecidos. Y mientras que un empleo de bajo salario puede representar un primer peldaño hacia un empleo mejor remunerado, especialmente para los trabajadores jóvenes, también se puede convertir en una trampa de la que resulta difícil liberarse debido a la falta de oportunidades para el desarrollo de competencias y otros factores. Al surgir una situación en la que una gran proporción de personas se siente rezagada, con pocas perspectivas de alcanzar a los que tienen una mejor remuneración, el riesgo de tensiones políticas y sociales se ve incrementado.

La parte II del presente informe examina las políticas salariales en tiempos de crisis. Las tendencias al deterioro en la evolución de los salarios siempre fueron tema de inquietud para los encargados de formular políticas que se preocupan por la justicia social y que desean avanzar en sus objetivos nacionales para el trabajo decente. Además, la crisis pareciera haber vuelto a poner atención en las visiones keynesianas sobre el rol de los salarios en el sostenimiento del consumo interno y la demanda agregada por bienes y servicios. Nuestro informe sugiere que instrumentos tales como las políticas de salario mínimo y la negociación colectiva pueden contribuir a reducir el número de trabajadores con salarios bajos, al mismo tiempo que corrigen algunos desequilibrios mediante el fortalecimiento de la demanda agregada en países excesivamente dependientes de las exportaciones o, alternativamente, del endeudamiento de los hogares para financiar el consumo. La parte III del informe concluye con un resumen destacando algunos temas fundamentales para mejorar las políticas salariales.

1 Crecimiento promedio de los salarios

Desde la publicación del primer *Informe mundial sobre salarios en 2008*, el contexto económico ha cambiado dramáticamente. El gráfico 1 muestra que, luego de algunos años caracterizados por un fuerte crecimiento entre 2003 y mediados de 2007, la economía mundial se desaceleró en 2008 y se contrajo en –0,6 por ciento en 2009,⁷ principalmente como resultado del colapso del comercio internacional y la inversión extranjera que siguió a la crisis financiera.⁸ Sin embargo, mientras que el crecimiento en las economías avanzadas –y en el mundo en general– se tornó negativo en 2009, este no ha sido el caso en las economías emergentes y en desarrollo, donde el crecimiento simplemente se desaceleró.⁹ También hubo diferencias considerables entre países dentro de una misma región. La intervención dinámica de políticas contribuyó a una recuperación más acentuada de lo esperado en 2010, con un aumento anticipado del 4,8 por ciento en el producto económico mundial.¹⁰ En las economías emergentes y en desarrollo se anticipó un aumento desde 2,5 por ciento de crecimiento en 2009 a 7,1 por ciento en 2010, en contraste a una recuperación en las economías avanzadas desde –3,2 por ciento en 2009 a 2,7 por ciento en 2010. Sin embargo, la recuperación continúa siendo frágil, con considerables riesgos negativos para el futuro crecimiento económico mundial.

1.1 Estimaciones mundiales

¿En qué medida afectaron estas tendencias económicas el desarrollo de los salarios en la economía global? Para dar respuesta a esta pregunta se recopilaron y procesaron datos sobre salarios de un número amplio y diverso de países en todo el mundo.¹¹ El principal objetivo fue capturar las tendencias de los salarios mensuales promedio de la totalidad de empleados. “Salario”, según la definición de la OIT, se refiere a “la remuneración o ganancia pagadera en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal,

⁷ De acuerdo a datos del FMI (FMI, 2010c).

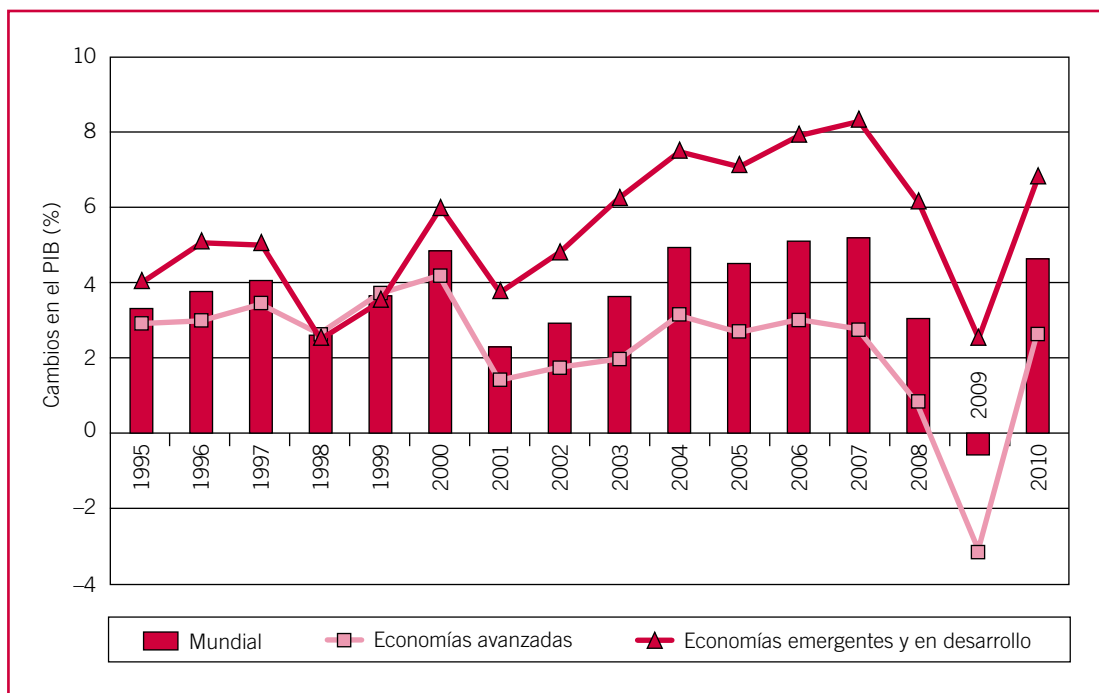
⁸ Según estadísticas de comercio a corto plazo de la Organización Mundial del Comercio (OMC), las exportaciones mundiales se redujeron en 38 por ciento (en términos nominales), de US\$ 431.500 millones en el primer trimestre del 2008 hasta US\$ 268.500 millones en su nivel más bajo, durante el primer trimestre de 2009.

⁹ Esto se destaca también en Majid (2009).

¹⁰ Ver FMI (2010a).

¹¹ *Global Wage Database* disponible en www.ilo.org/travail

Gráfico 1 Recesión mundial y recuperación, 1995-2010
(cambios en PIB año a año, a precios constantes, en porcentajes)



Fuente: FMI, *World Economic Outlook*, base de datos.

entre un empleador y un trabajador”.¹² Por lo tanto, el concepto de salario excluye los ingresos de trabajadores independientes y sólo se aplica a los asalariados. Los trabajadores asalariados representan alrededor del 86 por ciento de la población ocupada en las economías avanzadas, pero esta proporción cae hasta cerca del 35 por ciento en Asia y menos del 30 por ciento en África.¹³ Mientras que en los países avanzados la proporción de hombres y mujeres en empleo asalariado es aproximadamente igual, la proporción de mujeres empleadas en el Sur de Asia y África subsahariana es considerablemente menor que la de hombres.

En total se encontró información sobre los salarios de 115 de los 177 países y territorios en nuestra base de datos, o el 65 por ciento del total.¹⁴ Sin embargo, ya que se poseen datos de todas las principales economías, la información sobre salarios abarca el 94 por ciento de los asalariados del mundo y aproximadamente el 98,5 por ciento de la masa salarial global. Como era de esperar, existen grandes variaciones en cuanto a la disponibilidad de datos entre regiones. La base de datos abarca en su totalidad a los países desarrollados, Europa Central y del Este, y Europa del Este y Asia Central.

¹² Ver Convenio N° 95 de la OIT, Artículo 1.

¹³ De acuerdo a la base de datos Indicadores Clave del Mercado Laboral (ICML), OIT, actualizada en enero de 2010. Para el agrupamiento por región, ver el Apéndice 1.

¹⁴ Esta base de datos coincide con los países incluidos en la base de datos ICML de la OIT. Para obtener detalles, ver el Apéndice 1.

No obstante, sólo abarca el 29 por ciento de todos los países africanos, a pesar de que representan el 57 por ciento del empleo asalariado total en la región y aproximadamente el 76 por ciento de la masa salarial. Esto pone de relieve el hecho de que, si bien existe disponibilidad de una gran cantidad de datos, persisten grandes brechas en términos de estadísticas sobre salarios en muchos países en desarrollo. Mientras los países más avanzados realizan estudios sobre planillas de personal y encuestas específicas sobre la estructura de los ingresos, otros países reúnen datos sobre salarios mediante estudios de la fuerza laboral realizados a intervalos irregulares e impredecibles. Una cantidad de países de bajos ingresos, particularmente en África, no recopilan datos sobre salarios en absoluto.

En base a un conjunto de datos más amplio que en el pasado, este informe entrega una estimación global con una tasa de crecimiento promedio ponderado de los salarios mensuales. Para evitar sesgos en las estimaciones mundiales y regionales, el informe utiliza una metodología para ajustar el sesgo de respuesta, la cual surge cuando los países que no responden presentan características distintas a las de los países que sí respondieron. Esta metodología estándar se explica en detalle en el Apéndice técnico I. Así se asegura la representación de todas las regiones en la tendencia de los salarios mundiales en proporción a su tamaño, y que tal tendencia no se distorsione mediante diferencias en la disponibilidad de datos entre regiones.

Los resultados se muestran en el gráfico 2. Mundialmente, se observa que el salario mensual real aumentó 2,8 por ciento en 2007, 1,5 por ciento en 2008 y 1,6 por ciento en 2009. Estas cifras están muy influenciadas por las estadísticas oficiales de salarios en China. Las cifras oficiales de China para el crecimiento salarial (incluyendo deflación según el índice de precios al consumidor (IPC) del FMI) son 13,1 por ciento en 2007, 11,7 por ciento en 2008 y 12,8 por ciento en 2009. Cabe señalar, sin embargo, que las estadísticas oficiales para el crecimiento de salarios publicados en el Anuario de Estadísticas de China sólo se refieren a “unidades urbanas”, lo cual en la práctica abarca mayoritariamente empresas de propiedad estatal, unidades de propiedad colectiva y otros tipos de empresas vinculadas al Estado. Un estudio piloto inicial de todas las empresas realizado por la Oficina Nacional de Estadísticas de China, muestra que el salario anual en el sector privado aumentó sólo 6,6 por ciento en 2009,¹⁵ lo cual podría explicar la discrepancia entre la percepción general de la situación y las cifras oficiales, y sugiere que nuestra estimación mundial podría ser una sobrestimación. Al excluir a China del análisis, resultan tasas mucho más bajas del crecimiento mundial en salarios, a razón de 2,2 por ciento en 2007, 0,8 por ciento en 2008 y 0,7 por ciento en 2009 (ver Gráfico 2).¹⁶

¹⁵ “Disparidad diferente”, *China Daily*, 24-25 de julio del 2010. La misma fuente destaca que los salarios anuales promedio del sector privado en 2009 fueron también más bajos que en las “unidades urbanas” (18.199 yuan *versus* 32.736 yuan).

¹⁶ A efectos de comparar con nuestras publicaciones anteriores, el informe incluye además una estimación de la tendencia salarial mundial basada en la mediana de las tendencias de los salarios nacionales para los países incluidos en nuestra muestra. El uso de la mediana en lugar del promedio ponderado permite limitar la influencia de valores extremos, tales como errores en datos nacionales subyacentes o tasas de crecimiento salarial extremadamente altas o extremadamente bajas en ciertos países. El valor de la mediana se debe interpretar como el valor del aumento salarial que separa a los países en dos grupos: una mitad de los países con un mayor crecimiento de los salarios y la otra mitad de los países con un menor crecimiento de los salarios. Es posible observar que el 50 por ciento de los países

Gráfico 2 Crecimiento mundial de los salarios, 2006-2009
(cambios año a año, en términos reales, en porcentajes)



Nota: El crecimiento salarial mundial se calcula como promedio ponderado de crecimiento real o estimado año a año en salarios mensuales promedio reales de 115 países y territorios, lo cual abarca el 94 por ciento de todos los empleados del mundo (ver descripción de la metodología en el Apéndice técnico I).

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

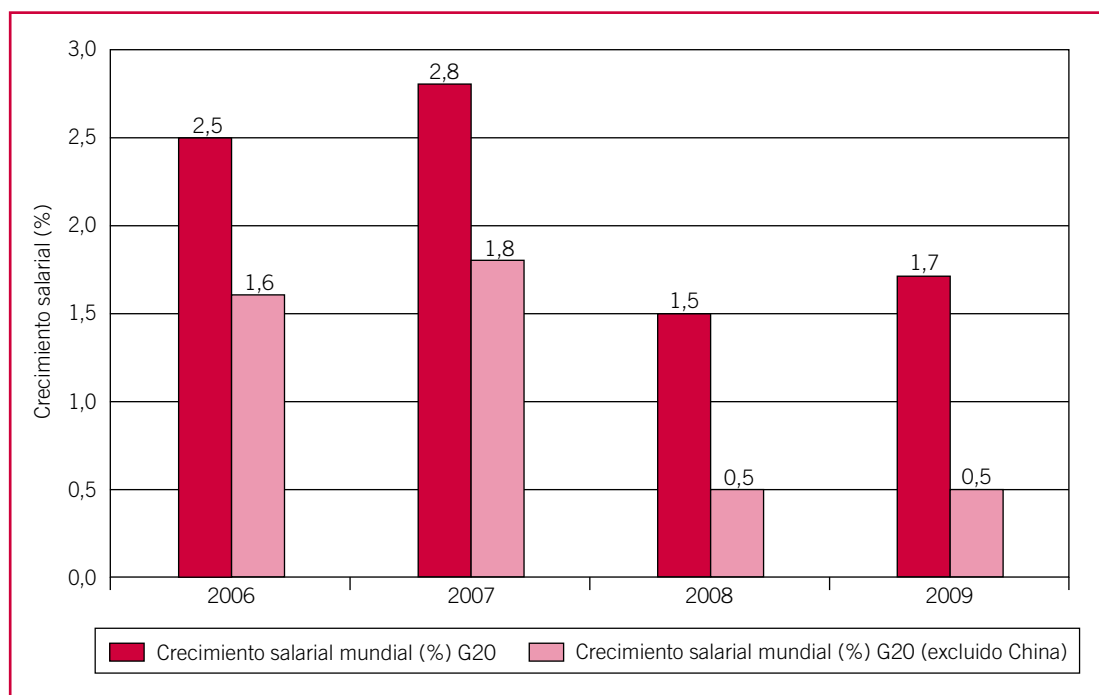
Al restringir la muestra a los países del G20, los cuales representan alrededor del 70 por ciento de los asalariados del mundo, se observan resultados muy similares (ver gráfico 3). Incluyendo a China en el análisis, se estima que los salarios promedio aumentaron 2,8 por ciento en 2007, 1,5 por ciento en 2008 y 1,7 por ciento en 2009 en los países del G20. Excluyendo a China de la agrupación, se observa un crecimiento real de los salarios del 1,8 por ciento en 2007, 0,5 por ciento en 2008 y 0,5 por ciento en 2009 en los demás países.

Al interpretar estas tendencias en los salarios promedio, es importante señalar que los salarios mensuales promedio se pueden alterar como resultado de cambios en los salarios por hora o en el número de horas trabajadas, o ambas cosas. Además, se debe tener en cuenta que el uso de datos totales sobre salarios (en comparación con el seguimiento de un grupo de individuos) da lugar a lo que se conoce como “efecto composición”. Este efecto es reconocido por las oficinas nacionales de estadística en todo el mundo. Así, por ejemplo, la Oficina Australiana de Estadísticas (ABS-*Australian Bureau of Statistics*) explica en su publicación sobre ingresos semanales promedio¹⁷

y territorios en nuestra muestra experimentó un crecimiento anual inferior al 2,2 por ciento en 2007, 1,2 por ciento en 2008 y 1,6 por ciento en 2009.

¹⁷ Ver, por ejemplo, *Australian Bureau of Statistics* (2009), notas explicativas 28 y 29.

Gráfico 3 Aumento salarial en el G20, 2006-2009
(cambios año a año, en términos reales, en porcentajes)



Nota: El aumento salarial se calcula como promedio ponderado de crecimiento real o estimado año a año en salarios mensuales promedio reales en los 19 países miembros del G20; es decir, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, China, Francia, Alemania, India, Indonesia, Italia, Japón, México, Rusia, Arabia Saudita, Sudáfrica, República de Corea, Turquía, Reino Unido y Estados Unidos (ver la descripción de la metodología en el Apéndice técnico I).

Fuente: OIT, *World Wage Database*.

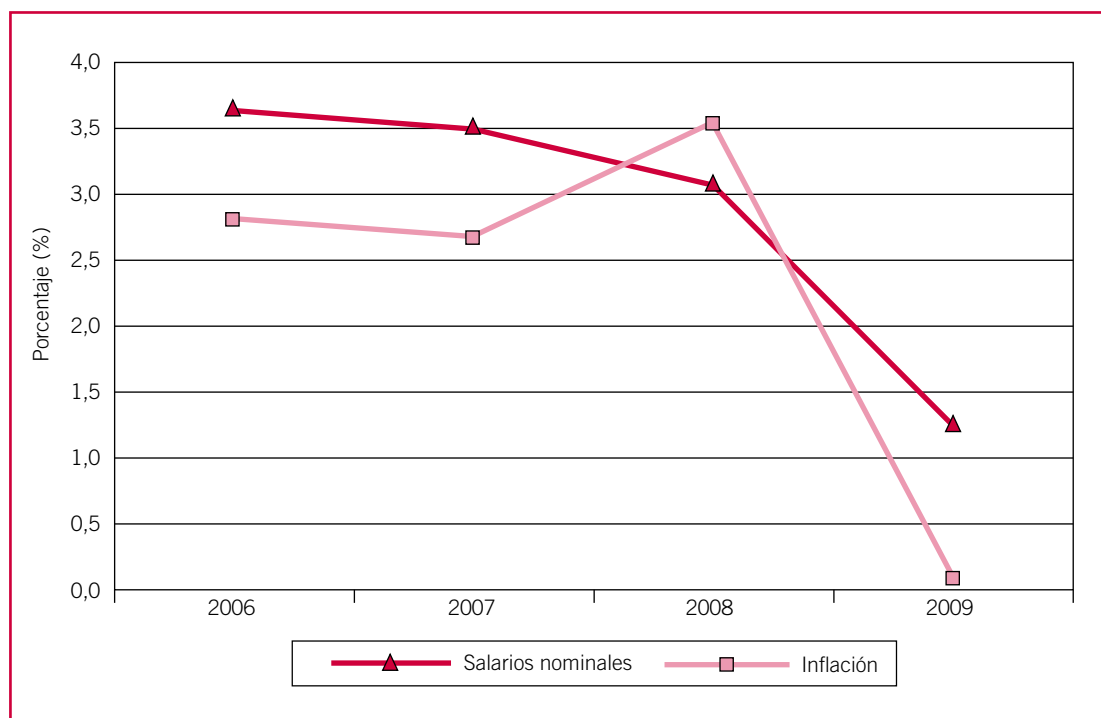
que cambios en los promedios pueden ser afectados no sólo por cambios en el nivel de ingresos de empleados individuales, sino también por cambios en la composición general del segmento de asalariados en la fuerza laboral. Esto puede ocurrir debido a variaciones en la distribución ocupacional dentro y a través de industrias, variaciones en la distribución del empleo entre industrias o variaciones en las proporciones relativas de trabajadores masculinos y femeninos. También pueden ocurrir efectos sobre la composición como resultado de variaciones en la proporción de empleados a tiempo completo y empleados a tiempo parcial. Un sesgo sistemático, conocido como “sesgo anticíclico”, surge a raíz de la tendencia de los datos totales a subestimar la tendencia a la baja en los salarios mensuales durante las recesiones y subestimar la tendencia al alza de los salarios durante la recuperación.¹⁸ Esto ocurre cuando la mayoría de las personas que pierden sus empleos durante recesiones percibían remuneraciones bajas (fenómeno que aumenta mecánicamente la media salarial de los trabajadores que retienen su empleo)

¹⁸ Ver Solon *et al.* (1994), Peng y Siebert (2008, p. 571), Devereux y Hart (2006) o Bils (1985).

y cuando una recuperación lleva a la recontratación de estos trabajadores de bajos salarios (lo cual, por el contrario, disminuye mecánicamente la media salarial).¹⁹

A pesar de estas advertencias, se pueden hacer dos observaciones sobre las tendencias mundiales en salarios. La primera observación es que el crecimiento mundial de los salarios declinó considerablemente durante la crisis. Sin embargo, aunque el crecimiento mundial de los salarios se desaceleró durante la crisis, se considera que continuó siendo positivo durante toda la crisis en 73 por ciento de los países en 2008 y en 80 por ciento de los países en 2009. La segunda observación es que el crecimiento real de los salarios parece haber sufrido tanto en el 2008, el primer año de la crisis, como en 2009, cuando la crisis estaba en su apogeo. ¿Cuál es la explicación de esta paradoja? Se considera que el comportamiento de la inflación durante 2008 y 2009 fue un factor que contribuyó significativamente. Para ilustrar esto, el gráfico 4 indica el crecimiento de los salarios nominales y la inflación en una muestra de cuatro grandes países. Se observa que, en 2008, los salarios nominales continuaron creciendo casi tan rápido como en años anteriores, pero una inflación inusualmente alta (debida principalmente a la alza en

Gráfico 4 Salarios nominales e inflación en cuatro países seleccionados, 2006-2009 (en porcentajes)



Nota: Los salarios reales y nominales se calculan como promedio ponderado por población (según el número de asalariados como ponderación de la población) en una muestra de cuatro países avanzados (Canadá, Alemania, Estados Unidos y el Reino Unido).

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

¹⁹ Lo contrario es también posible si la crisis afecta el empleo de individuos con salarios medianos y altos más que a trabajadores con salarios bajos.

los precios del petróleo) deterioró los salarios reales. Por el contrario, en 2009, el PIB se contrajo y la crisis se hizo más evidente para empleadores y trabajadores, el crecimiento de los salarios nominales declinó, pero la inflación cayó a un ritmo aún más veloz. Estos abruptos descensos en inflación impidieron la caída de los salarios reales en 2009.

1.2 Estimaciones regionales

Existen considerables variaciones regionales en las tasas de crecimiento de los salarios. En los países avanzados,²⁰ estimamos que después de crecer alrededor de 0,8 por ciento al año antes de la crisis, los salarios reales se redujeron en -0,5 por ciento al inicio de la crisis en 2008, antes de crecer a una tasa del 0,6 por ciento en 2009 (ver el gráfico 5). En total, el nivel de los salarios reales cayó en 12 de los 28 países avanzados en 2008 y en siete de los países avanzados en 2009.

Existen ejemplos de países importantes dentro del grupo del G20 que experimentaron un crecimiento salarial negativo en 2008 y/o 2009. En los Estados Unidos, por ejemplo, el promedio aritmético anual de los ingresos semanales reales resultó 1,1 por ciento menor en 2008 que en 2007, antes de recuperarse, y aumentar 1,5 por ciento en 2009 respecto del 2008. El gráfico 6 ilustra el impacto de los precios sobre los ingresos reales en los Estados Unidos. Observamos que, en 2008, el índice de precios al consumidor, que abarca a todos los consumidores urbanos (IPC-U), aumentó con relativa rapidez durante la primera parte del año, lo cual desgasta el poder adquisitivo de los salarios en ese periodo. La caída en los precios al consumidor durante la última parte de 2008 dio posteriormente impulso a los ingresos reales (a pesar de que los ingresos nominales aumentaron sólo modestamente), lo cual explica por qué el nivel promedio de los salarios reales fue mayor en 2009 que en 2008.

El gráfico 7 presenta información sobre el crecimiento del salario real en una selección de cuatro países industrializados. Se observa que Nueva Zelanda mantiene un crecimiento positivo del salario real durante toda la crisis. Por el contrario, en el Reino Unido las tasas de los salarios semanales se mantuvieron firmes en 2008, pero los salarios nominales aumentaron menos que el IPC en 2009, dando lugar a una disminución en términos reales. En Japón, una caída de los salarios reales de cerca de -2,0 por ciento en 2008 y 2009 hizo reflotar las preocupaciones sobre los salarios y la deflación de precios. Con fines comparativos, el gráfico 7 incluye también a Islandia, que fue tal vez afectada más adversamente por la crisis en 2009, y donde se puede observar el derrumbe de los salarios reales. La información disponible sobre estos países indica que, en general, los salarios sufrieron más en el sector privado que en el sector público (ver el recuadro 1).

En general, las semanas laborales más cortas parecen haber desempeñado un papel importante en amortiguar el crecimiento de los salarios en países desarrollados. El gráfico 8 muestra que el promedio de horas trabajadas o pagadas por semana disminuyó entre 2007 y 2009 en casi todos los países donde estos datos estaban disponibles. Ello ocurrió ya sea como resultado de acuerdos a nivel de empresa, como en los Estados

²⁰ Tener en cuenta que el grupo de países avanzados no es idéntico al grupo de economías avanzadas del FMI; por lo tanto, las estimaciones no se deberían comparar directamente; ver el Apéndice técnico I.

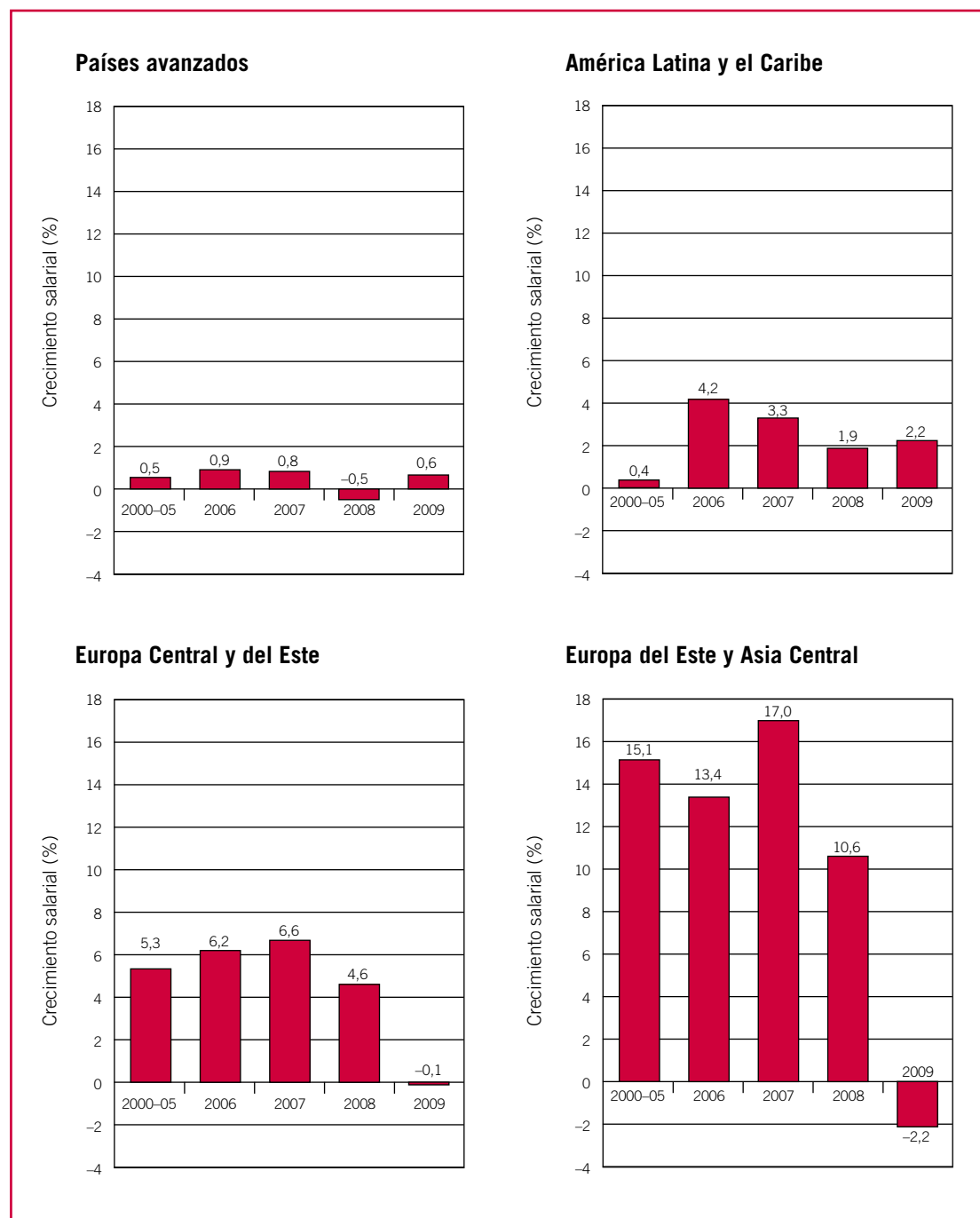
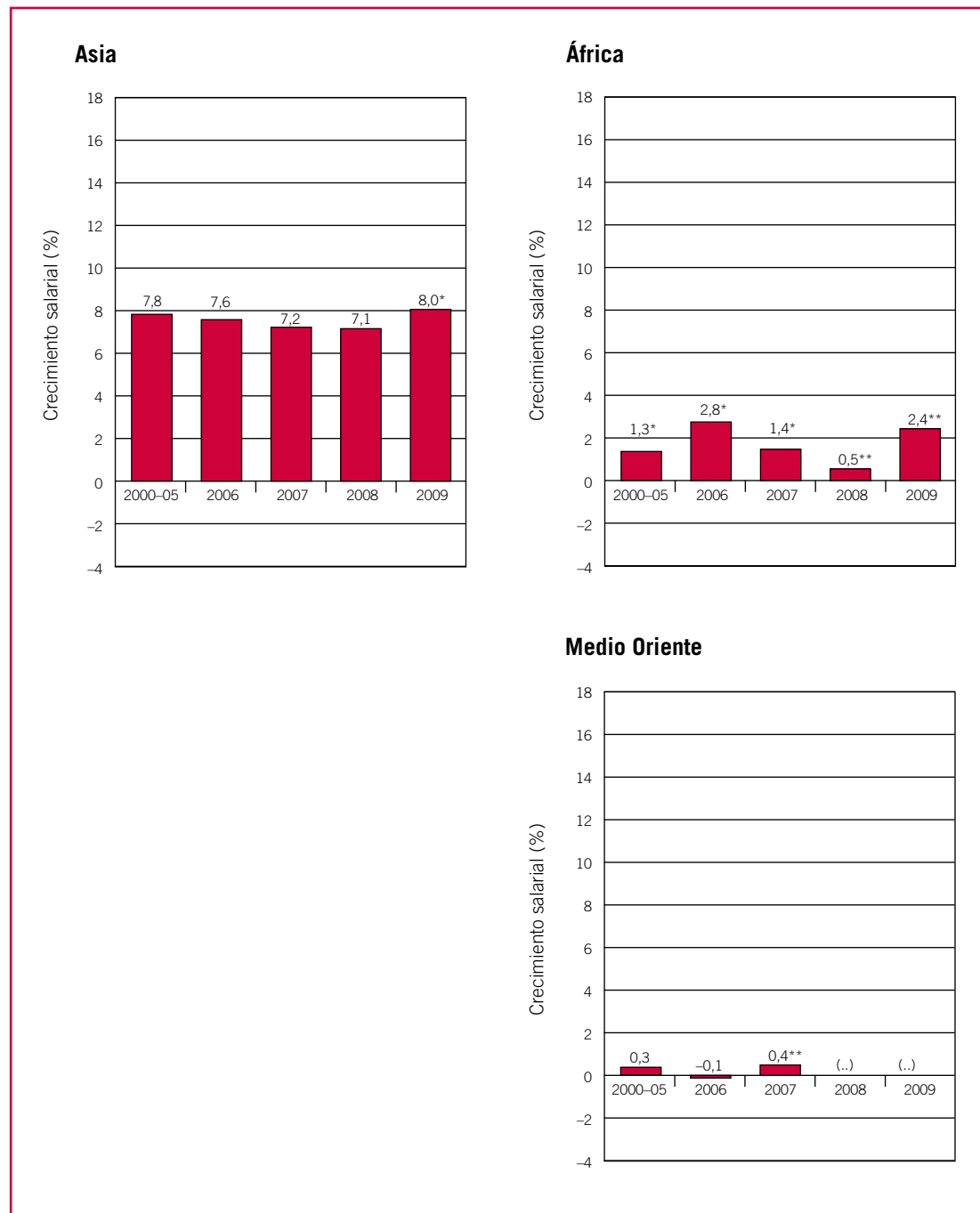
Gráfico 5 Crecimiento regional de los salarios, 2000-2009 (en porcentajes anuales)

Gráfico 5 Crecimiento regional de los salarios, 2000-2009 (en porcentajes anuales (continuación))



* Estimaciones provisionales (basadas en cobertura del 75 por ciento aprox.). ** Estimaciones provisionales (basadas en cobertura del 40 por ciento aprox. hasta 60 por ciento aprox.). (..) No existen estimaciones disponibles.

Nota: Ver el Apéndice técnico I para obtener información sobre clasificaciones regionales y metodología.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Recuadro 1 Salarios en los sectores público y privado

Es aún demasiado pronto para saber con precisión qué sectores y ocupaciones fueron los más afectados por la crisis, ya que muy pocos países publicaron datos sobre la estructura de los salarios. La principal fuente de tales datos a nivel internacional, “Encuesta de octubre” de la OIT, se está revisando para captar las tendencias de los salarios por ocupación: en particular, una consulta amplia busca determinar las industrias y ocupaciones más relevantes conforme a las cuales las variables del mercado de trabajo serán recopiladas a nivel mundial, y las unidades en que estas variables se deberían informar. La consulta pretende tener en cuenta las importantes diferencias en estructuras industriales y los patrones de dotación de personal en distintas economías del mundo, mediante consultas con expertos de una amplia gama de países en desarrollo y desarrollados.

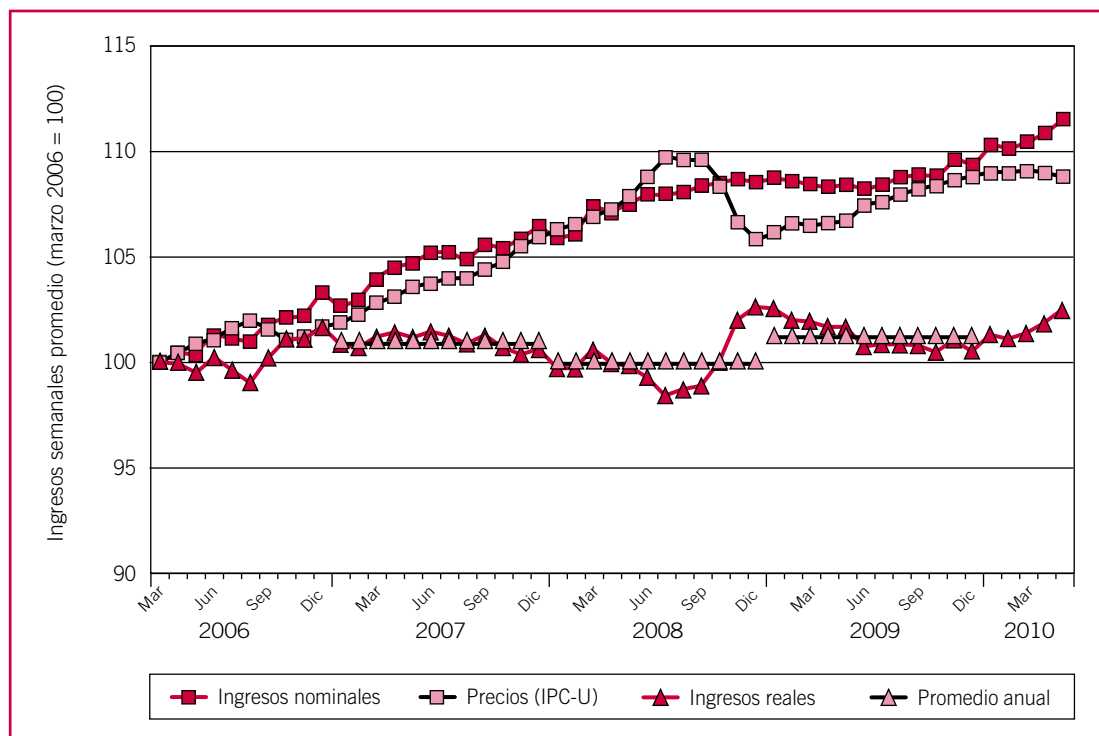
Mientras tanto, los datos específicos de cada país indican que los salarios podrían haber sido más perjudicados en el sector privado que en el público. Según cálculos de la Unidad de Investigación Internacional de Servicios Públicos (PSIRU-*Public Services International Research Unit*), en gran parte basados en el conjunto de datos del Índice de Costos Laborales del Eurostat, los ingresos nominales del sector público aumentaron más rápido –o cayeron menos– que los ingresos en el sector privado en 11 de los 18 países europeos para los cuales se dispone de datos. Lo mismo ocurre en los Estados Unidos, donde, en el plazo de dos años de marzo 2008 a marzo 2010, los trabajadores del sector privado experimentaron un aumento más lento de sus ingresos que los trabajadores estatales y municipales. Los datos preliminares para 2010 indican, sin embargo, que esta tendencia se puede invertir en algunos de los países que aplicaron medidas de austeridad para contener la deuda pública y/o que firmaron acuerdos recientes con el FMI.

La naturaleza más robusta de los salarios en el sector público probablemente esté relacionada al mayor nivel de sindicalización de este sector respecto del privado, y además con un mayor grado de coordinación entre los empleados del sector público. Al mismo tiempo, la evolución de la relación de salarios entre el sector público respecto del sector privado también refleja algunos factores específicos de cada sector. En los Estados Unidos, por ejemplo, durante los dos últimos años las remuneraciones aumentaron más rápido que el promedio en los sectores de educación y salud, tanto en el sector público como en el privado. Por el contrario, el incremento salarial en el sector financiero –donde se había adelantado el crecimiento promedio de los salarios antes de la crisis– decayó en los últimos trimestres. También en Europa los ingresos y salarios en los servicios financieros crecieron más lentamente que el movimiento general de salarios. En el Reino Unido, por ejemplo, el promedio del salario semanal bruto nominal aumentó a razón del 1,6 por ciento en 2009, frente al 1,4 por ciento en las actividades financieras y de seguros, –0,4 por ciento en manufactura y –3,5 por ciento en actividades de alojamiento y servicios de alimentación.¹ Además, el pago de bonificaciones en el Reino Unido descendió bruscamente, más del 25 por ciento durante el primer año de la crisis, a £ 19.000 millones hacia fines de 2008 o inicios del 2009, aumentando nuevamente a £ 22.000 millones un año más tarde.

Nota: ¹ Ver <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=15313>

Fuente: Basado en Hall *et al.* (2010).

Gráfico 6 Índice de ingresos semanales promedio, nominales y reales, en Estados Unidos (totalidad de empleados no agrícolas), marzo 2006 a marzo 2010 (marzo del 2006 = 100)



Nota: Los ingresos nominales se refieren a los ingresos semanales promedio de todos los empleados incluidos en el estudio de Estadísticas de Empleo Actual (CES-Current Employment Statistics). Los ingresos reales de todos los empleados se calculan utilizando el Índice de Precios al Consumidor del período 1982-84 sobre la totalidad de consumidores urbanos (IPC-U). El promedio anual no es una serie oficial y se calculó como promedio aritmético anual de los ingresos semanales reales.

Fuente: Bureau of Labor Statistics (BLS) de EE.UU. y cálculos de los autores.

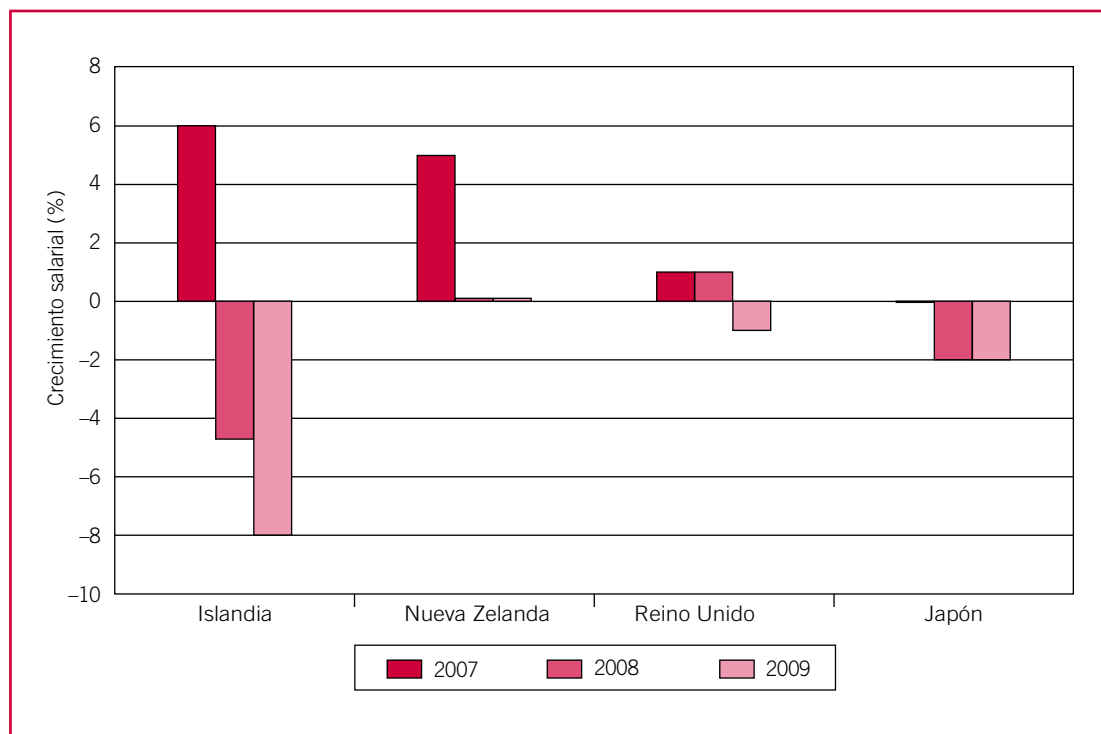
Unidos, donde la disminución en los ingresos semanales entre febrero de 2009 y febrero de 2010 fue resultado tanto de la caída en los salarios por hora como de menos horas de trabajo,²¹ o fue una medida dentro de esquemas más amplios conocidos como “repartición del trabajo”, los cuales promueven una reducción del tiempo de trabajo para evitar despidos, redistribuyendo un volumen reducido de trabajo.²² En Alemania, por ejemplo, los salarios mensuales reales de todos los trabajadores se redujeron durante tres años consecutivos, incluido el 2009, cuando los salarios mensuales nominales cayeron por primera vez en la historia del país después de la guerra.²³ Sin embargo, esta caída se debió principalmente a una reducción en las horas de trabajo para preservar el empleo (como se destaca en la Parte II, recuadro 6 del presente informe). La restricción

²¹ US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics (2010).

²² En tales esquemas, la reducción de las horas de trabajo frecuentemente se acopla a reducciones proporcionales de los salarios. Dependiendo de los países involucrados, la reducción en salarios se puede compensar (al menos parcialmente) mediante subsidios a los salarios desde la recaudación general del Estado o mediante compensación parcial por desempleo. Ver Messenger (2009).

²³ Oficina Federal de Estadística de Alemania (2010).

Gráfico 7 Crecimiento de los salarios en países avanzados seleccionados, 2007-2009 (en porcentajes)



Nota: Crecimiento salarial se refiere al crecimiento año a año de los salarios mensuales reales promedio.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

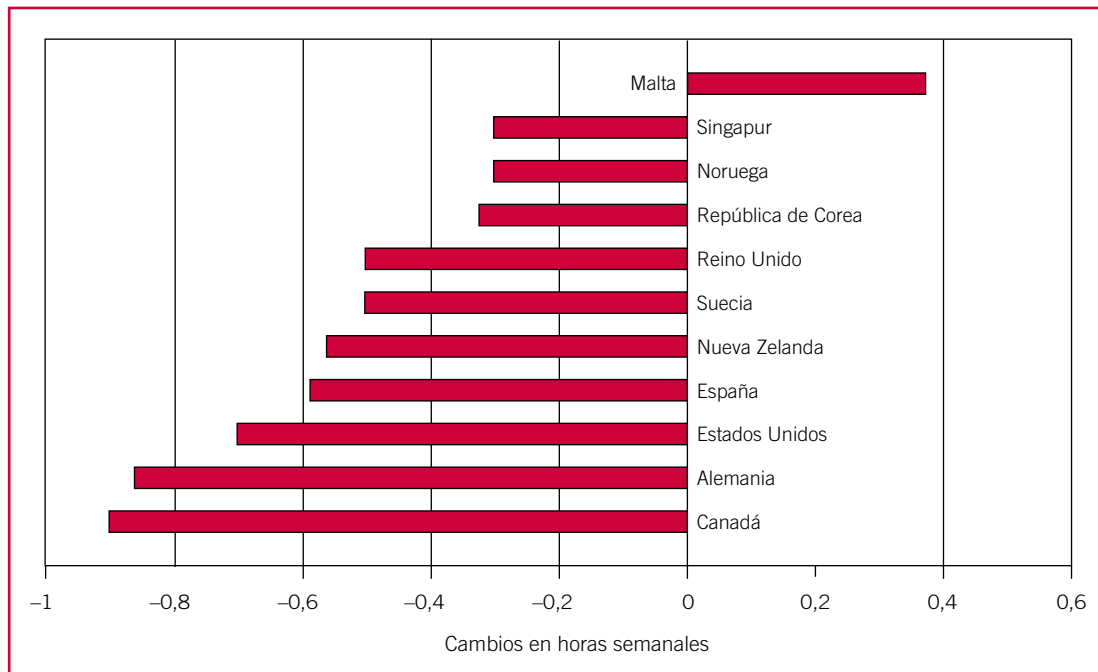
de la muestra a trabajadores de tiempo completo indica un crecimiento de los salarios mensuales reales en Alemania de 0 por ciento en 2008 y 0,8 por ciento en 2009.²⁴

Los mayores descensos en el crecimiento de los salarios reales parecen encontrarse en Europa del Este y Asia Central, donde –según cifras oficiales– el crecimiento del salario real se redujo de un promedio aproximado de 17,0 por ciento en 2007 a 10,6 por ciento en 2008 y –2,2 por ciento en 2009.²⁵ El incremento salarial real también disminuyó en Europa Central y del Este, de 6,6 por ciento en 2007 a 4,6 por ciento en 2008 y –0,1 por ciento en 2009. El gráfico 9 muestra algunos ejemplos de países en estas regiones. Se observa que en la Federación Rusa y Ucrania, que poseen grandes poblaciones, la evolución de los salarios refleja la severa contracción económica de

²⁴ Estudio sobre ingresos trimestrales.

²⁵ Según se destaca en el anterior *Informe mundial sobre salarios 2008/09 (Global Wage Report 2008/09)* (OIT 2008a, p. 13), el rápido crecimiento de los salarios antes de la crisis en países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI) es parte intrínseca del proceso de recuperación que siguió al colapso en salarios en la etapa inicial de la transición económica a principios de la década de 1990. Además, el crecimiento del empleo en los países de la CEI fue relativamente débil en los años anteriores a la crisis, de modo que el crecimiento del PIB fue impulsado principalmente por los aumentos en productividad, lo cual, a su vez, permitió el crecimiento de los salarios (ver el gráfico 13).

Gráfico 8 Horas semanales trabajadas, o pagadas, en países avanzados seleccionados, 2007-2009 (cambios en horas semanales)



Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Gráfico 9 Crecimiento de los salarios en países seleccionados de Europa Central y del Este y Asia Central, 2007-2009 (en porcentajes)



Nota: Crecimiento salarial indica el incremento año a año en salarios mensuales reales promedio.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

2009. Mientras que Polonia fue capaz de mantener el crecimiento salarial positivo, Hungría ilustra un caso donde la combinación de una tasa de inflación de 4 por ciento y el congelamiento generalizado de los salarios nominales deteriora el poder adquisitivo de los salarios en 2009.

Por el contrario, los salarios se mantuvieron mejor en otras regiones. En Asia, la crisis apenas se nota en el promedio ponderado. Los salarios reales en Asia crecieron más de 7 por ciento durante el período 2006-2009, con tasas de 7,2 por ciento en 2007 a 7,1 por ciento en 2008 y 8,0 por ciento en 2009. Al igual que en el caso de nuestra estimación global, esta tendencia regional está fuertemente influenciada por China, la cual representa más de la mitad del empleo asalariado total en la región. Estas cifras regionales, sin embargo, se deben medir en relación a la experiencia de otros países, tales como Tailandia, Malasia o Filipinas, que fueron afectados mucho más adversamente por la crisis económica mundial y donde los salarios reales cayeron durante la crisis (ver el gráfico 10).

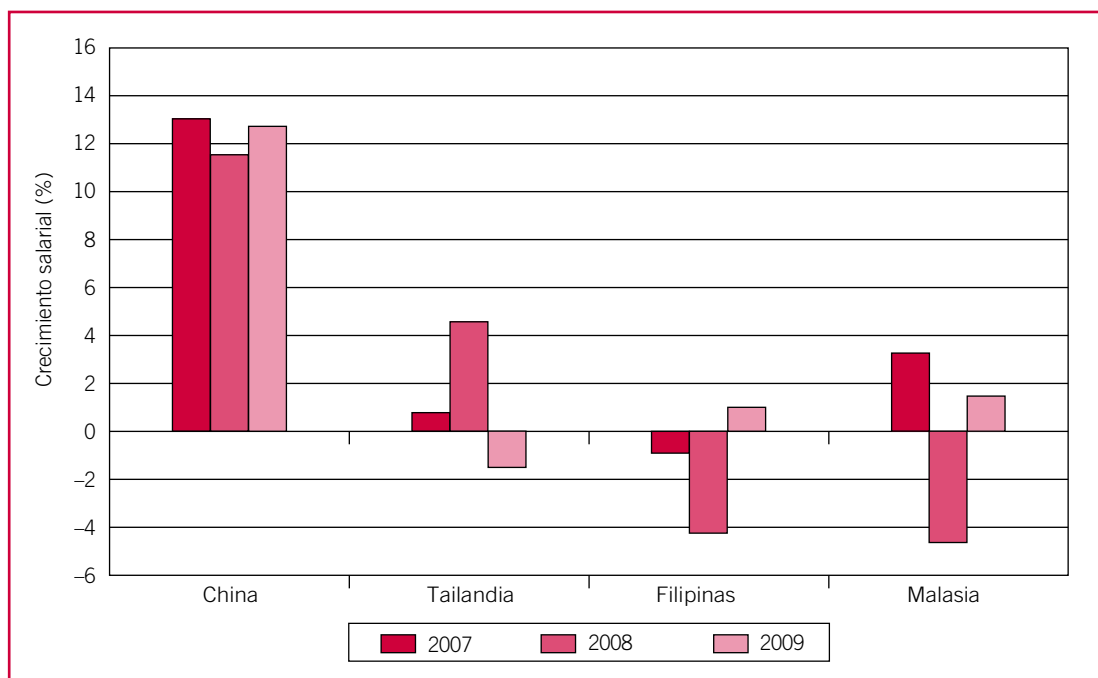
En América Latina y el Caribe se estima que el crecimiento del salario real se redujo de 3,3 por ciento en 2007 a 1,9 por ciento en 2008 y 2,2 por ciento en 2009. El gráfico 11 muestra que este patrón regional refleja claramente el patrón de crecimiento de los salarios en Brasil, el cual representa casi 39 por ciento de los asalariados de la región. Chile y Uruguay también parecen haber capeado relativamente indemnes la crisis. En cambio, algunos países del Caribe, como Jamaica, experimentaron grandes descensos de los salarios en 2008.

Por último, también se ofrecen estimaciones provisionales y tentativas para África y Oriente Medio, las cuales se basan en un conjunto de datos más débiles (ver el gráfico 5 y cobertura de la base de datos en el Apéndice técnico I). En África, se considera provisoriamente que, en 2007, el salario mensual real creció en alrededor de 1,4 por ciento; similar al crecimiento de los salarios promedio en 2000-2005. Durante los últimos dos años, se estima tentativamente que el crecimiento salarial se redujo al 0,5 por ciento en 2008 antes de repuntar hasta el 2,4 por ciento en 2009. El gráfico 12 ilustra las tendencias salariales en dos países con datos de la dotación de personal (Sudáfrica y Botsuana). En general, sin embargo, los datos sobre salarios siguen siendo un desafío en África y la labor de cooperación técnica previó aumentar gradualmente la cantidad y calidad de información salarial en el tiempo (ver el recuadro 2).

En el Oriente Medio es demasiado pronto aún para una estimación tentativa del crecimiento salarial en 2008 y 2009, debido a que muy pocos países han informado sus datos sobre los salarios hasta el momento. Sin embargo, los datos disponibles de años anteriores indican que los salarios de trabajadores en el Oriente Medio (una gran parte de los cuales son trabajadores inmigrantes) no aumentaron muy rápidamente antes de la crisis. Los dos ejemplos de Bahrein y de Gaza y Cisjordania, destacados en el gráfico 12, indican que la crisis probablemente afectó los salarios en forma negativa en 2009 (aunque el caso de Gaza y Cisjordania no es muy representativo).

El análisis de la evolución de los salarios regionales mostró variaciones importantes entre regiones. Con una visión a más largo plazo, en el cuadro 1 se presentan datos sobre cómo los salarios evolucionaron a lo largo de toda la década de 2000 (tomando 1999 como año base). El cuadro muestra que los salarios mundiales promedio

Gráfico 10 Crecimiento salarial en países seleccionados del Asia, 2007-2009 (en porcentajes)



Nota: El crecimiento salarial indica el incremento año a año de salarios mensuales reales promedio.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Gráfico 11 Crecimiento salarial en países seleccionados de América Latina y el Caribe, 2007-2009 (en porcentajes)



Nota: Crecimiento salarial indica el crecimiento año a año de los salarios mensuales reales promedio.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Gráfico 12 Crecimiento salarial en territorios y países seleccionados de África y Oriente Medio, 2007-2009 (en porcentajes)



Nota: Crecimiento salarial indica el incremento año a año de los salarios mensuales reales promedio.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

aumentaron casi una cuarta parte durante ese período. Este aumento fue impulsado por las regiones en desarrollo como Asia, donde los salarios se han más que duplicado desde 1999, o los países de Europa del Este y Asia Central, donde los salarios se han más que triplicado (lo cual en parte refleja la profundidad de la disminución de los salarios en la década de 1990). En comparación, los salarios reales crecieron sólo modestamente en América Latina y el Caribe, en África y Oriente Medio. En los países avanzados, los salarios reales aumentaron sólo 5 por ciento en términos reales durante toda la década, lo que refleja un período de moderación salarial.

Cuadro 1 Crecimiento acumulado de salarios, por región desde 1999 (1999 = 100)

	1999	2006	2007	2008	2009
Países avanzados	100	104,2	105,0	104,5	105,2
Europa Central y del Este	100	144,8	154,4	161,4	161,3
Europa del Este y Asia Central	100	264,1	308,9	341,6	334,1
Asia	100	168,8	180,9	193,8	209,3*
América Latina y el Caribe	100	106,7	110,3	112,4	114,8
África	100	111,2*	112,8*	113,4**	116,1**
Orient Medio	100	101,9*	102,4*
Mundial	100	115,6	118,9	120,7	122,6

* Estimación provisoria. ** Estimación tentativa. ... = Sin estimación disponible.

Nota: Sobre cobertura y metodología, ver el Apéndice Técnico 1.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Recuadro 2 Crecimiento salarial en África

Después de dos décadas de estancamiento, y antes del estallido de la crisis financiera mundial en 2008, los indicadores económicos en África mejoraron de manera considerable. Desde aproximadamente el año 2004, África Subsahariana superó en forma sistemática a las economías más avanzadas, alcanzando tasas de crecimiento anual de alrededor de 6,5 por ciento durante el período 2004-2008, en comparación con un promedio mundial de alrededor de 4,5 por ciento. Dado el rápido aumento de la población, esto se tradujo en un crecimiento del PIB per cápita de aproximadamente 4,3 por ciento anual, entre 2004-2008, para África Subsahariana. La crisis económica y financiera mundial desaceleró el crecimiento en África Subsahariana a 2,1 por ciento en 2009.¹

¿Cómo afectaron estas tendencias el crecimiento salarial? Si bien el *Informe mundial sobre salarios 2008/09* no incluyó datos de África, se realizó un esfuerzo considerable desde entonces para recopilar estadísticas salariales desde las oficinas nacionales de estadística del África subsahariana y cotejar los salarios con la base de datos de la OIT, *Global Wage Database*. Se realizaron dos inventarios importantes en el marco de dos talleres subregionales sobre la utilización de indicadores del mercado laboral en la formulación de políticas, organizados por la OIT en Addis Abeba en julio de 2009 y en Dakar en diciembre de 2009,² con participación de un total de 25 países africanos. En el cuadro B1 más adelante se destacan las fuentes de datos disponibles para estos países.

Cuadro B1 Fuentes de datos sobre ingresos relativos al empleo en África

País	Mediados de los 90 o anterior	Mediados de los 90/principios década del 2000	Último año	Fuente
Encuestas de hogares				
Burkina Faso	–	2003	2007	Enquête emploi [Encuesta de fuerza laboral]
Benin	–	2000/2001	2007/2008	Enquête ménages [Encuesta de hogares]
Botsuana	1984/1985	1995/1996	2005/2006	Encuesta de fuerza laboral
Camerún	–	2001	2007	Enquête ménages [Encuesta de hogares]
Burundí	–	–	2006/2007/2008	Enquête 1-2-3 [Encuesta 1-2-3]
Costa de Marfil	1998	2002	2008	Enquête niveau de vie [Encuesta de estándar de vida]
Etiopía	–	1999/2000	2005	Encuesta de fuerza laboral
Gabón	–	–	–	–
Ghana	1992	1998	2006	Encuesta de hogares
Liberia	–	–	2007	Encuesta de fuerza laboral
Madagascar	–	2001	2005	Enquête ménages [Encuesta de hogares]
Mali	–	2004	2007	Enquête ménages [Encuesta de hogares]
Malawi	1998	2004/2005	2009	Encuesta de hogares
Namibia	1993/1994	–	2003/2004	Encuesta de hogares
Níger	–	–	–	–
Nigeria	–	2003/2004	–	Encuesta de estándar de vida

Recuadro 2 (continuación)

País	Mediados de los 90 o anterior	Mediados de los 90/principios década del 2000	Último año	Fuente
Rep. Democrática del Congo	–	–	–	–
Ruanda	–	2000/2001	2005/2006	Encuesta de hogares
Senegal	1994/1995	2001/2002	2005/2006	Enquête ménages [Encuesta de hogares]
Sierra Leona	–	–	–	–
Sudáfrica	–	2001	2007	Encuesta de fuerza laboral
Somalia	–	–	–	–
Rep. Unida de Tanzania	1990/1991	2000/2001	2006	Encuesta de fuerza laboral
Tanzania (Zanzíbar)	–	–	–	–
Togo	–	–	–	–
Uganda	–	2002/2003	2005/2006	Encuesta de fuerza laboral
Zambia	1986	2005/2006	2008	Encuesta de fuerza laboral
Estudios de las planillas de personal				
	<i>Frecuencia</i>		<i>Fuente</i>	
Botsuana	Trimestral		Encuestas sobre empleo y empleados	
Sudáfrica	Trimestral		Estadísticas trimestrales de empleo	

Estos esfuerzos permiten hacer ahora algunas estimaciones regionales de crecimiento salarial, tal como indica el gráfico 5. Se considera que, antes de la crisis (en los años 2000 a 2005), el salario promedio creció a una tasa anual de alrededor de 1,3 por ciento y que el crecimiento salarial se desaceleró a 0,5 por ciento en 2008 antes de recuperarse en 2009, probablemente bajo la influencia de una inflación más baja que en años anteriores.

Vale la pena subrayar, sin embargo, que estas estimaciones son, a lo sumo, provisionarias y, en el peor de los casos, tentativas. Se basan en datos salariales de 15 países africanos, principalmente grandes y relativamente solventes, que representan aproximadamente el 57 por ciento de todos los asalariados de África y alrededor del 75 por ciento del total de la masa salarial de la región. Dado que, incluso para estos 15 países, no existen datos disponibles de cada año hasta 2009, se utilizaron algunos métodos de extrapolación para realizar la estimación regional (para obtener una descripción de la metodología, ver el Apéndice técnico I). Además, entre los países incluidos en el cuadro B1, sólo Sudáfrica y Botsuana reúnen los datos trimestrales sobre los ingresos mediante estudios de planillas de personal. Estas encuestas generalmente sólo se refieren a planillas de la economía formal. La mayoría de los otros países recoge información sobre ingresos por medio de encuestas de hogares relativas a la fuerza laboral. Estas encuestas de hogares suelen ser más representativas que las encuestas de planillas de personal, pero es difícil obtener respuestas confiables debido al hecho de que las personas consideran la información sobre sus ingresos como confidencial y personal. A pesar de estas dificultades, tanto los estudios de planillas de personal como las encuestas de hogares pueden proporcionar información vital sobre la evolución de los salarios en África.

¹ FMI, Base de datos *World Economic Outlook*. Y *Regional Economic Outlook for Sub-Saharan Africa*, abril 2010.

² Ver OIT, Seminario "Strengthening Labour Market Information to Monitor Progress on Decent Work in Africa", 2009; y OIT *Rapport de séminaire et aide-mémoire: "Renforcer les statistiques informations et sur le marché du travail pour mesurer l'Avancement du travail décente en Afrique"*, 2009.

1.3 Salarios promedio y productividad

La disminución en el crecimiento de los salarios mundiales documentada en la sección anterior no es de extrañar si se tiene en cuenta la disminución de la productividad laboral durante la crisis. El gráfico 13 muestra la disminución en el crecimiento de la productividad laboral medida como PIB por persona empleada²⁶ en las diferentes regiones del mundo. Vemos que, paralelo a la disminución del crecimiento del PIB, la crisis económica mundial de 2008 y 2009 también dio lugar a una disminución de la productividad laboral en todas las regiones, excepto en Asia. Este menor nivel de productividad laboral destaca la menor capacidad de las empresas para pagar salarios más altos. De hecho, cuando la demanda por bienes y servicios decae, la producción por trabajador sólo se puede mantener si las empresas reducen el empleo en proporción a la disminución de la demanda. Si las empresas mantienen empleados a sus trabajadores, la baja productividad laboral se deberá reflejar en menores utilidades, menores remuneraciones para los trabajadores o una combinación de ambos. Sin embargo, muchas empresas despidieron a sus trabajadores, aumentando el desempleo, sobre todo en las economías avanzadas y en las economías dependientes del comercio. No obstante, en los países analizados en general, los descensos en el PIB superaron la disminución de empleo durante el período 2008-2009, resultando en una baja en la productividad laboral.

El gráfico 14 ilustra la relación entre los cambios en salarios promedio y los cambios en la productividad laboral. Se observa que si bien existe una amplia variación entre países, la relación entre el crecimiento de la productividad laboral y el crecimiento del salario real es generalmente positiva. La mayoría de los países que experimentaron caídas en los salarios reales durante el año 2008 o 2009, también sufrieron caídas en la productividad laboral (esquina inferior izquierda del gráfico 14), mientras que la mayoría de los países con una productividad laboral creciente también experimentaron un aumento de los salarios (esquina superior derecha del gráfico). Es interesante observar, sin embargo, que en un número considerable de países los salarios reales aumentaron a pesar del descenso en productividad (en la esquina superior izquierda), lo cual demuestra que no existe una relación inevitable a corto plazo entre los salarios y la productividad laboral. No obstante, el análisis estadístico demuestra que, en los países avanzados, los cambios en la productividad y los cambios en las tasas de inflación, al ser considerados en conjunto, representan aproximadamente la mitad de la variación en crecimiento salarial entre países en 2008 y 2009.²⁷

²⁶ Si bien existen diversas maneras de medir la productividad laboral, todas ellas definen la producción económica en relación al insumo laboral (ver OCDE, 2001). En consonancia con los Objetivos del Milenio para el Desarrollo de las Naciones Unidas (ODM), este informe utiliza el PIB por persona empleada como una simple medida de la productividad laboral. Mientras los procedimientos más precisos que se ajustan por las horas trabajadas son a menudo útiles para los estudios de un solo país (ver, por ejemplo, las cifras de productividad laboral publicadas por la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos (*United States Bureau of Labor Statistics*) en www.bls.gov/lpc/), nuestra medición sencilla es más adecuada para estudios como el *Informe mundial sobre salarios*, que abarca un gran número de países, muchos de los cuales no disponen de datos confiables sobre horas trabajadas.

²⁷ Esta conclusión se basa en la siguiente regresión: crecimiento salarial real = $a + (b \times \text{Crecimiento de la productividad laboral}) + (c \times \text{Inflación})$, que rinde un coeficiente b de 0,45, un coeficiente c de -0,47 y un R^2 ajustado de 0,48.

Gráfico 13 Crecimiento regional del PIB, empleo y productividad laboral, 2000-2009 (en porcentajes)

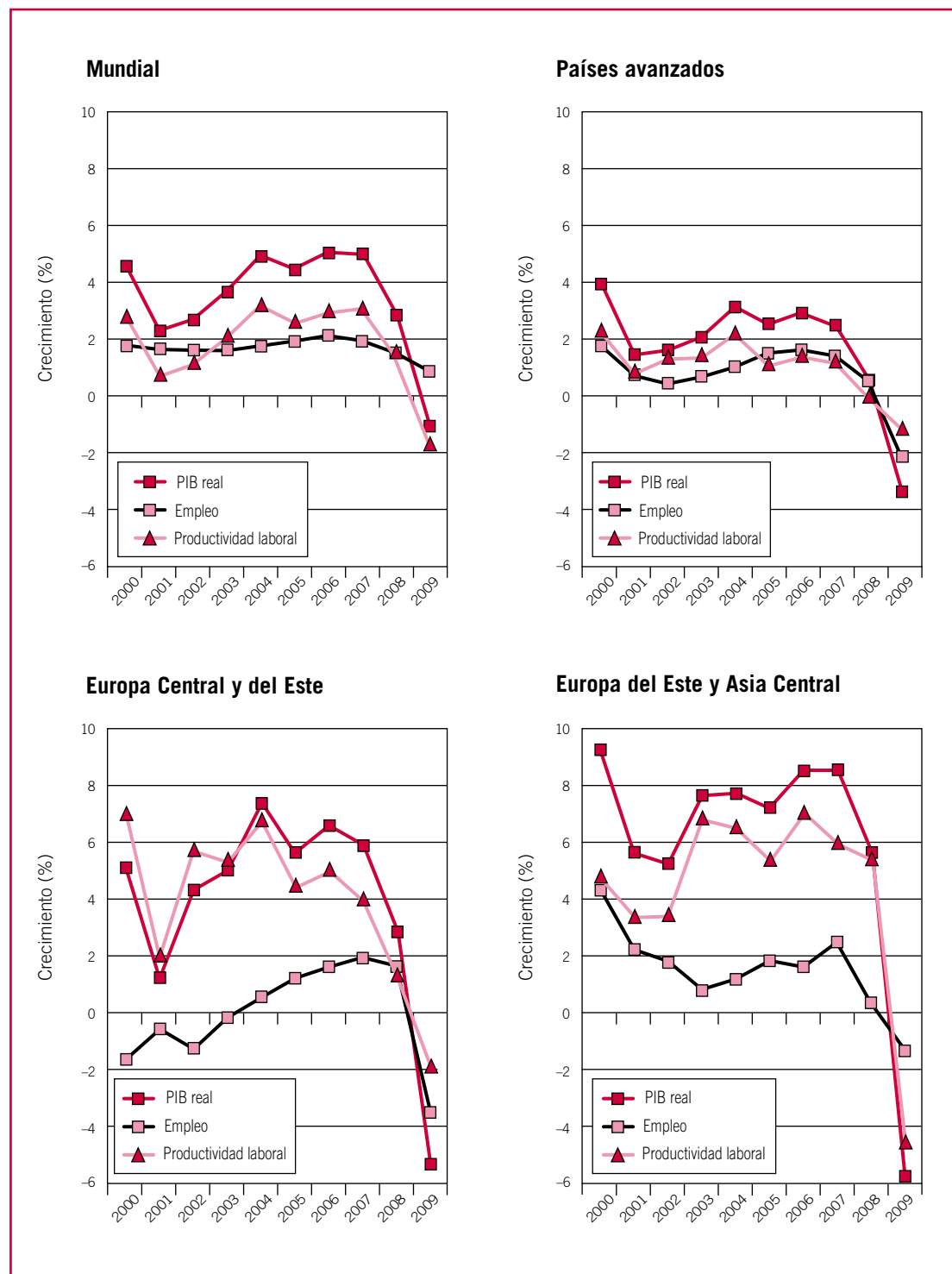
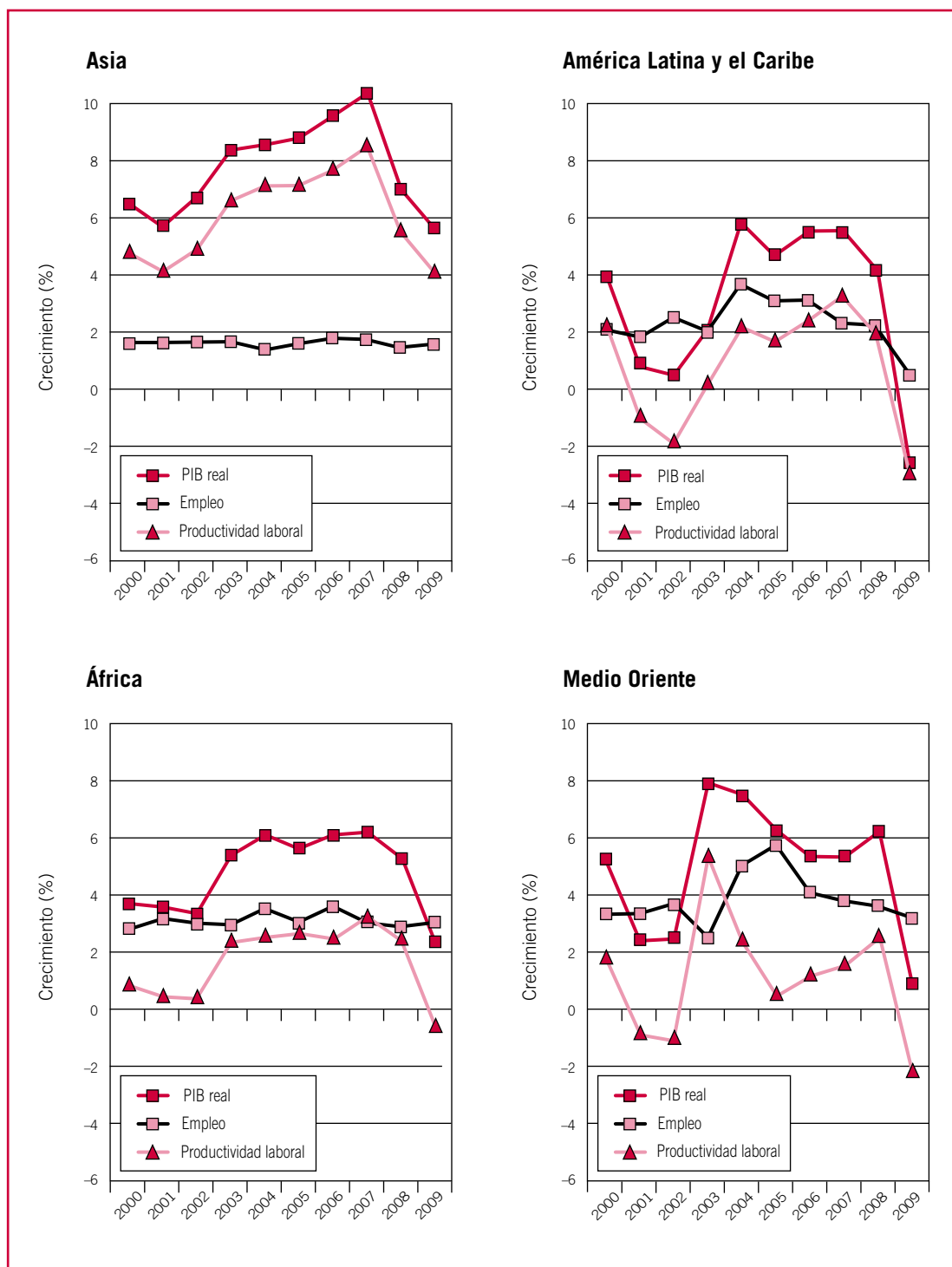
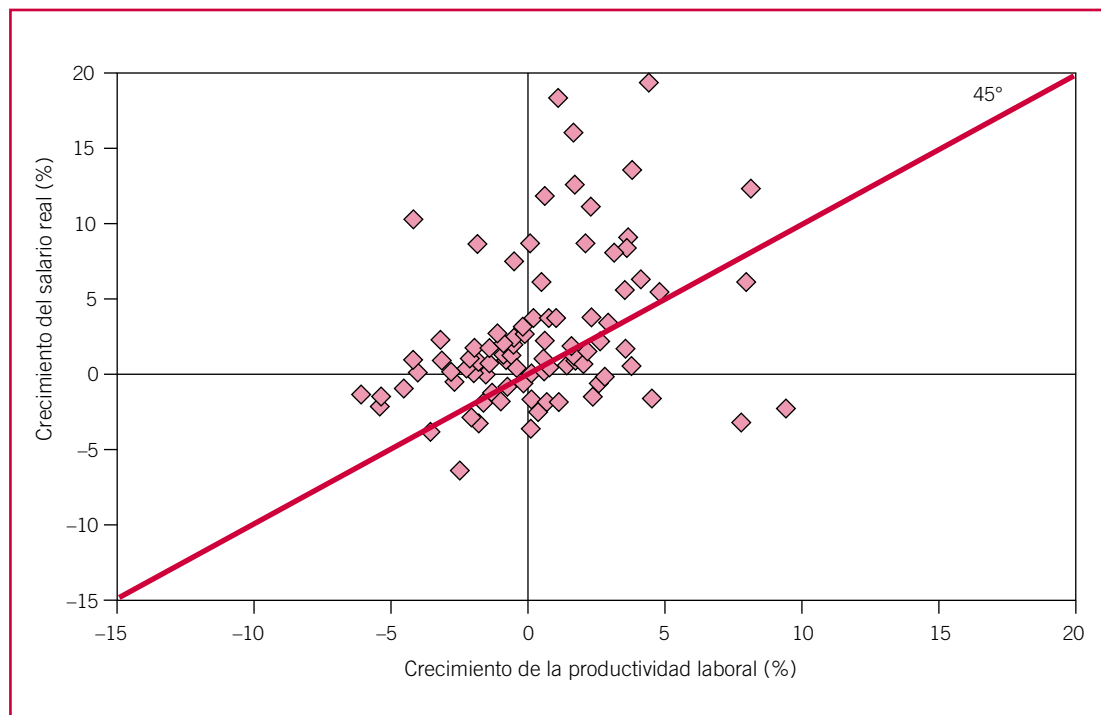


Gráfico 13 Crecimiento regional del PIB, empleo y productividad laboral, 2000-2009
(en porcentajes) (continuación)



Fuente: Cálculos de la OIT en base a datos del PIB del Banco Mundial (PIB en constante paridad del poder adquisitivo en 2005 (PPP\$) y datos sobre empleo provenientes de los Indicadores Clave del Mercado Laboral (ICML) (OIT, 2009a, cuadro 2a).

Gráfico 14 Salarios y productividad durante la crisis, 2008-2009 (en porcentajes)

Nota: El gráfico se refiere a 94 países y economías para los cuales existen datos disponibles.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

2 Participación de los salarios

¿Cómo han influido las tendencias de los salarios promedio, examinadas en la sección anterior, sobre la participación de los salarios durante la crisis? Esta sección del informe examina la “participación del ingreso laboral” o la “participación de los salarios”, y su análisis se limita al mayor conjunto de datos consistentes disponibles, que abarca 30 países miembros de la OCDE y Estonia.²⁸ Lo más frecuente es que la participación “no ajustada” de los salarios se mida como la razón entre la remuneración total de los empleados y el valor agregado bruto (este último como una medida de la producción total), ambos medidos en términos nominales, lo que se puede calcular a partir de las cuentas nacionales. Al destacar el monto de los ingresos acumulados por remuneración laboral (en contraste al capital), la participación de la remuneración laboral en el producto nacional puede arrojar luz sobre diversos temas de interés, incluido el grado al cual el crecimiento económico se traduce en mayores ingresos para los trabajadores. En períodos de recesión económica, la participación de los salarios proporciona un indicador de hasta qué punto la caída en el producto reduce los ingresos laborales en relación a las utilidades. Si los ingresos laborales caen a una tasa mayor que las utilidades, es

²⁸ Todos los datos utilizados en este análisis provienen de la base de datos de la OCDE para el análisis estructural (www.oecd.org/sti/stan) y el Sistema de Cuentas Nacionales de la OCDE (www.oecd.org/std/ana). Chile, Israel y Turquía han sido excluidos del análisis, debido a la falta de datos.

de esperar que la participación de los salarios se reduzca. Por el contrario, si hay un descenso más marcado en las utilidades que en los ingresos laborales, la participación de los salarios aumentará. Dado cualquier nivel de valor agregado y utilidades, la participación de los salarios puede disminuir como resultado de la caída en el empleo asalariado, disminución de los salarios, o una combinación de ambos.

Si bien el concepto de la participación de los salarios puede parecer fácil, hay un gran debate sobre las implicaciones de esta medida “cruda”. En particular, las medidas estándar de la remuneración de empleados en las cuentas nacionales (es decir, sueldos más salarios y las cotizaciones sociales pagadas por el empleador) omiten el ingreso laboral de los trabajadores independientes. Como tal, la participación salarial “sin ajustar” hace caso omiso de los ingresos laborales de los titulares de sus propios negocios. En los países o sectores donde hay una alta proporción de trabajadores independientes en relación al empleo total,²⁹ la exclusión de los trabajadores independientes puede causar una subestimación significativa de su participación real en la remuneración nacional de trabajadores. El Apéndice técnico II proporciona más detalles sobre la medición de la participación de los salarios y los métodos posibles para incluir a los trabajadores independientes, destacando tanto los elementos positivos como los inconvenientes y limitaciones de cada método. Dicho Apéndice también muestra que las tendencias no cambian significativamente cuando se aplican diferentes ajustes. En consecuencia, el análisis se centra en las tendencias y no en los valores de la participación de los salarios.

2.1 Tendencias recientes en la participación de los salarios a nivel nacional

El cuadro 2 muestra las tendencias en la participación salarial no ajustada en todos los países incluidos en nuestro análisis.³⁰ Con el fin de captar los cambios en la “economía real”, las cifras que aparecen en este cuadro se refieren a toda la economía excluyendo la intermediación financiera, bienes raíces, arrendamientos, y otros servicios empresariales. Además, la proporción de empleo asalariado dentro del empleo total se entrega como información complementaria para todos los países. Una elevada participación de empleo asalariado (por ejemplo, 80 por ciento o más, como es el caso en la mayoría de países de la OCDE) indica que la medición de materias relacionadas a la estimación de la participación salarial de los trabajadores independientes no es una preocupación importante para el país sometido a análisis. De acuerdo a este cuadro, vemos que durante los años de la crisis económica mundial, la participación de los salarios ha demostrado una clara tendencia ascendente. El cuadro 2 muestra que la mayoría de los países que aportaron datos para el año 2009 experimentó un *aumento* en la participación de los salarios en el producto de 2008 a 2009. Este hallazgo de un aumento de la participación de los salarios durante los períodos de contracción económica es consistente con los hallazgos de estudios previos que muestran que las fluctuaciones en la participación salarial en el corto plazo suelen ser anticíclicas (es decir, disminuyen durante las

²⁹ Esto es a menudo el caso en sectores de la economía como la agricultura, la caza, la silvicultura, la pesca y la construcción.

³⁰ En el resto de este análisis, el término “participación de los salarios” se referirá a la participación de los salarios no ajustados, a menos que se especifique lo contrario.

Cuadro 2 Participación de los salarios en países de la OCDE para la economía real

Agrupación de países	País y último año disponible	Participación de los salarios (WS-Wage share) en el ingreso total			Tendencias (WS) ³				Volatilidad del WS		Porcentaje de asalariados en el empleo total (promedio en años 2000)	
		Promedio 1980-1985	Promedio 2004-2007	Promedio 2008-2009	1980s	1990s	2000-2007	2008	2009	Coeficiente de variación ²		
UE	Austria	2009	64,4	60,6	61,3	○	○	↗	○	↗	2,8	83,9
	Bélgica	2009	66,4	65,2	67,9	↗	○	↗	↗	↗	2,6	87,3
	Dinamarca	2009	69,0	69,4	74,7	○	○	○	↗	↗	2,8	93,9
	Finlandia	2009	63,2	61,1	65,3	↗	↗	○	○	↗	4,8	88,9
	Francia	2009	68,2	66,2	66,5	↗	○	○	○	...	2,0	90,3
	Alemania	2009	71,4	65,5	66,2	○	↗	↗	○	↗	3,4	89,9
	Grecia ¹	2009	32,4	38,8	39,8	○	↗	○	○	↗	7,6	...
	Irlanda ¹	2009	59,4	45,9	48,5	↗	↗	↗	↗	○	10,5	82,4
	Italia	2009	55,4	53,0	55,5	↗	↗	↗	↗	↗	3,4	76,5
	Luxemburgo ¹	2009	54,9	50,3	50,5	↗	↗	↗	○	↗	5,8	93,5
	Holanda	2009	61,9	58,4	59,7	↗	○	↗	○	↗	2,7	85,2
	Portugal ¹	2006	56,0	57,9	58,0	↗	○	○	○	...	3,5	80,6
	España	2009	56,4	57,4	57,8	↗	○	○	○	○	3,5	85,4
	Suecia	2009	75,8	69,0	68,7	↗	↗	↗	○	↗	4,2	94,5
	Reino Unido	2008	64,3	66,9	66,6	↗	↗	○	○	...	3,0	86,2
Miembros recientes de la UE	República Checa	2008	...	49,9	51,2	...	○	○	↗	...	1,8	83,7
	Estonia	2008	...	57,4	64,0	...	↗	↗	↗	...	6,9	...
	Hungría	2008	...	58,2	58,2	...	↗	○	○	...	6,6	87,6
	Polonia	2008	...	43,6	45,8	...	↗	↗	↗	...	5,8	73,1
	Eslovaquia	2009	...	43,6	44,0	...	↗	↗	○	↗	6,1	...
	Slovenia	2008	...	61,9	62,0	↗	↗	...	4,7	...

Cuadro 2 Participación de los salarios en países de la OCDE para la economía real (continuación)

Agrupación de países	País y último año disponible	Participación de los salarios (WS-Wage share) en el ingreso total			Tendencias (WS) ³				Volatilidad del WS		Porcentaje de asalariados en el empleo total (promedio en años 2000)
		Promedio 1980-1985	Promedio 2004-2007	Promedio 2008-2009	1980s	1990s	2000-2007	2008	2009	Coeficiente de variación ²	
Otros Europa	Islandia 2008	59,8	77,2	70,4	○	↗	↗	↗↗	...	10,5	84,5
	Noruega 2009	56,4	49,1	50,0	↗	○	↗↗	↗	↗	8,3	92,8
	Suiza ¹ 2009	...	65,0	○	↗	1,9	...
América	Canadá 2006	62,2	59,7	...	○	↗↗	○	3,4	91,6
	México ¹ 2008	38,5	29,9	...	↗↗	↗	↗	11,0	...
	Estados Unidos 2007	65,8	63,7	...	○	○	↗	1,6	93,8
Asia y Oceanía	Australia 2007	62,3	56,7	...	↗↗	○	↗	3,4	85,9
	Japón 2005	57,3	56,3	...	↗	↗	↗	2,2	85,3
	República de Corea 2008	44,8	55,0	55,0	↗	↗	↗	○	...	8,2	63,2
	Nueva Zelanda 2006	55,7	52,4	...	↗	○	↗	4,8	92,7

¹ Abarca la economía total (incluidos los servicios financieros y comerciales). ² Desviación estándar de WS dividida por la media.

³ Símbolos de las tendencias: ○ estabilidad (cambia menos de ± 1%) ... datos no disponibles
↗ aumento > 1% pero < 0 = 3% decrecimiento < -1% pero > 0 = -3%
↗↗ aumento > 3% decrecimiento < -3%

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

1. Abarca la economía total (incluidos los servicios financieros y comerciales). 2. Desviación estándar de WS dividida por la media.

3. Símbolos de las tendencias: ○ estabilidad (cambia menos de ± 1%) ... datos no disponibles
 ↗ aumento > 1% pero < 0 = 3% ↘ decrecimiento < -1% pero > 0 = -3%
 ↗↗ aumento > 3% ↘↘ decrecimiento < -3%

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

expansiones y aumentan durante las recesiones).³¹ Estos resultados indican que, durante la crisis, las utilidades fueron más volátiles que la masa salarial total.

Otra observación es el contraste entre la evolución de la participación de los salarios durante los años de la crisis económica mundial y las tendencias a largo plazo. El cuadro 2 muestra que, en el caso de los países incluidos en este análisis, se observó una tendencia predominantemente negativa a largo plazo en la participación de los salarios. En general, en el período 1980-2007, 17 de los 24 países registraron un descenso en la participación de los salarios. El cuadro también muestra que, desde 1980 y en los años anteriores a la crisis, la proporción de países con una participación de salarios estable o decreciente fue consistentemente superior a la de los países que experimentaron una tendencia creciente en la participación de los salarios. Sin embargo, la tendencia a la baja no fue de ninguna manera universal. Por ejemplo, durante el período 2000-2007, alrededor de un tercio de los países de la muestra registró un aumento en la participación de los salarios. Esta disparidad se observa también a nivel regional, aunque existen patrones más comunes dentro de la UE-15 que en el área de la OCDE como conjunto. También se debe señalar que hay países (tales como Islandia, Irlanda y México) con una participación de los salarios extremadamente volátil, en comparación con otro grupo de economías con una participación de los salarios relativamente estable (como es el caso de República Checa, Francia, Japón, Suiza y Estados Unidos).

¿Cuáles son las explicaciones de estas tendencias? En el corto plazo, la acumulación de mano de obra es a menudo considerada como un factor importante en el patrón anticíclico de la participación de los salarios. La acumulación de mano de obra se refiere al hecho de que las empresas prefieren retener a los trabajadores cualificados durante un período de baja, ya que contratar y capacitar nuevos empleados una vez que la recuperación está en curso sería aún más costoso. Esta práctica hace que la demanda laboral caiga menos que el producto durante las caídas y aumente menos que el producto durante las expansiones. También explica por qué las desviaciones a corto plazo de la participación de los salarios en relación a su tendencia a largo plazo suelen ser temporales y no muy persistentes: apuntando al hecho que, a futuro, las utilidades tenderán a recuperarse más rápido que el empleo y los salarios.³²

A largo plazo, los determinantes de la participación de los salarios son más complejos y difíciles de desentrañar. En general, la tendencia a una menor participación de los salarios en los países de la OCDE a partir de mediados del decenio de 1980 se atribuye a la introducción de nuevas tecnologías, los efectos de la globalización, la creciente influencia de las instituciones financieras y/o el debilitamiento de las instituciones del mercado laboral (ver el recuadro 3).³³ El *Informe mundial sobre salarios 2008/09* argumentó que una mayor apertura al comercio puede haber funcionado como un factor de moderación salarial, en particular a la luz de la creciente presencia de los grandes exportadores quienes pagan salarios bajos en el mercado de productos de mano de obra intensiva. Algunos autores señalan que la disminución en la participación de los salarios

³¹ Ver Krueger (1999) o Russell y Dufour (2007).

³² Ver el estudio sobre Canadá de Morel (2006).

³³ Ver OIT (2008a), Harrison (2002), Guscina (2006) o Stockhammer (2009).

Recuadro 3 Determinantes de la participación de los salarios en el ingreso total

A largo plazo, los determinantes de la participación de los salarios se pueden agrupar en cuatro campos principales: tecnología de producción; (2) instituciones/políticas; (3) globalización, y (4) composición sectorial de la economía.¹

1. La tecnología de producción es un determinante importante de la distribución del ingreso entre los dueños de diferentes factores de producción. Los avances tecnológicos, tales como la introducción de computadores en el lugar de trabajo, pueden, por ejemplo, reducir la demanda por trabajadores relativamente poco calificados y dar lugar a una disminución en la participación de los salarios. Si bien el progreso tecnológico intensivo en capital podría afectar la participación de los salarios en general, también es generalmente visto como un factor de aumento de la demanda por trabajadores calificados que puedan trabajar con los computadores.
2. En cuanto a las instituciones y políticas, la existencia de competencia imperfecta en el mercado de productos genera un excedente o “renta”, que se distribuye entre el capital y la fuerza de trabajo, dependiendo del poder de negociación de los trabajadores. La existencia de sindicatos fuertes y bien coordinados es un factor que explica una participación de los salarios más estable en el tiempo (ver OCDE, 2009a).
3. La globalización puede reducir la participación de los salarios mediante canales diferentes. En primer lugar, puede dar lugar a una mayor especialización en la producción y exportación de bienes intensivos en capital, lo que aumenta la rentabilidad del capital en relación al trabajo. En segundo lugar, las amenazas de reubicar las fábricas en el extranjero afectan negativamente la posición negociadora de los trabajadores. En tercer lugar, la globalización es también con frecuencia acompañada por el progreso tecnológico y una mayor influencia de las instituciones financieras, que a su vez ejercen presión sobre los salarios y tienden a aumentar la rentabilidad del capital.
4. Los cambios en la composición sectorial de la economía también afectan la participación de los salarios en el tiempo. Así, por ejemplo, si el crecimiento económico de un país va acompañado por un cambio desde sectores de mano de obra intensiva a sectores más intensivos en capital, la participación de los salarios puede declinar.

Como se sugirió anteriormente, es posible que los cuatro factores estén relacionados entre sí. Por ejemplo, el cambio tecnológico, la globalización y la reestructuración de la economía tienden a ir de la mano. Por esta razón, a menudo es difícil aislar el efecto neto de cada factor sobre la participación de los salarios por separado.

¹ Para mayores detalles, ver Comisión Europea (2007) y OCDE (2009a).

también puede ser simplemente una anomalía estadística, derivado de un cambio general en la actividad económica desde los sectores con alta participación salarial hacia los sectores con menor participación salarial (“efectos de desplazamiento”).³⁴ Nuestro

³⁴ De Serres *et al.* (2002) subrayan el hecho de que “los cambios en la composición sectorial podrían inducir un sesgo de agregación en el agregado [participación laboral] si la participación de los salarios varía significativamente entre sectores” (p. 6). Bagnoli (2009) destaca que tal efecto de composición es más probable en países que sufrieron grandes cambios estructurales rápidamente o cuando están presentes grandes diferencias en la participación laboral de todos los sectores.

propio análisis muestra, sin embargo, que la disminución estructural en la participación de los salarios se debió principalmente a una reducción en la participación de los salarios en sectores puntuales (“efecto participación”). En la gráfico 15 vemos que, en la mayoría de los casos, tanto el “efecto desplazamiento” como el “efecto participación” tuvieron un impacto negativo en la participación de los salarios desde la década de 1980.³⁵ En la mayoría de los países, sin embargo, el efecto “participación” superó al efecto “desplazamiento”. En el Apéndice técnico II se puede encontrar una explicación detallada de la metodología de nuestro análisis “desplazamiento-participación” (*shift/share analysis*).

2.2 Tendencias a nivel sectorial

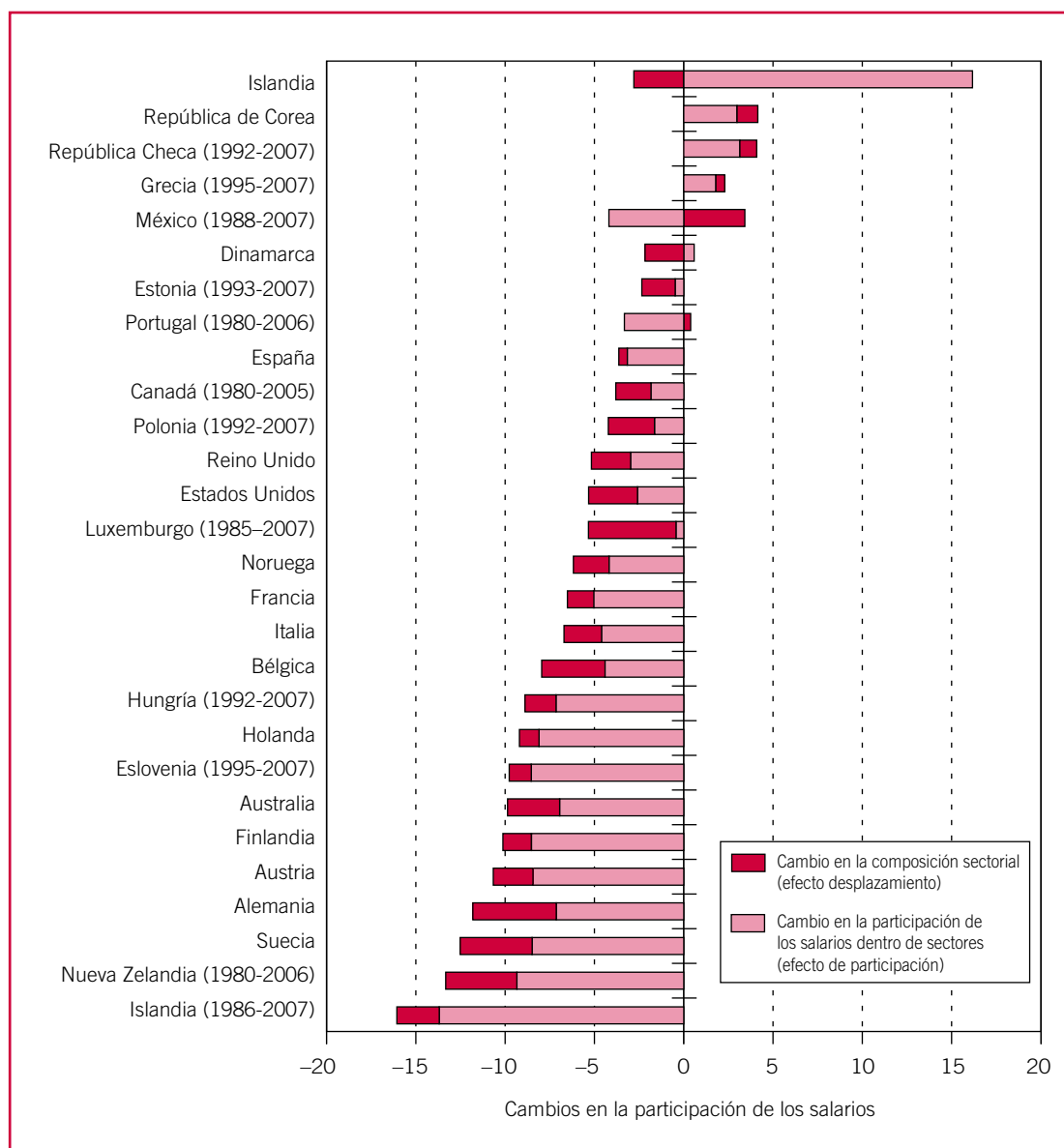
El contraste entre los cambios a largo y corto plazo en la participación de los salarios también se puede ver a nivel sectorial, en particular en el sector manufacturero. Los gráficos 16, 17 y 18 muestran las tendencias en la participación de los salarios para los tres sectores seleccionados:³⁶ manufactura, construcción y un sector de servicios amplio que abarca la intermediación financiera, bienes raíces, arrendamientos y otros servicios empresariales (en adelante llamado el sector FIRE, del inglés *financial intermediation, real estate, renting and other business services*). Manufactura y construcción son dos de los sectores más afectados por la reciente crisis en los países de la OCDE, tanto en materia de empleo como producción. También es interesante destacar los cambios en el sector FIRE, debido a que la recesión mundial comenzó con un impacto de carácter financiero. El período utilizado para este análisis es 1990-2009, a menos que se indique lo contrario. El cambio a largo plazo se calculó como la diferencia entre la participación de los salarios en el primer año de análisis y el año 2007. El reciente cambio durante los años de crisis se calcula como la diferencia entre el 2007 y el último año para el cual existen datos disponibles.

Tal como se presenta en el gráfico 16, el cambio a largo plazo en la participación de los salarios en el sector de manufactura fue negativo para todos los países excepto Francia, Islandia y el Reino Unido. Esto demuestra que, en la mayoría de los países, el valor agregado sectorial de la industria manufacturera aumentó más rápidamente que la remuneración total de los empleados durante el período 1990-2007. Similar a la tendencia en manufactura, el cambio a largo plazo en la participación de los salarios es también mayormente negativo en el sector de la construcción (gráfico 17), a pesar de que la situación en ese sector es más variada que en manufactura. En general, 17 de los 30 países analizados muestran un cambio negativo a largo plazo en la construcción, en comparación con 26 en el sector de manufactura. Sin embargo, en algunos países (como República Checa, Polonia y Eslovaquia) la tendencia negativa a largo plazo fue mucho mayor en el sector de la construcción que en el sector manufacturero.

³⁵ Suiza ha sido excluida de este análisis debido a la falta de datos sectoriales.

³⁶ Los resultados de todos los sectores están en www.ilo.org/travail.

Gráfico 15 Explicación de cambios en la participación de los salarios: Análisis de los cambios en la participación (*shift-share*) (en puntos porcentuales)

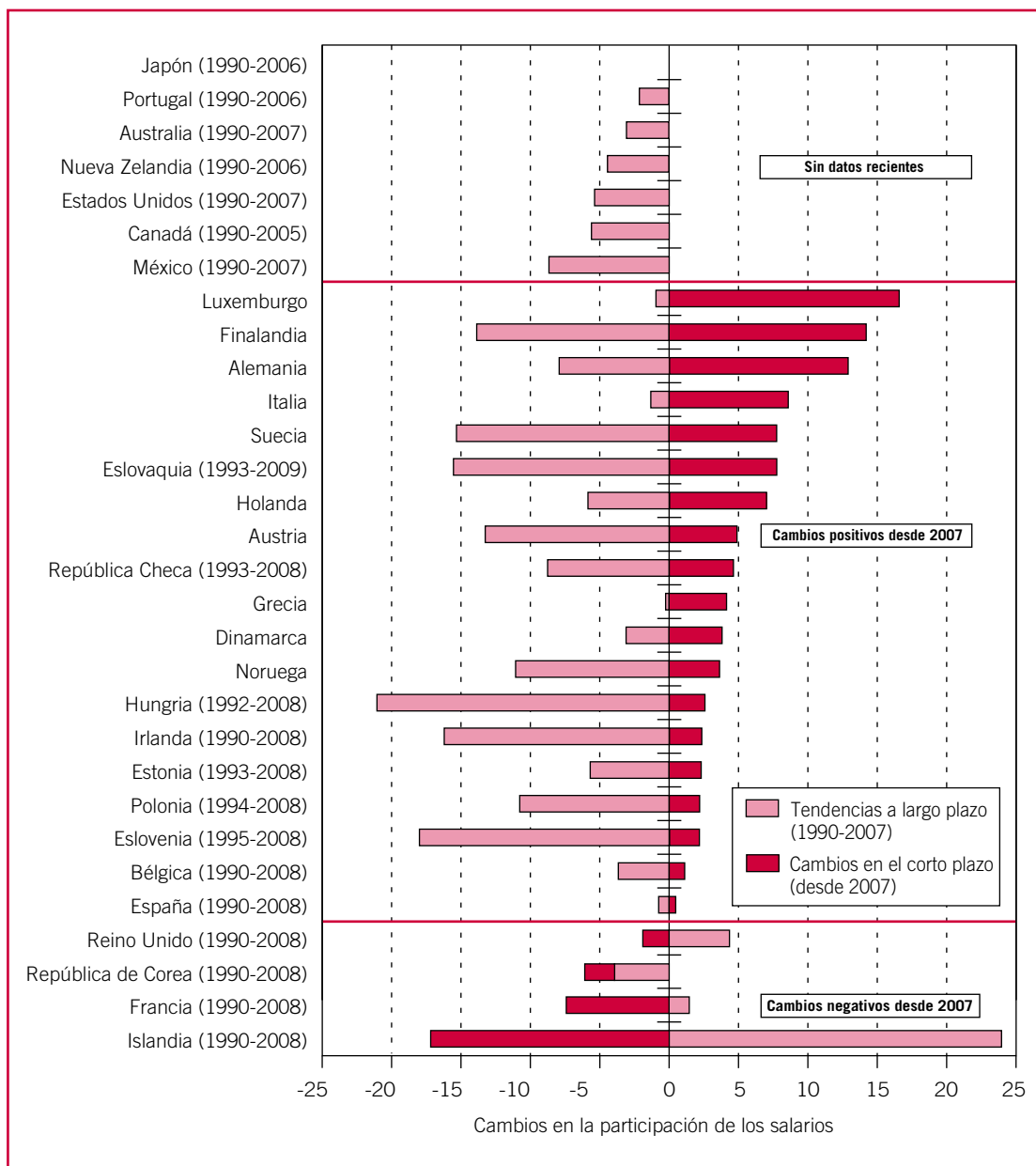


Nota: Cálculos de la OIT basados en la participación de los salarios a nivel sectorial amplio. El sector amplio de "agricultura, caza, pesca y silvicultura" se excluye del análisis. No se muestra aquí el efecto residual, dado que no tiene mayor importancia.

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

Por el contrario, en la mayor parte de los países con datos disponibles después de 2007 se observa un movimiento anticíclico, con un aumento en la participación de los salarios. Esto indica un incremento de la participación de la remuneración para los empleados en el valor agregado en tiempos de crisis. Específicamente, se observa una variación positiva reciente de la participación de salarios en el sector manufacturero en 19

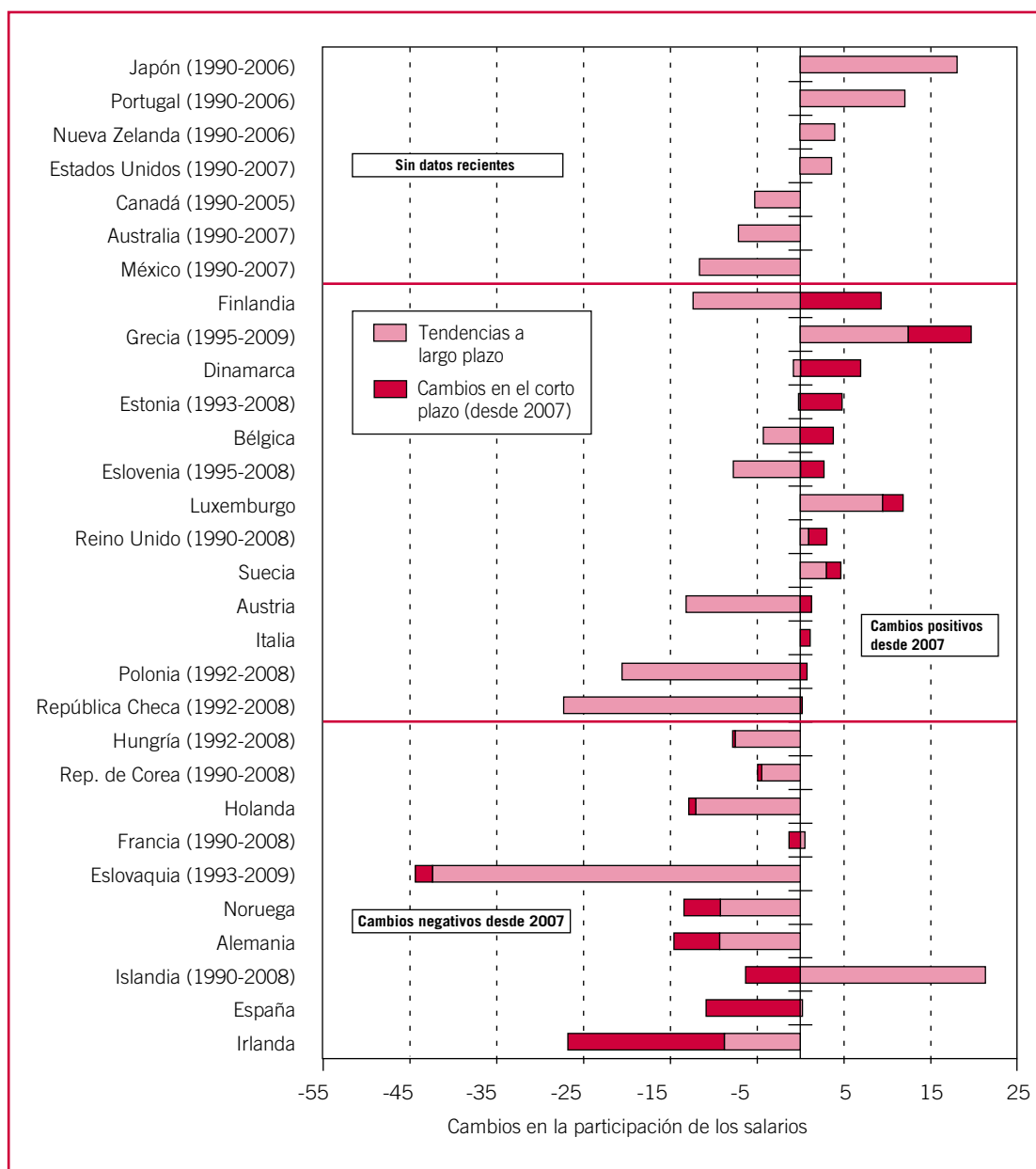
Gráfico 16 Cambios en la participación de los salarios en el sector manufacturero (en puntos porcentuales)



Notas: En base a la Participación de los Salarios no ajustada. Los países se clasifican en orden descendente según los cambios en el corto plazo. En el caso de países cuyos datos de 1990 a 2009 no están disponibles, la muestra de datos disponibles va entre corchetes. Los cambios a largo plazo se basan en el período 1990-2007, a menos que la muestra de datos disponibles indique otro período de inicio (p. ej., 1993 para Eslovaquia). Los cambios en el corto plazo corresponden al período 2007-2009, a menos que los datos disponibles indiquen otro período de término (p. ej., 2008 para Francia).

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

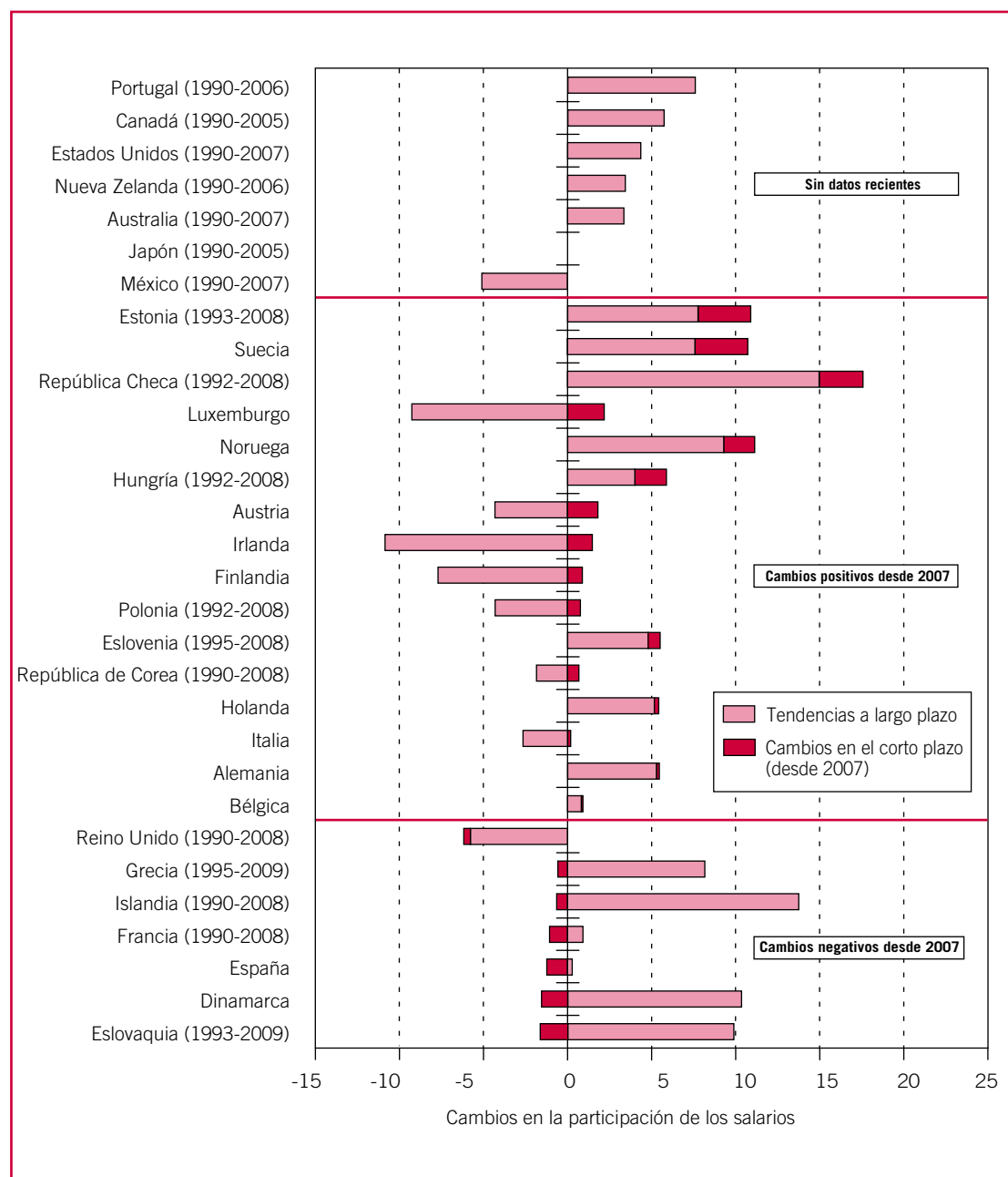
Gráfico 17 Cambios en la participación de los salarios en el sector de construcción (en puntos porcentuales)



Notas: En base a Participación de los Salarios no ajustado. Los países se clasifican en orden descendente según los cambios recientes. En el caso de países cuyos datos de 1990 a 2009 no están disponibles, la muestra de datos disponibles va entre corchetes. Los cambios en el largo plazo se basan en el período 1990-2007, a menos que la muestra de datos disponibles indique otro período de inicio (p. ej., 1993 para Eslovaquia). Los cambios en el corto plazo corresponden al período 2007-2009, a menos que los datos disponibles indiquen otro período de término (p. ej., 2008 para Francia).

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

Gráfico 18 Cambios en la participación de los salarios en la intermediación financiera, bienes raíces, arriendos y otras actividades comerciales (en puntos porcentuales)



Notas: En base a Participación de los Salarios no ajustado. Los países se clasifican en orden descendente según los cambios recientes. En el caso de países cuyos datos de 1990 a 2009 no están disponibles, la muestra de datos disponibles va entre corchetes. Los cambios en el largo plazo se basan en el período 1990-2007, a menos que la muestra de datos disponibles indique otro período de inicio (p. ej., 1993 para Eslovaquia). Los cambios en el corto plazo corresponden al período 2007-2009, a menos que los datos disponibles indiquen otro período de término (p. ej., 2008 para Francia).

Fuentes: Base de datos de OCDE, STAN; base de datos de OCDE, ANA.

de 23 países. En la construcción, por el contrario, poco más de la mitad de los países de la muestra presentan cambios positivos después de 2007. Este hallazgo probablemente refleja los efectos mixtos de la crisis económica en el sector de la construcción. Para ciertos países, como España e Irlanda, se experimentó un descenso mucho más rápido en la remuneración de los asalariados en relación al valor agregado. Este no fue el caso de otros países europeos, como Finlandia, donde se experimentó un descenso más rápido en valor agregado en relación a la remuneración laboral en el mismo período.

Por último, el gráfico 18 destaca la participación de los salarios en las industrias FIRE. Vemos que las dos terceras partes de los países muestran un cambio positivo a largo plazo, lo que refleja un crecimiento más rápido en la remuneración de los empleados en comparación al valor agregado en este sector. La participación de los salarios en el sector FIRE continuó aumentando durante la crisis en la mayoría de los países. En la interpretación de estas tendencias, es necesario tener en cuenta que las bonificaciones se cuentan como parte de la participación de los salarios, no como utilidades.

3 Desigualdad salarial y bajos salarios

Las recientes tendencias mundiales en salarios y su participación se deben ver en un contexto de creciente desigualdad salarial generalizada, que se caracteriza por el rápido incremento de los salarios más altos y un estancamiento de los salarios en las partes mediana e inferior de la distribución.³⁷ El análisis del gráfico 19 muestra que la distancia entre el 10 por ciento de los trabajadores de menores salarios y el 10 por ciento de los empleados con mayores salarios aumentó en 17 de los 30 países seleccionados, de los cuales se dispone al menos de un dato para comparar los períodos 1995-2000 y 2007-2009 (Grupo A). Aunque la mayor parte de este aumento en desigualdad se debe a que los que más ganan “se alejan” de la mayoría, otra parte se debió al llamado “colapso del fondo”, donde aumentó la distancia entre los trabajadores de ingresos medianos y los de ingresos bajos en 12 de los 28 países (Grupo B).³⁸

Si bien algunas de estas tendencias se documentaron en nuestro anterior *Informe mundial sobre salarios*, el presente informe analiza el tema de la distribución de los salarios en mayor profundidad desde la perspectiva de los salarios bajos, lo cual se define como la proporción de trabajadores cuyas remuneraciones por hora son menos de dos tercios de la mediana salarial en todos los empleos.³⁹ Este indicador refleja de

³⁷ Ver también OIT (2010b, p. 14). En el Informe VI 2009 de la OIT se discuten las repercusiones de género de estas tipologías de salarios (OIT, 2009b, párrafos 289 a 294).

³⁸ Ver también el desglose de la desigualdad salarial en países seleccionados, en OIT (2008a).

³⁹ Esta definición ha sido adoptada para los indicadores de la OIT sobre el trabajo decente (Indicador de Trabajo Decente para “salarios bajos”: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115407.pdf [09 de septiembre de 2010]). Una medida alternativa que se puede utilizar para medir los salarios bajos es la proporción de trabajadores que ganan menos de un nivel salarial absoluto, necesario para que un hogar pueda vivir por encima del umbral de pobreza (por ejemplo, Anker y otros (2003); Anker (2006)). Mientras que la primera medida es la más útil para entender el vínculo entre los bajos salarios y pobreza de los hogares (ver, por ejemplo, Altman (2006)), también plantea algunos retos formidables para realizar comparaciones entre países, ya que la definición de lo que requiere la *canasta familiar* para satisfacer necesidades de subsistencia varía de un país a otro. A los efectos de la comparación entre países, por lo tanto, una medida relativa

Gráfico 19 Cambios en la desigualdad de los salarios en países seleccionados, 1995-2000 y 2007-2009

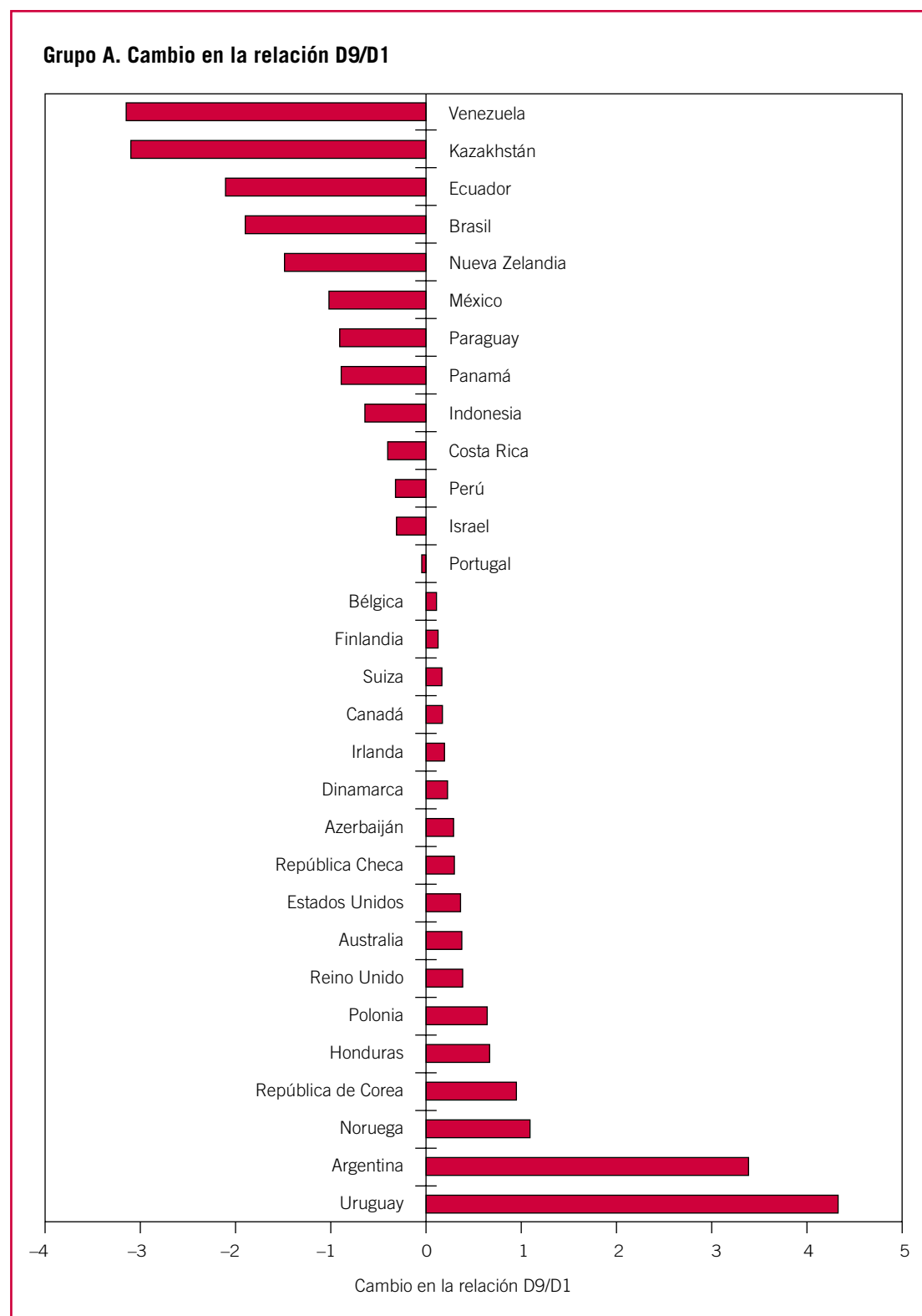
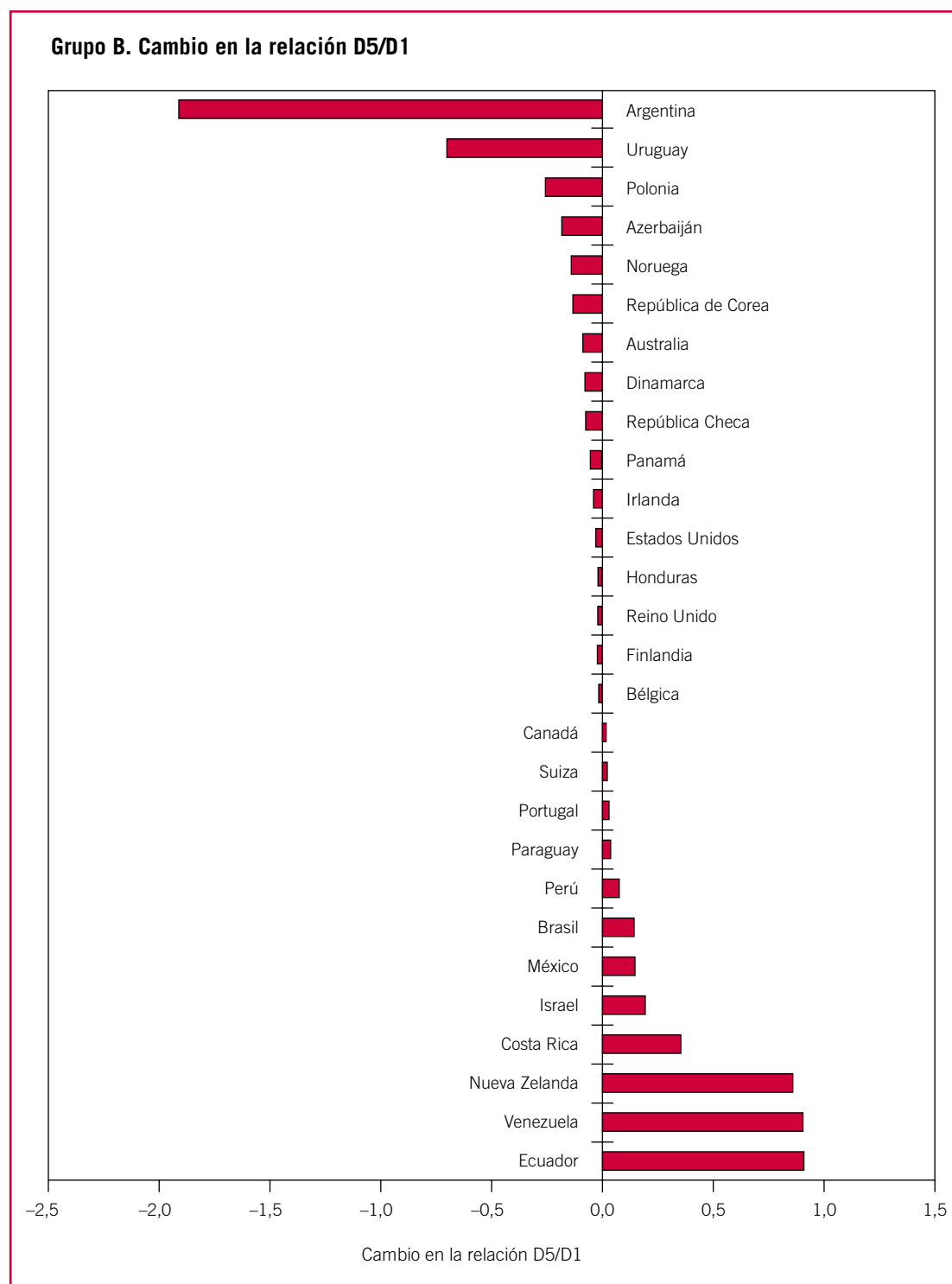


Gráfico 19 Cambios en la desigualdad de los salarios en países seleccionados, 1995-2000 y 2007-2009 (continuación)



Nota: Los cambios en desigualdad (relaciones D9/D1 y D5/D1) se calculan comparando el promedio simple de la incidencia de bajos salarios en los períodos de 1995-2000 y 2007-2009.

Fuente: *Global Wage Database* de la OIT; ver también el Apéndice estadístico.

algún modo el grado de inclusión social y económica de la fuerza laboral de un país, sensible a las nociones sociales de privación o desventaja relativa. En él se destacan los grupos particularmente vulnerables en tiempos de crisis económica. Aunque no todos los trabajadores con bajos salarios son pobres, una caída en el poder adquisitivo de los del extremo inferior de la distribución sin duda aumenta el riesgo de pobreza.⁴⁰ También puede socavar la percepción pública en relación a si las políticas son justas o si conducen a un futuro mejor.⁴¹

Cabe señalar que las preocupaciones sobre el trabajo de bajos salarios no se limitan a lo escaso de la remuneración, sino también a la inestabilidad del salario. En el caso de los países desarrollados, tales como los de la Unión Europea (UE), el riesgo de quedar desempleado o inactivo es a veces dos o tres veces mayor entre los trabajadores de bajos salarios que entre trabajadores de remuneraciones más altas.⁴² Como era de esperar, la volatilidad del salario es relativamente alta entre los trabajadores de bajos salarios. Esto significa que estos trabajadores sufren más que otros con los efectos de repentinas crisis económicas. Por otra parte, existen indicios de que las fuentes de inestabilidad documentadas en algunos países como Estados Unidos se limitan esencialmente a personas de bajos salarios.⁴³ Por lo tanto, una evidencia importante para ponderar la eficacia de las medidas contra la crisis es cómo los trabajadores de bajos salarios son capaces de hacer frente a la recesión.

3.1 Tendencias recientes: Incidencia creciente de bajos salarios

Si observamos los cambios dentro de los países a lo largo del tiempo, veremos que la tendencia general a largo plazo es evidente: la mayoría de los países presenciaron un aumento del empleo de bajos salarios en los últimos 15 años. En general, el gráfico 20 muestra que, a partir de la segunda mitad de la década de 1990, aumentaron los bajos salarios en cerca de dos tercios de los países con datos disponibles (25 de los 37 países). Si bien el aumento en bajos salarios es relativamente pequeño en países como Filipinas, Reino Unido o Suiza, fue mucho mayor en países como Luxemburgo, Honduras o Panamá, lo cual indica que, en este último grupo de países, quienes tienen bajos salarios perdieron terreno en comparación a la mediana de los asalariados. Por el contrario, Chile, Perú y Venezuela lograron reducir considerablemente su cuota de empleo de bajos salarios. Si bien es demasiado pronto para evaluar el efecto a corto plazo de la crisis sobre los bajos salarios (ya que pocos países publicaron sus datos al respecto en 2009), existen pocas razones para creer que una recesión mundial dará lugar a alguna mejora de la situación general de los trabajadores de bajos salarios.

de los salarios bajos es más confiable. Para las definiciones de los bajos salarios, ver Grimshaw (2010). Tener en cuenta también que el concepto de empleo de bajo salario, por definición, excluye a los trabajadores independientes y trabajadores no remunerados en negocios familiares, a menudo formas aún más vulnerables de empleo.

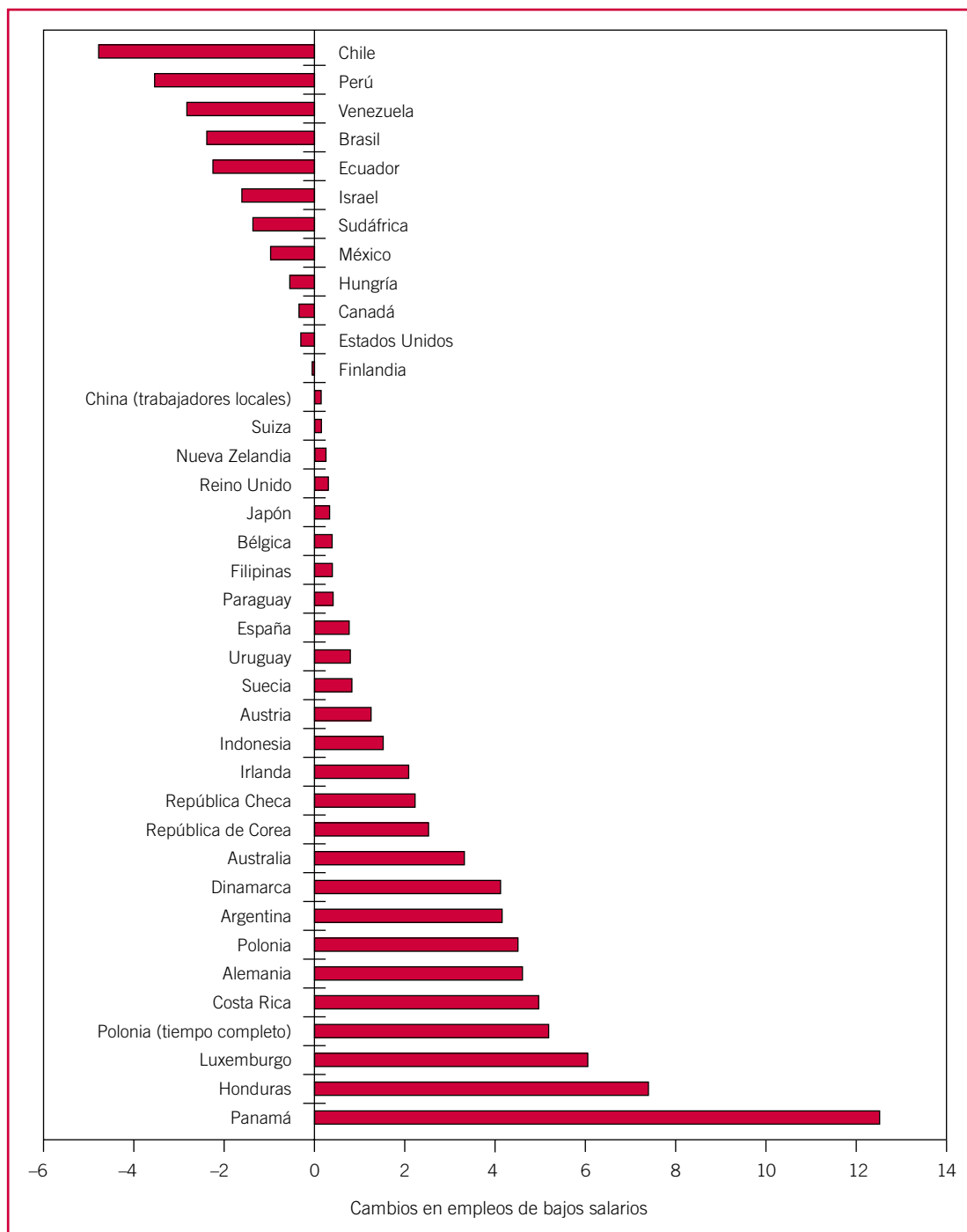
⁴⁰ Ver también OIT (2010b).

⁴¹ Ver OIT (2010c).

⁴² Comisión Europea (2005; datos para el gráfico 6).

⁴³ Ver, por ejemplo, Gottschalk y Moffitt (2009).

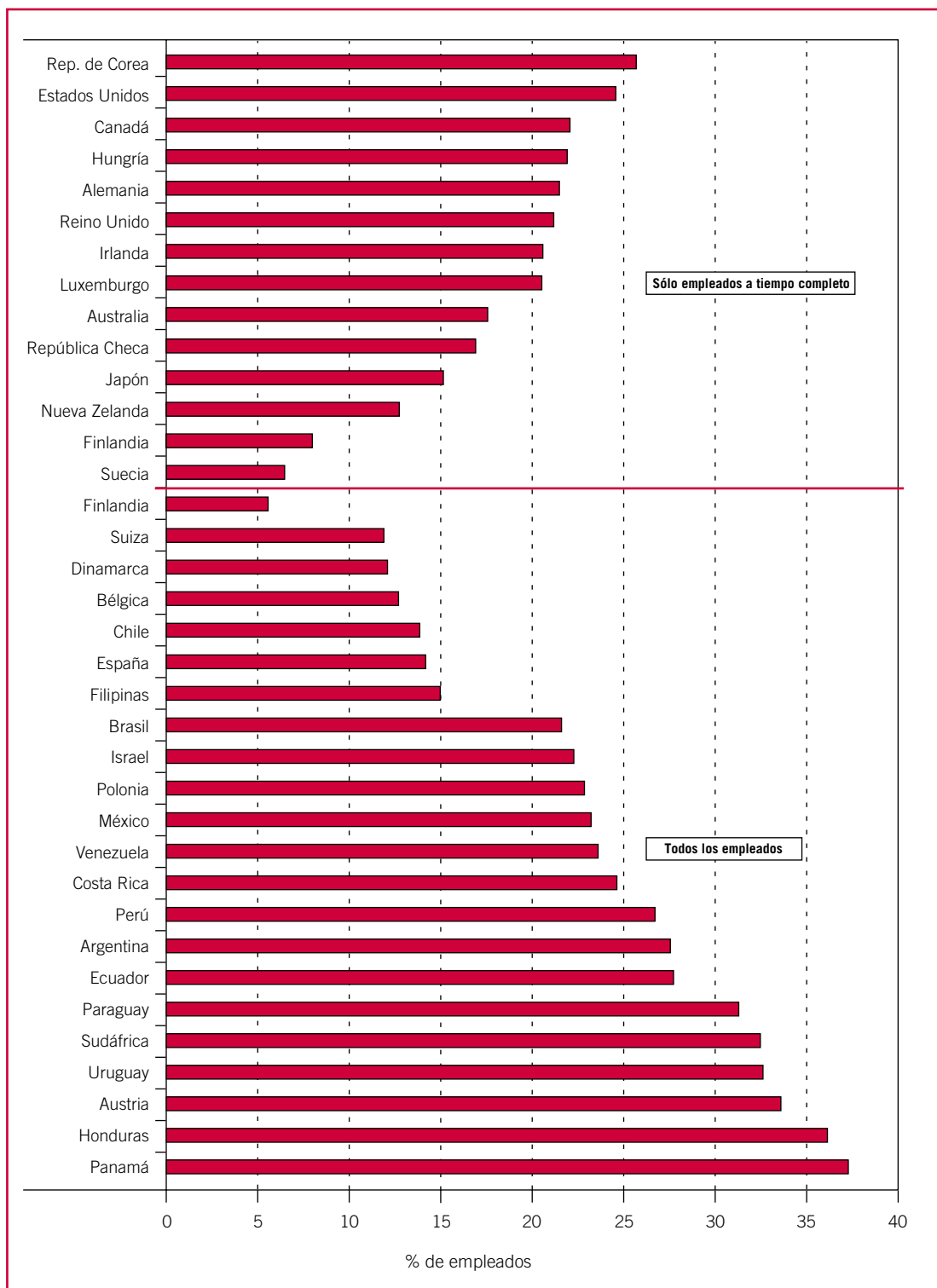
Gráfico 20 Cambios en empleos de bajos salarios en países seleccionados, 1995-2000 y 2007-2009 (en puntos porcentuales)



Notas: Los cambios en los salarios bajos se calculan comparando el promedio simple de su incidencia en los períodos 1995-2000 y 2007-2009. Las cifras para algunos países se refieren a los asalariados a tiempo completo solamente. Ver el Anexo estadístico para obtener más detalles. En el caso de Filipinas, datos del 2001 se utilizaron para el período de 1995-2000; para España, los datos de 2004 se utilizaron para el período 1995-2000; para Polonia (tiempo-completo) y Suecia, los datos de 2004 se utilizaron para 2007-2009; para Luxemburgo, los datos de 2006 se utilizaron para 2007-2009; para Brasil, los datos a partir de 2002 se utilizaron para el período 1995-2000.

Fuente: OIT, *Global Wage Database*. Ver también el Apéndice estadístico.

Gráfico 21 Empleo de bajos salarios: Una comparación mundial, último año disponible (en porcentajes)

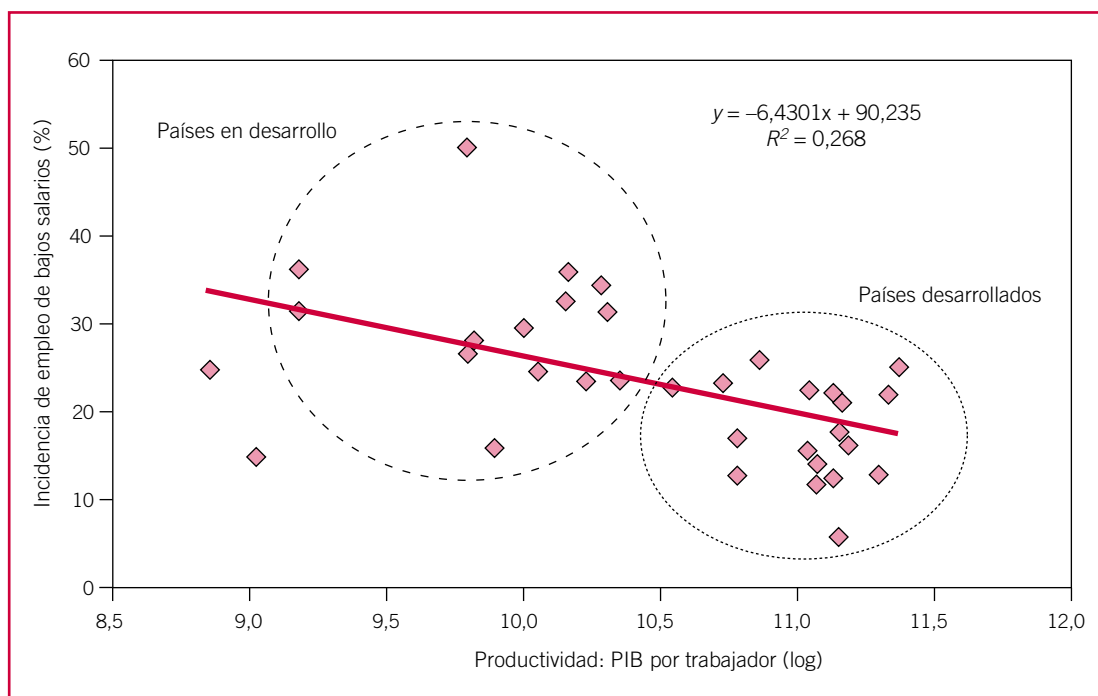


Fuente: OIT, Global Wage Database. Ver también el Apéndice estadístico.

Si bien existe una tendencia mundial hacia un aumento del empleo de bajos salarios, su incidencia muestra una considerable variación entre países. Las últimas estimaciones nacionales de tal incidencia se proporcionan en el gráfico 21. Mientras que algunos países proveen estimaciones referidas a todos los asalariados, otros limitan la muestra a los empleados a tiempo completo. Se sabe que las estimaciones que excluyen el empleo a tiempo parcial tienden a subestimar la escala de empleo de bajos salarios, ya que los trabajadores a tiempo parcial a menudo reciben menor remuneración por hora en comparación con sus homólogos de tiempo completo. Por esta razón, las estimaciones se agrupan por separado para permitir comparaciones más significativas. Cuando sólo se consideran trabajadores a tiempo completo, la incidencia del empleo de bajos salarios varía alrededor de 6 por ciento en Suecia a 25 por ciento en los Estados Unidos o en la República de Corea. La magnitud de las variaciones es aún mayor en el caso de las estimaciones de todo el empleo asalariado, el cual incluye una serie de países en desarrollo. En algunos países, como Austria, Honduras o Panamá, al menos uno de cada tres empleados es de bajo salario. En Finlandia, por el contrario, los empleos de bajos salarios afectan sólo a 5 por ciento de los empleados.

Si bien la incidencia del empleo de bajos salarios tiende a ser alta en los países en desarrollo, la relación entre el nivel de desarrollo económico y la proporción relativa de los trabajadores con salarios bajos no es clara. Como se puede observar en el gráfico 21, algunos países avanzados tienen un nivel relativamente alto de empleo de bajos salarios. La compleja relación entre el desarrollo económico y los bajos salarios se ilustra en el gráfico 22, donde los niveles de productividad (medida por el logaritmo

Gráfico 22 Productividad por trabajador y el empleo de bajos salarios en 34 países, último año disponible



Fuente: OIT, *Global Wage Database*. Ver también el Apéndice estadístico.

Cuadro 3 Lista seleccionada de estudios sobre bajos salarios y sus metodologías

Estudio/informe	Umbral de bajo salario	Definición de ingresos	Cobertura de países	Cobertura de la fuerza laboral	Fuente de datos
Altman (2006)	R2500 mensuales (US\$296)	Ingresos mensuales brutos	Sudáfrica	Total empleados, formales e informales	StatsSA, LFS 2004
Boushey <i>et al.</i> (2007)	2/3 de la mediana de empleados hombres	Ingresos horarios brutos	Estados Unidos	–	Estudio de población actual
Duryea y Pagés (2002)	\$1 por hora (ajustado por PPP)	Ingresos horarios brutos	12 países latinoamericanos	Hombres entre 30 y 50 años en zonas urbanas	Estudios nacionales de hogares
European Commission (2003, ch. 3)	75% del promedio del total de trabajadores	Ingresos horarios brutos	EU13 (excluidos Luxemburgo y Suecia)	No especificado	Eurostat ECHP data, 2000
European Commission (2004, ch. 4)	2/3 de la mediana del total de empleados (más de 15 horas por semana)	Ingresos horarios brutos	EU13 (excluidos Luxemburgo y Suecia)	Empleados que trabajan más de 15 horas por semana, excluidos alumnos y aprendices	Eurostat ECHP, 1995–2001
Fernández <i>et al.</i> (2004)	2/3 de la mediana del total de empleados	Ingresos horarios brutos	Bélgica, Dinamarca, Irlanda, Italia, España y RU	–	ESES
Howell <i>et al.</i> (2008)	2/3 de la mediana del total de empleados a tiempo completo	Ingresos horarios brutos	Estados Unidos y Francia	Todos los empleados	CPS para US, 1979–2005 y Enquête Emploi para France, 1993–2005
Banco Interamericano de Desarrollo (2008)	US\$2	No especificado	16 países latinoamericanos	Trabajadores entre 15 y 64 años	Conjunto de datos recopilados de 1990–2004
Marlier and Ponthieux (2000)	60% de la mediana	Salario mensual bruto	13 países de la UE	Empleados que trabajan más de 15 horas por semana	ECHP, 1996
Muñoz de Bustillo Llorente and Antón Pérez (2007)	60% de la mediana	Ingresos horarios brutos	España	–	ECHP, 1994–2001 and SILC, 2004
OECD Employment Outlook (1996, ch. 3)	2/3 de la mediana del total de trabajadores a tiempo completo	Diversos, dependiendo de los datos del país	14 países de la OCDE	Sólo empleados a tiempo completo; variación por país en cobertura de sectores	OCDE, recopilación de Fuentes nacionales de datos
OECD Employment Outlook (2006)	2/3 de la mediana de los empleados a tiempo completo	–	–	Empleados a tiempo completo, solamente	OCDE, recopilación de Fuentes nacionales de datos
Pitts (2008)	El doble del salario mínimo federal/ estatal de 1970 (con ajuste por inflación)	Ingresos horarios brutos	Estados Unidos, más los detalles de 4 zonas metropolitanas	Todos los empleados	Censo de 2000
Robson <i>et al.</i> (1997, 1999)	2/3 de la mediana de empleados hombres	Ingresos horarios brutos, incluidas horas extras y ganancias	Alemania, Luxemburgo, España, RU, EE.UU.	Trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial	PACO (datos armonizados de grupos de viviendas de cada país) EHPS para España
Russell Sage Foundation US-Europe project outputs (e.g. Gautié and Schmitt, 2010)	2/3 de la mediana del total de empleados	Ingresos horarios brutos	Dinamarca, Francia, Alemania, Holanda, RU, EE.UU.	Todos los empleados	Fuente nacional de datos
Salverda <i>et al.</i> (2001)	2/3 de la mediana del total de empleados (más de 15 horas por semana)	Ingresos horarios brutos	11 países de la UE, más detalles de Dinamarca, Francia, Holanda, Francia, RU, EE.UU.	Empleados que trabajan más de 15 horas semanales	Eurostat ECHP y ESES, 1995, conjuntos de datos de 4 países europeos y EE.UU.

Fuente: Grimshaw (2010).

natural del PIB por trabajador) en el eje horizontal se comparan con la incidencia del empleo de bajos salarios en el eje vertical. Los dos círculos de puntos representan los países desarrollados y en desarrollo. Vemos que la proporción de salarios bajos es generalmente más alta en los países menos avanzados, pero que la incidencia del empleo de bajos salarios varía considerablemente dentro de cada grupo de países. En algunas regiones, como en América Latina, no se observa un patrón discernible con respecto al empleo de bajos salarios y los niveles de ingresos nacionales. Estas grandes diferencias entre países con niveles relativamente similares de desarrollo económico han inspirado un número creciente de investigaciones en los últimos años (ver el cuadro 3).

3.2 Características de los trabajadores con bajos salarios

Los estudios sobre la demografía del empleo de bajos salarios muestran características comunes fundamentales. La investigación sobre países desarrollados muestra que los bajos salarios se tienden a concentrar en determinados grupos de trabajadores, revelando que los trabajadores con empleos de bajos salarios tienen bajos niveles de educación, tienden a ser jóvenes, desproporcionadamente mujeres, y son más propensos a pertenecer a una desventajada minoría étnica, grupo racial o inmigrantes. Para entender las características de los trabajadores con bajos salarios de los países en desarrollo, hemos emprendido una serie de estudios de casos en países que han experimentado cambios dinámicos en el mercado laboral en los últimos años, entre ellos Brasil, Chile, China, Indonesia, Filipinas y Sudáfrica. Los estudios de caso muestran que los patrones observados en países de altos ingresos son, en gran medida, replicados en los países en desarrollo. El gráfico 23 muestra cómo la incidencia del empleo de bajos salarios varía junto con las características demográficas, ocupacionales y de la empresa en cuatro de estos países en desarrollo. (El recuadro 4 presenta los resultados de un análisis más riguroso conforme a un modelo logit.)

De un análisis de los estudios de caso, lo primero que observamos es una fuerte relación entre el nivel de educación del trabajador y el riesgo de un salario bajo. En Brasil, por ejemplo, 44 por ciento de los empleados con sólo tres años de escolaridad o menos reciben bajos salarios, mientras que la incidencia de salario bajo disminuye a 29 por ciento en el caso de quienes tienen de 8 a 10 años de escolaridad. En Sudáfrica, más de 60 por ciento de los trabajadores sin o con poca educación terminan empleados con bajos salarios, en comparación con un promedio nacional de 32,5 por ciento. Del mismo modo, en China, alrededor de 64 por ciento de los trabajadores locales de bajo nivel educativo (es decir, los no inmigrantes) se encuentran en empleos mal remunerados, en comparación con un promedio nacional de 28,2 por ciento que incluye a todos los trabajadores locales de China. Sorprendentemente, Filipinas parece representar una interesante excepción a este patrón común, pues registra la mayor incidencia de empleo de baja remuneración entre los que tienen una educación primaria y secundaria. A pesar de esta excepción, sin embargo, estos resultados se ajustan a la correlación negativa entre los niveles educativos y la incidencia del empleo de bajos salarios encontrada en los países más avanzados. En toda la UE, por ejemplo, se estima que la incidencia de los bajos salarios de los trabajadores de baja calificación fue de 20,9 por ciento en comparación al 15,0 por ciento de los trabajadores con habilidades de nivel medio y el

Gráfico 23 Incidencia del empleo de bajos salarios según las principales características demográficas, países seleccionados, diversos años (en porcentajes)

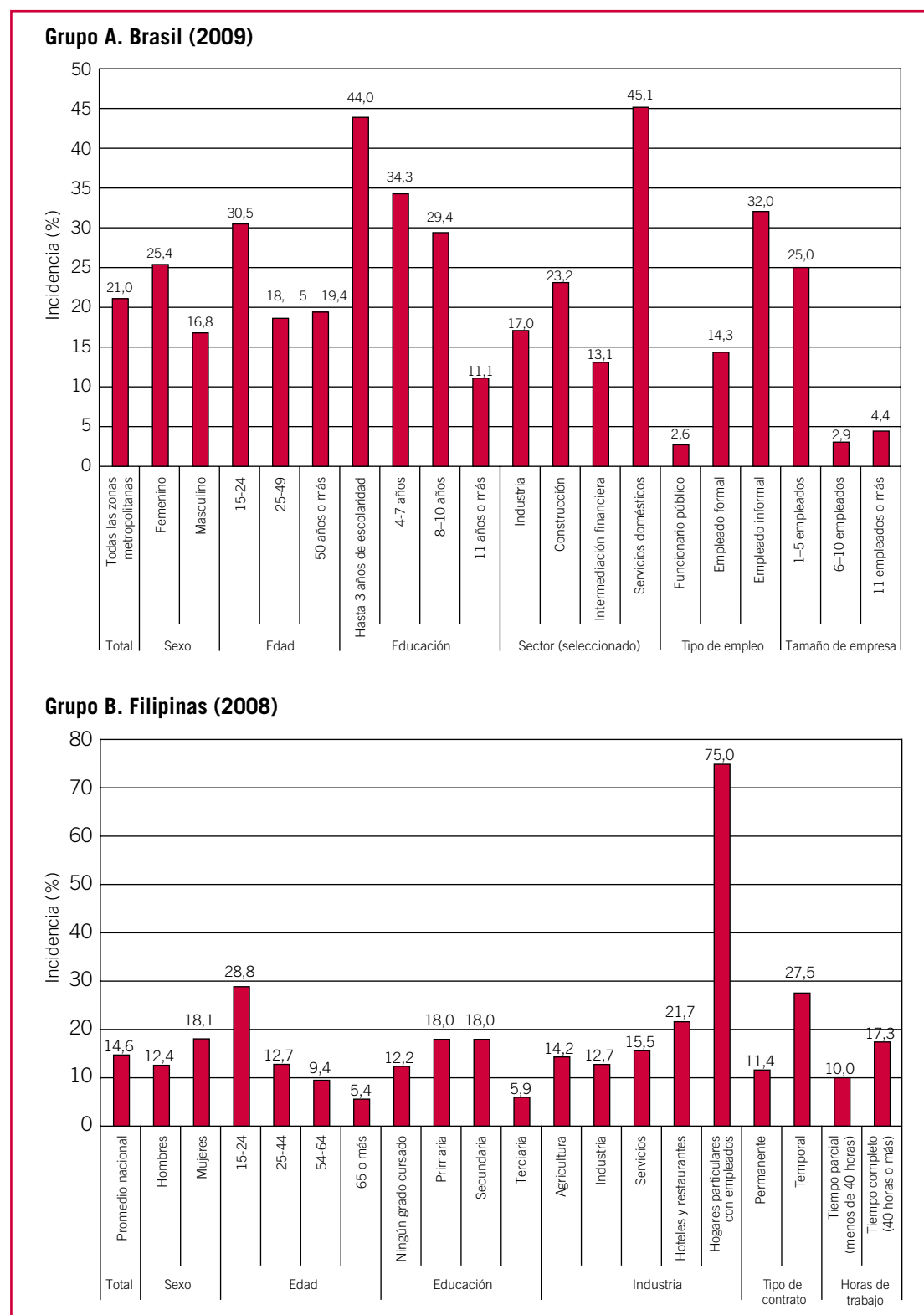
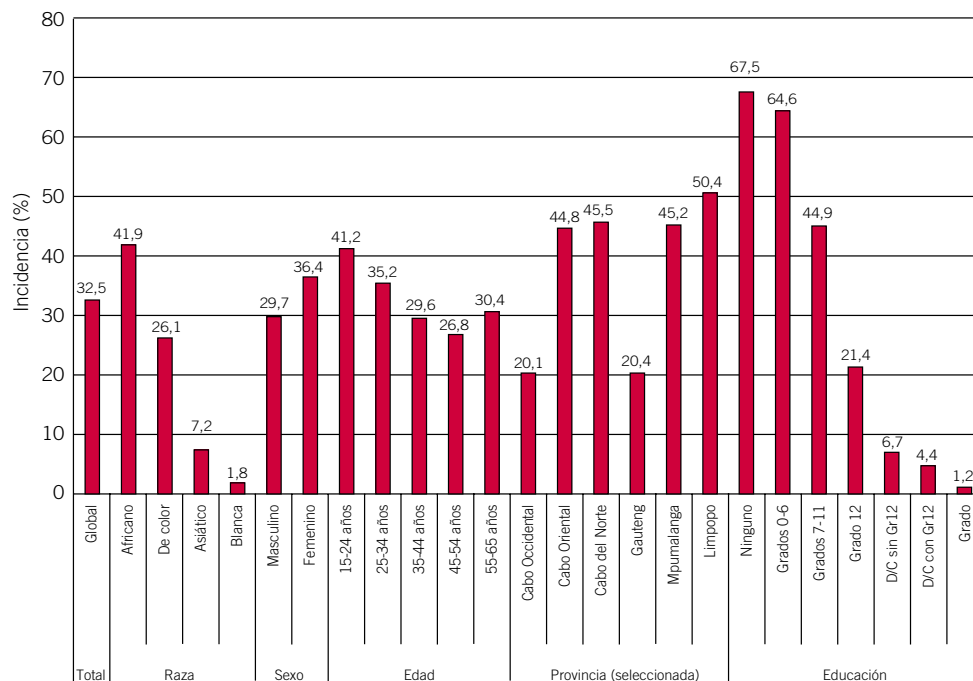


Gráfico 23 Incidencia del empleo de bajos salarios según las principales características demográficas, países seleccionados, diversos años (en porcentajes) (continuación)

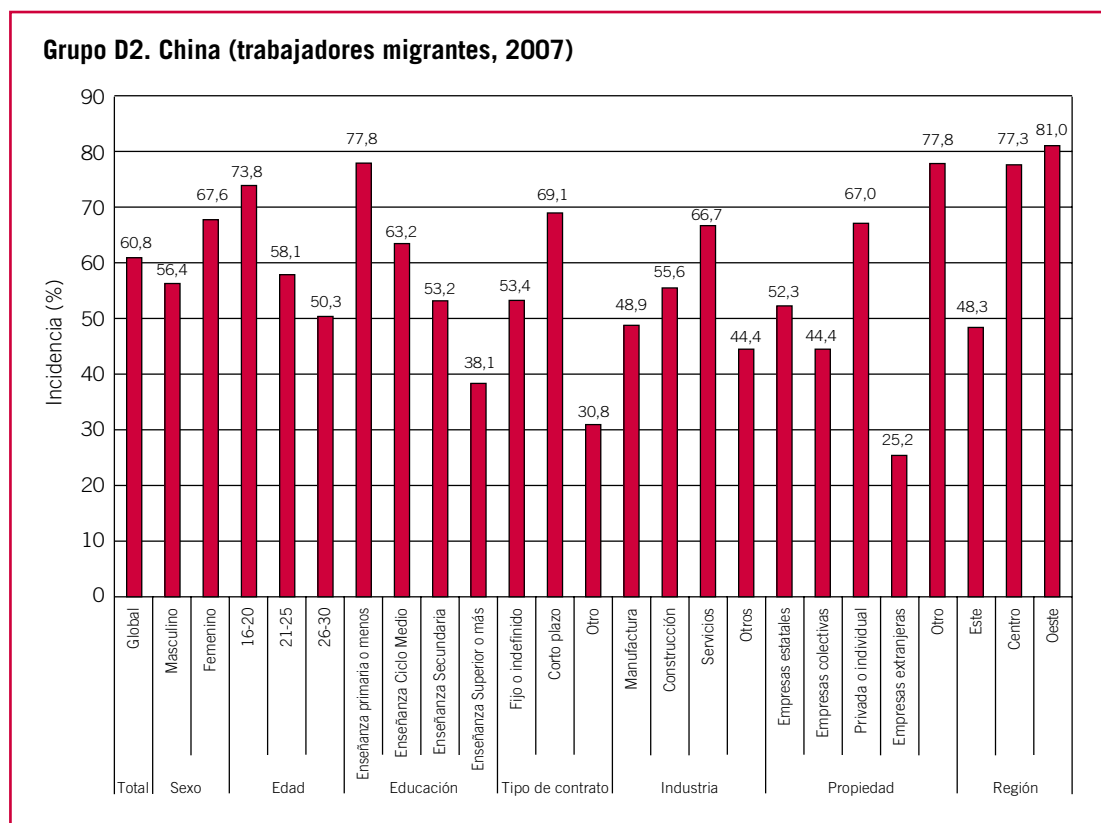
Grupo C. Sudáfrica (2007)



Grupo D1. China (trabajadores locales, 2008)



Gráfico 23 Incidencia del empleo de bajos salarios según las principales características demográficas, países seleccionados, diversos años (en porcentajes) (continuación)



Fuentes: Estudios OIT de países sobre el empleo de bajos salarios en el mundo en desarrollo (ver la lista de estudios antecedentes en la bibliografía: Damayanti (2010), Fontes y Pero (2010), Grimshaw (2010), Hall *et al.* (2010); Lee y Hwang (2010), Deng y Li (2010); Oosthuizen y Goga (2010); Peralta y Guirao (2010); Velásquez Pinto (2010)).

8,3 por ciento de trabajadores altamente calificados.⁴⁴ Semejante correlación negativa entre los niveles educativos y la incidencia del empleo de bajos ingresos confirma que, en los países en desarrollo también, los logros educativos y la capacitación son factores críticos en la determinación del empleo de bajos salarios.

La segunda observación es que existe un mayor riesgo de empleo de bajos salarios entre los trabajadores jóvenes. En Europa en su conjunto, se informa que el riesgo del bajo salario entre los jóvenes es dos veces más alto que el riesgo entre los trabajadores de edad intermedia, con una proporción de jóvenes en el empleo de bajos salarios de uno de cada cinco en los trabajadores de Portugal y dos tercios en Holanda.⁴⁵ Similarmente, en China, el empleo de bajos salarios de los trabajadores locales (es decir, excluidos los trabajadores migrantes) se concentra en gran medida entre los trabajadores jóvenes, menores de 20 años, para quienes el riesgo es más del doble del promedio nacional.

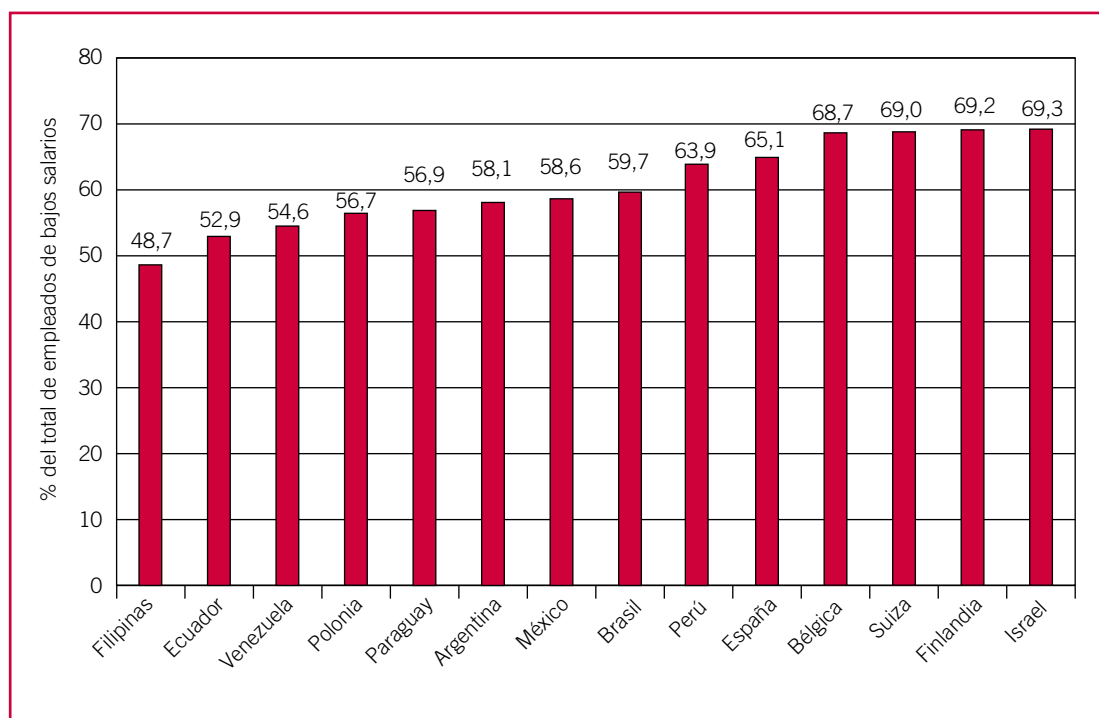
⁴⁴ Comisión Europea (2004, p. 168).

⁴⁵ OCDE (2006, p. 175). Un informe de la OIT también encontró que los trabajadores jóvenes tienen más probabilidades de ser pobres en comparación a sus contrapartes de mayor edad (ver OIT, 2010a).

Teniendo en cuenta el hecho de que los empleos de nivel inicial son más propensos a ser de bajo salario, la incidencia relativamente alta de empleo de bajos salarios no es particularmente sorprendente. Lo más importante, como se verá en la Parte II de este informe, es la rapidez con que los jóvenes trabajadores de bajos salarios pasan a empleos mejor pagados.

En tercer lugar, la excesiva concentración de mujeres en empleos de bajos salarios parece ser una característica universal de los mercados laborales. En todos los países mencionados en el gráfico 23, el riesgo de empleo de bajos salarios es considerablemente mayor para las mujeres que los hombres. A resultado de esto, el gráfico 24 muestra que, en la mayoría de los países, las mujeres constituyen la mayor parte de los empleados con bajos salarios, a pesar de que por lo general tienen una tasa de participación menor. Incluso en el caso de Filipinas, donde la participación de las mujeres en empleos de baja remuneración es inferior al 50 por ciento, la incidencia del empleo de bajos salarios es un 46 por ciento mayor entre las mujeres que los hombres. El hecho de que las mujeres predominan en el empleo de bajos salarios tiene un efecto negativo sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres. A pesar de los progresos significativos de los últimos años, el salario promedio mensual de las mujeres aún representa sólo alrededor del 75 por ciento del salario medio del hombre.⁴⁶ En algunos países,

Gráfico 24 Participación femenina en el empleo de bajos salarios en países seleccionados, último año (porcentaje del total de empleo de bajos salarios)



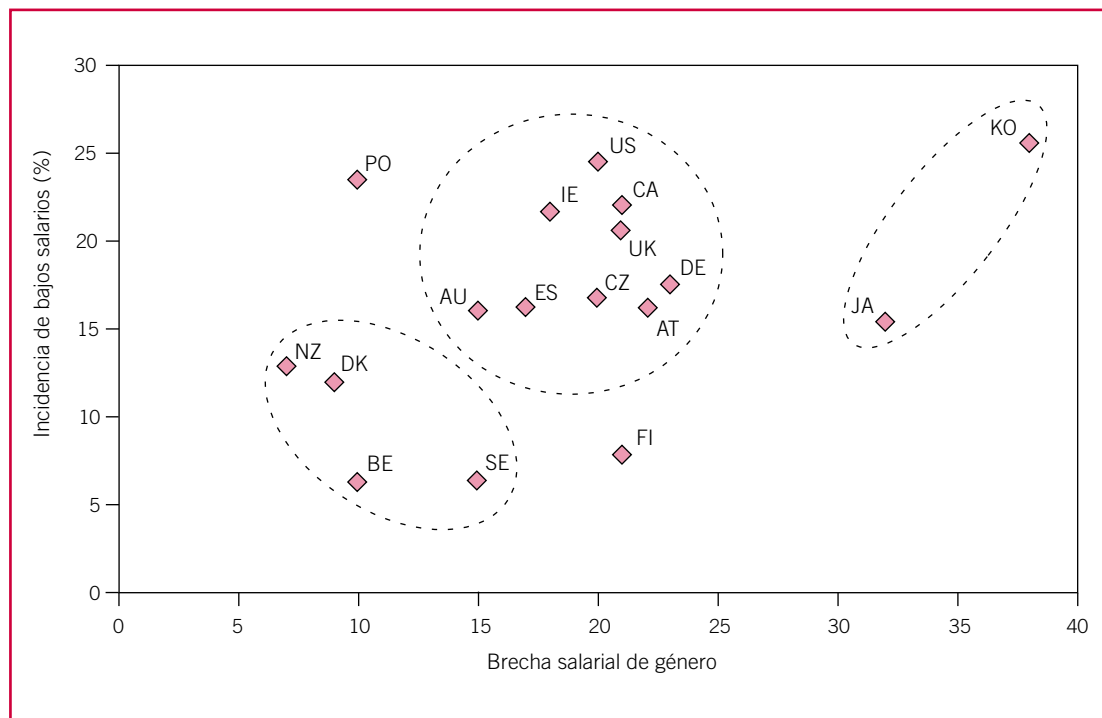
Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

⁴⁶ Ver OIT (2008a).

la brecha salarial de género puede ser mucho mayor. Parte de esta diferencia relativamente grande se explica por el hecho de que las mujeres trabajan menos horas, pero otra parte está relacionada con la excesiva concentración de mujeres en empleos mal remunerados y de prácticas salariales discriminatorias.⁴⁷

Esta participación por género del empleo de bajos salarios es, en sí misma, una causa importante de las brechas salariales de género. De hecho, existe evidencia de una fuerte relación entre la incidencia global de los bajos salarios en un país y su brecha salarial promedio de género. En el gráfico 25, centrado en los países industrializados, un grupo de cuatro países en la esquina inferior izquierda se caracteriza por una incidencia inferior al promedio de los bajos salarios y una brecha salarial de género por debajo del promedio. Un segundo grupo de nueve países combina un nivel de bajos salarios y la brecha salarial de género por encima del promedio de todos los países y un tercer grupo está representado por la República de Corea y Japón, con un alto nivel en ambas variables. Los países que representan una excepción a este patrón son Polonia, con una brecha de género más estrecha de lo esperado –con una representación relativamente alta de hombres entre los trabajadores de bajos salarios– y Finlandia, donde la brecha salarial de género es sorprendentemente amplia, dada su baja incidencia general de trabajos con bajos salarios.

Gráfico 25 Comparación de la incidencia de bajos salarios y la brecha salarial promedio entre sexos, 17 países de la OCDE, 2007 (en porcentajes)



Nota: Empleados a tiempo completo solamente. 2002 para España, 2004 para Polonia y Suecia, 2005 para Alemania y 2006 para Bélgica.

Fuente: OCDE, *Earnings Database*; Grimshaw (2010).

⁴⁷ Ver Grimshaw (2010) para efectos del análisis.

Recuadro 4 Determinantes de la incidencia de bajos salarios: Resultados estadísticos de un modelo logit en países seleccionados

Con el fin de determinar los factores que influyen la probabilidad de bajos salarios, se realizó una serie de regresiones basadas en un modelo logit. El modelo utilizado se expresa así:

$$\text{Prob}(y=1|x) = \Lambda(x\beta) = \frac{\exp(x\beta)}{1 + \exp(x\beta)}, \text{ donde}$$

y es la variable dependiente ($y = 1$ si de salario bajo, $y = 0$ en caso contrario)

x son las variables independientes, incluidas las características demográficas

β son los coeficientes y

Λ es el acumulado de funciones estándar de distribución logística.

El siguiente cuadro ofrece una lista de variables que aumentan el riesgo de bajos salarios (incluye sólo las estadísticamente significativas). Siempre que sea posible, el sesgo de selección se aborda utilizando la probabilidad condicional, en base a la metodología propuesta por Cuesta (2008). Existen mayores detalles disponibles en los informes nacionales que se encargaron para el *Informe mundial sobre salarios*.

Cuadro B2 Variables que aumentan el riesgo de bajos salarios en países en desarrollo seleccionados

	Brasil	China	Indonesia	Rep. de Corea	Filipinas	Sudáfrica
Sexo	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer	Mujer
Edad	Joven	Joven	Joven	Joven y adulto mayor	Joven	Joven
Etnia, raza y estado de migración	No blanco	Migrantes internos	NI	NI	NI	No blanco y no asiático
Educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación	Baja educación
Estado civil	No jefe de hogar	Soltero	NI	No jefe de hogar	Soltero	NI
Región	Norte y Este	Centro y Oeste	Rural	NI	Fuera de Manila	Rural
Tipo de empleo (o de contrato)	Empleados informales	Contratos a corto plazo u otros contratos atípicos	NI	Contratos irregulares	Contratos temporales	Empleados informales (sin contrato escrito)
Industria	Servicios (incluidos hogares particulares)	Manufactura	Servicio	Servicio	Servicio	Mayorista y minorista, hogares particulares
Tipos de empresa	NI	Empresas privadas	NI	Empresas pequeñas	Hogares particulares	Empresas pequeñas
Ocupación	NI	Trabajadores manuales y de otros servicios	Comerciante y servicios	NI	Comerciante y servicios	Trabajadores domésticos
Tiempo de trabajo	Tiempo completo	NI	Muchas horas (más de 60)	Tiempo parcial	Tiempo completo	NI
Estado de sindicalización	NI	NI	NI	NI	NI	Trabajadores no sindicalizados
Conjunto de datos	PME/IBGE	CHIP	LFS (Sakernas)	LFS	LFS	LFS
Fuentes	Fontes y Pero (2010)	Deng y Li (2010)	Damayanti (2010)	Lee y Hwang (2010)	Peralta y Guirao (2010)	Oosthuizen y Goga (2010)

Nota: NI = "no incluido" en las regresiones.

La distribución por género de empleos de bajos salarios también se relaciona con la vulnerabilidad de las ocupaciones dominadas por mujeres al riesgo de ser de bajo salario. Tal como indica nuestro análisis regresivo (ver el recuadro 4), los trabajadores domésticos están expuestos a un riesgo extremadamente alto de bajos salarios, sobre todo en Brasil, Sudáfrica y Filipinas. En Filipinas, tres de cada cuatro trabajadores domésticos son mal pagados. En muchos países, entre ellos Filipinas, los bajos salarios de los trabajadores domésticos se deben en parte a la falta de protección apropiada de los salarios, en particular la práctica bastante común de excluir a estos trabajadores de la aplicación de los salarios mínimos.⁴⁸

Además de estas características personales, es importante tener en cuenta que el tipo de empleo y el contrato también son significativos. Así, por ejemplo, los empleos permanentes y formales se caracterizan por una menor incidencia de bajos salarios. La inseguridad laboral, lejos de ser compensada mediante salarios más altos, en realidad tiende a ir de la mano con los bajos salarios. Un ejemplo de ello es la notable diferencia del riesgo de bajos salarios entre los contratos estables y de corto plazo de los trabajadores locales de China: 22 por ciento y 65 por ciento, respectivamente. Como era de esperar, el empleo de bajos salarios se concentra en las pequeñas empresas, tales como las de 1 a 5 empleados en Filipinas. Aparte de las circunstancias específicas de la agricultura y la economía informal, el empleo de bajos salarios también se concentra en sectores clave –común en los países desarrollados y menos desarrollados– que normalmente incluyen el comercio minorista, hoteles y restaurantes, transportes, servicios sociales (incluidas las actividades del hogar) y algunos sectores de manufactura, tales como procesamiento de alimentos y textiles que, como se viene diciendo, muchos de estos sectores son mayormente mujeres las trabajadoras.

Por último, los factores étnicos y geográficos son también importantes y sobre todo en un país como Sudáfrica. China es otro caso interesante, donde la urbanización del mercado de trabajo hace que los trabajadores rurales migrantes resulten vulnerables a los bajos salarios. En 2008, el riesgo del empleo de bajos salarios fue por lo menos dos veces mayor para los trabajadores rurales migrantes que para los trabajadores locales. Se estima que alrededor del 60 por ciento de esta gran diferencia se debe a las características de los trabajadores, tales como el nivel de la educación, y el restante 40 por ciento se debe al trato discriminatorio hacia los trabajadores migrantes.⁴⁹ Esto habla de una observación general referida a que los trabajadores migrantes tienden a ser particularmente vulnerables a los bajos salarios, no sólo por sus características personales sino también porque son más propensos a sufrir la discriminación salarial en el mercado laboral.

⁴⁸ Ver Peralta y Guirao (2010) para el caso de Filipinas.

⁴⁹ Deng y Li (2010).

4 El papel de las políticas salariales

4.1 Justicia y equidad social

¿Por qué los responsables de políticas habrían de preocuparse de las políticas salariales durante las crisis y el proceso de recuperación? Una de las razones tiene que ver con la justicia social y las dificultades que la desigualdad y los bajos salarios imponen a los hogares, especialmente en el extremo inferior de la distribución salarial. Incluso en 2007, antes de la crisis económica, se estima que 79 millones de ciudadanos de la UE estaban “en riesgo de pobreza”, y 32 millones se encontraban “materialmente privados”.⁵⁰ Aunque las personas que trabajan están menos expuestas a los riesgos de la pobreza que los desempleados, la pobreza “en empleo” afectaba a no menos de 17,5 millones de trabajadores.⁵¹ Se estima que en Estados Unidos 37,3 millones de personas vivían en o por debajo del umbral de la pobreza en 2007, de los cuales 7,5 millones tenían trabajo y, por lo tanto, se contaron entre los trabajadores pobres.⁵² Para todos estos trabajadores, incluso pequeños recortes salariales durante la crisis pueden provocar grandes caídas en el nivel de vida.

En relación a esto está el hecho que a pesar de que la desigualdad refleja diferencias en el nivel de educación, capacidad o motivación de las personas, la creciente rentabilidad de las capacidades laborales documentada en la Parte I de este informe puede ser problemática desde el punto de vista social. Un informe del Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL-*International Institute of Labour Studies*) pone de relieve que mientras los costos de la crisis financiera y la serie de disposiciones de rescate corrieron por cuenta de todos, los beneficios del período de expansión anterior se compartieron en forma irregular, con desigualdades que aumentaron a un ritmo probablemente excesivo.⁵³ El mismo informe del IIEL destaca que los conflictos sociales tienden a incrementar cuando las desigualdades se perciben como excesivamente amplias.⁵⁴ En casos

⁵⁰ Eurostat, *Statistics in Focus* (46/2009).

⁵¹ Se estima el total de 17,5 millones de trabajadores en base a dos informes Eurostat separados, los cuales documentan, respectivamente, que el 8 por ciento de la población desempleada en la UE 27 recibían un ingreso por debajo de la línea de la pobreza en 2007 (Wolff, 2009) y que el empleo total en 2007 era de 218.451.000 (Romans y Preclin, 2008).

⁵² *US Department of Labor* (2009).

⁵³ IIEL (2008).

⁵⁴ Existe aquí una dimensión de género y generacional: Si los jóvenes, en particular, no pueden encontrar trabajo, a menudo las consecuencias resultan en delincuencia y disturbios sociales. Ver OIT (2009b).

más recientes, incluida una serie de disputas laborales sobre salarios en China, se puso de relieve el hecho de que los trabajadores de bajos salarios están decididos a exigir una distribución equitativa de los beneficios resultantes del crecimiento económico.

4.2 Los efectos macroeconómicos de los salarios

Otra de las preocupaciones que volvieron a emerger recientemente es la relativa a los efectos macroeconómicos de los salarios. Mientras que muchas de las investigaciones realizadas sobre políticas salariales se centraban en los efectos institucionales y regulatorios de los salarios en el empleo a nivel de empresa o de industria, otro asunto importante destaca el vínculo entre el nivel de salarios de un país y la demanda agregada por bienes y servicios. Esto último es igual a la suma del consumo, inversión, exportaciones netas y gasto fiscal. Aunque los bajos salarios de un país relativos a su productividad podrían ayudar a impulsar sus exportaciones y también hasta cierto punto fomentar la inversión, es importante tener en cuenta que las bajas remuneraciones reducen el consumo de los hogares. Por consiguiente, siempre que una caída en los salarios reduce el consumo interno más de lo que aumentan las exportaciones y la inversión, esto tiene un efecto negativo sobre el crecimiento económico del país. Esto explica por qué la caída de los salarios en períodos de crisis puede realmente llevar a una espiral descendente de la demanda agregada y deflación de precios, más que a una recuperación económica más expedita (ver recuadro 5).⁵⁵

De hecho, varios observadores establecieron una relación entre la declinación a largo plazo de la participación salarial, el aumento en desigualdad salarial, y la crisis económica mundial. Mientras existen, por supuesto, muchos factores que desencadenaron la crisis, un grupo de 30 distinguidos especialistas dirigidos por Jean-Paul Fitoussi y Joseph Stiglitz consideraron que la crisis tiene sus raíces estructurales en la declinación de la demanda agregada que la precedió y que se debió a cambios en la distribución de los ingresos. Ellos argumentan que el aumento de la desigualdad en los años anteriores a la crisis, deprimió la demanda agregada mediante la transferencia de dinero desde hogares de bajos ingresos –muy proclives a gastar– a hogares con ingresos más altos, que tienden a gastar menos y ahorrar más.⁵⁶ En Estados Unidos esta caída en la demanda agregada se compensó aumentando el crédito, de modo que se mantenía el crecimiento a costo de un endeudamiento creciente. Otros investigadores argumentan algo similar,⁵⁷ sosteniendo que en la declinación de la distribución de salarios antes de la crisis subyace el “modelo de consumo inducido por la deuda” de Estados Unidos, que finalmente demostró ser insostenible.

Mirando hacia delante, el vínculo macroeconómico entre los salarios y la demanda global también indica que el ritmo de la recuperación dependerá, al menos parcialmente, del alcance que los hogares le darán a sus salarios para consumir lo que la economía

⁵⁵ El hecho de que la moderación salarial dé lugar a presiones deflacionarias o menor demanda agregada, se destacó recientemente en el FMI (2010a) y UNCTAD (2010).

⁵⁶ Ver Fitoussi y Stiglitz (2009).

⁵⁷ Ver, por ejemplo, Onaran (2009), Palley (2009) o Horn *et al.* (2009).

Recuadro 5 Efectos perversos de los salarios en declinación

Con posterioridad a la crisis financiera que azotó al mundo a mediados de agosto de 2007, las presiones a la baja sobre los salarios nominales, como resultado de la creciente fragilidad empresarial y un aumento en las tasas de desempleo, se hicieron cada vez más notorias desde inicios de 2009. Acorde a la visión de la bibliografía especializada, no hay de qué preocuparse, ya que los salarios en caída son parte de las fuerzas del mercado que deberían ser instrumentales al retorno de una economía de pleno empleo. A menudo se sostiene que mientras más flexibles son los salarios, más rápido se ajustará la economía al shock negativo y se retornará a la situación de pleno empleo. Sin embargo, esta opinión está sujeta a un problema llamado “falacia de la composición”. Por cierto que es de interés para cada empresa y cada país, tomados individualmente, reducir los salarios nominales y reales cuando otros no lo hacen. Las empresas que reducen los salarios se benefician de mayores márgenes de utilidad. Sin embargo, si todas las empresas y países eligieran el camino de la deflación salarial, se reduciría la actividad económica globalmente, y caerían las ventas y el empleo. En 1936, Keynes (2007) argumentaba que la caída de los salarios resultaría en una declinación de la demanda agregada y que, lejos de rectificar la situación, la flexibilidad a la baja de los salarios y precios agravaría el problema, prolongando y empeorando la recesión.

Existen dos ejemplos históricos que vale la pena recordar. Durante el período de 1994 a 2004, Japón ejemplifica la impotencia de su política monetaria frente a la deflación de los salarios y precios. El Banco de Japón intentó prácticamente cualquier cosa que le fuera sugerida por los especialistas en economía para reposicionar la economía japonesa, pero todo fue en vano. Incluso las políticas monetarias no convencionales actualmente sugeridas para sacar las economías occidentales de la crisis resultaron inútiles en el caso de Japón. La experiencia japonesa demostró que la deflación de salarios y precios no restaura el pleno empleo, y probablemente empeora las cosas. A pesar de sus preferencias por las tasas de inflación bajas, los bancos centrales parecieran haber aprendido la lección. Ellos temen la deflación de los salarios y precios, comprendiendo que las políticas monetarias expansivas resultan imposibles una vez que la inflación cae en el rango negativo, debido al problema de la cota inferior de interés cero experimentada en muchos países avanzados durante la crisis. De modo que la única salida es la política fiscal expansiva.

Otra lección dada por la historia es la de la Gran Depresión, cuando los precios en Estados Unidos cayeron en aproximadamente el 10 por ciento en 1932. Según lo señalado por Lawrence Summers, un asesor de Obama y director del Consejo Económico Nacional de la Casa Blanca, es dudoso que la Depresión hubiese sido menos grave si los precios hubiesen caído incluso más rápido. “En cambio, es más plausible la idea de que si el nivel de precios hubiese caído a un 20 por ciento anual, la contracción hubiese sido más seria, porque las altas tasas de interés real hubiesen reducido drásticamente el nivel de la actividad económica” (De Long y Summers, 1986, p. 1043). Por consiguiente, la experiencia de la Gran Depresión de los años 30 no da tranquilidad y presta poca ayuda a la idea de que la deflación de los salarios y los precios pondrá rápidamente a la economía en buen camino.

Fuente: Profesor Marc Lavoie, Departamento de Economía, University of Ottawa, Canadá.

mundial produzca. Y aunque podría ser posible que algunos países confíen en el crecimiento impulsado por las exportaciones, más que en su propia demanda interna, tales políticas generan desequilibrios mundiales, dado que el mundo como un todo no puede depender de las exportaciones. Otra desventaja de las estrategias de crecimiento impulsado por las exportaciones y basado en los bajos salarios, es que pueden generar crecimiento económico, pero con una declinación de la participación de los salarios (ver el caso de China y Alemania, por ejemplo). Esta situación llama a la aplicación de políticas para reequilibrar el crecimiento mundial de al menos dos maneras. Por una parte, los países orientados a la exportación, como China, que ahora enfrentan una demanda más débil por parte de los países con déficits externos, necesitan fortalecer la demanda total desde fuentes nacionales. Por otra parte, países tales como Estados Unidos, que tenían un gran déficit externo antes de la crisis, necesitan anclar la demanda agregada futura más firmemente en el ingreso laboral y amplio acceso al empleo, más que en aumentar las deudas.

Mientras los recortes salariales generalizados en los países puedan diseminar presiones deflacionarias competitivas y amenacen la recuperación de la economía mundial, existen por supuesto en cada país límites al aumento que podrían tener los salarios sin perjudicar la economía. Cuando los salarios aumentan demasiado rápidamente en relación a la productividad, el efecto adverso sobre las inversiones y las exportaciones sobrepasa el efecto positivo sobre el consumo de los hogares en el país. Esto puede llevar a un estancamiento de la economía. También, los salarios excesivamente altos respecto de la productividad desalientan el empleo a nivel de empresas y se incrementa el riesgo de desempleo, incluso con políticas monetarias y fiscales laxas. Por lo tanto, el desafío para los formadores de política es lograr un equilibrio y apuntar a un nivel de participación de los salarios y distribución de los ingresos que eleve al máximo la demanda agregada y también se traduzca en trabajos decentes para todos.

4.3 Imperfecciones del mercado

Una tercera preocupación se refiere al hecho de que las fuerzas del mercado por sí solas no necesariamente darán los mejores resultados en materia de trabajo decente. En efecto, las políticas salariales sólidas o equilibradas son el resultado de configuraciones y prácticas institucionales capaces de lograr un equilibrio entre salarios lo suficientemente altos para sostener el consumo en línea con un crecimiento económico global y lo suficientemente moderados para asegurar rendimientos adecuados para la inversión. Sin políticas salariales eficaces existe el riesgo de que el trabajo de algunos trabajadores sea subvaluado o que los empleadores se queden con una parte desproporcionada del excedente económico que inevitablemente surge de cualquier relación de empleo en mercados laborales “imperfectos”.⁵⁸

⁵⁸ Este excedente económico o “renta” surge a consecuencia de las fricciones e idiosincrasias (o “imperfecciones del mercado de trabajo”), que explican que se necesita tiempo y dinero para que los trabajadores encuentren otros empleadores que sean buenos sustitutos, y que también es costoso para los empleadores encontrar otros trabajadores que sean buenos reemplazos. De hecho, una creciente cantidad de bibliografía especializada toma ahora la competencia imperfecta como punto de partida para el análisis. Ver, por ejemplo, Manning (2003, 2010); Boeri y van Ours

La naturaleza imperfecta de los mercados laborales es particularmente obvia en el caso de las brechas salariales de género. Ya hemos considerado el exceso de representación de la mujer en los empleos de bajos salarios en general en aquellos países para los cuales tenemos datos. En algunos países, parte de la explicación seguramente tiene que ver con la situación desventajosa de la mujer en materia de oportunidades educacionales y, por ende, sus inferiores niveles de habilidades y productividad; situación que requiere de medidas políticas que mejoren la educación y las habilidades (o “empleabilidad”) de la mujer. Al mismo tiempo, en muchos países la brecha salarial de género ha disminuido sólo lentamente a pesar de los logros en educación de las mujeres y el progresivo estrechamiento de la brecha en experiencia laboral.⁵⁹ Esto pone de relieve el hecho de que las imperfecciones del mercado laboral son también un factor clave. Por ejemplo, existe evidencia de que cuando las mujeres tienen menor elasticidad en la oferta laboral que los hombres (debido, por ejemplo, a una menor movilidad), los empleadores pueden escoger pagar salarios más bajos a las mujeres que a los hombres, aunque ambos tengan el mismo nivel de productividad.⁶⁰

Por consiguiente, la bibliografía especializada sobre mercados laborales imperfectos pone la atención en la tendencia a subvalorizar el trabajo de la mujer. En primer lugar, a muchas mujeres se les paga menos que a los hombres por la misma productividad dentro de un trabajo u ocupación. Esto es particularmente evidente en el caso de diferentes salarios iniciales para hombres y mujeres. En segundo lugar, las mujeres a menudo se concentran aún en trabajos u ocupaciones que en sí mismas están desvalorizadas, tales como las labores domésticas. Aun cuando requieran calificaciones más altas y trabajos más complejos, las ocupaciones dominadas por mujeres son con frecuencia menor pagadas que las ocupaciones dominadas por hombres (ver el cuadro 4 acerca de diferentes explicaciones sobre el alto riesgo de los empleos de bajos salarios entre mujeres trabajadoras).

La subvaluación afecta a todos los grupos de mujeres en el mercado laboral, y por consiguiente explica parte de la brecha salarial de género en muchos países. Pero las mujeres con niveles relativamente bajos de educación formal corren especial riesgo de sufrir por falta de reconocimiento de sus habilidades, experiencia y responsabilidades. Quizás el ejemplo arquetípico del trabajo femenino de bajos salarios y subvaluado sea el de atención y cuidado de enfermos, que comprende las complejas relaciones entre género, estructura familiar, trabajo emocional y relaciones de trabajo.⁶¹ Existen estudios que demuestran que esta clase de trabajo tiende a ser subvaluado, a pesar de la evidencia de que el trabajo emocional es psicológicamente estresante, en parte porque está asociado a nociones discriminatorias del tipo “trabajo de mujer”, que denigran esta clase de trabajo incluso entre amigos y familiares de las mismas trabajadoras.⁶²

(2008), Kaufman (2007); y ver también Ashenfelter *et al.* (2010) y otras contribuciones para este número especial del *Journal of Labor Economics* 28(2).

⁵⁹ Ver OIT (2008a).

⁶⁰ Por ejemplo, ver Manning (2010) y Ransom y Oaxaca (2010).

⁶¹ Ver, por ejemplo, England (2005); Folbre (2001); Wharton (1999); Zelizer (2002).

⁶² Ver Lee-Treweek (1997); Hochschild (1983).

Cuadro 4 Diferentes razones por las que las mujeres son más vulnerables a los bajos salarios: Argumentos e implicaciones en base a la bibliografía

Argumento	Principios clave	Implicaciones del trabajo de bajos salarios
1. El trabajo de la mujer puede ser subvaluado porque la vida económica de las mujeres sigue patrones diferentes	<p>Baja valoración de habilidades y categoría</p> <p>Baja valoración porque se supone que las mujeres son proveedores secundarios del hogar</p> <p>Baja valoración porque la mujer se concentra en empresas de bajos salarios en el mercado laboral secundario</p> <p>Baja valoración porque se cree que la vida de las mujeres ha de seguir patrones diferentes a los de los hombres, al servicio de formas que no están en resonancia con el trabajo (p. ej., empleos de tiempo parcial)</p>	<p>Las habilidades de la mujer para cuidar a otros se consideran “naturales”, derivadas del rol de madres y protectoras; por lo tanto los bajos salarios son compensados por la gran satisfacción del trabajo de cuidar a otros</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres viene de la concentración en industrias de bajo valor agregado</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres se justifica como dinero para gastos personales, dado que el salario de la pareja es el que abarca el grueso del ingreso familiar</p> <p>Los bajos salarios para las mujeres refleja la noción de que el trabajo a tiempo parcial no está en resonancia con el trabajo de los hombres</p>
2. La mujer tiende a tener un salario de reserva más bajo que el hombre	<p>El sesgo de género en reglas de elegibilidad para beneficios sociales en caso de desempleo y protección social (p. ej., umbrales de horas/salarios, duración del empleo, etc.)</p> <p>Protección insuficiente en caso de maternidad</p> <p>Desigualdad de género en dependencia del ingreso familiar (especialmente durante períodos de crianza de los hijos)</p>	<p>La posición de reserva inferior (con menor capacidad para solicitar beneficios por desempleo y asistencia social, incluida la maternidad) debilita la posición de negociación del salario de la mujer en comparación con el hombre</p> <p>Bajos salarios para la mujer en trabajos de tiempo parcial especialmente influidos por su limitada elegibilidad para los beneficios de desempleo y asistencia social</p> <p>Suposición de que el fondo común de ingresos familiares (transferencia de ingresos desde la pareja empleada) pareciera justificar las nociones discriminatorias por los bajos salarios como destinados a gastos personales y adicionalmente “penalizando” a la mujer cuando es soltera jefa de hogar</p>
3. El sesgo de género en las instituciones que fijan salarios puede tener efectos irregulares de género	<p>Sectores predominantemente femeninos y ocupaciones poco probables a ser cubiertas</p> <p>El salario mínimo obligatorio es más probable que beneficie a mujeres que a hombres</p> <p>Efecto positivo sobre la equidad salarial de género en el sistema salarial más centralizado del sector público</p>	<p>Bajos salarios para las mujeres en sectores predominantemente femeninos por falta de cobertura de la negociación colectiva</p> <p>Los acuerdos colectivos en sectores predominantemente femeninos pueden tener tasas mínimas más bajas que en los sectores predominantemente masculinos</p> <p>Las mujeres a tiempo parcial es más probable que sean excluidas de negociaciones colectivas, debilitando las posibilidades de remuneración</p> <p>Mejora de los bajos salarios de las mujeres (y brecha de género salarial más estrecho) por aumento del salario mínimo obligatorio</p>
4. A menudo las mujeres sufren desventajas por diferentes efectos del lugar de trabajo (p. ej., prácticas específicas)	<p>Capacidad y voluntad del empleador para pagar diversos niveles de salarios de acuerdo con la composición de género del lugar de trabajo</p> <p>Poder monopólico del empleador</p> <p>Las barreras a la movilidad de las mujeres expone su riesgo a la explotación</p> <p>Contratos entre empresas y minimización de costos en servicios predominantemente femeninos</p>	<p>Los bajos salarios de las mujeres pueden resultar de la concentración en empresas de baja rentabilidad económica</p> <p>Los bajos salarios reforzados por empleadores monopólicos (p. ej., trabajo no calificado de enfermería)</p> <p>El riesgo de bajos salarios puede ser mayor en lugares de trabajo predominantemente femeninos (y de tiempo parcial)</p> <p>La tercerización reductora de costos con labores de pocas habilidades, reduce la presión sobre los trabajos de bajos salarios y predominantemente femeninos (p. ej., aseo, servicios de alimentación) a pesar de la rentabilidad de las empresas de gran clientela</p>

Fuente: Adaptado de Grimshaw (2010).

La subvaluación del trabajo no se limita a la dimensión de género, pero es bastante común en ese campo, particularmente en combinación con ciertas características de los trabajadores. Por ejemplo, en China, el riesgo de los bajos salarios es tres veces más alto para los trabajadores migrantes que para los locales. No es difícil ver que tal discrepancia se deba parcialmente a las diferencias en el “capital humano” (esto es, educación y capacitación) u otras características relativas a lo laboral entre los dos grupos de trabajadores. Nuestro análisis (basado en la técnica de descomposición de Oaxaca–Blinder) muestra que en 2007 el 59,6 por ciento de la diferencia entre trabajadores migrantes y locales en la incidencia de los bajos salarios es atribuible a factores relativos a la productividad (tales como la educación, que por sí sólo explica el 31,0 por ciento de la diferencia), mientras que una cifra significativa de un 40,4 por ciento se puede atribuir a tratamientos diferenciales.⁶³ Estos hallazgos tienen mucho que ver con la preocupación creciente sobre trabajadores migrantes en China, especialmente en relación con el sistema *Hukou* (registro de hogares).⁶⁴

4.4 Trabajadores vulnerables: Empleos de bajos salarios

Se ha dicho que las dimensiones de distribución son cruciales tanto por razones normativas como económicas, y que las intervenciones políticas se necesitan cuando nos encontramos en presencia de imperfecciones del mercado laboral. La necesidad de tales políticas es particularmente fuerte en el caso de trabajadores vulnerables expuestos a ingresos bajos e inestables y que sufren mucho durante los reveses económicos. Se deberían hacer esfuerzos por aplicar políticas que aseguren ingresos decentes para estos trabajadores de bajos salarios, tanto en el nivel como en la estabilidad del ingreso.

Por cierto que los bajos salarios podrían ser menos preocupantes si se tratara solamente de una etapa transitoria para los jóvenes, más que una situación persistente para los adultos, cuyo bienestar social se vería adversamente afectado de por vida. Desafortunadamente, la evidencia sobre si los trabajos de bajos salarios son transitorios o un punto muerto está más bien mezclada y las variaciones entre países son también significativas.⁶⁵ Por ejemplo, el gráfico 26 muestra que en los países europeos las transiciones de 12 meses desde un empleo de bajo salario a otro mejor pagado las experimenta uno de cada tres trabajadores. Alrededor de la mitad de los trabajadores de bajos salarios estarán aún en trabajos de baja remuneración el año siguiente y cerca de uno de cada cinco cambiará hacia una condición de mercado laboral no remunerado, tal como la inactividad o el desempleo.⁶⁶

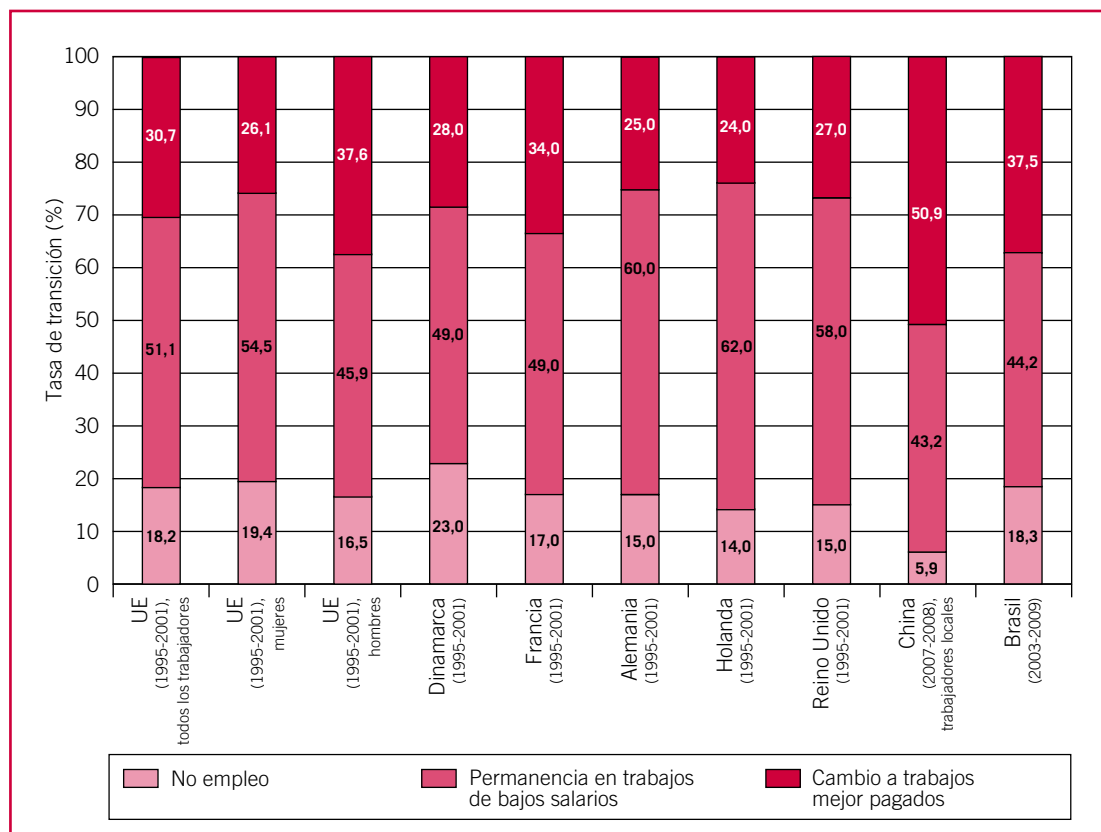
⁶³ Los resultados son consistentes en las especificaciones de los diferentes modelos. Ver Deng and Li (2010).

⁶⁴ Ver Jiang *et al.* (2009); Chen y Hou (2008).

⁶⁵ Ver también la Revista Internacional del Trabajo (2009).

⁶⁶ Comisión Europea (2005).

Gráfico 26 Tasas de transición pronosticadas desde empleos de bajos salarios a empleos mejor pagados y no empleo en países seleccionados (en porcentajes)



Nota: Las cifras indican probabilidad estimada de cambio en los términos de la remuneración (trabajos de salarios más altos o no empleo) dentro del período de un año entre trabajadores de bajos salarios.

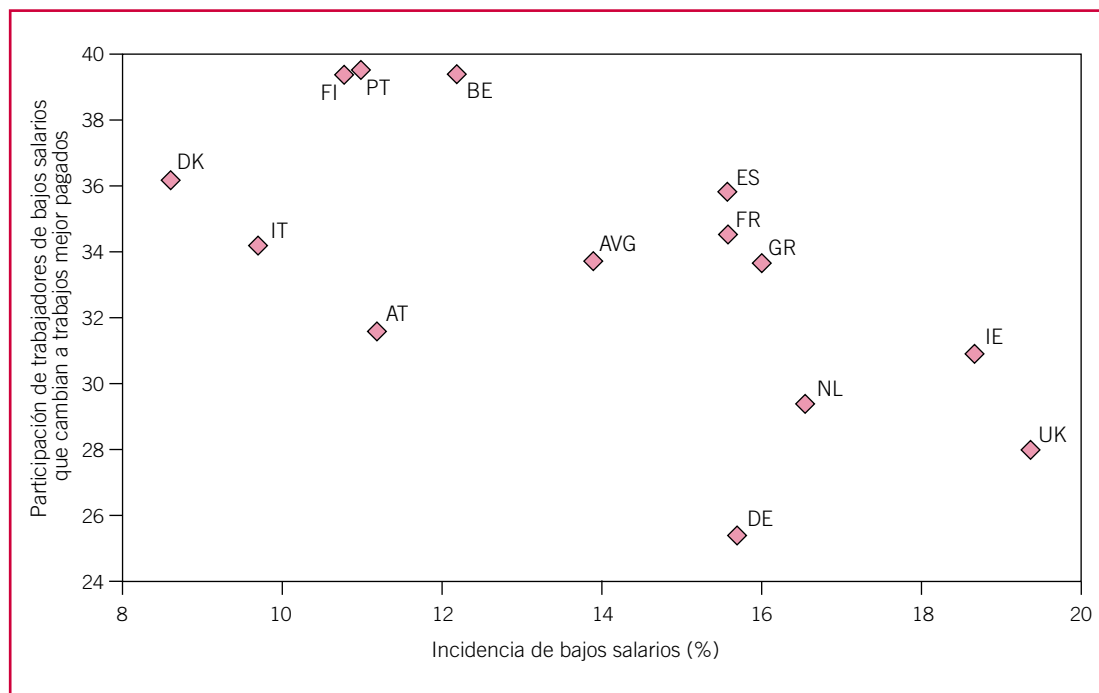
Fuentes: Comisión Europea (2004); Mason y Salverda (2010); estimaciones de la OIT para China y Brasil.

Las diferencias de género son nuevamente notables en cuanto a que la oportunidad de dejar un trabajo de bajo salario es relativamente limitada entre las mujeres (26,1 por ciento comparado con 37,6 por ciento en el caso de los hombres). Esta diferencia de género en el riesgo de ser atrapado en empleos de bajos salarios explica la alta concentración de mujeres en este nivel de empleo. Es también interesante observar que hay una circulación constante entre la condición de no empleo a la de empleo de bajo salario, y que este comportamiento de salida es particularmente fuerte entre mujeres con empleos de bajos salarios (19,4 por ciento comparado con 16,5 por ciento de los hombres). En resumen, pareciera relativamente fácil para las mujeres ingresar al empleo de bajos salarios, pero relativamente difícil desplazarse a mejores trabajos.

Existen considerables variaciones entre países en cuanto a la movilidad del desplazamiento desde empleos de bajos salarios, tanto en términos de transiciones de 12 meses como de transiciones probables a lo largo de años. De modo similar a la brecha de género observada más arriba, un hallazgo sorprendente es que los países con una incidencia relativamente alta de trabajos con bajos salarios, es probable que también experimenten una menor participación de empleados de esta categoría que avancen a

trabajos mejor pagados; esta conclusión indica que los países con mayor cantidad de trabajadores de bajos salarios también enfrentan problemas de limitado flujo de desplazamiento desde los trabajos de bajos salarios, como se ilustra en el gráfico 27.

Gráfico 27 Incidencia del empleo de bajos salarios y la movilidad en países europeos



Nota: La incidencia de bajos salarios se refiere a los datos de ECHP 2000; datos de la movilidad se refieren a la transición de 12 meses basada en un promedio de datos agrupados de 1994 a 2001.

Fuente: Recopilación utilizando datos publicados por la Comisión Europea (2004, cuadros 51 y 55); Grimshaw (2010).

La situación parece ser más dinámica en los países en desarrollo de rápido crecimiento. En China, por ejemplo, cerca de la mitad de los trabajadores de bajos salarios pueden desplazarse a trabajos mejor pagados en un plazo de un año, mientras que el riesgo de quedar atrapado entre el no empleo y los trabajos de bajos salarios es relativamente pequeño. De manera similar, se estima que en Brasil el 44,2 por ciento de los trabajadores de bajos salarios permanece en trabajos de bajos salarios, mientras que el 37,5 por ciento logra desplazarse a trabajos mejor pagados. Un aspecto importante de los bajos salarios en Brasil es el riesgo relativamente alto de estar desempleado o inactivo luego de haber trabajado con bajos salarios. Cerca del 18 por ciento de los trabajadores de bajos salarios se encontraban desempleados un año después. No sorprende por tanto observar que el riesgo de quedar atrapado en trabajos de bajos salarios o inactivo o desempleado es particularmente alto para las mujeres e individuos con bajos niveles de educación. El riesgo es también alto para trabajadores de tiempo parcial y trabajadores domésticos.⁶⁷

⁶⁷ Ver Fontes y Pero (2010). Los patrones de movilidad de los trabajadores de bajos salarios en los países en desarrollo no se han comprendido debidamente. En la próxima edición de la Revista Internacional del Trabajo se incluye nueva evidencia y visiones sobre este tema en países en desarrollo seleccionados.

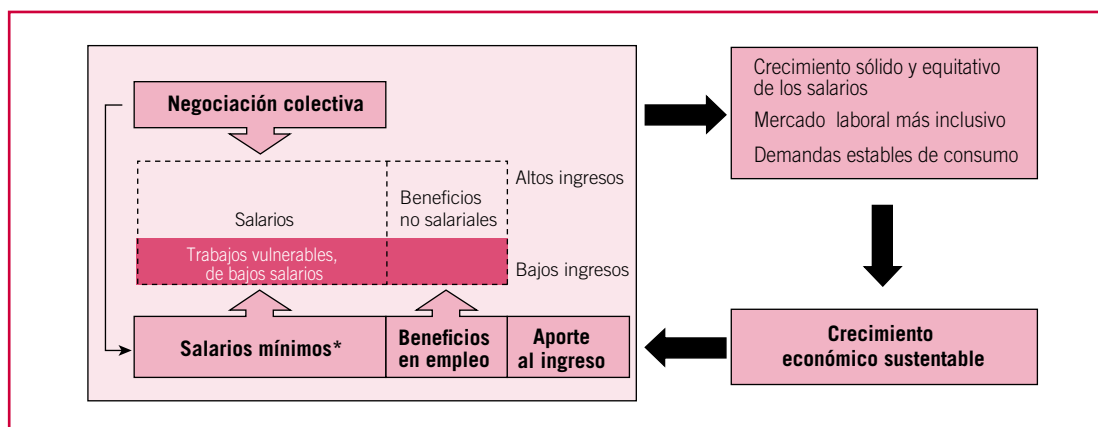
5 Políticas salariales

¿Qué se puede hacer para mejorar los resultados del mercado laboral? La evidencia indica que el crecimiento de la productividad y la educación para todos serían un avance significativo para mejorar tanto el nivel como la distribución de los salarios. Este informe ha evidenciado que la productividad, en particular, es un determinante clave del nivel de los salarios, y que las personas con poca educación corren el riesgo de terminar en un trabajo de bajos salarios. Al mismo tiempo, el crecimiento de la productividad y la educación, por sí solos, son insuficientes para explicar todas las variaciones observadas en los resultados de los salarios en diferentes países. Por esta razón el presente informe argumenta que son necesarias diversas medidas clave de políticas laborales y sociales para mejorar los resultados de los salarios, el desempeño del mercado laboral y los resultados macroeconómicos globales.

Algunas de estas políticas se ponen de relieve en el gráfico 28.⁶⁸ Las mismas van desde la negociación colectiva y los salarios mínimos hasta los beneficios públicos asociados al empleo y otras políticas de apoyo a los ingresos. Como conjunto, estas políticas se deberían emplazar dentro del marco regulatorio transversal, el cual apunta a abordar las prácticas discriminatorias que al menos parcialmente inciden en la desigualdad de salarios y bajos salarios. Mientras que las negociaciones colectivas benefician a todos los trabajadores que están cubiertos y pueden contribuir a mejorar el vínculo entre el crecimiento de los salarios y el crecimiento de la productividad, la política del salario mínimo actúa como barrera de contención en el extremo inferior de la distribución de los salarios. Los beneficios en el empleo pueden proporcionar incentivos para los trabajadores a tomar trabajos de bajos salarios porque ofrecen ingresos adicionales mediante créditos fiscales u otros esquemas. Por último, se requieren mayores transferencias de ingresos, no relacionados a la categoría de empleo, para llegar a los hogares más pobres. Tomadas en conjunto, estas medidas pueden promover mercados laborales más inclusivos, demanda de consumo estable y, finalmente, un crecimiento económico más sostenible. En las próximas secciones se tratan estas políticas más detalladamente, destacando su potencial, pero también los desafíos a ser enfrentados en su implementación. Un reto en particular es el de estructurar el sistema de forma tal que se asegure el máximo de sinergia entre estas políticas y se evite que un conjunto de ellas deshaga los beneficios de las otras.

⁶⁸ Debido a limitaciones de espacio, no se incluye en este informe una medida política importante sobre educación y capacitación. Para mayores detalles, ver Grimshaw (2010).

Gráfico 28 Políticas salariales sólidas hacen una diferencia: Una ilustración



* En algunos países, los salarios mínimos se establecen mediante negociación colectiva a nivel sectorial o nacional.

5.1 Negociación colectiva

Negociación colectiva y salarios promedio

La negociación colectiva tiene un efecto decisivo en el vínculo entre el crecimiento global de los salarios y la productividad, y por tanto jugará un papel vital en el proceso de recuperación. En el *Informe mundial sobre salarios 2008/09* se calcula que previo a la crisis (período de 1995 a 2007), el crecimiento de los salarios promedio se retrasaba respecto del crecimiento del PIB per cápita. En el informe se observa que a cada aumento de 1 por ciento en el PIB per cápita anual le correspondía, en promedio, un aumento de 0,75 por ciento en los salarios promedio. Esta denominada “elasticidad salarial” de 0,75 se interpretó como un indicador de que el aumento de la productividad no se traducían plenamente en salarios más altos. Otro resultado clave fue el hallazgo de que la conexión entre salarios y productividad era más evidente en los países donde la negociación colectiva cubría más del 30 por ciento de los empleados. En particular, se calculó que un aumento de 1 por ciento en el PIB per cápita se traduciría en un crecimiento salarial promedio de 0,87 por ciento en países donde la negociación colectiva cubría a más trabajadores, en comparación con sólo 0,65 por ciento en los países donde tal cobertura era débil.⁶⁹

En ejemplos recientes se observa que el papel de los sindicatos en vincular los salarios mensuales promedio con la productividad laboral también se mantiene fuerte en períodos de crisis. Es interesante ver, por ejemplo, que la respuesta de Alemania a la crisis parece haber reforzado sus instituciones centrales y la buena voluntad de los principales protagonistas para trabajar juntos. Con la ayuda de subsidios del estado, las empresas pudieron mantener sus compromisos a largo plazo con el núcleo de los trabajadores y, por su parte, los sindicatos y consejos laborales acordaron hacer

⁶⁹ La negociación colectiva es también un método crítico para abordar la brecha salarial de género en las negociaciones salariales. Ver Joint Working Papers en “Gender equality and social dialogue in selected countries” (OIT, de próxima aparición).

concesiones en materia de condiciones de remuneración y de trabajo (ver recuadro 6).⁷⁰ La negociación colectiva a nivel de industria también dio lugar a considerables recortes en el salario real.⁷¹ El modelo de estrecha cooperación explica, al menos en parte, la baja pérdida de puestos de trabajo durante la crisis, a pesar de la marcada contracción económica. El asunto es cómo la seguridad del empleo lograda mediante la restricción salarial afectará la demanda agregada, y el impacto que ello tendrá –junto con la capacidad de Alemania para mantener sus sólidas exportaciones– sobre el ritmo de la recuperación después de la recesión.⁷²

La experiencia alemana contrasta con la de otros países, tales como los de Europa Central y del Este, donde recortar empleos poco después del inicio de la crisis fue la reacción típica de las empresas, y donde los ajustes de salarios y de horas jugaron un papel secundario. Esto se explica por el hecho de que las instituciones que fomentan la combinación de ajustes al empleo, horas y salarios están subdesarrolladas en muchos países. Por ejemplo, la experiencia de Hungría muestra que entre mayo de 2008 y mayo de 2009 las empresas comprometidas con las negociaciones colectivas perdieron levemente menos puestos de trabajo en comparación a empresas del mismo tamaño.⁷³ Sin embargo, debido a la pequeña fracción de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, el ajuste típico en las empresas del sector privado fue mantener sin cambio las horas y el salario nominal, mientras se reducían los niveles de empleo. En general, estos ejemplos muestran que la negociación colectiva puede fortalecer la relación entre salarios y productividad, aun en tiempos de crisis, y por consiguiente contribuir a mercados laborales más (y no menos) flexibles. La negociación colectiva ayudará además a asegurar la recuperación de los salarios cuando mejoren los indicadores económicos.

Negociación colectiva y bajos salarios

La negociación colectiva no sólo fortalece el vínculo entre salarios y productividad, sino que también ayuda a reducir la desigualdad. El *Informe mundial sobre salarios 2008/09* mostró que los países donde existe más negociación colectiva exhiben una desigualdad salarial significativamente menor que en países con menor cobertura de tal negociación, tanto en general como en la mitad inferior de la distribución salarial. Al reducir la dispersión de salarios y elevar el piso salarial, la negociación colectiva puede contribuir a reducir el riesgo de los bajos salarios (por ejemplo, mediante la compresión de los salarios).⁷⁴ Por ejemplo, un estudio de evidencia de 20 países de la OCDE muestra que existe una fuerte correlación negativa entre la incidencia del empleo de bajos salarios y diversas variables que miden la fuerza normativa de las instituciones que fijan los

⁷⁰ Ver Beck y Scherrer (2010).

⁷¹ Los acuerdos a nivel de industria con frecuencia incluyen cláusulas que permitían la aplicación real de los acuerdos salariales a negociar a nivel empresarial, dando mayor flexibilidad a las empresas y trabajadores en apuros (“cláusulas de apertura”).

⁷² Ver Flassbeck (2010).

⁷³ Ver Köllö (de próxima aparición).

⁷⁴ Para remitirse a la bibliografía especializada, ver Hayter y Weinberg (de próxima aparición).

Recuadro 6 Alemania: Negociación sobre el trabajo a tiempo reducido

En Alemania la crisis financiera dio lugar a marcadas caídas en los pedidos y considerable escasez de liquidez. Aún en el caso de empresas solventes, resultó progresivamente difícil obtener crédito, de manera que los recortes inmediatos de los costos se convirtieron en el principal interés de la política empresarial. El gobierno y los interlocutores sociales evitaron un mayor desempleo mediante una combinación de diferentes formas para reducir el tiempo de trabajo.

Al principio de la crisis, las empresas emplearon las formas más baratas para reducir el tiempo de trabajo (p. ej., recorte de las horas extras y uso de cuentas de horas trabajadas). Casi la mitad de las empresas alemanas utilizaron las cuentas de horas trabajadas en los últimos años y, cuando se dio el “boom” económico entre 2005 y 2008, estas cuentas acumularon substanciales créditos. Al principio de la crisis, tales créditos se liquidaron y se redujeron las horas extras.

Cuando se agotaron estas medidas, los responsables de formular políticas relajaron las condiciones del esquema de trabajo a tiempo reducido (o “*Kurzarbeit*”). Según este esquema, las empresas que reducen temporalmente las horas de trabajo de sus empleados pueden postular a subsidios (67 por ciento del ingreso neto mensual por horas no trabajadas). Los formuladores de políticas ampliaron el período máximo para solicitar subsidios de 6 a 24 meses hasta fines de 2010. También redujeron la participación de los empleadores en los costos mediante reembolso de las contribuciones de seguridad social de las empresas, desde el séptimo mes en adelante (o desde el primer mes si la empresa ofrece capacitación). En algunos casos, los interlocutores sociales negociaron mejoras en las subvenciones para el trabajo a tiempo reducido. En algunos campos de la negociación colectiva, particularmente en las industrias metalúrgica y química, se logró un acuerdo para suplementar la subvención hasta el 90 por ciento del salario neto anterior.

El uso del esquema alcanzó su máximo nivel en mayo de 2009, cuando 1.516.000 trabajadores (mayormente del sector manufacturero) se acogían al tiempo reducido, con una disminución estimada promedio de las horas de trabajo del 31 por ciento. Mientras el trabajo a tiempo reducido no está libre de costos para las empresas (deben pagar las contribuciones por seguridad social de los primeros seis meses, así como pagar los feriados y las vacaciones anuales), la alternativa –a saber, los costos de indemnización y el contrato de nuevos empleados después de la recesión– es frecuentemente más cara. Con pagos de indemnización por despido y costos de contratación de trabajadores calificados, más 500.000 despidos durante la crisis y el reempleo de un número similar de trabajadores después de la crisis, el costo para las empresas sería de un total de € 22.000 millones. Por contraste, se estima que el trabajo a tiempo reducido costó € 5.000 millones a las empresas, mientras que la Agencia Laboral Federal pagó € 6.000 millones (*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*).

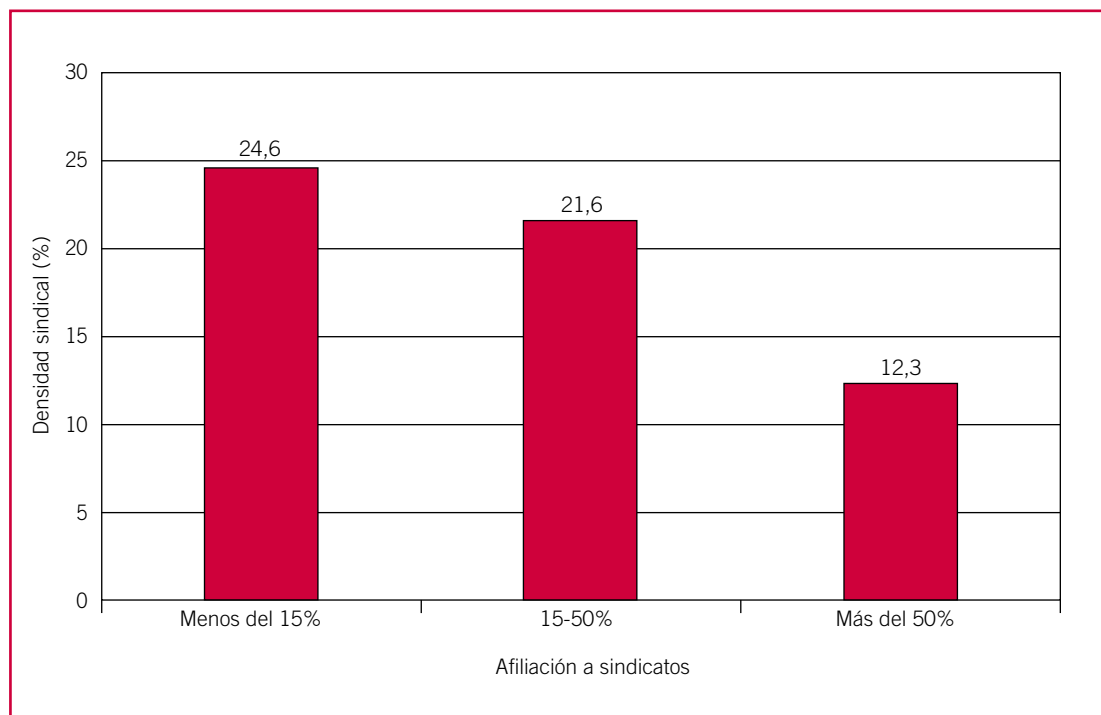
Si se espera que a futuro los requerimientos de personal alcancen niveles similares, el trabajo a tiempo reducido resulta conveniente tanto para las empresas como para los trabajadores. Esta es la razón por la que este tipo de trabajo fue utilizado como “amortiguador” en fluctuaciones de corto plazo en Alemania desde 1924. El programa se puede emplear con flexibilidad dependiendo de las circunstancias económicas. En tiempos de graves crisis económicas las condiciones se pueden relajar, mientras que en los períodos de prosperidad las reglas se pueden ajustar para evitar que las empresas utilicen el esquema simplemente para dilatar las decisiones a ser tomadas en materia de empleo.

Fuente: Profesor Gerhard Bosch, Institute for Labour and Skills, University Duisburg-Essen, en Vaughan-Whitehead (ed.) (de próxima aparición).

salarios.⁷⁵ En el caso de los países cubiertos, una regresión simple de una variable muestra que un aumento del 1 por ciento en densidad sindical (miembros de un sindicato como proporción del total de empleados) corresponde a una disminución del 1,5 por ciento en la incidencia de empleos de bajos salarios.

Mientras la limitación de datos dificulta la generalización de estos hallazgos a nivel mundial, el gráfico 29 muestra que un alto nivel de sindicalización se correlaciona con una menor incidencia de bajos salarios, en países donde ambos conjuntos de datos están disponibles. Estimamos que en los países con una sindicalización inferior a 15 por ciento, la incidencia de bajos salarios es en promedio cercana a 25 por ciento. Esta incidencia en bajos salarios se reduce en 3 puntos porcentuales en los países con un nivel medio de sindicalización (entre 15 y 50 por ciento) y llega casi a la mitad con un 12,3 por ciento en países de alta cobertura (más de 50 por ciento). Resulta notorio que los efectos de la sindicalización se vuelvan particularmente fuertes cuando la mayoría de los trabajadores están afiliados a sindicatos, en comparación a las diferencias relativamente pequeñas entre países con niveles bajos y medios.

Gráfico 29 Incidencia promedio de los bajos salarios según la densidad de sindicatos en 33 países, 2009 o el último año (en porcentajes)



Notas: Estos promedios se refieren a la media aritmética de la incidencia nacional promedio. Para la incidencia de bajos salarios, se utilizan las cifras disponibles más recientes. Para la cobertura por país, ver el gráfico 21 (sobre la comparación global de los bajos salarios).

Fuente: Hayter y Stoevska (2010) para obtener los datos sobre densidad sindical; OIT, *Global Wage Database*.

⁷⁵ Lucifora *et al.* (2005).

El desafío de los sistemas inclusivos

Un particular desafío para los formuladores de políticas que buscan maximizar los efectos de la negociación colectiva es diseñar sistemas inclusivos que abarquen el mayor número de personas.⁷⁶ Mediante la coordinación activa de los acuerdos salariales o el uso estatal de mecanismos de extensión, los sistemas inclusivos pueden extender los beneficios de estos acuerdos de negociación colectiva a empresas en todo un sector. Por consiguiente, tales sistemas tienen la capacidad de extender los acuerdos salariales de grupos relativamente poderosos de trabajadores a quienes estén en posiciones más débiles.⁷⁷ Esto abarca potencialmente a las empresas donde la sindicalización de trabajadores es menor, o la productividad del lugar de trabajo es relativamente baja, y desalienta las estrategias comerciales, tales como la tercerización a empresas sin sindicatos a fin de ahorrar en costos laborales. Además, los sistemas inclusivos tienden a “sacar los sueldos de la competencia”. Esto fomenta la competencia local entre empresas en base a la calidad, en vez del precio, y reduce la presión sobre las empresas para restringir el crecimiento salarial. La evidencia también muestra, en general, que la coordinación y centralización pueden reducir significativamente la incidencia de los bajos salarios.⁷⁸ Sin embargo, en la práctica el diseño de los sistemas inclusivos resulta un desafío debido al menos a tres razones.

En primer lugar, los sistemas inclusivos generalmente implican determinar los salarios a nivel sectorial, posiblemente con coordinación posterior entre sectores. A este nivel más alto los interlocutores sociales están en posición de negociar reglas salariales y laborales que se relacionan con una identidad ocupacional más amplia de toda la fuerza laboral, limitando la influencia del empleador (y del sindicato) sobre la remuneración dentro del lugar de trabajo.⁷⁹ Al mismo tiempo existen límites en cuanto hasta qué punto puede tal modelo brindar protección contra el empleo de bajo salario. La globalización actual y la mundialización de los mercados de productos hacen difícil separar los salarios de la competencia, a menos que se puedan fijar convenios salariales transnacionales. Los acuerdos salariales por industria también dependen de la afiliación empresarial en asociaciones, lo cual es difícil de sostener, especialmente donde las empresas líderes de un sector pueden ser de origen extranjero con estrategias de negociación salarial regidas por el país de origen.

En segundo lugar, sigue siendo un desafío para los sindicatos organizar a los trabajadores de bajos salarios. Los índices de baja participación de las mujeres en organizaciones de trabajadores agravan este desafío. El efecto más bien moderado de un desplazamiento desde una cobertura baja a una cobertura media sobre la incidencia de bajos salarios presentada en el gráfico 29, puede estar relacionado al hecho que, incluso en países con una cobertura media, pocos trabajadores de bajos salarios están afiliados a sindicatos. Esto se puede explicar, al menos en parte, por el hecho que muchos

⁷⁶ Ver Grimshaw (2010) para efectos de estudio.

⁷⁷ Bosch *et al.* (2010).

⁷⁸ Ver, por ejemplo, Lucifora *et al.* (2005).

⁷⁹ Ver Brown (2010).

trabajadores de bajos salarios no tienen una relación laboral reconocida. Para ilustrar el caso, el gráfico 30 muestra la proporción de trabajadores de bajos salarios sindicalizados en la República de Corea, un país de baja densidad sindical, y en Sudáfrica, un país con una sindicalización media. En ambos países es baja la afiliación a sindicatos por parte de los trabajadores de bajos salarios. Esto es particularmente sorprendente en la República de Corea, donde la sindicalización general cayó a 12,2 por ciento en 2009 y donde la sindicalización de los trabajadores de bajos salarios es prácticamente inexistente (2,2 por ciento). Pero incluso en Sudáfrica, donde se estimaba que cerca de 31,4 por ciento de los asalariados pertenecía a sindicatos en 2007, la sindicalización entre trabajadores de bajos salarios es mucho menor. La sindicalización de los trabajadores de bajos salarios resultó ligeramente superior al tercio del promedio nacional (13,2 por ciento), lo cual representa por sí misma una disminución significativa desde 17,0 por ciento en 1995.⁸⁰ En Brasil e Indonesia se observan tendencias similares.

Gráfico 30 Afiliación a sindicatos por nivel de salarios en cuatro países seleccionados (como porcentaje de trabajadores)



Nota: Los asalariados de remuneración media son aquellos que ganan entre 2/3 y 4/3 de los salarios medianos. Todas las cifras se refieren a los sindicalizados como porcentaje del total de asalariados, excepto Brasil donde sólo se consideran los asalariados formales.

Fuente: Estimaciones de la OIT en base a encuestas sobre la fuerza laboral nacional ("informes técnicos nacionales" y estimaciones de Janine Berg para Brasil).

⁸⁰ Oosthuizen y Goga (2010); ver también Altman (2006).

En tercer lugar, los sistemas inclusivos no sólo dependen del nivel de sindicalización, sino también de la existencia de mecanismos para ampliar los acuerdos colectivos a trabajadores no organizados. Este punto es particularmente importante considerando que los trabajadores de bajos salarios tienen a menudo grandes dificultades para organizarse o afiliarse a sindicatos (ver el recuadro 7 sobre el caso de trabajadores domésticos). Aunque esto continúa siendo problemático, se han intentado varios experimentos prometedores en años recientes. En India (estado de Bengala Occidental), por ejemplo, una razón importante para la cobertura relativamente alta de las negociaciones colectivas tiene que ver con la creciente inclusión de trabajadores no organizados al ámbito de la negociación colectiva a nivel industrial. Así, por ejemplo, muchas pequeñas unidades en la industria de esponjas de hierro, empresas de almacenamiento en frío y trabajadores de calceterías, se integraron gracias a que el gobierno facilitó la firma de acuerdos con industrias que anteriormente no eran parte de los acuerdos colectivos.⁸¹ De manera similar en Uruguay, donde las relaciones laborales cambiaron significativamente desde 2005, se creó un consejo salarial para el trabajo doméstico en agosto del 2008, en el cual los trabajadores y empleadores⁸² negociaron su primerísimo acuerdo salarial. En el mismo país, el gobierno también creó una instancia negociadora para trabajadores y empleadores rurales, donde se negociaron los salarios para trabajadores de las plantaciones de caña de azúcar, arroz, viñedos, silvicultura y agricultura (recuadro 8).⁸³

5.2 Salarios mínimos

A la luz de los desafíos que enfrentan los sindicatos en llegar a los trabajadores de bajos salarios, los salarios mínimos pueden jugar un importante papel complementario. Después de años de descuidos deliberados durante las décadas de 1980 y 1990, nuestro anterior *Informe mundial sobre salarios 2008/09* aportaba indicaciones sobre un uso más vigoroso de las políticas sobre salarios mínimos, en países tanto desarrollados como en desarrollo. Entre los países desarrollados, el Reino Unido (1999), Irlanda (2000) y Austria (2009) adoptaron un salario mínimo nacional en el curso de los últimos diez años. En el Reino Unido esto se realizó a la luz del aumento en la pobreza infantil, así como parte de un intento de aplicar políticas que atrajeran a más adultos a la fuerza laboral “para que trabajar sea rentable”. También los países en desarrollo confiaron crecientemente en los salarios mínimos. Protagonistas regionales como Brasil, China y Sudáfrica se encontraban entre los principales impulsores de esta tendencia. Sudáfrica, por ejemplo, introdujo nuevos pisos de salario mínimo en 2002 para apoyar los ingresos de millones de trabajadores de bajos salarios en una variedad de sectores de la economía, incluidos los trabajadores domésticos. China puso en marcha nuevas regulaciones sobre salarios mínimos en 2004. En general, los salarios mínimos se aplican en alrededor del 90 por ciento de los países del mundo.

⁸¹ Sen (2009).

⁸² Representados por la *Liga de Amas de Casa*.

⁸³ Mazzuchi (2009).

Recuadro 7 Negociación colectiva para los trabajadores domésticos: ¿Es posible?

El trabajo doméstico es una de las ocupaciones más antiguas para las mujeres en muchos países. En recientes encuestas realizadas en diez países de América Latina se observa que el trabajo doméstico representa en promedio más del 6 por ciento del empleo total y casi un 15 por ciento del empleo de mujeres. Suponiendo que los mismos promedios son válidos para otros países de la región, se puede estimar que existen cerca de 16 millones de trabajadores domésticos en América Latina y el Caribe. Aunque en algunos países existe una cantidad significativa de hombres empleados como jardineros, guardianes o choferes, una inmensa mayoría de alrededor del 90 por ciento de los trabajadores domésticos son mujeres.

Cuadro B3 Trabajadores domésticos como porcentaje del total de empleados, por sexo

	Total	Hombres	Mujeres	Año de los datos
Argentina	7,9	0,3	18,3	2006
Bolivia	6,1	0,4	13,2	2000
Brasil	7,7	0,9	17,1	2005
Chile	6,1	0,9	15,8	2002
Costa Rica	7,2	1,2	17,8	2006
Ecuador	4,2	0,4	9,8	2006
El Salvador	5,0	0,8	10,6	2006
México	4,2	0,5	10,3	2006
Panamá	6,2	1,0	15,5	2006
Uruguay	8,7	1,4	18,9	2006
Promedio	6,3	0,8	14,7	

Los datos sobre salarios confirman que el trabajo doméstico es a menudo mal pagado, y este informe destaca el alto riesgo al bajo salario para los trabajadores domésticos. En los países de rápido crecimiento, tales como Brasil y Sudáfrica, el trabajo doméstico es una de las fuentes clave del trabajo de bajo salario. Una de las razones es que este trabajo es normalmente subvaluado porque incluye tareas tales como cocinar, limpiar o cuidar de niños, que son vistas como responsabilidades familiares de "género". Otra de las razones es la arraigada tendencia histórica a remunerar a los trabajadores domésticos pagándoles en especie. En el caso de trabajadores domésticos residentes, la comida y el alojamiento siempre se consideraron como formas de remuneración en especie. Dada esta muestra de 11 países de la región, en promedio los salarios de los trabajadores domésticos ascienden a menos de la mitad (46 por ciento) de los salarios promedio.

En años recientes, los trabajadores domésticos han actuado crecientemente de forma colectiva. En Brasil, por ejemplo, la Federación Nacional de Trabajadoras Domésticas (FENATRAD) fue creada en 1997 y tiene 35 sindicatos afiliados. En Uruguay se estableció una nueva directiva tripartita para negociar salarios y condiciones laborales que dio nuevo impulso a la consolidación de las organizaciones que representan a trabajadoras domésticas y sus empleadores. En su conjunto, la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONLACTRAHO), fundado en 1988, el día que hoy se conoce como Día de las Trabajadoras Domésticas (30 de marzo) en gran parte de la región está integrada por organizaciones de 13 países. En general, sin embargo, el aislamiento de las trabajadoras domésticas en hogares, sus deficientes condiciones laborales y los bajos salarios, así como los correspondientes limitados recursos de sus organizaciones, constituyen un real desafío organizativo para estas trabajadoras, limitándose su capacidad de negociar colectivamente para lograr mejores salarios.

Fuente: OIT (2010c) y OIT SIALC.

Recuadro 8 Reintroducción de los consejos de salarios en Uruguay

Después de más de diez años de ausencia, un nuevo gobierno reintrodujo en marzo del 2005 el sistema del Consejos de Salarios para establecer los salarios mínimos por sector de actividad. Inicialmente, estos consejos tripartitos se organizaron en torno a 20 grupos económicos y 170 subgrupos, con la responsabilidad de fijar los salarios mínimos por categoría de cada subsector. Las negociaciones en todos los sectores se dieron simultáneamente y tuvieron en consideración pautas emitidas por el Ministerio de Economía. Los acuerdos se extendieron a todo el sector mediante decretos presidenciales.

Se realizaron tres rondas de negociaciones en el período 2005-2009. Mientras que el primer acuerdo fue de sólo un año de duración e incluía dos ajustes, las siguientes rondas ampliaron la duración de los acuerdos y redujeron la frecuencia de los ajustes salariales, además de incluir más alternativas de diferenciación. Las pautas proponían un rango de aumentos, en base a la inflación esperada y el desempeño económico. Por último, la última ronda se realizó en el segundo semestre del 2008, cuando emergió la crisis financiera y existía gran incertidumbre acerca de cómo esta afectaría a los diferentes sectores de la economía en Uruguay. Para enfrentar esta preocupación, el gobierno incluyó una cláusula de contingencia en cada acuerdo, estableciendo que si el desarrollo económico se alteraba, sería posible una revisión de los acuerdos.

Al momento de reintroducir los consejos de salarios, Uruguay se encontraba saliendo de la más profunda recesión en su historia reciente, con desempleo muy alto (18 por ciento en 2002 y 2003) y una drástica reducción de los salarios reales (alrededor de -22 por ciento entre 2001 y 2004). La recuperación económica fue robusta, beneficiándose del contexto internacional. Incluido el 2009 (año de la crisis financiera internacional), el crecimiento económico promedió 6 por ciento anual durante el período 2005-2009. La tasa de empleo aumentó de 51,5 por ciento en 2004 a 58,6 por ciento en 2009, dando como resultado una caída del desempleo hasta 7,6 por ciento hacia finales de ese año. La recuperación de los salarios fue también impresionante, con un aumento real anual de 5 por ciento. Por último, y no menos importante, todos estos resultados se alcanzaron manteniendo la estabilidad fiscal y de precios.

Durante este período, los consejos de salarios funcionaron como un sistema de negociación sectorial, con una fuerte coordinación dada por las pautas y la supervisión del gobierno. Este sistema pudo apoyar la recuperación económica, así como el aumento del empleo y los salarios, poniendo en tela de juicio aquella inevitable secuencia de que primero se requiere la consolidación del crecimiento, luego la generación de empleo y únicamente al final la mejora de los salarios. Pero, de hecho, la fuerte recuperación de los salarios y el empleo parecen haber jugado un papel clave en el crecimiento económico significativo que se experimentó.

Tendencias recientes

La tendencia a reconsiderar los salarios mínimos ha continuado durante los dos últimos años. En junio del 2009, los estados miembros de la OIT adoptaron un Pacto Mundial para el Empleo que alienta a los gobiernos a considerar opciones, tales como la de los salarios mínimos que pueden reducir la pobreza e inequidad, aumentar la demanda y contribuir a la estabilidad económica: enfatizando además que los salarios mínimos se deberían revisar y actualizar en forma regular. Posteriormente, los actores tripartitos de

diversos países de Europa Central y del Este reconocieron, en noviembre del 2009,⁸⁴ el desarrollo insuficiente de las instituciones a cargo de temas salariales y acordaron sobre la necesidad de tener salarios mínimos como piso salarial para proteger a los trabajadores más vulnerables. A la misma conclusión arribaron las delegaciones tripartitas en los países del Cáucaso y Asia Central.⁸⁵ En Europa Occidental existe también un creciente debate público sobre la posibilidad de utilizar salarios mínimos establecidos por ley en países que tradicionalmente han confiado en los acuerdos colectivos.

Durante la crisis, la baja demanda agregada y el alto desempleo en los países avanzados a menudo limitaron el alcance de los gobiernos y los interlocutores sociales para negociar salarios mínimos más altos. Para los empleadores individuales, un aumento salarial que no vaya acompañado por la correspondiente alza en productividad puede ser problemático, particularmente en tiempos de mayores presiones competitivas. Al mismo tiempo, tal como lo destaca un informe de la OIT al G20,⁸⁶ está bien reconocido el papel de los sistemas de salarios mínimos obligatorios para proteger a los trabajadores de bajos salarios, incluso en períodos de recesión y de recuperación débil. De hecho, aun en períodos de dificultades económicas, los gobiernos tienen buenas razones para proteger los niveles de consumo de los trabajadores de menores remuneraciones, tanto por el crecimiento económico como por la equidad. Mientras los esquemas de beneficios asociados al empleo actúen como un complemento a la renta laboral, principalmente en los países de ingresos más altos, mantener o prevenir la caída en poder adquisitivo de los salarios en el extremo inferior del espectro es importante para evitar tanto un aumento de la pobreza como un retorno descendente hacia la recesión.

El grado al cual se repotenciaron los salarios mínimos en 2009 difiere ampliamente entre países. En general, el cuadro 5 muestra que alrededor de la mitad de los 108 países en nuestra muestra no modificaron el salario mínimo obligatorio en 2009. Ello incluye países que dejaron latentes su instrumento de política por varios años o ajustaron sus tasas tan solo cada dos años, así como países que decidieron congelar temporalmente sus salarios mínimos en 2009. Entre los países avanzados, por ejemplo, Australia siguió este curso y su *Fair Pay Commission* congeló el salario mínimo nacional en A\$ 543,78 semanales en 2009. Irlanda también, donde la tasa se mantuvo sin cambios en € 8,65 por hora desde julio del 2007. Entre los países en desarrollo, un ejemplo de salario mínimo congelado es China, donde suspendieron los aumentos del salario mínimo desde fines de 2008 hasta principios de 2010. Sin embargo, es necesario consignar que algunos de estos países reactivaron sus salarios mínimos con las primeras señales de recuperación. Así, por ejemplo, Australia anunció un aumento de su salario mínimo nacional a A\$ 569,90 en julio de 2010. En China, donde los disturbios laborales dieron lugar a algunas huelgas altamente publicitadas, los gobiernos provinciales aumentaron los salarios mínimos, en ocasiones considerablemente. También Bangladesh aumentó los salarios mínimos en el sector vestuario, luego de una serie de protestas de los trabajadores.

⁸⁴ OIT (2009c).

⁸⁵ Ver OIT (2009d).

⁸⁶ Ver OIT (2010b, p. 14).

Cuadro 5 Salarios mínimos durante la crisis

	Cantidad de países con salarios mínimos sin cambio en 2009	Total de países de la muestra
Países avanzados	3	17
Europa Central y del Este	3	15
Europa del Este y Asia Central	3	8
Asia	10	11
América Latina y el Caribe	4	22
África	26	32
Oriente Medio	2	3
Total	51	108

Fuente: OIT, *Global Wage Database*.

Por contraste, la otra mitad de los 108 países de la muestra –incluida una mayoría de países avanzados– optó por aumentar los salarios mínimos incluso en 2009, a fin de implementar objetivos de mediano plazo o evitar el deterioro del poder adquisitivo de los trabajadores de salarios más bajos. Así, por ejemplo, Brasil, Japón, Federación Rusa, Reino Unido y Estados Unidos aumentaron el salario mínimo en 2009, en medio de la crisis. En el Reino Unido, la *Low Pay Commission* recomendó un cauteloso aumento de 1,2 por ciento para el salario mínimo, que buscaba proteger los ingresos reales de los trabajadores de bajos salarios y sus empleos.⁸⁷ Estados Unidos avanzó con el objetivo de la ley de 2007 sobre salario mínimo (*Fair Minimum Wage Act*) para aumentar gradualmente su salario mínimo federal de US\$ 5,15 por hora a US\$ 7,25 por hora en un período de tres años. Brasil aumentó su salario mínimo en un 12 por ciento, en comparación a una tasa de inflación de alrededor del 5 por ciento en 2009. Sin embargo, la decisión de Brasil de aumentar de manera considerable los salarios mínimos continúa siendo una excepción en América Latina. El cuadro 6 expone que en la muestra de 11 países latinoamericanos que regularmente ajustan sus salarios mínimos (lo usual es una vez por año), la mayoría optó por ajustes que coinciden estrechamente con las cifras de la inflación pasada, manteniéndose así el poder adquisitivo de los trabajadores con salario mínimo sin aumentar la carga a empresas durante este período difícil.

El deseo de mantener o aumentar los salarios en la parte inferior de la escala salarial, a fin de proteger el poder adquisitivo de los trabajadores de bajos salarios y contrarrestar el debilitamiento de la demanda agregada, depende del nivel al cual se fijaron los salarios mínimos inicialmente. El Convenio N° 131 de la OIT, que considera que los sistemas de salarios mínimos son necesarios para proteger a los asalariados contra remuneraciones indebidamente bajas, llama a fijar niveles que tomar en cuenta no sólo las necesidades de los trabajadores y sus familias –teniendo en cuenta el nivel general de salarios del país, el costo de vida, los beneficios de la seguridad social y los estándares de vida relativos de otros grupos sociales–, sino también factores económicos, tales como los requerimientos del desarrollo económico, niveles de productividad y la

⁸⁷ *Low Pay Commission*, 2010.

Cuadro 6 Salarios mínimos e inflación en países seleccionados de América Latina (en porcentajes)

	Inflación durante el pasado período de aplicación del salario mínimo (%)	Último ajuste nominal del salario mínimo (%)
Bolivia	11,8	12,0
Brasil	5,4	12,0
Chile	1,8	3,2
Costa Rica	6,9	9,1
Colombia	7,7	7,7
Ecuador	8,8	9,0
Guatemala	9,4	7,2
Honduras	10,8	100,0
México	6,5	4,6
Uruguay	3,6	7,0
Venezuela	27,7	10,0

Fuente: Panorama Laboral 2009, OIT (2009e).

conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. El grado al cual estos factores se equilibran se puede aproximar mediante indicadores amplios, como el nivel del salario mínimo relativo al salario promedio o a la mediana, o la proporción de trabajadores cuyos salarios se ven afectados por el mínimo obligatorio. Por ejemplo, en el Reino Unido, el salario mínimo corresponde aproximadamente a la mitad del salario medio, lo cual es más bajo que el 60 por ciento de los salarios medios en Francia, pero considerablemente más alto que el 32,4 por ciento de los salarios medios en Estados Unidos.⁸⁸

Mientras que la percepción a nivel nacional del nivel ideal del salario mínimo puede variar de un país a otro, la primera regla de una buena práctica es comprometer a los interlocutores sociales en la determinación del nivel adecuado. Específicamente, el Convenio N° 131 de la OIT propone sistemas integrados por representantes de organizaciones de empleadores y trabajadores en igual condición, así como especialistas independientes de reconocida competencia para representar los intereses generales del país. Una segunda regla de buena práctica comprende el uso de estadísticas confiables y otras informaciones empíricas a ser utilizadas como base para negociar entre interlocutores sociales. En ausencia de instituciones tripartitas y determinaciones de base empírica, los países corren el riesgo de administrar deficientemente los salarios mínimos, fijándolos demasiado alto o demasiado bajo. Mientras no existe una fórmula universal para determinar el nivel ideal, la OIT proporcionó recientemente asistencia técnica a solicitud de un número creciente de gobiernos e interlocutores sociales de todo el mundo (ver el cuadro 7) que reconocen que fijar el nivel del salario mínimo es un trabajo de equilibrio que requiere del uso de indicadores económicos y estadísticos confiables y una supervisión cuidadosa del mercado laboral y del impacto de los

⁸⁸ Low Pay Commission, 2010.

Cuadro 7 Avances recientes en políticas de salario mínimo en países seleccionados

País	Tema
Armenia	Mejorar sistemas institucionales para fijar salarios mínimos y sistemas para determinar remuneraciones en el sector público.
Burundí	Armonización de las escalas salariales en el sector público después de las huelgas de los médicos, y exploración del desarrollo de una política salarial nacional.
Cabo Verde	Posible primera introducción de un salario mínimo nacional hacia fines de 2010.
China	Mejora del armado institucional para determinar los salarios en un contexto más amplio de reajuste a la distribución salarial y reforma de las prácticas de negociación colectiva.
Costa Rica	Dar participación al mundo académico para proporcionar datos y estadísticas como aporte para fijar el salario mínimo.
Mongolia	Nueva ley sobre salario mínimo para entrar en vigencia en 2010, y construcción de capacidades para determinar el salario mínimo en base a evidencia.
Paraguay	Ampliación del número de indicadores, además de la inflación, utilizados para fijar el salario mínimo.
Filipinas	Mejorar el actual sistema de salarios mínimos para proteger a los trabajadores informales.
Tanzania, Rep. Unida de	Cambio del salario mínimo nacional por salarios mínimos sectoriales. Zanzíbar: reforma con vistas a lograr una política salarial mínima más coherente.
Vietnam	Reforma del salario mínimo y salarios en el sector público.

Fuente: Trabajo de asistencia técnica de la OIT.

salarios mínimos sobre el empleo (ver el recuadro 9 sobre ventajas y desventajas entre salarios mínimos y empleo).

¿Pueden los salarios mínimos reducir los bajos salarios?

Una forma de ver la efectividad de los salarios mínimos es observar cómo la incidencia del empleo de bajos salarios responde a los cambios en los salarios mínimos. Por ejemplo, el gráfico 31 muestra cómo la incidencia de bajos salarios evolucionó en relación a los salarios mínimos en Brasil, Chile, Indonesia y la República de Corea. La relación de los salarios mínimos respecto de las medianas (conocida como índice Kaitz) se utiliza para medir la “garra” de los salarios mínimos. Los casos de Brasil y Chile muestran aumentos sostenidos en los salarios mínimos y reducciones consistentes en el empleo de bajos salarios. Esta asociación sugiere que los ajustes para aumentar el nivel relativo de los salarios mínimos ayudaron a reducir el empleo de bajos salarios en ambos países. En Brasil, un análisis de regresión logística presentado en un estudio de antecedentes para este informe muestra que los ajustes activos en los salarios mínimos fueron uno de los factores determinantes y críticos que permitieron a los asalariados de bajos salarios subir a mejores salarios.⁸⁹ Por contraste, los casos de Indonesia y la República de Corea muestran salarios mínimos bajos y estancamiento o aumento en la incidencia de bajos salarios. En Corea, el nivel relativo de los salarios mínimos aumentó gradualmente pero es aún bajo, al 25 por ciento de los salarios medios, mientras que el empleo de bajos salarios aumentó superando el 25 por ciento.

⁸⁹ Ver Fontes y Pero (2010).

Recuadro 9 ¿Los salarios mínimos perjudican el empleo?

Una preocupación sobre los salarios mínimos en el curso de las últimas décadas fueron las consecuencias no deliberadas sobre el empleo. Normalmente, los libros de texto explican que los salarios mínimos generan una “distorsión” en los mercados laborales que inevitablemente se traduce en una menor demanda de trabajo y así en un mayor desempleo o mayor empleo informal. Este argumento se basa en la noción de que los mercados laboral y de productos son perfectamente competitivos, y que, por lo tanto, las empresas toman los salarios y los precios como dado (Neumark y Wascher, 2008, p. 39). Estos supuestos también apuntalan las suposiciones de los economistas que argumentan que no debería haber salarios mínimos, porque sin quererlo afectan a los mismos trabajadores que intentan proteger. Aunque este efecto negativo podría ser inevitable en los casos en que el salario mínimo se fije demasiado alto, no necesariamente se da cuando se fija a niveles razonables. El argumento común es crecientemente desafiado por los economistas que consideran que los mercados nunca son perfectamente competitivos y que las empresas siempre tienen algún poder de mercado. En tales circunstancias, los salarios mínimos más altos no necesariamente llevan a una disminución del empleo (Manning, 2010, p. 54). Cuando la competencia es imperfecta, los costos de salarios mínimos más altos también se pueden satisfacer mediante alguna combinación de menores utilidades, redistribución de costos de mano de obra entre trabajadores dentro de empresas y aumento de precios que se traspasan a los consumidores. Además, desde una perspectiva macroeconómica más amplia, mientras que los salarios mínimos pueden disminuir el empleo en cualquier nivel sin cambios en la demanda agregada, podría no ser el caso si los salarios mínimos hacen ascender la demanda agregada (Keynes, 2007, p. 259).

Dadas las predicciones teóricas de los salarios mínimos acaloradamente debatidas entre economistas, son los estudios empíricos los que finalmente importan. Pero una vez más, la bibliografía especializada se polariza y los resultados son sensibles a las metodologías utilizadas. Así, por ejemplo, la exhaustiva bibliografía estudiada por Neumark y Wascher (2008) muestra que la amplitud de estimaciones de los efectos del empleo según los salarios mínimos es muy amplia, y va de efectos muy negativos a efectos positivos. Estos mismos autores consideran que “la preponderancia de la evidencia apoya la idea de que los salarios mínimos reducen el empleo de los trabajadores de bajos salarios” (p. 104). Sin embargo, otros autores no concuerdan con esta interpretación. Doucouliagos y Stanley (2009) realizaron un análisis cuantitativo en investigaciones sobre el salario mínimo, y concluyen con un “resultado general de un efecto insignificante sobre el empleo (tanto práctica como estadísticamente) a partir del aumento del salario mínimo” (p. 422).

En estos últimos años, la segunda opinión aparece como predominante. En 2006, más de 650 economistas, incluidos cinco ganadores del premio Nobel y seis ex presidentes de la *American Economic Association*, hicieron una declaración en la que proponían que incrementar el salario mínimo en Estados Unidos “puede mejorar significativamente la vida de los trabajadores de bajos ingresos y sus familias, sin los efectos adversos que sostienen los críticos” (EPI, 2006). De manera similar, en el Reino Unido la *Low Pay Commission* declaró que:

diez años atrás, cuando el salario mínimo se estaba por introducir, la discusión fue dominada por ese temor a perder empleos... En realidad, desde que se adoptó el Salario Mínimo Nacional, la *Low Pay Commission* ha estado al frente de la búsqueda de evidencia de cualquier perjuicio causado por el salario mínimo a la economía o los trabajos. Hasta el momento no hemos encontrado efectos negativos significativos, sea en el trabajo realizado por nosotros o en el trabajo que encargamos a otros. (*Low Pay Commission*, 2008, pp. vi–vii).

Recientemente, la OCDE (2010) también concluyó a partir de una muestra hecha a países que integran esta organización que “la relación del salario mínimo obligatorio respecto de la mediana salarial no se asocia a una alteración significativa de los flujos brutos de trabajadores”, y que “tomando también en cuenta la bibliografía sobre microeconomía, ésta sugiere que los salarios mínimos obligatorios tienen a lo sumo efectos de segundo orden sobre las reubicaciones laborales” (p. 197).

Mientras estos ejemplos permiten tener una idea de la eficacia de los salarios mínimos, no se debe dar por sentada la relación entre salarios mínimos más altos y una menor incidencia de bajos salarios. Debido a la complejidad del mecanismo de canalización por el cual los cambios en los salarios mínimos influyen sobre los bajos salarios, es a menudo difícil determinar el efecto exacto de los salarios mínimos. Por ejemplo, en Indonesia (Grupo D del gráfico 31) los cambios en los salarios mínimos tienen una correlación general negativa con los cambios en la incidencia de bajos salarios, pero la magnitud del efecto es relativamente pequeño, considerando especialmente los aumentos substanciales en el índice Kaitz desde 2004. Esto se explica por el hecho de que el aumento en los salarios mínimos a salarios promedio fue impulsado más por el estancamiento o incluso por la caída en los salarios promedio reales (a pesar del fuerte crecimiento económico), que por el aumento de los salarios mínimos.⁹⁰

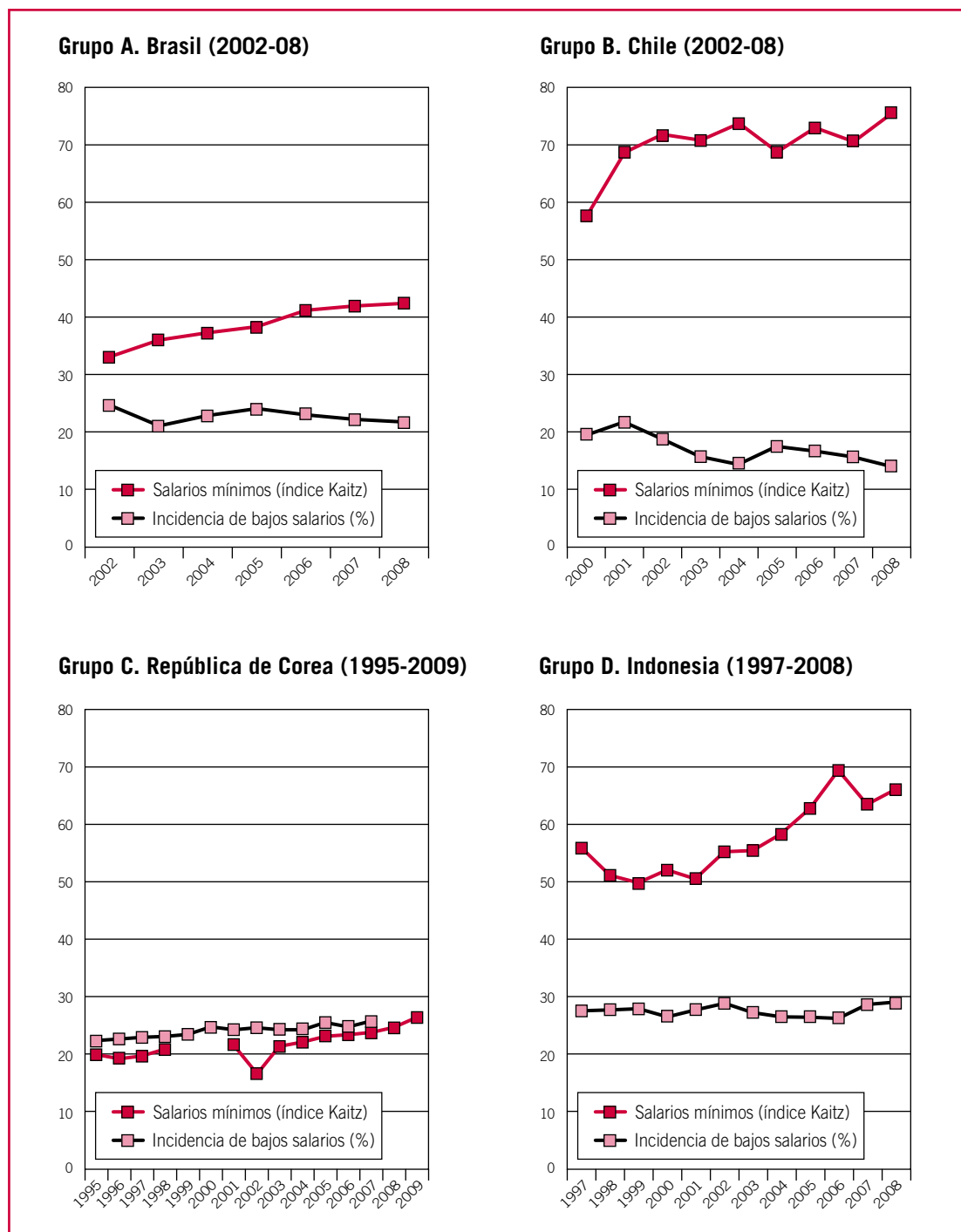
La relación entre los cambios en los salarios mínimos y los bajos salarios *dentro* de un país no se revela claramente en las comparaciones entre países. El gráfico 32 indica que en una muestra de 27 países no existe una relación estadística directa entre el nivel de los salarios mínimos y la incidencia de bajos salarios. Así, aunque las experiencias de Brasil y Chile muestran que los salarios mínimos tienen mucho potencial para mejorar la situación de los trabajadores de bajos salarios, desde una visión más amplia es observable que este potencial a menudo se desperdicia. En la práctica, hay varias razones por las cuales la eficacia de los salarios mínimos puede verse limitada.⁹¹ Un factor obvio que puede disminuir el impacto de los salarios mínimos es su débil aplicación. En efecto, “el simple hecho de legislar un salario mínimo no hará que se implemente”.⁹² Si los mecanismos de aplicación son débiles –caracterizado por la falta de inspectores laborales, baja probabilidad de detección y/o sanciones leves–, a menudo resultará en el incumplimiento a gran escala. Un segundo factor es la a veces débil o imperfecta cobertura según la cual muchos trabajadores vulnerables quedan excluidos de la protección social implicada por la legislación del salario mínimo. Por último, aun con amplia cobertura y esfuerzos genuinos para su aplicación, los salarios mínimos en los países en desarrollo siempre serán más eficaces en la economía formal que en la informal, donde la supervisión es difícil y el trabajo informal no regulado está muy difundido. Un factor adicional es simplemente el riesgo de una mala gestión, donde los salarios mínimos se fijan a nivel alto poco realista, dando lugar al incumplimiento o al desplazamiento de los trabajadores de bajos salarios hacia el desempleo o el empleo informal.

En su conjunto, todos estos factores explican por qué, particularmente en los países en desarrollo, una gran proporción de la fuerza de trabajo gana menos que el salario mínimo obligatorio. En América Latina, algunas estimaciones indican que esta proporción varía entre menos del 1 por ciento de trabajadores a más del 45 por ciento de todos los trabajadores. Esta relación es particularmente alta en países donde se fijaron salarios mínimos a niveles altos poco realistas. El mismo problema se observa además en

⁹⁰ En otras palabras, los cambios expresados en el índice Kaitz sobrestimaron los cambios reales en los salarios mínimos. El crecimiento promedio de los salarios mínimos reales se estima en 1,2 por ciento para el período 2006-08.

⁹¹ Ver, por ejemplo, Appelbaum *et al.* (2003); Osterman (2008).

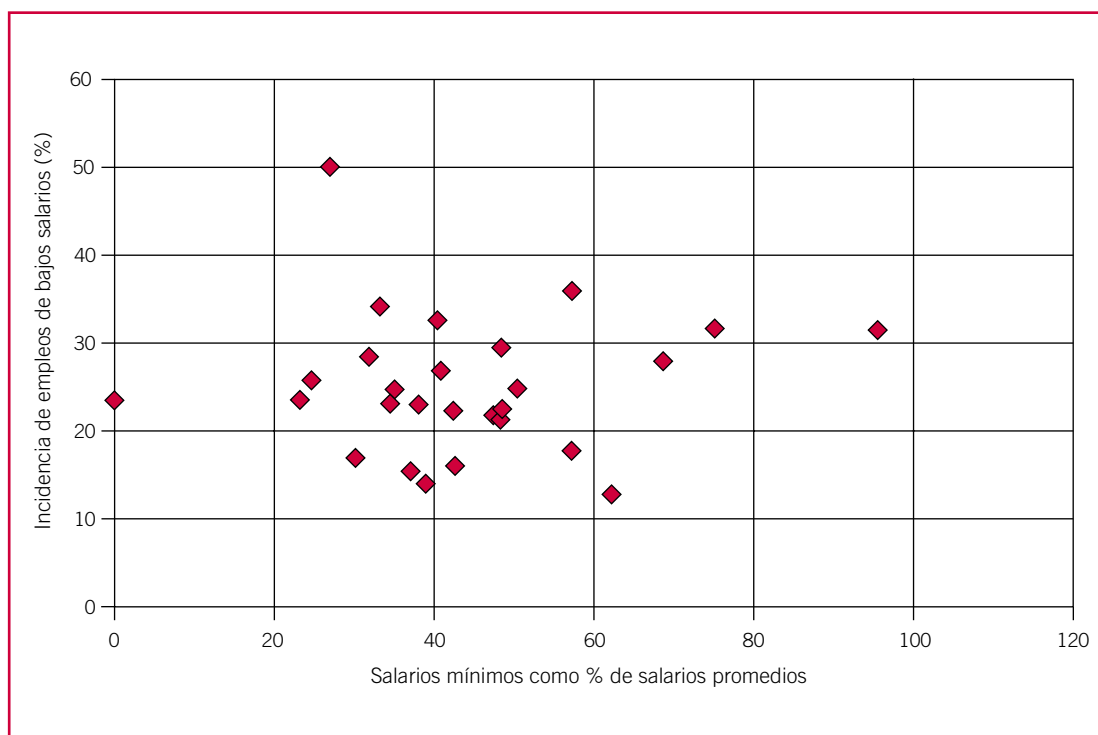
⁹² Murgai y Ravallion (2005, p. 2).

Gráfico 31 Salarios mínimos e incidencia de bajos salarios en países seleccionados

Nota: El índice Kaitz se refiere al nivel de los salarios mínimos relativo a la mediana salarial.

Fuentes: OIT, *Global Wage Database*; ver el Apéndice estadístico.

Gráfico 32 Comparación entre países: Salarios mínimos y la incidencia de empleos con bajos salarios en 27 países



Nota: El gráfico utiliza la relación de los salarios mínimos respecto de los salarios de la media aritmética, en vez de los salarios mínimos respecto de la mediana (como en el índice Kaitz), porque los salarios medios están disponibles solamente para un número limitado de países.

Fuentes: OIT, *Global Wage Database*; ver el Apéndice estadístico.

otras regiones. En Tailandia, por ejemplo, se estima que cerca del 25 por ciento de los trabajadores del sector de manufactura ganaba menos que el salario mínimo en 2009. También se informa de similares incumplimientos de la ley en Filipinas. En China la incidencia de remuneración por debajo del salario mínimo llegó al 29,8 por ciento de los trabajadores locales en 2007, y resultó cerca de más del doble en el caso de los trabajadores migrantes.⁹³ Por último, en India una gran cantidad de trabajadores gana menos que el salario mínimo (ver recuadro 10).

Otra razón por la cual la relación entre salarios mínimos y la participación de bajos salarios es imperfecta tiene que ver con la definición de bajos salarios como la participación de asalariados que ganan menos de dos tercios de la mediana salarial. En la práctica son pocos los salarios mínimos que se fijan a niveles tan altos. Por consiguiente, el efecto directo de los salarios mínimos normalmente se da dentro del grupo de los trabajadores de bajos salarios, reduciéndose la distancia entre estos beneficiarios y los asalariados medios. En tales circunstancias, los salarios mínimos sólo disminuirán la incidencia de bajos salarios si tienen el llamado “efecto residual” (o efectos de desborde salarial), que se refieren a aumentos salariales hasta niveles de remuneración por

⁹³ Para datos sobre América Latina, ver Cunningham (2007); para Tailandia, ver Chandoevrit (2010); para Filipinas, ver Peralta y Guirao (2010); para China, ver Deng y Li (2010).

Recuadro 10 Debate sobre el salario mínimo en India

En India, la ley sobre salarios mínimos (*Minimum Wage Act*) de 1948 se considera uno de los logros más importantes en materia de legislación laboral, pero el sistema de salarios mínimos en India es también uno de los más complejos del mundo. La legislación de 1948 determina que el “gobierno apropiado” debería fijar las tasas de salarios mínimos pagaderos a empleados en una cantidad de empleos protegidos (o “registrados”). Esto tiene como mínimo tres consecuencias importantes. Primero, los salarios mínimos los fija cada autoridad central o del Estado, dependiendo del tipo de empresa. Segundo, el salario mínimo se fija solamente “en ciertos empleos u ocupaciones” y, por lo tanto, no les corresponde a todos los empleados. Y tercero, ahora existe una gran cantidad de tasas que en ocasiones difieren ampliamente entre estados, incluso dentro de la misma ocupación. Este sistema resultó en innumerables tasas de salarios mínimos, las cuales son difíciles de supervisar y hacer cumplir, y que no son aplicables a todos los trabajadores.

El complejo sistema de India en materia de salarios mínimos generó importantes debates a lo largo de los años. Ya en 1978 un grupo de estudio, conocido como el *Bhoothlingam Committee*, propuso la idea de un salario mínimo nacional absoluto, independientemente de los sectores, regiones o estados, por debajo del cual no se permitiría ningún empleo. Sin embargo, los gobiernos estatales tendrían libertad para fijar sus salarios mínimos por sobre el mínimo absoluto. Más recientemente, investigadores tales como Ghose (2007, p. 698) también apoyaron la idea de “un salario mínimo diario para mano de obra no calificada, independientemente del trabajo o sector en el cual se emplee e independiente de la edad o el sexo del proveedor de la mano de obra no calificada”. Un paso adelante en esta dirección se dio cuando el gobierno central requirió que los estados determinaran las tasas de salarios mínimos mediante consultas con cinco comités regionales (regiones del Este, Noreste, Sur, Norte y Oeste). Otro paso más fue cuando el gobierno central introdujo en 1996 el concepto de un piso indicativo para el salario mínimo nacional, fijado en 100 rupias o en aproximadamente US\$ 2 diarios desde 2009. No obstante, hasta la fecha el piso nacional no es vinculante entre los estados. En 2007, el *Indian Trade Union Congress* sugirió por lo tanto que se fijara un salario mínimo nacional para todas las industrias. Esta sugerencia se hizo siguiendo la observación de que el país todavía sufría de altos niveles de pobreza y desigualdad a pesar de haber logrado un rápido crecimiento económico en los últimos años.

Las simulaciones de datos muestran que los efectos de convertir en obligatorio el piso del salario mínimo nacional o ampliar la cobertura de los salarios mínimos a nivel estatal serían considerables. El último estudio sobre empleo-desempleo realizado por la *National Simple Survey Organisation* en 2004-2005 indica que existen aproximadamente 173 millones de asalariados en toda India, de los cuales 116 millones se clasifican como trabajadores ocasionales. Las estimaciones indican que una cobertura universal y perfectamente aplicada del salario mínimo podría beneficiar a 73 millones de trabajadores, a quienes en la actualidad se les paga menos del piso del salario mínimo nacional indicativo. Esto sugiere que una ampliación de la cobertura del salario mínimo en India podría tener un considerable impacto. En vista que 30 a 40 por ciento de los asalariados de bajos salarios pertenece a familias pobres –y como a las mujeres se les paga menos que a los hombres– la ampliación de los salarios mínimos podría ser un instrumento útil para reducir la brecha salarial de género y la alta incidencia de pobreza en India.

encima del salario mínimo obligatorio, dados por los empleadores para restablecer, al menos parcialmente, las diferencias de remuneración entre los trabajadores que ganan el salario mínimo y aquellos que ganan algo más que el mínimo. Tales diferencias pueden apuntalar diferencias en categoría, antigüedad o calificación laboral y ser vitales para el sentido colectivo de justicia que alimenta el ánimo de los trabajadores y su compromiso con un buen desempeño.

A diferencia de las alzas en el salario mínimo, los efectos residuales no son por mandato.⁹⁴ Por lo tanto, una de las principales incertidumbres, tanto en el diseño de modelos que buscan proyectar los efectos de un alza del salario mínimo en la masa salarial y la inflación como en comprender las consecuencias de los salarios mínimos sobre el empleo de bajos salarios, tiene que ver con la variación en la magnitud de los efectos residuales. En tal sentido podemos esperar diferencias notorias entre países. Por ejemplo, en países donde los trabajadores están protegidos por la negociación colectiva, es probable que los efectos residuales sean significativos, debido a que los sindicatos están en posición de negociar cambios en la estructura formal de las remuneraciones y pueden estar particularmente interesados en ampliar la ventaja presentada por un aumento del salario mínimo y argumentar a favor de la restauración de diferenciales salariales relativas a diferencias en experiencia, responsabilidad laboral, habilidades o calificaciones. En países sin protección mediante regulaciones conjuntas de los salarios, es probable que los efectos residuales sean considerablemente menores. Previo a la introducción de un salario mínimo nacional obligatorio en el Reino Unido, por ejemplo, Freeman (1996) puso en evidencia la debilidad relativa del potencial inflacionario de los aumentos del salario mínimo en el mercado laboral del RU, debido precisamente a que los efectos residuales serían menores: la baja densidad sindical y la débil cobertura de la negociación colectiva hacían que “difícilmente las circunstancias en las cuales los aumentos salariales para mujeres, que en su mayoría cumplen trabajos de tiempo parcial en tiendas pequeñas, puedan disparar una inflación general” (p. 645).

Los efectos residuales se estudiaron detalladamente en una reciente recopilación de investigaciones sobre salarios mínimos y salarios vitales en Estados Unidos.⁹⁵ Un análisis del rubro detallista (*retail*), donde el salario mínimo tiene peso, destaca que el efecto residual se extiende hasta el 40avo percentil salarial donde el salario es un 25 por ciento más alto que el salario mínimo.⁹⁶ En este nivel de salarios, un aumento del 10 por ciento del salario mínimo incrementa los salarios en 1,4 por ciento, apuntando a un efecto de compresión relativamente fuerte de un salario mínimo en alza entre los deciles más bajos de la distribución salarial. Un tema de consideración como política es el equilibrio entre aumentar el piso salarial relativo a la mediana y el riesgo de incrementar la concentración de trabajadores remunerados con el salario mínimo o ligeramente por encima del mismo. Cuando no hay efectos residuales, aumentar el salario mínimo no contribuirá mucho a reducir la participación de los trabajadores de bajos salarios, a menos que, por supuesto, el salario mínimo exceda el umbral de los bajos salarios.

⁹⁴ La discusión sobre el efecto residual se basa en Grimshaw (2010).

⁹⁵ Ver Pollin *et al.* (2008).

⁹⁶ Ver Wicks-Lim (2008, cuadro 11.1); los cálculos incorporan el efecto inmediato y el rezagado.

Sin embargo, al mismo tiempo, si todos los diferenciales de remuneración se restablecen perfectamente en toda la escala salarial, entonces el aumento del salario mínimo fracasa en su objetivo redistributivo.

Por último, mientras se reconocen algunas incertidumbres empíricas sobre los impactos de los salarios mínimos a la luz de los desafíos para su aplicación, cobertura imperfecta y efectos residuales muy poco predecibles, existe una creciente bibliografía especializada que, no obstante, destaca el importante papel de las políticas sobre salarios mínimos en el combate a la discriminación de género en la remuneración y abordar la vulnerabilidad de la mujer que queda atrapada en trabajos de bajos salarios. La contribución del salario mínimo a la mejora de las remuneraciones de las mujeres se debería reconocer como objetivo en su propio derecho, dado que normalmente la mujer se beneficia más que los trabajadores hombres de los aumentos al salario mínimo.⁹⁷

5.3 De salarios mínimos a ingresos mínimos en hogares de bajos ingresos

Políticas para debilitar el vínculo entre bajos salarios y pobreza

Una de las preocupaciones clave en relación a los bajos salarios, especialmente en términos de repercusiones para el bienestar social, es el riesgo de que el trabajo de bajos salarios dé lugar a la pobreza, a pesar de que una persona esté empleada y trabajando. La relación entre pobreza y bajos salarios no es directa, en principio por las diferentes definiciones y las diferencias resultantes en las mediciones. Tal como se ha dicho, los bajos salarios tienen que ver con los *ingresos salariales brutos de una persona*, en tanto que la pobreza está típicamente relacionada al *ingreso disponible de un hogar*, ajustado según el tamaño y composición del hogar en cuestión.⁹⁸ Por esta razón, los trabajadores de bajos salarios (tales como los jóvenes que ingresan al mercado laboral y que viven con sus padres) puede que no sean pobres, particularmente cuando pertenecen a hogares de ingresos más altos con múltiples personas con trabajo regular. En cambio, los trabajadores de mejores salarios (tales como los jefes de familia) pueden ser pobres si son el único sostén de una familia grande con muchos dependientes.

A pesar de estas diferencias conceptuales, sin embargo, es claro que los bajos salarios aumentan la *probabilidad* de pobreza. El riesgo de una “pobreza en empleo” se ilustra en el cuadro 8, que proporciona estimaciones de tasas de pobreza por nivel de remuneración y categoría de empleo en China, donde se ha debatido mucho sobre el impacto del alto crecimiento económico en la reducción de la pobreza. El cuadro muestra claramente que las tasas de pobreza son las más bajas cuando una persona está empleada y recibe un salario por sobre los dos tercios de la mediana. El trabajo de bajos salarios aumenta significativamente la probabilidad de estar en situación de pobreza. La diferencia entre trabajadores locales y migrantes es impactante. Cerca del 45 por ciento de los trabajadores migrantes de bajos salarios está sujeto a la pobreza, mientras

⁹⁷ Ver Rubery y Grimshaw (de próxima aparición). Este argumento está en evidente contraste con la afirmación que describe a las mujeres como las principales “víctimas” de los salarios mínimos por sus impactos negativos en el empleo femenino. Ver Lee y McCann (de próxima aparición) para discusión adicional sobre este debate.

⁹⁸ Ver Grimshaw (2010).

que el riesgo es mucho menor en el caso de los trabajadores locales (5 por ciento). Para los trabajadores migrantes, el efecto de transición a trabajos mejor pagados es particularmente notable, por cuanto sólo el 14 por ciento de los migrantes con trabajos mejor pagados vive en situación de pobreza.

Cuadro 8 Tasas de pobreza por salario y empleo en China, 2002-2007 (en porcentajes)

	Trabajadores locales 2002	Trabajadores migrantes 2002	Trabajadores locales 2007	Trabajadores migrantes 2007
Empleado, bajos salarios	2,7	64,1	4,8	45,4
Empleado, remuneración más alta	0,6	43,1	1,2	13,9
Desempleado	5,2	71,4	9,4	66,3

Notas: Se utiliza el umbral de US\$ 1,25 por día, conforme a la nueva línea de pobreza del Banco Mundial (Ravallion *et al.*, 2008).

Fuentes: Estimaciones de la OIT; Deng y Li (2010).

Dada la relación entre bajos salarios y pobreza, una preocupación clave de las políticas es cómo debilitar este vínculo. Aun cuando los bajos salarios son inevitables, se puede aplicar políticas para aliviar las dificultades financieras de las familias de trabajadores de bajos salarios. En efecto, aunque las medidas que influyen directamente en los resultados de los salarios, tales como las políticas de negociación colectiva y salarios mínimos, juegan un papel útil, el bienestar de los trabajadores de bajos salarios se puede mejorar también mediante políticas que aumenten el ingreso disponible neto de los hogares pobres. De hecho, existen estudios recientes que indican que, en los países avanzados, la relación entre bajos salarios y pobreza se ha debilitado gracias a una amplia gama de iniciativas políticas que apuntan a los trabajadores de bajos salarios.⁹⁹ En los países en desarrollo, dada la enorme amplitud del empleo informal, las políticas sobre salarios mínimos deben combinarse con otras medidas políticas sobre ingresos que apunten al sector más bajo del mercado laboral, especialmente su segmento informal.¹⁰⁰ En este sentido, el real desafío en materia de políticas es cómo concebir un sistema coherente, en el cual tanto las instituciones de protección social como las medidas del mercado laboral se desarrollen para asegurar un nivel mínimo de ingresos en los hogares pobres.

¿Qué políticas? Alcance y potencialidades

Los beneficios asociados al empleo son buenos ejemplos de medidas para abordar el empleo de bajos salarios. Los beneficios públicos asociados al empleo apuntan a proporcionar incentivos financieros a los trabajadores para que tomen trabajos de bajos salarios en los que se les ofrece ingresos adicionales, mientras se reduce la pobreza. Pueden tomar la forma de créditos fiscales, transferencias relativas al salario u otros de suma alzada.¹⁰¹ Entre éstos, los esquemas de créditos fiscales son bastante comunes.

⁹⁹ Ver, por ejemplo, Caroli y Gautié (2008) para Francia; ver también OCDE (2009b) y (2010).

¹⁰⁰ Ver OIT (2008a); Lemos (2009).

¹⁰¹ Para las políticas en países industrializados, ver Immervoll y Pearson (2009).

Como estos esquemas tienden a incluir elementos de incentivo laboral, el monto de los beneficios es normalmente una función del ingreso bruto con elementos de introducción y eliminación gradual (*phase-in / phase-out*). En otras palabras, los beneficios totales tienden a aumentar en la medida en que aumenta el salario y, más allá de un cierto umbral, permanecen estables y luego comienzan a decaer. En el cuadro 9 se pueden ver ejemplos de tales políticas.

El potencial de estas políticas para mejorar el bienestar de los trabajadores de bajos salarios, sin comprometer el volumen del empleo, está bien fundamentado y tales políticas se deben desarrollar plenamente mediante políticas dirigidas a los bajos salarios. No obstante, existen algunas advertencias a considerar. En primer lugar, es importante tener en cuenta que no todas estas políticas están funcionando bien y la evidencia es a menudo mixta.¹⁰² Esto significa que el diseño eficaz y la implementación con metas claras y grupos focalizados son críticos al momento de asegurar que los beneficios buscados lleguen a los trabajadores de bajos salarios y sus familias.

En segundo lugar, el potencial de amplificar el bienestar de los beneficios asociados al empleo no se debería interpretar como que pudieran reemplazar al salario mínimo. Tal como se mencionó anteriormente, ambos conjuntos de políticas tienen diferentes metas y mecanismos de canalización: mientras que los salarios mínimos apuntan a mejorar los resultados salariales abordando el fracaso de los mercados laborales en la entrega de salarios decentes, se espera que los beneficios asociados al empleo debiliten la conexión entre bajos salarios y pobreza. Aún más importante, si los beneficios asociados al empleo se consideran como una suerte de “subsidio salarial” (por ejemplo, si les parece a las empresas que pueden desplazar ciertos costos de mano de obra mediante créditos fiscales), pueden existir incentivos para que las empresas recorten salarios o no los aumenten, por ejemplo, a pesar de aumentos positivos en la productividad. En este caso, la carga presupuestaria relacionada a los beneficios asociados al empleo iría en aumento. Este posible círculo vicioso se podría evitar mediante otras medidas complementarias, tales como la introducción de un piso salarial mediante salarios mínimos, tal como se ha ilustrado recientemente con las experiencias en el Reino Unido.¹⁰³ Por lo tanto, el elemento clave en las políticas para trabajadores de bajos salarios consiste en un paquete de políticas bien coordinadas donde los salarios mínimos y los beneficios asociados al empleo funcionen en forma complementaria en vez de desafiarse mutuamente.

¹⁰² OCDE (2009b).

¹⁰³ “En la década anterior al establecimiento de la LPC (*Low Pay Commission*), la desigualdad salarial aumentó y simultáneamente el gasto en créditos fiscales (créditos a la familia y suplementos para el ingreso familiar) se multiplicaron por diez. Se sostenía que el erario público subsidiaba a los empleadores mediante la entrega de estos beneficios asociados al empleo, y que tales subsidios y la carga asociada para el erario se restringirían con la introducción de un Salario Mínimo Nacional” (Metcalf, 2009, p. 300).

Cuadro 9 Programas de beneficios asociados al empleo en países industrializados seleccionados

País	Programa	Características
Bélgica	<i>Bonus de l'emploi</i>	Reducción en prestaciones de seguridad social para trabajadores de baja calificación o bajos salarios. Al determinar el monto de las devoluciones, sólo se consideran los ingresos individuales. La situación familiar no se considera.
Canadá	<i>Working income tax benefits</i>	Crédito fiscal reembolsable para personas y familias idóneas de bajos ingresos. Típicamente se calcula en base al ingreso por remuneración, ingreso total y la situación familiar.
Francia	<i>Prime pour l'emploi (PPE)</i>	Esquema de crédito fiscal para hogares de bajos ingresos donde al menos una persona tenga un trabajo remunerado y donde la renta imponible esté por debajo del límite superior (determinado en relación a los salarios mínimos). Introducido en 2001 con metas claras para redistribuir el ingreso para familias de bajos ingresos, aumentando así sus incentivos laborales. El monto exacto del PPE se calcula en base al tiempo de trabajo, situación familiar y cantidad de hijos, así como la renta líquida.
Holanda	<i>Crédito fiscal para trabajadores</i>	Esquema de crédito fiscal aplicable a todo tipo de empleo, incluido el trabajo independiente. Sólo se consideran las remuneraciones y los créditos fiscales se aplican individualmente. Estos últimos permiten algún incentivo financiero para el empleo a tiempo parcial (y también contribuyen a mantener el poder adquisitivo neto de los trabajadores con salario mínimo; ver Salverda <i>et al.</i> 2008).
Reino Unido	<i>Working tax credit</i>	Beneficios con comprobación de medios de vida que extienden las ganancias de personas con ingresos bajos o moderados. Para postular se debe cumplir con una serie de condiciones (incluida la situación familiar). También se requiere un mínimo de 16 horas de trabajo semanal. Asimismo están disponibles otros programas como el crédito fiscal por hijo y otros beneficios en efectivo, sumas alzadas.
Estados Unidos	<i>Earned income tax credit</i>	Esquema de crédito fiscal reembolsable para trabajadores de bajos ingresos, introducido por primera vez en 1975. El monto del crédito aumenta con el número de hijos.

Fuentes: Recopilación de diversas fuentes nacionales.

Por último, la introducción de los esquemas de beneficios asociados al empleo puede ser un desafío para los países en desarrollo, especialmente en tiempos de crisis, dada la gran dimensión de la economía informal y de las restricciones presupuestarias existentes. No obstante, a pesar de las restricciones obvias, experiencias recientes en países en desarrollo muestran que la aplicación de estos esquemas no es enteramente imposible.¹⁰⁴ En Filipinas, por ejemplo, los “paquetes de beneficios no salariales” se introdujeron durante la crisis económica para mejorar el ingreso de los trabajadores de bajos salarios. Uno de estos paquetes consiste en la exención del impuesto a la renta, y según estimaciones agrega unos 37 a 61 pesos por día (ligeramente más del 10 por ciento del salario mínimo) al ingreso disponible de los trabajadores de salario mínimo.¹⁰⁵

Al mismo tiempo, cuando los beneficios asociados al empleo continúan siendo una opción difícil para las políticas, se pueden utilizar medidas de transferencia de ingresos que no estén relacionadas a la categoría del empleo y remuneración. Por ejemplo, la salud familiar y la educación de los hijos son de particular preocupación para los trabajadores de bajos ingresos debido a sus bajas remuneraciones. Sin una educación

¹⁰⁴ Ver OIT (2010d) para estudios.¹⁰⁵ Ver Peralta y Guirao (2010).

apropiada (y salud), los hijos de estos trabajadores pueden ser vulnerables al riesgo de quedar atrapados en empleos de bajos salarios. Por lo tanto, los esquemas públicos que alivian estas restricciones financieras para los trabajadores de bajos salarios no sólo aumentarán el bienestar de sus familias, sino que reducirán además el riesgo de un empleo de bajos salarios para sus hijos a futuro. Por cierto, cada vez más países están aplicando tales políticas, en particular los programas de transferencias condicionadas/no condicionadas en efectivo, que apuntan a ayudar a las familias de bajos ingresos en materia de salud y educación.¹⁰⁶ En el cuadro 10 se incluyen ejemplos de tales programas de transferencias en efectivo. La experiencia brasileña es particularmente interesante por su exitosa combinación de políticas salariales y de apoyo al ingreso, mientras que los ajustes activos y sistemáticos de los salarios mínimos redujeron los bajos salarios (ver cuadro 10). El programa *Bolsa Família* contribuyó también a evitar que la “pobreza salarial” se traduzca en “pobreza del ingreso”, mediante la entrega de un apoyo adicional al ingreso de familias con bajos ingresos.

Cuadro 10 Ejemplos de políticas de transferencias en efectivo en países seleccionados

País	Programa	Características
Brasil	<i>Bolsa Família</i>	Programa de “estipendio familiar” lanzado en 2003. Es el mayor programa de transferencia condicionada en efectivo para ayudar a las familias pobres, especialmente en materia de educación y salud. Para ser aptos, los postulantes deben cumplir con una serie de requerimientos, tales como un mínimo de 85 por ciento de asistencia escolar de niños entre 6 y 15 años. Se estima que cerca de un 80 por ciento de los beneficios se pagaron a familias que están por debajo de la línea de pobreza (establecida al nivel de mitad del salario mínimo por persona en familias acreedoras).
México	<i>Oportunidades</i>	Programas antipobreza para familias pobres de economías rurales y urbanas, con el objetivo de mejorar la educación y la salud. Los beneficios están condicionados a la asistencia de los niños al colegio, la visita regular a centros médicos, etc. La elegibilidad se determina mediante medidas indirectas para la comprobación de medios económicos y observación comunitaria. Se transfieren sumas más altas en efectivo a las madres de hijas matriculadas en establecimientos educacionales.
Bangladesh	<i>Female secondary school stipend programme</i>	El estipendio se paga directamente a jóvenes condicionado a su matrícula en la enseñanza secundaria, y mientras permanecen solteras hasta los 18 años.
Sudáfrica	<i>Child support grant</i>	Programa público de transferencia en efectivo para reducir la pobreza en la infancia. Comenzó en 1998 como programa condicionado, transformándose en no condicionado para mejorar la tasa de cobertura con nuevos beneficiarios.

Fuentes: OIT (2010d).

¹⁰⁶ Ver OIT (2010d).

6 Principales hallazgos e implicaciones de las políticas

Este volumen, el segundo de una serie de informes de la OIT sobre la evolución de los salarios, examina las tendencias mundiales en salarios durante los años de la crisis económica y financiera internacional de 2008 y 2009. El informe estima que el crecimiento de los salarios mensuales promedio en el mundo se desaceleró desde aproximadamente 2,7-2,8 por ciento en los dos años previos a la crisis a 1,5 por ciento en 2008 y 1,6 por ciento en 2009. Mientras que el crecimiento salarial se desaceleró, pero se mantuvo consistentemente positivo en Asia y América Latina, otras regiones experimentaron caídas en los salarios reales en ciertas etapas durante la crisis. En los países avanzados, los salarios reales disminuyeron -0,5 por ciento en 2008, pero subieron 0,6 por ciento en 2009, revirtiendo así la pérdida de 2008, mientras que en Europa Central y del Este declinaron -0,1 por ciento en 2009. Tal vez lo más dramático fue la caída del poder adquisitivo de los salarios en -2,2 por ciento en 2009, en Europa del Este y Asia Central. Se enfatiza la necesidad de ejercer cautela al interpretar estos cambios en el crecimiento salarial, ya que reflejan diversos factores relativos a la crisis (tales como desempleo e inflación). El crecimiento positivo de los salarios reales durante una crisis financiera puede a veces atribuirse simplemente a una menor inflación y/o concentración de pérdidas de puestos de trabajo en empleos de bajos salarios.

A pesar de la desaceleración en el crecimiento de los salarios, este cambio fue en general menor a la declinación respectiva en el crecimiento de la productividad laboral o en el crecimiento del PIB durante los años de la crisis. Esto se puede observar en el informe a partir del hecho que un número significativo de países donde la productividad laboral declinó, presentaron no obstante un crecimiento salarial promedio positivo, lo cual es un hallazgo en línea con la conclusión de que los ajustes salariales a la baja tienden a ser menores que los ajustes del PIB. Asimismo, la mayoría de los países para los cuales se dispone de datos experimentaron un *aumento* a corto plazo en la participación de los salarios en el PIB entre 2007 y 2009. Esta tendencia muestra que, a pesar de la declinación tanto en la masa salarial total como en las utilidades durante la crisis, las utilidades resultaron más volátiles que la masa salarial total, y es concordante con las anteriores conclusiones de que las fluctuaciones en la participación de los salarios son normalmente anticíclicas: incremento durante las retracciones y decrecimiento durante las recuperaciones. La tendencia a corto plazo de una participación salarial más alta no sólo se observa a nivel nacional, sino también a nivel de algunos sectores, particularmente el de manufactura. Sin embargo es plausible que, junto con un desempleo persistentemente alto, continuarán las presiones (o aún más fuertes) sobre los salarios

en los próximos años de recuperación económica y, en este caso, el impacto pleno de la crisis sobre los salarios está aún por verse.

Estos impactos de la crisis a corto plazo se deberían observar en el contexto de una declinación a largo plazo en la participación de los salarios en el PIB, una desconexión creciente entre el crecimiento salarial a largo plazo y el crecimiento de la productividad, así como una desigualdad extendida y creciente. En particular, nuestro informe muestra que, desde mediados de la década de 1990, la proporción de personas con bajos salarios –definida como menos de dos tercios de la mediana salarial– creció en más de dos tercios de los países para los cuales existen datos disponibles. Esto incluye países como Alemania, Argentina, China, España, Indonesia, Irlanda, Polonia y República de Corea. En éstos y otros países con tasas altas o crecientes de bajos salarios existe el riesgo de que un gran número de personas se sienta rezagado. A su vez, esto puede llevar al aumento en tensión social, particularmente si algunos grupos de personas consideran que pagaron un alto precio durante la crisis, mientras que las utilidades del período de expansión anterior –y quizás la recuperación futura– se compartieron de modo desigual.

Otra de las preocupaciones emergentes es el hecho que el estancamiento salarial antes de la crisis podría haber contribuido a la misma y también debilitado la capacidad de las economías de recuperarse rápidamente. Mientras existen muchos otros factores involucrados en el desencadenamiento de la crisis financiera y económica mundial, una visión es que la crisis tenía sus raíces estructurales en la declinación de la demanda agregada que la precedió. La redistribución, de salarios a utilidades, y desde los asalariados de ingresos medios hacia los asalariados de ingresos altos, redujo la demanda agregada transfiriendo los ingresos de personas muy propensas a gastar hacia personas que ahorran más. Antes de la crisis, algunos países pudieron mantener el consumo de los hogares mediante un mayor endeudamiento, mientras que otros países basaron su crecimiento económico principalmente en las exportaciones. Sin embargo, este modelo resultó ser insostenible. En el futuro los países podrían considerar de interés basar sus crecimientos económicos en un consumo más fuerte de los hogares, consumo basado en los ingresos del trabajo más que en el aumento del endeudamiento.

Nuestro informe sostiene que las políticas salariales pueden hacer una contribución positiva a un modelo económico y social más sostenible. Tanto la negociación colectiva como los salarios mínimos pueden ayudar a una recuperación más equilibrada y equitativa, asegurando que las familias trabajadoras y los hogares con bajos salarios obtengan una participación justa de los frutos de cada punto porcentual del crecimiento económico. Nuestro anterior *Informe mundial sobre salarios 2008/09* mostraba que la conexión entre salarios y productividad es más fuerte en países donde la negociación colectiva abarca a más del 30 por ciento de los empleados, y que los salarios mínimos pueden disminuir la desigualdad en la mitad inferior de la escala de distribución salarial. El presente informe señala que la negociación colectiva y los salarios mínimos pueden además contribuir a reducir la participación de trabajadores con bajos salarios. Al mismo tiempo, existen considerables desafíos que aún enfrentan los sindicatos que intentan llegar hasta los trabajadores vulnerables y de establecer un sistema eficaz de salarios mínimos.

7 Temas emergentes y el camino hacia adelante

En chino la palabra “crisis” tiene también otra acepción: “oportunidad”. Nuestro informe indica que la crisis económica brindó, por cierto, una oportunidad única para ampliar los fundamentos de las políticas salariales y, conforme a una evaluación sistemática de las restricciones que impiden la plena realización del potencial de estas políticas, elaborar una serie de políticas más eficaces que contribuirían a una economía equitativa y sostenible. En tal sentido, vale la pena mencionar algunos de los principales temas que son fundamentales para mejorar las políticas salariales, especialmente en el mundo en desarrollo. Nuestro informe señala que existen fuertes elementos discriminatorios presentes en la persistencia tanto de los bajos salarios como de las brechas salariales. Las políticas salariales y de ingresos deberían ser desarrolladas, por lo tanto, dentro de un marco reguladores más amplio, el cual aborde además diversas formas de discriminación mediante leyes laborales y otras regulaciones y medidas importantes.

En primer lugar, continúa siendo materia de preocupación la baja y decreciente sindicalización y el debilitamiento de la negociación colectiva en muchos países. Esto no se debe simplemente a las dificultades que experimentan los trabajadores al tratar de organizarse (a menudo debidas al aumento en el número de trabajadores informales, incluidos numerosos trabajadores domésticos según se destacó anteriormente), sino también porque los trabajadores no organizados tienen a menudo acceso a escasos mecanismos alternativos para asegurar salarios justos y decentes. En este contexto, es interesante observar que durante la crisis se renovó el interés por el papel del estado para promover la negociación colectiva mediante diversos esquemas de incentivos (por ejemplo, trabajo compartido y subsidios al empleo). También creció el reconocimiento de la importancia que tiene la negociación colectiva en incrementar los salarios junto con el crecimiento económico, inclusive en los países asiáticos. Si es factible y necesaria, la negociación salarial tripartita –aunque no la negociación colectiva propiamente tal– podría potencialmente beneficiar además a los trabajadores vulnerables, gracias a su amplia cobertura.

En segundo lugar, la decreciente confianza en la negociación colectiva para fijar salarios tiende a generar incentivos para asignar un papel cada vez más importante a los salarios mínimos, de forma tal que, en algunos países, se convierta en prácticamente la única herramienta de política salarial. En este caso, las políticas de salarios mínimos podrían sufrir una transformación cualitativa que, a su vez, resultaría en un sistema de salarios mínimos que quedaría atrapado entre demandas y metas políticas en contraposición. Por cierto que, como resultado de tal transformación, los salarios mínimos se fijarían para trabajadores en la mediana salarial en vez de trabajadores de salarios *bajos*. No es difícil ver que, en tal caso, la meta fundamental de los salarios mínimos –proteger a los trabajadores más vulnerables– se podría ver comprometida. Por lo tanto, es importante asegurar que las políticas de salario mínimo sean más beneficiosas para los trabajadores de bajos salarios. Sin embargo, la restauración de las metas originales del salario mínimo debe ir acompañada por la creación de mecanismos alternativos que faciliten negociaciones salariales significativas para los trabajadores en la mediana salarial. En otras palabras, debe haber un sistema de políticas salariales que beneficie

a todos los trabajadores, independientemente de los niveles salariales, participación sindical o categoría de empleo.

En tercer lugar, como se sostiene en este informe, se deben considerar las políticas que aumenten el ingreso disponible de hogares de bajos ingresos, junto con las medidas de políticas más tradicionales de negociación colectiva y salarios mínimos. Estas políticas se deberían diseñar y evaluar en términos de impedir que los bajos salarios se traduzcan en pobreza para la familia. Los beneficios asociados al empleo, tales como los créditos fiscales, son ciertamente útiles en este sentido. Sin embargo, se deberían acompañar (y no reemplazar) con regulación sobre pisos salariales, ya sea mediante salarios mínimos o negociaciones colectivas coordinadas; de lo contrario, los beneficios asociados al empleo podrían proveer incentivos para la depresión salarial. En países donde los beneficios públicos asociados al empleo no son una opción factible, debido, por ejemplo, a la presencia del empleo informal masivo, es preciso considerar políticas de apoyo más directo a los salarios (tales como transferencias en efectivo). Una vez más, para maximizar su impacto, todas estas políticas se deberían diseñar para complementar otras políticas salariales.

Por último, es importante reconocer que el sistema de estas políticas salariales ampliadas puede contribuir tanto al crecimiento como a la estabilidad de la economía. Este sistema, como un todo, tiene el potencial para generar una sólida circulación de la demanda de consumo para un crecimiento sostenido y, al mismo tiempo, jugar el papel de estabilizador incorporado durante retracciones económicas. La actual crisis ofrecerá una invaluable oportunidad para determinar la medida en la cual será aplicable el círculo virtuoso de salarios y demanda agregada y las condiciones que se deberán cumplir para que se realice este potencial. Este es uno de los temas que abordará el próximo *Informe mundial sobre salarios*.

Apéndice técnico I

Tendencias mundiales de los salarios: Temas de metodología

La metodología para estimar las tendencias en salarios mundiales y regionales fue desarrollada por el Programa sobre las Condiciones de Trabajo y de Empleo (TRAVAIL) de la OIT en colaboración con el Departamento de Estadística, acorde a las propuestas formuladas por un consultor de la OIT y tres revisiones por pares realizadas por cuatro especialistas independientes.¹⁰⁷ En este apéndice se describe la metodología adoptada como resultado de este proceso.

Conceptos y definiciones

- De acuerdo con la clasificación internacional de la situación en el empleo (CISE-93), los “empleados” son trabajadores con “empleos remunerados”; es decir, trabajos cuya remuneración básica no depende directamente de los ingresos del empleador. La categoría de empleados incluye empleados regulares, trabajadores a tiempo reducido, trabajadores ocasionales, trabajadores a domicilio, trabajadores de temporada y otras categorías de empleo asalariado.¹⁰⁸
- La palabra “salario” se refiere al total de las remuneraciones brutas, incluidas las bonificaciones periódicas que reciben los empleados durante un período determinado por el tiempo trabajado, así como el tiempo no trabajado, como las vacaciones anuales pagadas y licencias por enfermedad pagadas. En esencia, se corresponde con el concepto de “remuneración monetaria total”, que es el principal componente de los ingresos relacionados con el empleo remunerado.¹⁰⁹ Se excluyen las contribuciones patronales a la seguridad social.
- En el contexto actual, los salarios se refieren a las remuneraciones mensuales reales promedio de los empleados. Siempre que sea posible, se reúnen datos sobre todos los empleados (en vez de un subgrupo, como los empleados del sector manufac-

¹⁰⁷ La OIT encargó el informe de Farhad Mehran, *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, Oficina Internacional del Trabajo, edición mimeografiada; evaluaciones de pares efectuadas por el Prof. Yves Tillé, ‘Expertise report on the ‘Estimation of global wage trends: Methodological issues’, Instituto de Estadística de la Universidad de Neuchâtel, edición mimeografiada; Prof. Yujin Jeong y Prof. José L. Gastwirth, *Comments on the draft ILO report ‘Estimation of global wage trends: Methodological issues*, HEC Montreal y Universidad George Washington, Washington, DC, edición mimeografiada; Dr. Joyup Ahn, *Responses to Draft ILO Report ‘Estimation of Global Wage Trends: Methodological Issues*, Korea Labor Institute, edición mimeografiada.

¹⁰⁸ OIT, resolución sobre la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE), adoptada por la Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo (Ginebra, enero de 1993). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹⁰⁹ OIT, Resolución sobre medición de ingresos relacionados al empleo, adoptada por la XVI Conferencia Internacional de Estadísticas del Trabajo (Ginebra, octubre de 1998). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

turero o empleados a tiempo completo).¹¹⁰ Para ajustar por la influencia de variaciones en los precios durante períodos de tiempo diferentes, los salarios se miden en términos reales; es decir, los datos de los salarios nominales se ajustan por la inflación de precios al consumidor en el país respectivo.¹¹¹ El crecimiento del salario real se refiere al cambio año en año de los salarios mensuales promedio reales de todos los empleados.

Procedimiento para censar

La metodología utilizada para las estimaciones mundiales y regionales consiste en un método de censo con no-respuesta. Su objetivo es encontrar datos sobre salarios de todos los países y desarrollar un tratamiento explícito en caso de no-respuesta total (ver “Tratamiento de no-respuesta total”, más adelante). Hemos intentado recopilar datos sobre los salarios para un total de 177 países y territorios agrupados en regiones separadas, según se describe en el cuadro A1.¹¹²

Cuadro A1 Grupos regionales

Regiones	Países y territorios
Países desarrollados (seleccionados)	Australia, Austria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, República de Corea, Luxemburgo, Malta, Holanda, Nueva Zelanda, Noruega, Portugal, Singapur, España, Suecia, Suiza, Reino Unido, Estados Unidos
Europa Central y del Este	Albania, Bosnia y Herzegovina, Bulgaria, Croacia, República Checa, Estonia, Hungría, Letonia, Lituania, ex República Yugoslava de Macedonia, República de Moldavia, Polonia, Rumania, Serbia, Eslovaquia, Eslovenia, Turquía, Ucrania
Europa del Este y Asia Central	Armenia, Azerbaiyán, Bielorrusia, Georgia, Kazajistán, República de Kirguizistán, Federación Rusa, Tayikistán, Turkmenistán, Uzbekistán
Asia	Afganistán, Bangladesh, Bután, Borneo, Camboya, China, Hong Kong (China), Macao (China), Fiji, India, Indonesia, República Islámica de Irán, República Democrática Popular de Corea, República Democrática Popular de Laos, Malasia, Maldivas, Mongolia, Myanmar, Nepal, Pakistán, Papua Nueva Guinea, Filipinas, Islas Salomón, Sri Lanka, Tailandia, Timor Oriental, Vietnam
América Latina y el Caribe	Argentina, Bahamas, Barbados, Belice, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Ecuador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guyana, Haití, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Antillas Holandesas, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, Puerto Rico, Surinam, Trinidad y Tobago, Uruguay, República Bolivariana de Venezuela

¹¹⁰ El objetivo de lograr la máxima cobertura posible está en línea con la idea de que el trabajo decente y, por tanto, los ingresos adecuados son una preocupación para todos los trabajadores, y los indicadores estadísticos debieran incluir a todos aquellos para quienes un indicador es relevante. Ver OIT (2008b).

¹¹¹ Se hace en base al Índice de Precios al Consumidor (IPC) del FMI para el país respectivo. En el caso de Brasil y Estados Unidos, donde nuestras contrapartes nacionales recomiendan el uso de una alternativa al IPC, optamos por fuentes nacionales del *Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística* (IBGE) y *Bureau of Labor Statistics* (BLS), respectivamente.

¹¹² Estas agrupaciones regionales recurren a la representación regional de Oficinas de la OIT en todo el mundo. Nuestro universo incluye todos los países y territorios para los cuales existen datos disponibles sobre empleo de los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo de la OIT (ICMT), y excluye por lo tanto algunos pequeños países y territorios (por ejemplo, las Islas del Canal o la Santa Sede) que no tienen ningún impacto perceptible sobre las tendencias mundiales o regionales.

Cuadro A1 (continuación)

Regiones	Países y territorios
África	Algeria, Angola, Benin, Botsuana, Burkina Faso, Burundí, Camerún, Cabo Verde, República Centroafricana, Chad, Comores, Congo, República Democrática del Congo, Costa de Marfil, Egipto, Guinea Ecuatorial, Eritrea, Etiopía, Gabón, Gambia, Ghana, Guinea, Guinea-Bissau, Kenia, Lesoto, Liberia, República Árabe Libia Popular y Socialista, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritania, Mauricio, Marruecos, Mozambique, Namibia, Níger, Nigeria, Reunión, Ruanda, Senegal, Sierra Leona, Somalia, Sudáfrica, Sudán, Swazilandia, República Unida de Tanzania, Togo, Túnez, Uganda, Zambia, Zimbawe
Oriente Medio	Bahréin, Irak, Jordán, Kuwait, Líbano, Omán, Qatar, Arabia Saudí, República Árabe Siria, Emiratos Árabes Unidos, Gaza y Cisjordania, Yemen

En general, logramos encontrar datos sobre los salarios de 115 países y territorios, cuya cobertura regional se indica en el cuadro A2. A pesar de los repetidos intentos realizados para obtener cifras sobre salarios de las oficinas nacionales de estadística y/o bases de información internacionales, en ciertos casos no estaban disponibles. Además, en algunos países para los cuales encontramos datos, las series estadísticas estaban incompletas, en el sentido de que faltaban algunos años (ver “Tratamiento de no-respuesta por ítem” a continuación).

Cuadro A2 Cobertura de la base de datos *Global Wage Database* (en porcentajes)

Grupo regional	Cobertura de países	Cobertura de empleados	Cobertura aproximada del total de salarios
Países avanzados (seleccionados)	100,0	100,0	100,0
Europa Central y del Este	100,0	100,0	100,0
Europa del Este y Asia Central	100,0	100,0	100,0
Asia	59,3	96,2	98,5
América Latina y el Caribe	61,3	92,3	94,7
África	29,4	56,7	76,2
Oriente Medio	75,0	73,4	90,9
Mundial	65,0	94,0	98,5

Nota: La cobertura de países se refiere al número de países donde encontramos datos sobre salarios y que constituye un porcentaje de todos los países de la región; mientras que la cobertura de empleados se refiere al número de empleados en los países con datos disponibles y que constituye un porcentaje de todos los empleados de la región (a partir de 2008). La cobertura aproximada del total de salarios se estima en base al supuesto de que los niveles salariales varían entre países en línea con la productividad laboral (es decir, el PIB por persona empleada, a partir de 2008), expresada en PPP\$ de 2005.

Tratamiento de no-respuesta por ítem

Para hacer frente a la falta de respuesta por ítem (cuando los datos de series temporales para los salarios están disponibles para un país, pero faltan los datos para algunos años) se utilizó un “marco basado en modelos” para completar los valores faltantes.¹¹³ Esto

¹¹³ Esto está en línea con la metodología estándar para estudios, donde generalmente se utiliza un marco basado en un modelo para las no-respuestas por ítem, mientras que en el caso de no-respuesta por cuestionario se usa un marco basado en diseño.

es necesario para mantener el conjunto de países que responden en forma constante a lo largo del tiempo y así evitar los efectos no deseados asociados a una muestra inestable. Dependiendo de la naturaleza de los puntos de datos faltantes, utilizamos varios abordajes complementarios que se describen a continuación en orden de preferencia. Al final de este apéndice, se presenta un desglose detallado por cada año desde 2006 hasta 2009 para brindar a los lectores una visión del grado al cual podríamos aprovechar observaciones reales y en qué medida confiamos en valores imputados (cuadro A3).

- (a) Cuando las observaciones anuales se basan en datos mensuales o trimestrales, a veces teníamos información parcial para la misma serie temporal de un año en particular. Dado que el uso de estos datos no ajustados podría haber supuesto un sesgo (por ejemplo, en países con alta inflación, los salarios nominales son generalmente más altos en el último trimestre que en el primer trimestre), inicialmente estimamos los datos trimestrales o mensuales faltantes en base a los valores nominales de las observaciones existentes sobre los salarios mensuales promedio, \bar{y}_{jt} , de un país j en un tiempo t , ajustando un modelo de regresión lineal MCO. Luego tomamos el promedio de los datos existentes y estimados. Este método se utilizó allí donde el último trimestre de 2009 no presentaba datos, como en este ejemplo:

$$\hat{\bar{y}}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{\bar{y}}_{j4Q2009})}{4} \quad (1)$$

Se utilizó este método para un país. Un procedimiento similar se empleó para ajustar los datos sobre salarios de un segundo país donde las observaciones de diferentes años se referían a diferentes meses calendario.

- (b) En otro caso, una serie temporal tiene una breve pausa entre los datos existentes. Esto permite estimar datos faltantes, el salario promedio \bar{y}_{jt} en el país j en un tiempo t , interpolando en base a la función de crecimiento logarítmico:

$$\hat{\bar{y}}_{jt}^* = e^{\left(\frac{z}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt+z}^*)\right)} \quad (2)$$

donde $t-x$ es el punto más cercano de los datos anteriores, $t+z$ es el punto más cercano de datos posteriores, el asterisco $*$ denota valores reales (es decir, ajustados por inflación) y e es el número de Euler. Se utilizó este enfoque para llenar los vacíos de un máximo de tres años consecutivos en la serie temporal de 17 países.

- (c) En algunos casos tuvimos múltiples fuentes de datos sobre salarios para un determinado país (por ejemplo, una basada en encuestas de plantillas de personal y la otra proveniente de una encuesta de hogares). Usamos esta información adicional para llenar los puntos de datos faltantes en nuestra serie temporal preferida, como en este ejemplo para calcular el salario promedio $\bar{y}_{jt} + 1$:

$$\hat{\bar{y}}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}} \quad (3)$$

donde \bar{y} constituye los puntos de datos conocidos de nuestra serie temporal preferida e \bar{y}' constituye los puntos de datos conocidos en la serie secundaria. Pudimos utilizar series secundarias en 37 países.

- (d) Cuando no existía fuente secundaria de datos y la brecha en la serie era demasiado extensa para utilizar la interpolación simple descrita en la ecuación (2), recurrimos a la teoría económica estándar, la cual sugiere que, en el largo plazo, los salarios responden a los cambios en la productividad laboral. Sin embargo, también sabemos que esta relación no es perfecta y puede variar con el tiempo. En un país dado j , tuvimos, por lo tanto, que tener en cuenta la proporción de los salarios, \bar{y}_j^* , sobre la productividad laboral (*LP-labour productivity*), LP_j^* , en dos puntos en el tiempo; es decir, en el año que precede inmediatamente a la brecha en los datos y en el año que inmediatamente le sigue. Para estimar el nivel salarial \bar{y}_{jt}^* en un punto t del tiempo, utilizamos la siguiente fórmula para ajustar la tendencia salarial, entre dos puntos de datos conocidos, a los cambios en productividad laboral:

$$\hat{\bar{y}}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (4)$$

donde $t-x$ es el punto más cercano de los datos anteriores, $t+z$ el punto de datos inmediatamente posterior, y el asterisco * denota valores reales. Tener en cuenta que efectivamente multiplicamos el nivel de productividad laboral del año para el cual queremos estimar los niveles salariales con un promedio ponderado de estas dos proporciones salariales sobre la productividad laboral, donde la ponderación depende de la proximidad de cada punto de datos del año a estimar. Este método se utilizó para dos países.

- (e) Por último, cuando ninguno de los métodos simples anteriormente descritos resultaba factible, se utilizó un modelo econométrico para estimar el resto de los puntos de datos faltantes. Una vez más, recurrimos a la teoría económica estándar que indica que los salarios responden a cambios en la productividad laboral. De acuerdo con este razonamiento, calculamos las elasticidades regionales entre el crecimiento de la productividad y el crecimiento del salario real y los utilizamos para fines de extrapolación.

Las elasticidades regionales se calcularon utilizando el siguiente proceso. En primer lugar, se calculan las tasas de crecimiento de los salarios y de la productividad laboral de todos los países que responden, separando entre el período anterior a la crisis (2000-2007) y el de la crisis (2008-2009). La tasa de crecimiento de los salarios reales y de la productividad se calculó mediante una regresión del logaritmo natural de los niveles reales de los salarios promedio, \bar{y} , y la productividad laboral, LP (*labour productivity*), respecto al tiempo:

$$\text{Salarios reales:} \quad \ln(\bar{y}^*_{jt}) = \alpha + \beta_{1j}t + \varepsilon \quad (5)$$

$$\text{Productividad:} \quad \ln(LP^*_{jt}) = \alpha + \beta_{2j}t + \varepsilon \quad (6)$$

donde el subíndice j se refiere a los países, t es el tiempo, el asterisco $*$ denota los valores reales y ε es el término de error. Hacemos una separación entre el período precrisis y el período de crisis, ya que existen buenas razones teóricas para creer que la relación entre salarios y productividad difiere en los dos períodos (un supuesto que fue confirmado por nuestras regresiones).

Una vez que éstos se obtuvieron, los utilizamos para calcular la elasticidad, α , de los salarios respecto a la productividad laboral por cada región h haciendo una regresión del crecimiento salarial sobre el crecimiento de la productividad:

$$\beta_{1j} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (7)$$

donde h representa la región a la cual pertenece el país j , y β_1 y β_2 se refieren a las estimaciones obtenidas de las ecuaciones (5) y (6). A fin de dar cuenta de la variedad de tamaños de los diferentes países dentro de una región, cada observación se pondera por la participación del país j sobre el total del empleo remunerado en la región h donde se encuentra el país j . Se analizó la robustez de cada una de las estimaciones regionales, se excluyeron los valores fuera de rango y se volvieron a estimar las especificaciones. La estimación final proporciona la elasticidad α de los salarios reales respecto de la productividad de cada región h y para los dos períodos. Esta elasticidad se puede utilizar para estimar el salario real promedio \bar{y}^* en el país j y el año $t+1$:

$$\hat{\bar{y}}^*_{jt+1} = \bar{y}^*_{jt} \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP^*_{jt+1} - LP^*_{jt}}{LP^*_{jt}} \right), j \in h \quad (8)$$

En los casos en donde no se pudo identificar un modelo robusto (es decir, cuando la elasticidad entre los salarios reales y la productividad no era significativa), aplicamos las estimaciones del crecimiento salarial β_1 obtenidas en la ecuación (5) de la mediana de países en la región h , durante el período de tiempo pertinente para fines de extrapolación en países donde faltaban las observaciones. Hemos seguido este procedimiento de modelación para llenar brechas de datos en un total de 52 países.

Tratamiento de no-respuesta total

Ponderaciones de la respuesta

Para ajustar la no-respuesta total (cuando no hay datos sobre salarios en series temporales disponibles para un determinado país), se utilizó un “marco basado en diseño” en el cual la no-respuesta se consideró como un tema de muestreo. Debido a que los

países que no responden pueden tener características salariales diferentes a las de los países que sí responden, la no-respuesta puede introducir un sesgo a las estimaciones finales. Un procedimiento estándar para reducir el efecto adverso de la no-respuesta, es calcular la propensión de respuesta de los diferentes países y seguidamente ponderar los datos de los países que responden por la inversa de su propensión de respuesta.¹¹⁴ Esto implica que no se hacen imputaciones a los países que no respondieron.

Dentro de este encuadre, cada país responde con una probabilidad de ϕ_j y se supone que la respuesta es independiente de las otras (diseño de muestreo Poisson). Dadas las probabilidades de respuesta, ϕ_j , es entonces posible estimar el total, Y , de cualquier variable y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (9)$$

por el estimador

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (10)$$

donde U es la población y R el conjunto de los que responden. Este estimador es imparcial si las suposiciones son ciertas (ver Tillé, 2001). En nuestro caso, U es el universo de todos los países y territorios enumerados en el cuadro A1 y R es los países que responden para los cuales pudimos encontrar datos sobre salarios en series temporales.

Sin embargo, la dificultad es que la propensión de respuesta del país j , ϕ_j , no es generalmente conocido y se debe estimar. Existen muchos métodos de estimación de la propensión de respuesta disponibles en la bibliografía correspondiente.¹¹⁵ En nuestro caso, la propensión de respuesta se estimó relacionando la respuesta o no-respuesta de un país determinado sobre su número de empleados y productividad laboral (o el PIB por persona empleada en 2005 PPP\$). Esto se basa en la observación de que las estadísticas salariales se encuentran disponibles más usualmente para los países más ricos y grandes que para los países más pobres y pequeños. Escogimos el número de empleados sobre la población y la productividad laboral sobre el PIB per cápita, ya que estas variables también se utilizan para calibrar y ponderar tamaños (ver más abajo).

A tal efecto se estimó una regresión logística con efectos fijos, de la siguiente manera:

$$\text{prob}(\text{respuesta} = 1) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

donde x_{j2008} es ln (PIB por persona empleada en 2005 en PPP\$) de un país j en el año 2008, n_{j2008} es ln (número de empleados) en 2008, y Λ denota la función logística de

¹¹⁴ Para mayor información sobre el problema de los datos faltantes, ver también OIT, 2010e, p. 8.

¹¹⁵ Ver, por ejemplo, Tillé (2001).

distribución acumulada.¹¹⁶ Los efectos fijos, α_h , son variables ficticias para cada una de las regiones con datos incompletos (Asia, América Latina y el Caribe, África y Oriente Medio) y una variable ficticia común para las demás regiones con datos completos. La regresión logística tenía $n = 177$ casos y producía un pseudo $R^2 = 0,462$. Posteriormente, los parámetros estimados se utilizaron para calcular la propensión de la respuesta de país j , ϕ_j .

Así, la ponderación de respuesta de país j , φ_j , es dada por la inversa de la propensión de respuesta del país:

$$\varphi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (12)$$

Factores de calibración

El proceso de ajuste final, generalmente llamado de calibración,¹¹⁷ es para asegurar la coherencia de la estimación con los agregados conocidos. Este procedimiento asegura una representación adecuada de las diferentes regiones en la estimación mundial final. En el presente contexto, se consideró una sola variable, “Número de empleados en 2008”, para la calibración. En este caso simple, los factores de calibración, γ_j , son dados mediante:

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

donde h representa la región a la que pertenece el país j , n_h es el número conocido de empleados en esa región, y \hat{n}_h es el número total estimado de empleados en la región basado en las ponderaciones sin calibrar.¹¹⁸ Los factores de calibración resultantes fueron de 1,00 (Países Avanzados, Europa Central y del Este, Europa del Este y Asia Central) 0,967 (Asia), 0,967 (América Latina y el Caribe), 0,958 (África) y 1,133 (Oriente Medio). Dado que todos los factores de calibración son iguales o muy cercanos a 1, estos resultados muestran que las estimaciones \hat{n}_h estaban ya muy cerca del número conocido de empleados en cada región.

Ponderaciones de respuestas calibradas

Las ponderaciones de respuestas calibradas, φ'_j , se obtienen multiplicando la ponderación de respuesta inicial por el factor de calibración:

$$\varphi'_j = \varphi_j \times \gamma_j \quad (14)$$

¹¹⁶ Los datos para el número de personas empleadas y el número de empleados son del ICMT y los datos sobre el PIB de 2005 PPP\$ de los *Indicadores de Desarrollo Mundial* del Banco Mundial.

¹¹⁷ Särndal y Deville (1992).

¹¹⁸ La estimación, \hat{n}_h , del número de empleados en la región h se obtiene multiplicando el número de empleados en los países de la región de la cual se tienen datos de salarios con las ponderaciones sin calibrar, y luego se suma a lo largo de la región.

La estimación regional del número de empleados basada en las ponderaciones de respuestas calibradas es igual al número total de empleados conocido en esa región. Por lo tanto, tales ponderaciones calibradas de respuesta se ajustan por las diferencias en no-respuesta entre regiones. Tener en cuenta que las ponderaciones de respuestas calibradas son iguales a 1 en las regiones donde los datos sobre salarios estaban disponibles para todos los países (Países Avanzados, Europa Central y del Este, Europa del Este y Asia Central). Son mayores a 1 para los países pequeños y países con menor productividad laboral, ya que están subrepresentados entre los países que respondieron.

Estimación de tendencias mundiales y regionales

Una forma intuitiva de pensar en una tendencia salarial mundial (o regional) es en términos de la evolución del salario promedio mundial (o de una región). Esto estaría en línea con el concepto utilizado para otras estimaciones bien conocidas, tales como el crecimiento del PIB regional per cápita (publicado por el Banco Mundial) o el cambio en productividad laboral (o el PIB por persona empleada; ver la Parte I del presente informe).

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

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (15)$$

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

Lo mismo se puede repetir para el período de tiempo posterior $t+1$ para obtener \bar{y}_{t+1}^* , utilizando los salarios deflactados \bar{y}_{jt+1}^* y el número de empleados n_{t+1} . Entonces, resulta sencillo calcular la tasa de crecimiento del salario promedio mundial, r .

Sin embargo, mientras ésta es una manera conceptualmente atractiva para estimar las tendencias salariales mundiales, tiene algunas dificultades que actualmente no se pueden superar. En particular, sumar los salarios nacionales, como se hace en la ecuación (15), requiere su conversión a una moneda común, tal como PPP\$, haciendo las estimaciones sensibles a las revisiones de los factores de conversión en PPP. También requeriría la armonización de las estadísticas salariales nacionales en un solo concepto salarial a fin de que el nivel sea estrictamente comparable.¹¹⁹

Más importante aún, el cambio en el salario promedio mundial también se vería influenciado por efectos de composición que se producen cuando la participación de los empleados cambia entre países. Por ejemplo, si el número de empleados remunerados decae en un país grande de altos salarios, pero se expande (o se mantiene constante)

¹¹⁹ Ver, por ejemplo, el trabajo realizado principalmente para países industrializados por el programa *International Labor Comparisons* del US Bureau of Labor Statistics. (2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Dado que no comparamos los niveles, sino que nos centramos en el cambio con el tiempo en los distintos países, los requerimientos de datos son menos exigentes en nuestro contexto.

en un país grande de salarios bajos, esto resultaría en una caída del salario promedio mundial (cuando los niveles salariales se mantienen constantes en todos los países). Este efecto dificulta la interpretación de cambios en el salario promedio mundial, ya que sería necesario diferenciar qué parte se debe a cambios en los salarios promedio nacionales y qué parte se debe a efectos de composición.

Por lo tanto, dimos preferencia a una especificación alternativa para calcular las tendencias salariales mundiales, el cual mantiene el atractivo intuitivo del concepto presentado anteriormente, pero evita sus problemas prácticos. Para facilitar la interpretación, queremos además excluir los efectos que se deben a cambios en la composición de la población mundial de empleados.

Cuando el número de empleados de cada país se mantiene constante, la tasa de crecimiento mundial de los salarios se puede expresar como promedio ponderado de las tasas de crecimiento salarial en los distintos países:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

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

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

Si bien se dispone de datos para el número de empleados, n_{jt} , en todos los países y los puntos importantes de tiempo según los Indicadores Clave del Mercado de Trabajo,¹²⁰ OIT, no podemos estimar la ecuación (17) directamente, dado que nuestros datos sobre salarios no están en una moneda común. Sin embargo, podemos volver a recurrir a la teoría económica estándar, la cual señala que los salarios promedio varían aproximadamente en línea con la productividad laboral entre países.¹²¹ De ese modo se puede estimar \bar{y}_j como una proporción fija de la productividad laboral, LP :

$$\hat{\bar{y}}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

donde α es la proporción promedio de los salarios sobre la productividad laboral. Por lo tanto, la ponderación se puede estimar así:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

¹²⁰ Estimamos que el número de empleados en 2009 (dato que todavía no se dispone de ICMT) se obtiene calculando la proporción de trabajadores sobre el empleo en 2008, y luego multiplicando el empleo total en 2009 con esta relación. La fuente principal de datos para ICMT es Laborsta.

¹²¹ Ver también OIT (2008a, p. 15) para la asociación entre los niveles salariales y el PIB per cápita. A pesar de esto, la evolución salarial puede apartarse de las tendencias de la productividad laboral en el corto y mediano plazo.

lo cual es igual a:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

Al sustituir \hat{w}_{jt} por w_{jt} e introducir la ponderación de respuesta calibrada ϕ'_j en la ecuación (16), se obtiene la ecuación final para estimar el crecimiento salarial mundial:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j} \quad (21)$$

y para el crecimiento salarial regional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j}, j \in h \quad (21')$$

donde h es la región de la que el país j es parte. Como se puede ver en las ecuaciones (21) y (21'), las tasas de crecimiento salarial mundial y regional son los promedios ponderados de las tendencias salariales nacionales, donde ϕ'_j corrige las diferencias de las propensiones de respuesta entre países (como se describe en la sección anterior (d)).

Si bien creemos que tenemos una metodología robusta para el tratamiento de no-respuesta de ítems y la no-respuesta total (ver más arriba), nuestras estimaciones del crecimiento salarial regional y mundial serán naturalmente menos confiables mientras menos observaciones tengamos. Según lo descrito, no hemos podido obtener datos sobre salarios para todos los países, y hemos tenido que estimar los años faltantes para algunos de los países que respondieron. Esto plantea la pregunta de cuán amplia es la cobertura de la base de datos mundial (*Global Wage Database*) para un año determinado. Como las brechas de datos para los países que tienen un mayor peso en las ecuaciones (21) y (21') es más grave, se estima la cobertura, η_t , del siguiente modo:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (22)$$

donde \hat{w}_{jt} es la ponderación dada en la ecuación (20), U es el conjunto completo de países j incluido en el cuadro A1, y un país se considera estar entre el conjunto de países que respondieron, R , en un momento t cuando una observación real está disponible para ese año, se trate de la serie preferida o de una secundaria.

Cuadro A3 Cobertura de la base de datos Global Wage Database, 2006-2009 (en porcentajes)

Grupos regionales	Cobertura aproximada del total de salarios,%			
	2006	2007	2008	2009
Países avanzados (seleccionados)	100,0	99,2	100,0	98,7
Europa Central y del Este	100,0	100,0	100,0	99,4
Europa del Este y Asia Central	97,7	98,5	98,4	98,2
Asia	98,3	97,2	93,6	73,8*
América Latina y el Caribe	94,5	94,6	94,2	83,5
África	76,6*	75,6*	41,1**	39,2**
Oriente Medio	80,1	60,7**	(12,8)	(13,9)
Mundial	98,1	97,0	94,6	90,1

* Tasas de crecimiento regional publicadas como 'Estimaciones provisionales (basadas en una cobertura aprox. del 75%)'.

** Tasas de crecimiento regional publicadas como 'Estimaciones tentativas (basadas en una cobertura aprox. del 40% al 60%)'.

(...) Tasas de crecimiento regional no publicadas.

Nota: Ver el texto sobre estimación de cobertura. Un país se considera bajo cobertura sólo cuando se dispone de una observación real, se trate de la serie preferida o de una secundaria.

El cuadro A3 proporciona información anual de la cobertura de 2006 a 2009. Según se esperaba, la cobertura de la base de datos disminuye en los años más recientes (debido a que algunas oficinas de estadística están aún procesando los datos). No obstante, incluso para el año 2009 tenemos observaciones reales para alrededor de 90 por ciento del total salarial. La cobertura supera el 98 por ciento en 2009 en los Países Avanzados, Europa Central y del Este, y Europa del Este y Asia Central. Sin embargo, tenemos muy pocas observaciones reales para el Oriente Medio en 2008 y 2009 (donde la cobertura es de aproximadamente 13 por ciento) para realizar una estimación confiable, y por lo tanto no se publican las tendencias salariales más recientes para el Oriente Medio. También presentamos las tasas de crecimiento regional como “estimaciones provisionales” cuando se basan en una cobertura aprox. de 75 por ciento, y como “estimaciones tentativas” cuando la cobertura subyacente de la base de datos está entre 40 y 60 por ciento, lo cual indica que se deberían revisar una vez más cuando los datos estén disponibles.

Apéndice técnico II

Definición y medición de la participación de los salarios y el análisis de cambios en la participación (*shift-share analysis*)

Es importante definir cómo calcular la participación de los salarios, porque las diferentes formas de cálculo afectarán el nivel observado y en ocasiones las tendencias en el tiempo. Entre las preguntas a considerar¹²² están las siguientes: ¿Qué se debería incluir en la medición de la remuneración a los empleados? ¿Deberían los gerentes generales y dueños de empresas clasificarse como trabajadores? ¿Cuál es la forma más apropiada de medir el producto? En las secciones siguientes se muestra cómo el nivel de distribución salarial se ve afectado cuando se mide utilizando múltiples definiciones.

¿Cómo se define la participación de los salarios?

En términos generales, la simple participación de los salarios en el producto no ajustada (*LS-simple unadjusted wage share of output*) se define como la proporción de remuneración a los empleados (*COE-compensation of employees*) respecto al valor agregado bruto (*GVA-gross value added*), ambos ponderados en términos nominales.

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (1)$$

Sin embargo, hay mucho debate en torno a las repercusiones de esta medición simplista. En particular, las mediciones estándar de *COE* en las cuentas nacionales (sueldos, salarios y contribuciones sociales pagados por el empleador) omiten los ingresos de los trabajadores independientes. Como tal, la participación de los salarios, según se la define anteriormente, no tiene en cuenta los ingresos de los dueños de empresas. En algunos sectores, donde existe una alta proporción de trabajadores independientes respecto del empleo total¹²³ –lo cual implica una subestimación del numerador que expresa la participación de los salarios no ajustada–, la contribución positiva del ingreso laboral puede causar cambios significativos en el nivel calculado de la relación de la participación salarial. Por lo tanto es importante calcular una medida de la participación salarial que se ajuste por los trabajadores independientes, es decir, la llamada participación salarial ajustada. En los párrafos siguientes se describen dos formas diferentes de ajustar la participación salarial para dar cuenta del ingreso laboral de los trabajadores independientes, y se comenta lo positivo y negativo de cada una de ellas.

¹²² Ver, por ejemplo, las destacadas por Krueger (1999).

¹²³ Por ejemplo, éste es a menudo el caso en los sectores de la economía que incluyen a la agricultura, caza, silvicultura y pesca (sectores A y B de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Revisión 3).

Suposiciones usuales acerca de los ingresos de empresarios podrían sobrevaluar la participación salarial...

Debido a la renta mixta (una medida de los ingresos comerciales sin personalidad jurídica) es difícil de cuantificar y, por lo tanto, a menudo no se separa del excedente operacional en las cuentas nacionales, un supuesto usual entre economistas es que la compensación laboral por persona es equivalente entre los trabajadores independientes y los empleados asalariados.¹²⁴ Dado este supuesto, la participación salarial ajustada se puede expresar como:

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (2)$$

donde ALS_t^T se refiere a la participación salarial ajustada (*adjusted wage share*) a nivel de economía total, COE_t representa la remuneración nominal a los empleados en un tiempo t , GVA_t denota el GVA nominal en un tiempo t y $EMPN_t$ (*employment*) y $EMPE_t$ (*employees*) representan el empleo total y empleados totales en un tiempo t (ambos medidos en personas), respectivamente.

Es necesario observar que la medida de $EMPN$ y $EMPE$ se puede también expresar en horas trabajadas. Por cierto que esta medida de trabajo es preferible a la de personas porque un simple recuento de personas puede ocultar cambios en el promedio de las horas trabajadas, a causa de la evolución del trabajo a tiempo parcial o el efecto de las variaciones en horas extras, ausencias o cambios de turnos en horario normal. Sin embargo, la calidad de las estimaciones de horas trabajadas no está siempre clara. En particular, las encuestas estadísticas de plantillas de personal y de hogares son difíciles de utilizar porque varía la calidad de las estimaciones sobre horas trabajadas y el grado de comparabilidad internacional. Por contraste, el empleo total es más sencillo de medir que las horas trabajadas y, normalmente, se obtiene con más facilidad. Sin embargo, no refleja cambios en el tiempo de trabajo promedio por empleado, ni cambios en la tenencia de múltiples empleos, como tampoco en el papel de las personas de trabajo independiente (ni cambios en la calidad del trabajo). A pesar de estos aparentes inconvenientes, el presente análisis pone el acento en las personas empleadas como medida laboral debido a la disponibilidad de datos.¹²⁵

A nivel de la economía total, la ecuación (2) tiene la ventaja de utilizar los salarios ya disponibles sobre salarios y empleo en el cálculo de la participación salarial ajustada. Sin embargo, es problemática por varias razones. En primer lugar, como señala Morel (2006), es posible terminar con una participación de los salarios por encima de la unidad cuando se ajusta tal participación salarial con la ecuación (2): “ya sea debido a errores de medición en las variables o a diferentes definiciones de trabajadores independientes en las cuentas nacionales en comparación con la encuesta sobre empleo” (p. 5). Mientras este efecto es a menudo menos observable a nivel agregado, es bastante evidente cuando se aplica a sectores individuales que tienen una elevada participación

¹²⁴ Ver, por ejemplo, a Gollin (2002) y Bagnoli (2009).

¹²⁵ Ver Freeman (2008).

de trabajadores independientes en el empleo total. Sin embargo es más problemática la suposición de que los trabajadores independientes y los empleados ganen la misma remuneración. De hecho, es probable que la remuneración de los trabajadores independientes, en comparación a la de los empleados, varíe según el sector. Por ejemplo, generalmente se acepta que los trabajadores no empleados del sector agrícola ganen menos que los asalariados. Así, el cálculo de la participación salarial en este sector, al aplicar la ecuación (2), podría estar sobrestimado, ya que el sector agrícola tiene comúnmente una alta participación de trabajadores independientes dentro del empleo total. Inversamente, los trabajadores no empleados, como los médicos por cuenta propia en el sector de los servicios de salud, tienden a ganar más que el promedio de los empleados, lo cual podría dar lugar a una subestimación de la participación salarial.

...haciendo que cuestionemos las medidas de ajuste apropiadas

Para abordar los posibles problemas que pueden surgir al aplicar el ajuste “simple” dado por la ecuación (2), Arpaia *et al.* (2009) sugiere una variación de esta medida de la participación salarial agregada. Abogan por atribuir la remuneración de un empleado promedio, en una rama de actividad económica en particular, a la de trabajo independiente en el mismo sector. En tal caso, este método calcula la participación de los salarios ajustada por la media ponderada de tal participación por cada sector i de la economía y utiliza las participaciones del sector en el valor agregado total como ponderaciones. La ecuación para la participación de los salarios ajustada resulta así:

$$ALS_t^S = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t} \quad (3)$$

Donde ALS_t^S representa la participación de los salarios a nivel total de la economía, calculada aplicando los datos *sectoriales*; i representa a cualquier sector de la economía en particular; $COE_{i,t}$, $gva_{i,t}$, $EMPN_{i,t}$, $EMPE_{i,t}$, $w_{i,t}$ y $als_{i,t}$ denotan, para cualquier sector de la economía i en un tiempo t , la remuneración nominal a los empleados, valor agregado bruto nominal, empleo total (personas), empleados (personas), la ponderación del valor agregado del sector al total de la economía y la participación de los salarios ajustada, respectivamente. Se deberían utilizar, idealmente, los datos más desagregados (tres o cuatro dígitos de la CIIU o nomenclaturas nacionales), dependiendo de la disponibilidad de datos.

Por último, observar que la clasificación industrial utilizada en nuestro análisis es la de las Naciones Unidas, Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU) de todas las Actividades Económicas, Revisión 3.

Una ilustración

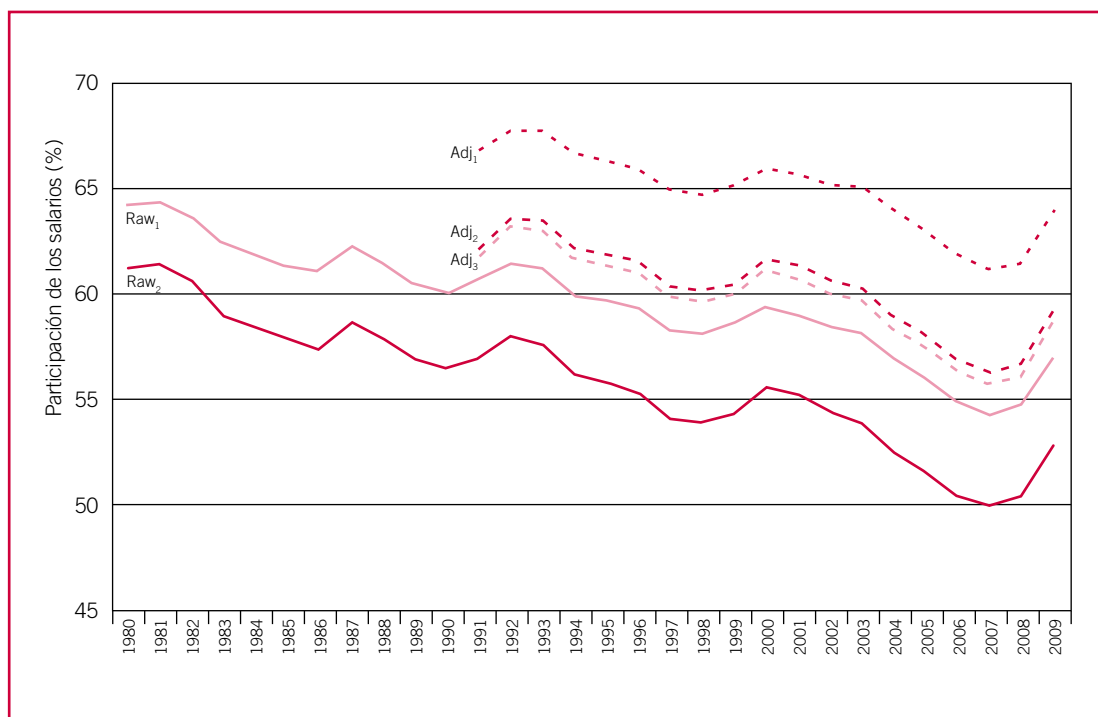
Esta sección estudia más detalladamente las implicaciones de diferentes medidas de la participación de los salarios. Según lo explicado, la medida de participación salarial utilizada repercute directamente sobre el nivel observado del mismo.¹²⁶ El Gráfico A1 siguiente presenta cinco medidas diferentes para la participación de los salarios en Alemania. Este país se seleccionó por razones puramente representativas, porque el mismo fenómeno general se puede observar en todos los países de este análisis. El resultado final (Raw_2) muestra la participación de los salarios bruta que corresponde a la ecuación (1), pero excluye los servicios comunitarios, sociales y personales. La razón de esta exclusión es que el valor agregado que generan estos sectores constituye ingresos de sueldos y salarios, lo cual implica que no está involucrado el concepto de participación de los salarios.¹²⁷ Directamente arriba de esta línea está la participación bruta de los salarios Raw_1 , según describe la ecuación (1).

El límite superior del gráfico Adj_1 es la participación de los salarios que corresponde a la ecuación (2). En el caso de Alemania se observa una diferencia decimal aproximada de 0,1 por ciento entre esta medición de la participación de los salarios y la medición sin ajustar, Raw_1 . Aunque no se muestre aquí, la diferencia está mucho más marcada a nivel sectorial, en particular por los sectores de la agricultura, servicios y construcción. Al aplicar la misma lógica que para Raw_2 , Adj_2 se excluye la renta laboral y el valor agregado (mínimo) por los servicios comunitarios, sociales y personales. La agricultura, caza, silvicultura y pesca se excluyeron también por el supuesto subyacente de que la distribución salarial ajustada no es válida para estos sectores. De hecho, observamos una diferencia de entre 0,04 y 0,05 puntos porcentuales entre los dos ajustes. Finalmente, Adj_3 aplica la ecuación (3). Se eliminan los servicios comunitarios, sociales y personales, así como los sectores de la agricultura, caza, silvicultura y pesca. Adj_3 tiene un valor bastante similar al de Adj_2 .

¹²⁶ Como el propósito principal de este análisis es estudiar la evolución de las *tendencias* en la participación laboral del producto desde la crisis económica, no se estudiaron otras formas de ajuste importantes en la bibliografía sobre el tema. Un análisis más detallado y profundo sobre la manera de ajustar la participación laboral para el ingreso de los trabajadores independientes se puede ver en Gollin (2002), Morel (2006) y Krueger (1999).

¹²⁷ Ver Arpaia *et al.* (2009).

Gráfico A4 Alemania: Ajustes a la participación de los salarios, 1980–2009 (proporción)



Fuente: Cálculos de la OIT basados en las siguientes bases de datos de la OCDE: STAN (www.oecd.org/sti/stan) y ANA (www.oecd.org/std/ana).

Varios autores, tales como Krueger (1999), Gollin (2002) y Morel (2006) han explorado otras formas de ajuste que se pueden utilizar para estimar el nivel de la participación de los salarios. Algunas de ellas incluyen la atribución al trabajo de todos los ingresos comerciales sin personalidad jurídica, suponiendo la misma combinación de trabajo y capital en el sector sin personalidad jurídica como en el resto de la economía, o aplicando la proporción capital-trabajo de ingresos no-mixtos a los ingresos mixtos. Sin embargo, en nuestro informe nos centramos en las tendencias de la participación de los salarios más que en su nivel, utilizando la participación de los salarios *no ajustada* Raw_1 , según el gráfico A4.

Análisis de cambios en la participación (shift-share analysis): Descomposición de la participación de los salarios

Para conocer mejor la dinámica de la participación de los salarios, es importante descomponer su variación en participación salarial agregada en la contribución de los cambios sectoriales y en las variaciones de efectos específicos en cada sector. Considerando a Serres *et al.* (2002), Morel (2006) y Bagnoli (2009), se hace un análisis de los cambios en la participación para descomponer cambios en la participación salarial agregada en contribuciones dentro del sector y contribuciones estructurales causadas por el

movimiento de recursos entre sectores.¹²⁸ Las ponderaciones por sector se utilizan para dar cuenta de la magnitud relativa de cada sector en el valor agregado bruto. Para el análisis se aplica el método utilizado por Morel (2006). Los cambios en la participación salarial agregada del producto entre el período $(t-s)$ y el período t se descomponen en tres partes de la siguiente manera:

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta ls_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (ls_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta ls_{i,t}) \quad (4)$$

donde $LS_{i,t}$ representa la participación salarial agregada de la industria i (de las cuales hay una cantidad I de industrias) en un tiempo t , y w_i representa la ponderación de cada industria en el valor agregado bruto nominal.

En la ecuación anterior (4), el primer término del lado derecho de la ecuación representa el cambio en la participación salarial agregada provocado por variaciones en la participación salarial en las industrias (efecto de participación). El segundo término indica la variación en la participación de los salarios debido a cambios en la ponderación relativa de cada sector, calculada sobre la base de cambios en la participación relativa en el valor agregado bruto nominal. Esto es indicativo del sesgo en la composición sectorial de la participación salarial agregada (efecto de desplazamiento). Finalmente, el último término se considera un residual no explicado.

¹²⁸ Se excluyó de este análisis a los sectores de la agricultura, caza, silvicultura y pesca porque se consideró que sería más apropiado incluirlos en un análisis de la participación salarial ajustada.

Bibliografía

Antecedentes

- Damayanti, A. 2010. *Low-paid workers in Indonesia*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Deng, Q.; Li, S. 2010. *Low-paid workers in urban China*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Fontes, A.; Pero, V. 2010. *Low-paid employment in Brazil*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Grimshaw, D. 2010. *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, informe de antecedentes técnicos elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010. *The impact of the economic crisis on public sector pay*, Public Services International Research Unit Paper (Londres, University of Greenwich).
- Lee, B.H.; Hwang, D. 2010. *Low-paid work in Korea*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010. *Low-paid work in South Africa*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010. *Low-paid workers in the Philippines*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.
- Velásquez Pinto, M.D. 2010. *Trabajadores con bajos salarios en Chile: Principales características y políticas*, informe técnico nacional elaborado para el *Informe mundial sobre salarios*.

Referencias

- Al Faruque, A. 2009. *Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Nueva Delhi, OIT).
- Altman, M. 2006. *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, documento presentado a la Conferencia del Banco Mundial sobre Empleo y Desarrollo, mayo (Berlín).
- Amerasinghe, F. 2009. *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Nueva Delhi, OIT).

- Anker, R. 2006. "Umbrales de pobreza en el mundo. Nueva metodología de cálculo y comparación", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 125, núm. 4, pp. 313-344 (Ginebra, OIT).
- ; Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. "La medición del trabajo decente con indicadores estadísticos", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, pp. 161-195 (Ginebra, OIT).
- Appelbaum, E. et al. (editores). 2003. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the workplace* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, European Commission Economic Papers, 379.
- Ashenfelter, O.C.; Farber, H.; Ransom, M.R. 2010. "Labor market monopsony", *Journal of Labor Economics*, vol. 28, núm. 2, pp. 203-210.
- Australian Bureau of Statistics. 2009. *Average weekly earnings*, August 2009, notas explicativas. Disponible en: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [8 sep. 2010].
- Bagnoli, P. 2009. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis, ECO/CPE/WP1(2009)6 (OECD).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID). 2008. "Bad jobs, low wages, and exclusion", en *Economic and Social Progress Report 2008* (Washington, DC).
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. "The German economic model emerges reinforced from the crisis", en *Global Labour Column*, núm. 29 (University of the Witwatersrand, Sudáfrica).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. "Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 26 (Ginebra, OIT).
- Bils, M. 1985. "Real wages over the business cycle: Evidence from panel data", en el *Journal of Political Economy*, vol. 93, núm. 4, pp. 666-689.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Bosch, G. En prensa. "Inequalities in the world of work: The effect of the crisis – the case of Germany", en D. Vaughan-Whitehead (editor).
- ; Mayhew, K.; Gautié, J. 2010. "Industrial relations, legal relations and wage setting", en J. Gautié y J. Schmitt (editores).
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007. "Understanding low wage work in the United States", Centre for Economic Policy Research (Washington, DC).
- Brown, W. 2010. "Negotiation and collective bargaining", en T. Colling y M. Terry (editores): *Industrial relations: Theory and practice*, tercera edición (Chichester, Wiley).

- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", ILO Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 5 (Ginebra, OIT).
- Caroli, E.; Gautié, J. (editores). 2008. *Low-wage work in France* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- Chandoevrit, W. 2010. "The impact of the global financial crisis and policy responses in Thailand", en *TDRI Quarterly Review*, vol. 25, núm. 1, pp. 12-24.
- Chen, L.; Hou, B. 2008. "China: Economic transition, employment flexibility and security", en S. Lee y F. Eyraud (editores): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos y Ginebra, OIT).
- Comisión Europea. 2003. *Employment in Europe 2003* (Bruselas).
- . 2004. *Employment in Europe 2004* (Bruselas).
- . 2005. *Employment in Europe 2005* (Bruselas).
- . 2007. *Employment in Europe 2007* (Bruselas).
- Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD). 2010. *Trade and Development Report 2010*. Disponible en: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [8 sep. 2010].
- Cuesta, M. 2008. "Low wage employment and mobility in Spain", en *Labour*, 22 (número especial), pp. 115-146.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Washington, DC, Banco Mundial).
- De Long, J.; Summers, L.H. 1986. "Is increased price flexibility stabilizing?", en *The American Economic Review*, vol. 76, núm. 5, pp. 1031-1044.
- De Serres, A.; Scarpetta, S.; De la Maisonnette, C. 2002. "Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labour shares and the properties of wage equations", OECD Economics Department Working Paper No. 326.
- Devereux, P.J.; Hart, R.A. 2006. "Real wage cyclicality of jobs stayers, within-company job movers, and between-company job movers", en *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 60, núm. 1, pp. 105-119.
- Doucoulagos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum-wage research?: A meta-regression analysis", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, pp. 406-428.
- Duryea, S.; Pagés, C. 2002. "Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America", Banco Interamericano de Desarrollo, Research Department Working Paper Series No. 468.
- Economy Policy Institute (EPI). 2006. "Hundreds of economists say: Raise the minimum wage", Economists' Statement, octubre. Disponible en: <http://www.epi.org/publications/entry/minwage2006/> [8 sep. 2010].
- England, P. 2005. "Emerging theories of care work", en *Annual Review of Sociology*, vol. 31, pp. 381-399.

- Estados Unidos. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2009. *A profile of the working poor, 2007*, Report No. 1012, marzo. Disponible en: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> [8 sep. 2010].
- . 2010a. “Real earnings – January 2010”, comunicado de prensa. Disponible en: http://www.bls.gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf [8 sep. 2010].
- . 2010b. “Real earnings – February 2010”, comunicado de prensa. Disponible en: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/realer.pdf> [20 oct. 2010].
- . Current Employment Statistics (CES) survey. Disponible en: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [8 sep. 2010].
- Federal Statistical Office of Germany. 2010. “2009: Gross earnings falling for the first time since the Federal Republic of Germany was founded”, comunicado de prensa núm. 074/2010-03-03. Disponible en: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [8 sep. 2010].
- Fernández, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. “Low wage employment in Europe”, PIEP Working Paper, abril.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. “The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world”, Observatoire Français des Conjonctures Economiques, documento de trabajo núm. 2009-17 (París, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. “Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany”, en N. Pons-Vignon (editor): *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Ginebra, OIT).
- Folbre, N. 2001. *The invisible heart: Economics and family values* (Nueva York, The New Press).
- Fondo Monetario Internacional (FMI). 2010a. *World Economic Outlook: Rebalancing growth* (abril) (Washington, DC).
- . 2010b. “The human cost of recessions: Assessing it, reducing it”, en *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*, documento de debate elaborado por el FMI y la OIT, presentado en la conferencia conjunta OIT-FMI en cooperación con la oficina del Primer Ministro de Noruega, Oslo, 13 de septiembre de 2010.
- . 2010c. *World Economic Outlook: Recovery, risk, and rebalancing* (octubre) (Washington, DC).
- Freeman, R. 1996. “The minimum wage as a redistributive tool”, en *The Economic Journal*, vol. 106, mayo, pp. 639-649.
- . 2008. “Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases. Productivity differentials and the Balassa-Samuelson effect”. OECD Statistics Directorate website: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [8 sep. 2010].
- Gautié, J.; Schmitt, J. (editores). 2010. *Low wage work in the wealthy world* (Nueva York, Russell Sage Foundation).

- Ghayur, S. 2009. "Evolution of the industrial relations system in Pakistan", ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Nueva Delhi, OIT).
- Ghose, A.K. 1997. "Should there be a national minimum wage in India?", en *The Indian Journal of Labour Economics*, vol. 40, núm. 4, pp. 697-713.
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", *Journal of Political Economy*, vol. 110, núm. 2, pp. 458-474.
- Gottschalk, P.; Moffitt, R. 2009. "The rising inequality of U.S. earnings", en *Journal of Economic Perspectives*, vol. 23, núm. 4, pp. 3-24.
- Guscina, A. 2006. "Effects of globalization on labor's share in national income", IMF Working Paper WP/06/294.
- Harrison, A.E. 2002. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence* (Berkeley, CA, University of California y Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Hayter, S.; Weinberg, B. En prensa. "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", en S. Hayter (editor): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar y Ginebra, OIT).
- ; Stoevska, V. 2010. "Social dialogue indicators, trade union density and collective bargaining coverage", *International Statistical Inquiry 2008-09*, Technical Brief, Industrial and Employment Relations Department (Ginebra, OIT).
- Hochschild, A.R. 1983. *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Berkeley, CA, University of California Press).
- Horn, G.; Dröge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009. "From the financial crisis to the world economic crisis: The role of inequality", IMK Report No. 41 (Dusseldorf, Hans Böckler Foundation, Macroeconomic Policy Institute and Foundation for European Progressive Studies).
- Howell, D.R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008. "By what measure? A comparison of French and US labor market performance with new indicators of employment adequacy", PERI Working Paper Series (Amherst, MA, University of Massachusetts Amherst).
- Immervoll, H.; 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 (Bonn, Institute for the Study of Labour).
- Instituto Internacional de Estudios Laborales (IIEL). 2008. *Informe sobre el trabajo en el mundo 2008: Desigualdades de renta en la era de la finanza global* (Ginebra, OIT/IIEL).
- . 2010. *World of Work Report 2010: From one Crisis to the Next?* (Ginebra, OIT/IIEL).
- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. "Happiness in the dual society of urban China: Hukou identity, horizontal inequality and heterogeneous reference", Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 020 (Tokyo, Hitotsubashi University).

- Kaufman, B.E. 2007. "The impossibility of a perfectly competitive labour market", en *Cambridge Journal of Economics*, vol. 31, núm. 5, pp. 775-787.
- Keynes, J.M. 2007 [1936]. *The general theory of employment, interest and money* (Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. "Fewer jobs or smaller paychecks? Labor market impacts of the recent crisis in middle-income countries", en *Economic Premise*, abril (Washington DC, Banco Mundial).
- Köllő, J. En prensa. "Labor market implications of the global crisis in Hungary 2008-2009", en D. Vaughan-Whitehead (editor).
- Krueger, A.B. 1999. "Measuring labor's share", en *The American Economic Review*, vol. 89, núm. 2, pp. 45-51.
- Lee, S.; McCann, D. (editores). En prensa. *Regulating for decent work: New directions in labour regulation research* (Ginebra, OIT y Basingstoke, Palgrave).
- Lee-Trewheek, G. 1997. "Women, resistance and care: An ethnographic study of nursing auxiliary work", en *Work, Employment and Society*, vol. 11, núm. 1, pp. 47-63.
- Lemos, S. 2009. "Minimum wage effects in a developing country", en *Labour Economics*, vol. 16, núm. 2, pp. 224-237.
- Low Pay Commission. 2008. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Disponible en: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [8 sep. 2010].
- . 2010. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Disponible en: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [8 sep. 2010].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. "Low-wage employment in Europe: A review of the evidence", en *Socio-Economic Review*, vol. 3, núm. 2, pp. 259-292.
- Majid, N. 2009. "The global recession and developing countries", ILO Employment Working Paper No. 40 (Ginebra, OIT).
- Manning, A. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- . 2010. "Imperfect competition in the labour market", CEP Discussion Paper No. 981 (London School of Economics and Political Science).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. "Low wage employees in EU countries", en *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2000.
- Mason, G.; Salverda, W. 2010. "Low pay, working conditions, and living standards", en J. Gautié y J. Schmitt (editores).
- Mazzuchi, G. 2009. *Labour relations in Uruguay, 2005-2008*, DIALOGUE Working Paper No. 6 (Ginebra, OIT).
- Messenger, J.C. 2009. "Work sharing. A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis", TRAVAIL Policy Brief No. 1 (Ginebra, OIT).
- Metcalf, D. 2009. "Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders' 1906 Fabian Tract", en *British Journal of Industrial Relations*, vol. 47, núm. 2, pp. 289-305.

- Morel, L. 2006. "A sectoral analysis of labour's share of income in Canada", documento inédito (Ottawa).
- Muñoz de Bustillo Llorente, R.; Antón Pérez, J.I. 2007. "Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994-2004", en *Investigación Económica*, vol. LXVI, núm. 261, pp. 119-145.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. "Employment guarantee in rural India: What would it cost and how much would it reduce poverty?", en *Economic and Political Weekly*, vol. 40, núm. 31, pp. 3450-3455.
- National Bureau of Economic Research (NBER). 2008. "Determination of the December 2007 peak in economic activity". Business Cycle Dating Committee, diciembre (Cambridge, MA, NBER). Disponible en: <http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [8 sep. 2010].
- Neumark, D.; Wascher, W.L. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT). 2008a. *Global Wage Report 2008/09*. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [8 sep. 2010].
- . 2008b. "Measurement of decent work", Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008.
- . 2009a. *Key Indicators of the Labour Market*, sexta edición (Ginebra).
- . 2009b. *La igualdad de género como eje del trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98ª reunión. Informe VI, Ginebra.
- . 2009c. "The impact of the financial and economic crisis: Wage fixing and policy responses". Subregional High Level Conference, conclusiones, Sarajevo, 5-6 de noviembre de 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [8 sep. 2010].
- . 2009d. "Assessment and policy answers to the economic crisis". High Level Tripartite Seminar on Wage Policy in Caucasus and Central Asia, conclusiones, Nicosia, 2-3 de noviembre de 2009. Disponible en: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [8 sep. 2010].
- . 2009e. *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* (Lima, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe).
- . 2010a. *Global Employment Trends for Youth* (Ginebra).
- . 2010b. *Acelerar una recuperación con altas cotas de empleo en los países del G20 a partir de la experiencia adquirida*. Informe de la OIT elaborado con base en las contribuciones sustantivas de la OCDE para la Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20, 20 y 21 de abril de 2010. Washington DC (Ginebra).
- . 2010c. *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*. Informe IV (1), Conferencia Internacional del Trabajo, 99ª reunión, Ginebra.
- . 2010d. *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Ginebra).

- . 2010e. *Trends Econometric Models: A Review of the Methodology*, enero (Ginebra, ILO Employment Trends Unit), p. 8.
- Onaran, Ö. 2009. "From the crisis of distribution to the distribution of the costs of the crisis: What can we learn from previous crises about the effects of the financial crisis on labor share?". Political Economy Research Institute Working Paper No. 195 (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) 1996. "Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility", en *OECD Employment Outlook* (París).
- . 2001. *Measuring Productivity. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, OECD Manual (París).
- . 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting jobs and incomes* (París).
- . 2009a. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", document prepared for the Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis (París).
- . 2009b. "Is work the best antidote to poverty?", en *OECD Employment Outlook: Tackling the jobs crisis* (París).
- . 2010. *OECD Employment Outlook: Moving beyond the jobs crisis* (París).
- OCDE-Database for STructural ANalysis (STAN). Disponible en: <http://www.oecd.org/sti/stan/> [8 sep. 2010].
- OCDE-System of National Account (SNA). Disponible en: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. "Cómo se mejora el trabajo de baja retribución en los Estados Unidos", en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 127, núm. 2-3, pp. 127-148.
- Palley, T.I. 2009. "America's exhausted paradigm: Macroeconomic causes of the financial crisis and great recession", New American Contract Policy Paper (Washington, DC, The New America Foundation).
- Peng, F.; Siebert, W.S. 2008. "Real wage cyclicalities in Italy", en *Labour*, vol. 22, núm. 4, pp. 569-591.
- Pitts, S. 2008. "Job quality and black workers" (Berkeley, CA, Center for Labor Research and Education, University of California).
- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States* (Ithaca, NY, Cornell University Press).
- Pons-Vignon, N. (editor). 2010. *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Ginebra, OIT).
- Ransom, M.R.; Oaxaca, R.L. 2010. "New market power models and sex differences in pay", en *Journal of Labor Economics*, vol. 28, núm. 2, pp. 267-289.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. "Dollar a day revisited", World Bank Policy Research Working Paper No. 4620 (Washington, DC, Banco Mundial).
- Revista Internacional del Trabajo. 2009. *Salarios bajos en Europa y Estados Unidos*, número monográfico, vol. 128, núm. 4 (Ginebra, OIT).

- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortés, O.S. 1997. "Low pay in Europe and the USA: Evidence from harmonised data", Working paper No. 87 (Cambridge, ESRC Centre for Business Research, Cambridge University).
- . 1999. "Low pay, labour market institutions, gender and part-time work: Cross-national comparisons", en *European Journal of Industrial Relations*, vol. 5, núm. 2, pp. 187-207.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. "European Union Labour Force Survey – Annual results 2007", Eurostat Data en Focus No. 27/2008 (Comisión Europea). Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. En prensa. "Gender and the minimum wage", en S. Lee y D. McCann (editores).
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. *Rising profit shares, falling wages shares* (Toronto, Canadian Centre for Policy Alternatives).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling", en *Journal of the American Statistical Association*, vol. 87, núm. 418, pp. 376-382.
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (editores). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (Nueva York, Russell Sage Foundation).
- ; Nolan, B.; Maitre, B.; Mühlau, P. 2001. *Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US*, European Low-Wage Employment Research Network (LoWER) (Amsterdam, LoWER).
- Sen, R. 2009. *Evolution of the industrial relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (Nueva Delhi, OIT).
- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicity of real wages: How important is composition bias?", en *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 109, núm. 1, pp. 1-25.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Studies No. 5/2009 (Düsseldorf, Macroeconomic Policy Institute).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (París, Dunod).
- Van Aardt, C.J.; Coetzee, M.C. 2009. *Personal income patterns and profiles for South Africa*, Bureau of Market Research Report 387 (Pretoria, University of South Africa).
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.). En prensa. *Work inequalities in the crisis: Evidence in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar y Ginebra, OIT).
- . (editor). 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (Cheltenham, Edward Elgar y Ginebra, OIT).
- Westergaard-Nielsen, N. (editor). 2008. *Low-wage work in Denmark* (Nueva York, Russell Sage Foundation).

- Wharton, A.S. 1999. "The psychosocial consequences of emotional labour", en *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 561, pp. 158-176.
- Wicks-Lim, J. 2008. "Mandated wage floors and the wage structure: New estimates of the ripple effects of minimum wage laws", en Pollin y colaboradores (editores).
- Wolff, P. 2009. "Population and social conditions", Eurostat Statistics in Focus No. 46/2009 (Comisión Europea). Disponible en: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [8 sep. 2010].
- Zelizer, V.A. 2002. "How care counts", en *Contemporary Sociology*, vol. 31, pp. 115-119.

Apéndice estadístico

Índice

Cuadro AE1: Salarios promedio	117
Cuadro AE2: Salarios mínimos	122
Cuadro AE3: Desigualdad	126

Apéndice estadístico cuadro AE1: Salarios promedio

El cuadro AE1 contiene las tasas de crecimiento promedio de los salarios reales para el período 2000-2009. A menos que se especifique lo contrario, el nivel de los salarios se refiere, en principio, a los ingresos brutos. En algunos casos, se utilizan índices cuando no están disponibles los niveles. Los datos por nivel están estandarizados para los montos mensuales, dependiendo de la unidad de la que provienen originalmente (es decir, los datos semanales se multiplican por 52 semanas y se dividen por 12 meses). Mientras se intenta reunir datos sobre los salarios para todos los empleados, cuando esto no está disponible, la cobertura se refiere a un subgrupo de todos los empleados.

Se informa sobre cambios en los salarios en lugar de niveles. Esto se debe a que la comparación entre países en los niveles de los salarios está influenciada por el uso de diferentes métodos de recopilación de datos (es decir, las encuestas de los hogares versus las encuestas de las empresas) y por la cobertura de empleados a la cual se refieren los datos de cada país. Para estimar el crecimiento de los salarios reales, primero calculamos los salarios reales dividiendo los salarios nominales por el índice de precios al consumidor (IPC).

Fuentes de datos

El cuadro AE1 indica la fuente de los datos y si la oficina nacional de estadística de un país (o, en algunos casos, otra contraparte nacional) proporcionó directamente datos u orientación sobre sus fuentes de información preferidas.

La mayoría de los datos sobre los salarios se obtuvieron directamente de las oficinas nacionales de estadística y, a menudo, en colaboración con ellas. En algunos casos, los datos se obtienen de fuentes internacionales, como la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (CEPE). Además, en el caso de algunos países de América Latina y el Caribe, los salarios promedio fueron estimados directamente por la OIT / SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe) a partir de conjuntos de datos primarios a nivel de hogar. Los datos sobre el IPC se obtienen generalmente de la base de datos sobre perspectivas de la economía mundial del Fondo Monetario Internacional (*World Economic Outlook*).¹²⁹

¹²⁹ En el caso de Brasil y Estados Unidos, donde nuestras contrapartes nacionales recomendaron el uso de un IPC alternativo, nos basamos en fuentes nacionales proporcionadas por el IBGE de Brasil y el U.S. BLS, respectivamente.

Cuadro AE1 Salarios promedio

País/Territorio	Crecimiento del salario promedio mensual real, en % p.a.					Fuente	Asistencia para datos entregada por ONE
	2000-05^	2006	2007	2008	2009		
Países Avanzados (seleccionados)							
Australia	1,1	3,2	5,0	-0,9	2,0	Australian Bureau of Statistics	
Austria	-0,2	1,4	1,4	-0,3	2,0*	Statistics Austria	X
Bélgica	0,9	-0,1	-1,2	-0,2	3,2*	Belgium Ministry of the Economy	X
Canadá	0,0	0,4	2,1	0,5	1,3	Bulgarian National Statistical Institute	X
Chipre	2,5	2,4	1,4	0,5	3,8*	Statistics Canada	X
Dinamarca	1,2	0,7	3,0	-1,2	2,2*	Statistics Denmark	X
Finlandia	2,3	1,8	2,2	1,2	3,3*	Statistics Finland	X
Francia	0,6	0,5	1,5	2,7	-0,8*	France National Institute of Statistics and Economic Studies	X
Alemania	-0,4	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	Federal Statistical Office of Germany	X
Grecia	3,6	..	2,39*	1,0*	..	National Statistical Service of Greece	X
Islandia	4,5	2,7	6,1	-4,9	-8,0	Statistics Iceland	X
Irlanda	-1,3	-1,5*	1,5*	Central Statistics Office of Ireland	X
Israel	0,3	-0,3	6,2	-1,1	-2,6*	Israel Central Bureau of Statistics	X
Italia	0,3	0,4	0,1	-0,7	2,4*	Italy National Bureau of Statistics	X
Japón	0,7	-0,3	-0,1	-1,9	-1,9	Japan Ministry of Health Labor and Welfare	X
Corea (República de)	4,4	3,4	-1,8	-1,5	-3,3	Ministry of Labour of Korea	X
Luxemburgo	0,9	0,8	1,5	0,3	1,5	STATEC Luxembourg	X
Malta	-0,4	1,6	1,8	0,0	0,2	Malta National Statistics Office	X
Holanda	0,1	1,0*	0,1*	1,2*	2,3*	Statistics Netherlands	X
Nueva Zelanda	1,3	-0,3	4,9	0,1	0,1	Statistics New Zealand	X
Noruega	2,4	2,3	4,9	1,9	1,0	Statistics Norway	X
Portugal	1,2	-0,1	0,7	2,0	..	Office of Strategy and Planning (GEP) of the Ministry of Labour and Social Solidarity	X
Singapur	2,6	2,2	4,0	-1,0	-2,8	Statistics Singapore	X
España	-0,1	1,2	1,1	0,9	3,5	Spain National Statistics Institute	X
Suecia	2,1	1,4	1,5	1,7	0,6*	Statistics Sweden	X
Suiza	0,8	0,1*	0,9*	-0,4*	2,6*	Swiss Federal Statistical Office	X
Reino Unido	2,3	1,8	0,6	0,8	-0,5	UK National Statistics	X
Estados Unidos, series A	-1,1	1,5	US Bureau of Labor Statistics	X
Estados Unidos, series B	0,0	1,1	1,0	-1,0	2,2	US Bureau of Labor Statistics	X
África							
Argelia	-0,1	6,6	4,7	Algeria National Statistical Office	X
Botsuana	2,1	0,1	3,0	-4,8	5,4	Central Statistical Office of Botswana	
Egipto	1,7	6,1	-0,8	Egypt Central Agency for Public Mobilization and Statistics	X
Kenya	..	-1,8	0,9	Kenya National Bureau of Statistics	
Malawi	12,5	-6,3	National Statistical Office of Malawi	X
Mauricio	3,2	-3,9	-2,5	-1,8	..	Central Statistics Office of Mauritius	
Marruecos	..	-0,3	0,8	1,7	5,2	Morocco National Social Security Fund	X
Reunión	..	0,1	1,4	France National Institute of Statistics and Economic Studies	

Cuadro AE1 (continuación)

País/Territorio	Crecimiento del salario promedio mensual real, en % p.a.					Fuente	Asistencia para datos entregada por ONE
	2000-05^	2006	2007	2008	2009		
Senegal	2,5	2,2	Senegal Les salaires: etat des lieux, tendances et evolution recentes, Momar Ballé Sylla, August 2009, mimeo	
Sudáfrica	1,0	0,0	3,5	Statistics South Africa	X
Swazilandia	-0,4	Swaziland Central Statistics Office	
Tanzania	7,1	Tanzania National Bureau of Statistics	
Tunisia	2,7	1,2	2,2	0,0	2,3	Tunisian National Institute of Statistics	
Uganda	..	4,7	7,9	Uganda Bureau of Statistics	X
Zimbabwe	-7,4	Central Statistical Office of Zimbabwe	
Asia							
China	12,6	12,9	13,1	11,7	12,8	National Bureau of Statistics China	
Hong Kong (China)	..	2,0	1,7	-4,1	-2,9	Census and Statistics Department of Hong Kong	
Macao (China)	1,9	0,2	1,2	-0,8	1,8	Statistics and Census Service Macao SAR Government	
Fiji	0,7	Fiji Islands Bureau of Statistics	
India	2,6	0,4	-0,6	8,3	..	Government of India Ministry of Statistics and Programme Implementation	X
Indonesia	10,4	-6,1	-1,1	-2,4	-0,3	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia	X
Irán	..	8,0	0,0	Statistical Centre of Iran	X
Malasia	3,5	0,0	3,2	-4,7	1,4	Department of Statistics of Malaysia	X
Mongolia	2,4	20,9	25,1	25,0	3,1	Mongolia National Statistical Office	X
Mianmar	-6,7	142,5	1,5	11,2	..	Myanmar Department of Labour (obtenido de ILO Laborista)	
Nepal	6,5	-0,5*	3,4*	3,7	3,9*	Government of Nepal Central Bureau of Statistics	
Pakistán	2,5	..	7,2	2,4	..	Government of Pakistan Statistics Division	X
Filipinas	-1,1	0,5	-1,0	-4,3	1,0	National Statistical Office of the Philippines	X
Sri Lanka	-0,7	1,1	-4,8	-4,6	1,6*	Sri Lanka Department of Labour (obtenido de ILO Laborista)	
Tailandia	-1,0	1,5	0,7	4,5	-1,6	National Statistical Office of Thailand	
Europa del Este y Asia Central							
Armenia	14,2	16,3	14,1	8,1	12,6	National Statistics Service of Armenia	X
Azerbaiyán	17,5	10,9	24,3	5,0	7,2	State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan	X
Bielorrusia	14,8	17,3	9,9	8,9	1,8	Republic of Belarus Official Statistics	X
Georgia	13,8	24,8	21,2	32,2	2,0*	National Statistics Office of Georgia	
Kazajistán	10,2	10,2	16,1	-1,1	3,2	Agency of Statistics of Kazakhstan	
República de Kirguistán	9,4	18,6	10,2	8,8	7,2	National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic	

Cuadro AE1 (continuación)

País/Territorio	Crecimiento del salario promedio mensual real, en % p.a.					Fuente	Asistencia para datos entregada por ONE
	2000-05^	2006	2007	2008	2009		
Federación Rusa	15,1	13,3	17,3	11,5	-3,5	Russia Federal State Statistics Service	X
Tajikistán	16,7	25,6	24,2	18,2	18,3*	State Committee on Statistics of Tajikistan	
Turkmenistán	29,4	4,0	7,4	State Committee of Turkmenistan Statistics	
Uzbekistán	22,1	UNECE	
<i>Europa del Este y Central</i>							
Albania	5,9	6,7	21,6	19,7	..	Albania National Institute of Statistics	X
Bosnia & Herzegovina	4,4	1,8*	8,2	8,6	8,6	Agency of Statistics for Bosnia & Herzegovina	X
Bulgaria	1,9	3,4	11,3	13,0	10,4*	Bulgarian National Statistical Institute	
Croacia	2,3	2,9	3,4	1,2	-0,2*	Republic of Croatia Central Bureau of Statistics	X
República Checa	4,1	3,1	4,4	0,7	0,2	Czech Statistical Office	X
Estonia	6,6	11,6	13,0	3,2	-4,9	Statistics Estonia	
Hungría	5,8	4,2	0,0	1,3	-3,5	Hungarian Central Statistic Office	
Latvia	5,7	15,2	19,7	4,4	-6,8	Statistics Latvia	X
Lituania	3,4	13,0	13,9	7,5	-8,5	Statistics Lithuania	
ex República Yugoslava de Macedonia	1,3	4,6	2,4	0,4	15,0	Republic of Macedonia State Statistical Office Monthly Report	
Moldavia (República de)	12,6	14,2	8,3	8,7	8,6	National Bureau of Statistics Moldova	X
Polonia	1,7	3,8	5,3	5,6	2,0	Central Statistical Office of Poland	X
Rumania	6,9	11,1	16,2	17,0	1,6	Romanian National Institute of Statistics	X
Serbia	14,7	10,4	14,6	4,9	-10,6	Statistical Office of the Republic of Serbia	X
Eslovaquia	2,6	2,5	7,5	3,5	2,9	Statistical Office of the Slovak Republic	X
Eslovenia	2,8	3,1	2,6	2,5	2,6*	Statistical Office of the Republic of Slovenia	X
Turquía	..	2,6	1,1	0,2	1,7	TurkStat	X
Ucrania	15,7	18,4	15,0	6,8	-8,9	State Committee of Statistics of Ukraine	X
<i>América Latina y el Caribe</i>							
Argentina	-4,0	6,3	10,8	12,7	12,4	Argentinean National Institute of Statistics and Censuses	
Brasil	-1,7	4,0	3,2	3,4	3,2	Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE)	X
Chile	0,7	0,6	2,8	0,6	4,4	National Statistics Institute of Chile	
Colombia	1,5	3,9	-0,3	-2,0	1,1	Central Bank of Colombia	
Costa Rica	-0,4	2,5	5,3	0,0	..	ILO SIALC	
República Dominicana	-5,9	-0,4	4,1	-0,6	2,2	Central Bank of the Dominican Republic	
Ecuador	6,0	8,4	11,3	10,5	7,0	National Institute of Statistics and Census of Ecuador	
Guadalupe	..	0,4	1,2	France National Institute of Statistics and Economic Studies	

Cuadro AE1 (continuación)

País/Territorio	Crecimiento del salario promedio mensual real, en % p.a.					Fuente	Asistencia para datos entregada por ONE
	2000-05^	2006	2007	2008	2009		
Guyana	..	-5,2	-9,1	France National Institute of Statistics and Economic Studies	
Honduras	1,3	1,3	6,1	ILO SIALC	
Jamaica	-3,1	3,5	1,4	-6,2	1,0	Statistical Institute of Jamaica	X
Martinica	..	-1,1	0,6	France National Institute of Statistics and Economic Studies	
México	3,3	3,1	1,3	-2,6	-5,0	Mexico Servicio Nacional de Empleo Portal del Empleo	
Panamá	-1,3	0,8	-3,4	-2,6	6,2	ILO SIALC	
Paraguay	-3,8	-2,1	-3,8	2,2	..	ILO SIALC	
Perú	-0,1	-2,4	-1,5	-3,2	..	ILO SIALC	
Puerto Rico	0,8	0,4	1,5	-0,6	3,6	US Bureau of Labor Statistics	
Uruguay	-5,0	4,5	4,9	5,2	7,2	National Institute of Statistics of Uruguay	
Venezuela	0,5	18,6	6,3	1,9	..	ILO SIALC	
Oriente Medio							
Bahrein	-0,6	-2,4	5,1	5,2	-3,7	Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority	
Jordania	0,6	0,6	3,4	-0,1	..	Jordan Department of Statistics	X
Kuwait	1,5	Kuwait Central Statistical Office	
Omán	5,1	-2,2	..	Oman Ministry of the National Economy	
Qatar	6,7	Qatar Statistics Authority	
Arabia Saudita	0,2	-0,8	-1,7	Saudi Arabia Central Department of Statistics	X
República Árabe Siria	-0,9	2,3	2,2	Syria Central Bureau of Statistics	X
Emiratos Árabes Unidos	-0,2	0,1	UAE Ministry of the Economy	X
Gaza y Cisjordania	0,6	5,5	-0,6	1,9	-2,7	Palestinian Central Bureau of Statistics	X

.. = Datos no disponibles para el período

* = Basado en series de datos secundarios

^ = Estimación OIT

Nota: Tasas de crecimiento anual generalmente calculadas con base en valores nominales desde la fuente registrada en la columna (g) y el IPC publicado por el Fondo Monetario Internacional. Ver además Nota al Pie 129.

Apéndice estadístico cuadro AE2: Salarios mínimos

El cuadro AE2 proporciona información sobre los salarios mínimos. Las dos primeras columnas muestran la ratificación al 1 de enero de 2010 del Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos de 1928 (núm. 26), y del Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131). El valor “1” indica la ratificación. A continuación, el cuadro proporciona la tasa de crecimiento anual real de los salarios mínimos desde 2006 hasta 2009. Por último, el cuadro AE2 proporciona además el salario mínimo, expresado en dólares internacionales, con tasas de conversión de paridad del poder adquisitivo (PPP-*Purchasing Power Parity*) para el último año para el cual están disponibles los datos sobre el salario mínimo (un dólar internacional tiene el mismo poder adquisitivo que un dólar estadounidense en EE.UU.). Siempre que los países tienen más de un salario mínimo a nivel nacional, estimamos el promedio de las diferentes tasas de los salarios mínimos.

Fuentes de datos

Los datos sobre los salarios mínimos se toman principalmente de fuentes nacionales, y de algunas fuentes secundarias adicionales. Han sido durante años reunidos por la OIT y puestos a disposición del público en la base de datos legales de la OIT (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>). A los efectos del presente informe, esta base de datos se ha complementado y actualizado.

Cuadro AE2 Salarios mínimos

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	Nº 26	Nº 131	2006	2007	2008	2009	
<i>Países Avanzados (seleccionados)</i>							
Australia	1	1	0,1	3,2	1,8	-1,8	1597
Austria	1	
Bélgica	1		-0,3	2,1	-0,4	4,1	1492
Canadá	1		1,0	1,1	5,3	6,9	1325
Corea (República de)	1	1	6,8	9,5	3,5	3,3	797
Chipre			6,3	1044
Francia	1	1	1,1	0,4	0,0	1,2	1443
Alemania	1	
Grecia			2,9	5,0	-0,8	7,2	1096
Irlanda	1		-2,6	9,9	-3,0	1,7	1368
Israel			5,3	2,9	-0,8	-3,2	960
Italia	1	
Japón	1	1	0,4	2,1	0,9	2,8	944
Luxemburgo	1		-0,2	-0,4	-0,9	3,7	1687
Malta	1	1	0,7	0,1	0,1	1,8	..
Holanda	1	1	-0,1	0,9	0,8	2,1	1606
Nueva Zelanda	1		4,4	7,2	2,6	2,0	1367
Noruega	1	
Portugal	1	1	-0,1	2,0	3,0	6,6	618

Cuadro AE2 (continuación)

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	Nº 26	Nº 131	2006	2007	2008	2009	
Singapur		
España	1	1	1,8	2,6	1,0	4,3	911
Suecia	1	
Reino Unido			3,6	0,8	0,2	-0,9	1507
Estados Unidos			-3,1	10,4	7,9	11,0	1257
<i>África</i>							
Argelia			17,3	-3,4	-4,6	-5,4	308
Angola	1		-15,0	11,4	17,6	-12,3	94
Benin	1		15,6	-1,2	-7,4	-2,1	106
Botsuana			-3,1	-1,0	-5,0	-7,5	159
Burkina Faso	1	1	4,1	0,3	-9,6	-2,5	124
Burundí	1		-2,8	-7,7	-19,6	-10,2	6
Camerún	1	1	-4,7	-1,1	14,0	-3,0	95
República Centroafricana	1	1
Chad	1		-7,2	17,6	-7,7	-9,2	87
Comores	1		-4,6	..
Congo	1		-4,2	135
Congo (República Democrática)	1		31,8	-14,3	219
Costa de Marfil	1		-2,4	-1,9	-5,9	-1,0	112
Egipto	1	1	-4,0	-9,9	-10,5	-14,0	14
Etiopía			-10,9	38,1	-20,2	-26,7	67
Gabón	1		84,4	-4,8	-5,0	-2,1	182
Gambia			-4,4	48
Ghana	1		-9,2	-9,7	359,8	-1,0	123
Guinea	1	
Guinea-Bissau	1	
Kenya	1	1	-2,1	-8,9	-11,6	5,6	205
Lesotho	1		-2,4	0,3	-2,9	-7,1	206
Liberia			-6,9	..
Libia	1	1	273
Madagascar	1		1,2	-0,1	2,6	-8,2	76
Malawi	1		-12,2	-7,4	34,7	-7,8	53
Mali	1		-1,5	-1,4	97
Mauritania	1		-2,2	152
Mauricio	1		-5,2	173
Marruecos	1		-3,2	-2,0	1,0	3,9	371
Mozambique			-2,0	5,4
Níger	1	1	-0,1	39,9	-10,1	-4,1	104
Nigeria	1		-7,6	-5,1	83
Ruanda	1	
Senegal	1		-2,1	-5,5	-5,4	1,1	117
Sierra Leona	1	
Sudáfrica	1		0,9	-1,1	-2,3	4,7	390
Sudán	1		-6,7	-8,1	-12,5	-10,1	84
Swazilandia	1	1
Tanzania	1	1	-6,8	-6,6	22,8	-10,8	117
Togo	1		-2,2	-0,9	87,3	-1,9	98

Cuadro AE2 (continuación)

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	Nº 26	Nº 131	2006	2007	2008	2009	
Tunicia	1		-1,5	0,3	-0,3	-2,6	315
Uganda	1		-6,2	-6,4	-6,8	-12,4	7
Zambia	1	1	195,5	-9,6	-11,1	-11,8	77
Zimbabwe	1	
<i>Asia</i>							
Afganistán			13,7	89
Bangladesh			..	-8,4	-7,2	-5,7	58
Bhutan			-4,8	-4,9	-7,7	-8,0	108
China	1		12,9	4,7	173
Fiji	1		300
India	1		-5,8	-6,0	11,9	..	121
Indonesia			4,7	5,2	1,3	..	148
Irán			5,9	3,0	-4,3	..	541
Lao			100,1	-4,3	34,7	20,0	85
Mongolia			-5,9	159
Mianmar	1	
Nepal		1	27,7	-6,0	29,4	-11,7	151
Pakistán			-7,3	42,3	16,5	-17,2	229
Papua Nueva Guinea	1		151,4	249
Filipinas			1,4	0,6	-3,5	-3,1	379
Islas Salomón	1		-10,0	-7,1	127,2	-6,6	156
Sri Lanka	1	1	-7,5	16,3	4,4	..	93
Tailandia			-1,2	1,5	0,8	0,9	295
Vietnam			19,6	27,2	-18,8	-1,8	85
<i>Europa del Este y Asia Central</i>							
Armenia	1	1	12,1	27,7	14,7	16,0	144
Azerbaiyán		1	-7,7	42,9	24,2	-1,5	121
Bielorrusia	1		14,4	5,1	1,8	-7,6	250
Georgia			-8,4	-8,5	-9,1	-1,7	21
Kazajistán			-8,0	-4,3	5,3	6,3	165
República de Kirguistán		1	-5,3	208,5	-19,7	-6,4	20
Federación Rusa			25,4	91,8	14,3	10,5	223
Tajikistán			51,6	-11,6	149,1	-6,1	48
Uzbekistán			15,7	11,3	43,1	31,9	..
<i>Europa del Este y Central</i>							
Albania	1	1	15,9	11,7	2,2	3,6	329
Bosnia y Herzegovina		1
Bulgaria	1		-0,7	4,6	9,2	6,5	292
Croacia			1,0	3,0	12,7	0,1	613
República Checa	1		8,0	-2,2	-6,0	-1,0	526
Estonia			6,8	12,6	9,5	0,1	426
Hungría	1		5,6	-2,9	-0,7	-0,6	498
Latvia		1	5,6	21,1	15,7	8,9	421
Lituania		1	5,1	10,3	2,8	-4,0	428
ex República Yugoslava de Macedonia		1

Cuadro AE2 (continuación)

País/Territorio	Ratificación del Convenio		Crecimiento del salario mínimo mensual real, en % p. a.				Salario Mínimo en PPP\$ (año más reciente)
	Nº 26	Nº 131	2006	2007	2008	2009	
Moldavia (República de)		1
Polonia			4,8	1,6	15,4	9,5	628
Rumania		1	-0,1	12,7	28,4	5,2	320
Serbia		1	-11,2	54,9	-11,1	26,7	376
Eslovaquia	1		5,6	4,6	-3,8	8,9	485
Eslovenia		1	1,8	-1,6	2,8	3,1	855
Turquía	1		-0,9	1,3	-1,1	2,2	609
Ucrania		1	10,5	1,9	5,0	6,1	311
<i>América Latina y el Caribe</i>							
Argentina	1		14,5	12,6	16,5	9,3	896
Bahamas (Las)	1		-1,8	-2,4	-4,3	-2,0	787
Barbados	1	
Belice	1		-6,0	-2,0	388
Bolivia	1	1	9,0	-3,4	-3,5	8,3	215
Brasil	1	1	12,0	4,8	3,3	6,8	286
Chile	1	1	2,4	2,2	1,6	2,1	400
Colombia	1		2,5	0,7	-0,5	3,3	390
Costa Rica	1	1	1,1	0,9	2,0	1,2	489
Cuba	1	1
República Dominicana	1		-7,0	8,3	-9,6	13,3	221
Ecuador	1	1	3,3	3,9	8,5	3,8	490
El Salvador		1	5,8	0,5	-2,1	7,4	304
Guatemala	1	1	1,6	-2,5	-5,8	4,2	344
Guyana	1	1	0,1	145
Haití			-12,5	-8,3	-12,6	176,3	209
Honduras			5,1	3,8	-0,4	88,8	432
Jamaica	1		7,5	4,6	-5,2	0,4	310
México	1	1	0,4	-0,1	-1,1	-0,6	170
Nicaragua	1	1	7,6	6,2	-4,0	11,4	198
Panamá	1		5,0	0,5	-3,9	-2,4	451
Paraguay	1		2,2	1,7	-9,2	2,3	559
Perú	1		6,6	4,1	-1,9	-2,9	334
Trinidad y Tobago			-7,7	-7,3	-10,8	-6,5	285
Uruguay	1	1	12,8	0,0	18,6	-0,0	258
Venezuela	1		11,3	1,1	-0,3	-4,7	481
<i>Oriente Medio</i>							
Irak	1	1
Jordania			9,0	-5,1	-13,0	37,3	261
Líbano	1	1	-5,3	-3,9	50,5	-1,2	..
Omán			-3,4	441
República Árabe Siria	1	1	67,0	-4,5	-10,1	..	207
Yemen		1

.. = Datos no disponibles para el período.

Notas: Las tasas de crecimiento anual se calculan generalmente basados en valores nominales y el IPC publicado por el Fondo Monetario Internacional.

La paridad del poder adquisitivo representa la cantidad de bienes que se pueden comprar en los Estados Unidos en USD, en un país dado con el salario mínimo Mensual.

Apéndice estadístico cuadro AE3: Desigualdad

El cuadro AE3 presenta varios indicadores que se utilizan ampliamente para medir la desigualdad a nivel nacional. Las tres primeras columnas presentan un promedio simple de la tasa de salarios bajos en tres períodos: 1995-2000, 2001-2006 y 2007-2009. Las siguientes columnas comparan los deciles de salarios superior, medio e inferior: D9 es el nivel de salario por encima del cual se remunera al 10 por ciento superior de los trabajadores, D5 es la mediana (que divide la distribución de salarios en dos partes iguales) y D1 es el nivel de salario por debajo del cual se paga al 10 por ciento inferior de los trabajadores. Por lo tanto, D9/D1 es una medida de la desigualdad total entre los asalariados de la parte superior y la parte inferior, que se puede descomponer en desigualdad en la mitad superior de la distribución (relación D9/D5) y desigualdad en la mitad inferior de la distribución (D5/D1). Los promedios simples para los mismos tres períodos a los calculados para los salarios bajos se encuentran disponibles tanto para la proporción D9/D1 como para la proporción D5/D1.

Fuentes de datos

Los datos sobre la desigualdad se obtuvieron de las oficinas nacionales de estadística, fuentes internacionales (como la OCDE) y de los estudios de cada país por encargo de la OIT. En los países de América Latina y el Caribe, la desigualdad fue estimada directamente por la OIT / SIALC (Sistema de Información y Análisis Laboral para América Latina y el Caribe) a partir de conjuntos de datos primarios a nivel de hogar.

Cuadro AE3 Desigualdad

País/Territorio	Razón por decil								
	Tasas de bajos salarios			D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
<i>Países Avanzados (seleccionados)</i>									
Australia	13,5	14,5	16,8	3,0	3,1	3,3	1,6	1,7	1,7
Austria	..	15,4	16,2	..	3,3	3,4	..	1,7	1,8
Bélgica	12,4	12,1	12,7	2,7	2,8	2,8	1,6	1,6	1,6
Canadá	22,4	22,1	22,0	3,6	3,7	3,8	2,0	2,0	2,0
Corea (República de)	23,2	24,5	25,6	3,8	4,3	4,7	1,9	2,0	2,1
Dinamarca	8,5	11,1	12,0	2,5	2,6	2,7	1,5	1,5	1,6
Finlandia	5,4	4,6	5,3	2,2	2,3	2,3	1,4	1,4	1,4
Francia	3,1	3,0	..	1,6	1,5	..
Alemania	16,6	19,2	21,2	3,1	3,2	3,3	1,7	1,9	1,9
Irlanda	19,1	19,5	21,7	3,6	3,8	3,8	1,8	1,9	1,9
Israel	23,8*	22,6*	22,1*	11,5*	11,4*	11,2*	4,7*	4,6*	4,5*
Japón	15,0	15,0	15,3
Luxemburgo	14,5	20,1	..	3,0	3,4	..	1,6	1,7	..
Holanda	14,3	2,8	2,9	..	1,7	1,7	..
Nueva Zelanda	14,0*	14,8*	14,2*	8,8*	7,9*	7,3*	4,6*	4,1*	3,8*

Cuadro AE3 (continuación)

País/Territorio	Tasas de bajos salarios			Razón por decil					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
Noruega	2,0	2,1	3,0	1,4	1,5	1,5
Portugal	12,4	11,9	12,1	3,9	3,9	3,9	1,6	1,5	1,5
España	..	13,3	14,1	..	4,2	4,1	..	2,0	1,9
Suecia	5,7	6,2	..	2,2	2,3	..	1,4	1,4	..
Suiza	11,7	11,7	11,8	2,6	2,6	2,7	1,5	1,5	1,5
Reino Unido	20,5	20,6	20,8	6,8	7,0	7,2	3,3	3,2	3,3
Estados Unidos	24,8	23,8	24,5	4,6	4,7	4,9	2,1	2,1	2,1
<i>África</i>									
Senegal	54,1	8,3
Sudáfrica	33,8	32,6	32,4
<i>Asia</i>									
China
China (local)	21,6	19,5	21,7
China (migrante)	..	66,5	42,6
Indonesia	27,4	27,2	28,9	16,2	12,1	15,5
Filipinas	..	13,9	14,4	9,1*	8,5*	..	3,1*	3,0*	..
<i>Europa del Este y Asia Central</i>									
Armenia	28,6*	5,0*	2,6*
Azerbaiyán	4,6	24,3	43,3	15,1	8,0	15,4	5,3	3,7	5,5
Kazajistán	9,8*	7,6*	6,7*
<i>Europa del Este y Central</i>									
Albania	4,1*
República Checa	14,6	16,3	16,8	2,8	3,0	3,1	1,7	1,7	1,7
Estonia	4,7	4,6	..	2,2	2,2
Hungría	21,8	22,6	..	4,2	4,4	..	1,9	1,9	..
Latvia	33,7*	7,8*	2,8*
Moldavia (República de)	..	21,6	23,8	..	5,1	4,7	..	2,3	2,3
Polonia	18,3	22,0	22,7	3,5	4,0	4,1	1,8	2,0	2,0
Eslovaquia	3,5	3,7	..	1,8	1,9
<i>América Latina y el Caribe</i>									
Argentina	25,2	32,3	29,3	8,2	10,6	11,5	3,7	4,7	5,6
Brasil	..	22,9	22,1	10,4	9,7	8,5	3,4	3,5	3,3
Chile	19,5	17,3	14,7
Colombia	..	31,5	30,8	..	9,5	9,8	..	4,2	4,2
Costa Rica	19,4	24,8	24,3	8,1	8,4	7,7	3,5	3,5	3,2
Ecuador	29,8	30,1	27,6	9,3	8,8	7,2	4,0	3,9	3,1
Honduras	28,7	36,2	36,1	8,7	9,5	9,4	3,8	3,9	3,8
México	24,6	24,5	23,6	6,8	6,0	5,8	2,9	2,8	2,8
Panamá	24,4	12,7	36,8	8,5	8,8	7,6	3,5	3,7	3,5
Paraguay	30,4	31,7	30,7	8,5	8,3	7,5	4,1	4,3	4,1

Cuadro AE3 (continuación)

País/Territorio	Tasas de bajos salarios			Razón por decil					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009	1995-2000	2001-2006	2007-2009
Perú	29,1	26,6	25,5	7,9	7,4	7,6	3,3	3,1	3,2
Uruguay	31,0	30,8	31,8	8,0	8,8	12,3	4,2	4,9	4,9
Venezuela	26,0	26,6	23,2	7,8	6,8	4,6	3,6	3,3	2,7
<i>Oriente Medio</i>

.. = Datos no están disponibles para el período

* Cifras basadas en el ingreso

