



Organización
Internacional
del Trabajo

► Los factores económicos en la fijación de salarios



© Organización Internacional del Trabajo 2026.
Primera edición 2026.



Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licenses/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Los factores económicos en la fijación de salarios*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.*

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.*

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220432211 (impreso); 9789220432228 (PDF)

DOI: <https://doi.org/10.54394/00033231>

Publicado también en :

Inglés: ISBN 9789220422441(impreso), 9789220422458 (PDF)

Francés: ISBN 9789220432235 (impreso); 9789220432242 (PDF)

Vietnamita: ISBN 9789220427637(impreso), 9789220427644 (PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT 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 o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

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

Impreso en Suiza.



Índice

Agradecimientos	iii
Introducción	1
1. Establecimiento de procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos y seguimiento de las variables pertinentes	4
1.1 Tipos de mecanismos de fijación de salarios	4
1.2 El papel fundamental del diálogo social	5
1.3 ¿Qué es un enfoque basado en datos empíricos?	6
1.4 Diferentes fases de un enfoque basado en datos empíricos, fuentes de datos y técnicas estadísticas	7
2. Principales factores económicos e indicadores pertinentes	11
2.1 Requerimientos del desarrollo económico	15
2.2 Nivel de productividad	24
2.3 Conveniencia de alcanzar y mantener un nivel de empleo alto	29
2.4 Nivel general de salarios en el país y nivel de vida relativo de otros grupos sociales	34
Conclusión	39
Anexos	40
Anexo A: Fuentes de datos para procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos	41
Anexo B: Fórmulas y definiciones de los indicadores del cuadro 1	47
Bibliografía	52

Lista de cuadros

Cuadro 1: Principales factores económicos e indicadores pertinentes para un enfoque hacia la fijación de salarios basado en datos empíricos	12
---	----

Lista de recuadros

Recuadro 1: Efectos del aumento del salario mínimo sobre los precios: hallazgos empíricos	21
Recuadro 2: Relación entre salario mínimo y productividad laboral: hallazgos empíricos	26
Recuadro 3: Relación entre salario mínimo y empleo: teorías y datos empíricos	31
Recuadro 4: Términos estadísticos utilizados en el análisis	35
Recuadro A1: Diferentes tipos de datos de encuestas	42
Recuadro A2: La experiencia de México: el enfoque de la diferencia en diferencias	44



Agradecimientos

El presente informe forma parte de una iniciativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dirigida a fortalecer la base empírica para la fijación de salarios y apoyar a los Gobiernos y los interlocutores sociales en la negociación y determinación de niveles salariales adecuados que tomen en consideración tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos pertinentes. Su producción ha sido posible gracias a la ayuda financiera del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ) de Alemania, a través del proyecto de cooperación técnica «Fijación de salarios adecuados - un enfoque centrado en la agricultura» (SAW-A).

El informe ha sido elaborado por el Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Salarios y Condiciones de Trabajo (INWORK) de la OIT. Patrick Belser ha coordinado su producción, bajo la responsabilidad general de Philippe Marcadent, Jefe de INWORK.

Varios colegas de la OIT han contribuido a la elaboración del informe desempeñando diversas funciones: Tridisha Bharadwaj, Guillaume Delautre, Giulia De Lazzari, Elva López Mourelo, Martin Weidner y Ding Xu. Agradecemos especialmente a Catarina Braga y John Richotte sus valiosos comentarios sobre el diálogo social. Los autores agradecen asimismo a ACT/EMP, ACTRAV, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI) sus comentarios y sugerencias. Claire Piper merece una mención especial por su extraordinario apoyo administrativo y su ayuda durante todo el proceso de publicación.

Introducción





Introducción

La fijación de salarios adecuados es un mecanismo esencial para promover niveles de vida dignos para los trabajadores y sus familias, asegurando al mismo tiempo la sostenibilidad de las empresas que proporcionan los puestos de trabajo a los trabajadores. Por ello, los procesos de fijación de salarios deberían tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como los factores económicos. Este principio se refleja en el acuerdo tripartito de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, que sostiene que «las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos son los dos pilares de los procesos de fijación de salarios»¹. El mismo acuerdo también pide que se utilicen información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque de la fijación de salarios basado en datos empíricos, lo que significa que la información y los datos son necesarios para apoyar a las instituciones que fijan los salarios. De hecho, un enfoque basado en datos empíricos conlleva la necesidad de contar con criterios claros, así como con indicadores estadísticos fiables para apoyar los procesos de fijación de salarios.

El principio de tener en cuenta los dos pilares de la fijación de salarios y la importancia de un enfoque basado en datos empíricos están consagrados en el *Convenio (núm. 131) y la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970*², que siguen siendo las normas más recientes de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos. El Convenio núm. 131³ establece que los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar los salarios mínimos son:

- a. las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y
- b. los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

La Recomendación núm. 135 establece que se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes a fin de informar a las autoridades competentes en fijación de salarios.

Los dos pilares para la fijación de salarios son relevantes tanto para el salario mínimo establecido por ley como para aquel determinado a través de la negociación colectiva, a saber, la negociación entre uno o varios empleadores y una o varias organizaciones de trabajadores. El documento de la OIT *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* señala que «para negociar y determinar salarios adecuados es preciso un enfoque basado en hechos y en datos e información fidedignos sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como sobre factores económicos.» (página xi). Tener en cuenta estos dos criterios puede asegurar que los trabajadores reciban una parte justa de los frutos del progreso económico, sin menoscabar la capacidad de los empleadores para operar de forma rentable⁴.

El acuerdo tripartito de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales considera que las iniciativas que promueven los salarios vitales también deberían ser conformes a los principios de la OIT relativos a la fijación de salarios. Esto significa que en la operacionalización de los salarios vitales deberían utilizarse las estimaciones de los salarios vitales, basadas en las necesidades de los trabajadores y sus familias⁵, junto con la información sobre los factores económicos pertinentes.

¿Cuáles son estos factores económicos y cómo pueden utilizarse para apoyar el crecimiento salarial de los trabajadores y asegurar al mismo tiempo la sostenibilidad económica de las empresas? La respuesta depende, por supuesto, de las circunstancias específicas y de si los factores económicos se consideran

1 Véase OIT, Conclusiones de la [Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales](#), adoptadas por el Consejo de Administración en su 350ª reunión, celebrada en marzo de 2024.

2 Véase OIT, [Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 135\)](#).

3 El mismo texto se utiliza en la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*.

4 Véase OIT, [Análisis de la determinación de salarios mediante la negociación colectiva](#).

5 En lo que respecta a los principios que deberían seguirse en la estimación de los salarios vitales, véase OIT, [Conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales](#), adoptadas por el Consejo de Administración en su 350ª reunión, celebrada en marzo de 2024.

en el contexto de un país, un sector, una empresa o una cadena de suministro. Al tomar en consideración los factores económicos, es importante tener en cuenta el ámbito de aplicación del proceso de fijación de salarios. Los salarios mínimos pueden fijarse, por ejemplo, a escala nacional, regional, municipal o sectorial, o a una combinación de niveles de forma simultánea. Del mismo modo, la negociación colectiva también puede tener lugar a distintos niveles, como a nivel de empresa, a nivel multiempresarial o industrial, o a nivel nacional. Los salarios vitales también pueden ser operacionalizados por una sola empresa, a través de la negociación colectiva entre múltiples empleadores, o mediante progresiones graduales de los niveles salariales mínimos.

El presente informe propone y analiza una lista de indicadores económicos que pueden tenerse en cuenta a la hora de fijar los salarios, pero no señala qué indicadores deberían utilizarse en los distintos contextos, lo cual corresponde en última instancia a quienes participan en el proceso de fijación de salarios. El cuadro 1 presenta, no obstante, una lista de indicadores económicos pertinentes, distinguiendo entre indicadores a nivel de país, sector y empresa.

El informe complementa la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias⁶. Mientras que la metodología se centra en la evaluación del costo de un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias, el presente documento aborda el segundo pilar de la fijación de salarios, es decir, los factores económicos a considerar en la fijación de salarios. Ambos documentos deben leerse conjuntamente para ofrecer una visión global de los principales elementos que deben tenerse en cuenta en el proceso de fijación de salarios.

Cabe señalar que la relación entre los salarios y las variables económicas es compleja y multidireccional. Si bien algunas variables económicas pueden considerarse factores facilitadores de unos salarios más elevados, otras variables pueden considerarse tanto información contextual como variables sobre las que pueden incidir unos salarios más elevados. Aunque el informe presenta y describe una lista de indicadores que pueden tenerse en cuenta en la fijación de salarios, no se adentra en todas las múltiples formas en que pueden analizarse esos indicadores. El informe tampoco pretende ofrecer una lista exhaustiva de indicadores económicos pertinentes, ni una clasificación de indicadores a tener en cuenta. Aunque en la práctica algunos indicadores se utilizan con mucha más frecuencia que otros, en última instancia depende del proceso de diálogo social centrarse o privilegiar unas variables sobre otras, teniendo también en cuenta el hecho de que, en algunos países, puede que no se disponga de estadísticas para todas las variables.

Si bien el informe analiza distintas variables económicas por separado, es importante tener en cuenta que, en la práctica, los cambios salariales suelen incidir simultáneamente en múltiples factores económicos, que además pueden interactuar entre sí de forma compleja. Así pues, aunque en este documento se esboza la posible relación entre los salarios y cada factor económico, estas explicaciones suponen una simplificación de la realidad, con la intención de aclarar por qué cada factor es importante en el contexto de la fijación de salarios. Captar toda la complejidad de cada relación exigiría análisis detallados y técnicos que exceden el alcance de un solo informe. El objetivo aquí es proporcionar una base que respalde la toma de decisiones fundamentadas en la fijación de salarios, más que un tratamiento exhaustivo de cada factor. Por último, este informe se limita a la dimensión económica de la fijación de salarios. No obstante, es importante reconocer que los cambios salariales también tienen efectos sociales, que deberían tenerse en cuenta a la hora de fijar los salarios, sobre todo en lo que respecta a los efectos sobre la cohesión social, el nivel de vida y el bienestar general.

El informe está estructurado del siguiente modo: El capítulo 1 analiza la importancia y las posibles características de un enfoque basado en datos empíricos para la fijación de salarios, destacando el papel del diálogo social y los principios derivados de las normas internacionales del trabajo. Describe cómo los responsables de la toma de decisiones pueden integrar consideraciones económicas en la determinación de los salarios, asegurando al mismo tiempo que las decisiones se basan en datos fiables y en un riguroso análisis. El capítulo 2 profundiza en los factores económicos clave que deben tenerse en cuenta en la fijación de salarios, tomando como punto de referencia el *Convenio (núm. 131)* y la *Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970* de la OIT. De este modo, el documento proporciona un marco de evaluación exhaustivo destinado a ayudar a los responsables de la toma de decisiones y a los interlocutores sociales a tomar decisiones relacionadas con los salarios que contribuyan a la sostenibilidad tanto social como económica.

6 Véase OIT (2025), [Metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios, incluidos los salarios vitales](#)

1. Establecimiento de procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos y seguimiento de las variables pertinentes





1. Establecimiento de procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos y seguimiento de las variables pertinentes

1.1 Tipos de mecanismos de fijación de salarios

En la medida de lo posible, este documento investiga los factores económicos clave que deberían tenerse en cuenta a la hora de fijar los salarios. Distinguir entre los diferentes tipos de políticas salariales reviste especial importancia, ya que el alcance y el impacto de los cambios salariales pueden variar significativamente en función del tipo de política que se aplique. A efectos del análisis que nos ocupa, los cambios salariales pueden clasificarse, en líneas generales, en los derivados de ajustes legales del salario mínimo legal y los cambios negociados a través de la negociación colectiva. Cada uno de ellos puede diferenciarse en función del nivel al que se aplica, ya sea en toda la economía, en sectores o regiones específicos o, en el caso de la negociación colectiva, también a nivel de empresa. Por ejemplo:

- 1. Salarios mínimos legales que se aplican al conjunto de la economía.** En este caso, el cambio salarial afecta a toda la economía y a todas las empresas que operan en ella. Dado que todos los actores nacionales están sujetos a los ajustes que conlleve el cambio, el impacto económico global puede ser considerable. Sin embargo, algunos de los efectos que se analizan más adelante, como la posible pérdida de clientela de las empresas que suban los precios en respuesta a un aumento del salario mínimo, pueden ser menos pronunciados cuando todos los participantes en el mercado tienen que aplicar la misma política. Dicho esto, es importante señalar que las empresas difieren en términos de estructuras de costos, márgenes de beneficio y posicionamiento en el mercado, por lo que el efecto puede variar de una empresa a otra. La magnitud del efecto global también depende de la estructura del mercado de trabajo, en particular de la prevalencia del empleo asalariado en el país. En los países de ingreso bajo, donde suele predominar el trabajo no asalariado, el alcance de un ajuste del salario mínimo nacional puede ser limitado. En cambio, en los países de ingreso alto, donde la mayoría de los trabajadores son empleados dependientes, un aumento del salario mínimo tiene el potencial de producir efectos más amplios en todo el mercado de trabajo y la economía.
- 2. Salarios mínimos legales que solo se aplican a algunos sectores.** En este caso, los ajustes salariales se aplican a sectores o industrias específicos y no a toda la economía. Por lo tanto, el impacto de estas políticas puede ser más contenido y depende en gran medida de las características de los sectores implicados, incluidos su estructura de costos y su nivel de productividad. Si bien el impacto puede ser significativo dentro del sector al que se aplica el ajuste, es menos probable que produzca grandes efectos en la economía en general, a menos que los sectores cubiertos representen una parte sustancial del empleo o la producción nacional. El hecho de que solo se vean afectadas determinadas partes de la economía puede alterar el equilibrio competitivo entre las empresas, sobre todo cuando los bienes y servicios son sustituibles entre sectores, lo que puede dar lugar a una redistribución de la fuerza de trabajo o del capital entre sectores. Como en el caso de los salarios mínimos nacionales, los efectos a nivel de empresa pueden variar en función del tamaño, el acceso al capital y la capacidad de absorber costos laborales más elevados. Por último, al igual que ocurre con los salarios mínimos nacionales, la estructura del mercado de trabajo y la prevalencia del empleo asalariado son factores importantes.
- 3. Ajustes salariales derivados de convenios colectivos suscritos a nivel nacional.** Cuando los ajustes salariales se han negociado mediante un convenio colectivo suscrito a nivel nacional, las condiciones que establece se aplican en todos los sectores y regiones. Sin embargo, es importante señalar que, a menos que exista un mecanismo de extensión, los convenios colectivos solo se

aplican a los trabajadores cubiertos por el convenio. Dado que los convenios nacionales pueden abarcar toda la economía, los ajustes salariales negociados a nivel nacional tienen el potencial de tener un impacto amplio. Al igual que ocurre con los salarios mínimos nacionales, aunque todas las empresas están sujetas al mismo marco de fijación de salarios, el impacto real sobre las empresas individuales puede variar en función de sus características. Sin un mecanismo de extensión, el impacto económico global puede ser más limitado que el de un salario mínimo legal universal, que se aplica por ley a todos los trabajadores. Por último, el impacto, en particular los efectos distributivos, será probablemente diferente en el caso del ajuste salarial resultante de la negociación colectiva, ya que ésta puede utilizarse para establecer niveles salariales mínimos y para fijar salarios por encima de un nivel existente.

4. **Ajustes salariales derivados de un convenio colectivo suscrito a nivel sectorial.** Cuando los ajustes salariales se derivan de convenios colectivos que se aplican a uno o varios sectores específicos, como se ha comentado anteriormente, es probable que su impacto sea más contenido que el de un convenio colectivo suscrito a nivel nacional. El alcance de sus efectos depende del peso económico del sector, de la cobertura y de si el acuerdo se amplía a las partes no signatarias.
5. **Ajustes salariales derivados de convenios colectivos suscritos a nivel de empresa.** En comparación con los convenios colectivos negociados a nivel nacional o sectorial, los ajustes salariales que se negocian directamente entre empleadores individuales y un sindicato o delegados sindicales dentro de una empresa específica, tienen un alcance más limitado y solo afectan a los trabajadores de la empresa en cuestión. Aunque permiten alinear los salarios con las condiciones específicas de la empresa, como la productividad, su efecto en la economía en general es más limitado, a menos que estos acuerdos estén muy extendidos.

En la práctica, los salarios vitales pueden operacionalizarse mediante la progresión gradual de los salarios mínimos legales o a través de la negociación colectiva. Cuando se introducen a través de la progresión del salario mínimo, los efectos son más amplios, pudiendo afectar a los niveles salariales mínimos de toda la economía. Cuando los salarios vitales se ponen en práctica a través de convenios colectivos, es probable que el impacto sea más contenido y dependa en gran medida del nivel al que se lleve a cabo la negociación colectiva, siendo más limitado cuando tiene lugar a nivel de una sola empresa.

1.2 El papel fundamental del diálogo social

El diálogo social tripartito es el eje de un sistema de salario mínimo legal adecuado. Se trata de un elemento fundamental para fomentar el entendimiento mutuo y la cooperación entre los Gobiernos, las organizaciones de empleadores y los representantes de los trabajadores⁷. El diálogo social tripartito permite a todas las partes participar directamente a los debates políticos, asegurando que los marcos reguladores sean realistas y se basen en realidades prácticas. Cuando funciona eficazmente, este diálogo social contribuye a reducir tensiones, prevenir conflictos y promover la paz laboral y la estabilidad social y económica.

Una forma de diálogo social es la negociación colectiva, a saber, la negociación voluntaria entre uno o varios empleadores y/o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores. La fijación de salarios es el tema más frecuente sobre el que versan los convenios colectivos⁸. Aunque pueden surgir diferencias de perspectiva entre empleadores y trabajadores, la negociación colectiva suele basarse en el interés común de asegurar tanto la sostenibilidad de las empresas como el bienestar de los trabajadores y sus familias. La negociación salarial colectiva puede ser un medio para fijar salarios mínimos dando fuerza de ley a las disposiciones de los convenios colectivos. Sin embargo, solo hay unos pocos países, sobre todo países del norte de Europa, que se basan exclusivamente en la negociación colectiva para fijar el salario mínimo, con una cobertura amplia entre los trabajadores.

⁷ Véase OIT, «[Análisis de la determinación de salarios mediante la negociación colectiva](#)»

⁸ Véase OIT, [Informe sobre el Diálogo Social 2022. La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente](#).

Cerca del 90 por ciento de los Miembros de la OIT cuentan con un sistema de salarios mínimos legales. Los salarios mínimos legales pueden fijarse de distintas maneras. El Convenio núm. 131 de la OIT ofrece flexibilidad en este punto en la medida en que la cobertura ofrecida sea amplia y que el mecanismo respete el principio de plena consulta con los interlocutores sociales durante el establecimiento, el funcionamiento y la modificación de los mecanismos. De conformidad con el Convenio núm. 26 y el Convenio núm. 131, los países con salarios mínimos legales pueden constituir una autoridad competente de estructura tripartita para la fijación del salario mínimo. Los Gobiernos pueden desempeñar un papel clave a la hora de establecer y mantener unas condiciones propicias para la participación de los interlocutores sociales, así como de otras partes interesadas cuando proceda. Este proceso inclusivo aumenta la probabilidad de que las políticas salariales se ajusten a las diversas necesidades de las distintas partes y contribuyan al desarrollo nacional.

Los organismos encargados de fijar el salario mínimo pueden estar configurados de distintos modos, dependiendo del alcance de sus obligaciones, su composición o su autonomía. Estas instituciones también pueden adoptar diferentes nombres: juntas de salario mínimo, comisiones de salario mínimo, consejos o comités nacionales de salarios, entre otros. Además de la participación de los interlocutores sociales, el Convenio núm. 131 promueve la posibilidad de designar expertos independientes, previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En el contexto de la fijación del salario mínimo legal, deberían adoptarse disposiciones para que los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores participen en pie de igualdad, en consonancia con lo establecido en el artículo 4 del *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131)*. En el caso de los salarios fijados mediante negociación colectiva, de conformidad con el artículo 4 del *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)* deberán adoptarse medidas para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar las condiciones de empleo por medio de contratos colectivos.

1.3 ¿Qué es un enfoque basado en datos empíricos?

A la hora de fijar los salarios, el diálogo social debe basarse en datos empíricos. Un enfoque basado en datos empíricos conlleva diseñar, aplicar y evaluar las políticas utilizando datos e investigaciones fiables y análisis empíricos. Al basarse en indicadores objetivos y medibles, este enfoque asegura que las decisiones se fundamenten en datos objetivos, lo que aumenta la eficacia y la sostenibilidad de las políticas. El seguimiento y la evaluación continuos permiten realizar ajustes a tiempo si una política produce consecuencias imprevistas. El seguimiento y la evaluación también revisten especial importancia en un contexto en constante evolución, que puede verse afectado por perturbaciones e incertidumbres económicas, como riesgos geopolíticos, interrupciones de la cadena de suministro u otros acontecimientos externos.

Varios convenios y recomendaciones de la OIT subrayan la importancia que reviste un enfoque basado en datos empíricos, abogando por el recurso a datos e investigaciones en el diseño, aplicación y evaluación de las políticas laborales. En el contexto de la fijación de salarios, el *Convenio (núm. 131)* y la *Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970* instan a los Estados Miembros a tomar en consideración criterios objetivos, incluidas las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos, a la hora de fijar y ajustar los salarios mínimos. En las *Conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*, adoptadas por el Consejo de Administración de la OIT en su 350ª reunión, celebrada en marzo de 2024, también se establece la necesidad de contar con un enfoque basado en datos empíricos. El documento subraya que la utilización de información y estadísticas sólidas para favorecer la aplicación de un enfoque basado en los datos es un principio básico de los procesos de fijación de salarios. Las Conclusiones reconocen que «*para el diseño y la aplicación de políticas salariales adecuadas es necesario disponer de datos representativos, estadísticas actualizadas y fiables, y análisis de datos. Lamentablemente, en muchos países, las oficinas nacionales de estadística carecen de recursos suficientes y no se dispone de datos oportunos.*».

Es preciso reconocer que la disponibilidad de datos oportunos y detallados sigue siendo un reto, especialmente para las pequeñas y medianas empresas (pymes) y en los países en los que las oficinas nacionales de estadística carecen de recursos suficientes. Por lo tanto, deberían intensificarse los esfuerzos para mejorar la compilación de estos datos. No obstante, también cabe señalar que, especialmente cuando la negociación colectiva tiene lugar a nivel de empresa, los datos pertinentes no proceden necesariamente de las estadísticas oficiales. En tales contextos, se alienta a los empleadores a compartir las informaciones, como establece la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163), (párrafo 7.2,a): *«a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;»*

Un proceso eficaz de fijación de salarios basado en datos empíricos debería basarse en el diálogo social y caracterizarse, preferiblemente, por:

- ▶ **Utilizar datos y estadísticas fiables y accesibles, así como metodologías transparentes:** Las políticas son más eficaces cuando se basan en datos precisos, actualizados y completos, procedentes de fuentes fiables. Es importante que los datos sean abiertos y accesibles para todas las partes implicadas en los procesos de fijación de salarios, y que las metodologías utilizadas sean transparentes y fáciles de entender.
- ▶ **Mantener la objetividad:** Un enfoque basado en datos empíricos conlleva la necesidad de contar con criterios claros, así como con indicadores estadísticos fiables, para apoyar y fundamentar las deliberaciones en los procesos de fijación de salarios. Esto puede lograrse, por ejemplo, mediante la participación de expertos independientes que aporten datos al debate o mediante el análisis de los datos del mercado de trabajo y el encargo de investigaciones académicas.
- ▶ **Utilizar métodos de investigación sólidos:** El análisis estadístico cuantitativo para fundamentar las decisiones políticas puede complementarse con investigaciones cualitativas, como estudios de casos y entrevistas, así como con análisis comparativos de las políticas de distintos países o sectores.
- ▶ **Someterse a un seguimiento y una evaluación continuos:** La evaluación periódica de las políticas ayuda a asegurar que alcanzan los resultados previstos, sin generar efectos imprevistos.
- ▶ **Dejar margen para la flexibilidad y la adaptabilidad:** Es aconsejable que las políticas se adapten a las condiciones económicas. Si una política tiene efectos negativos imprevistos, ajustarla basándose en nuevas pruebas puede ayudar a mejorar su eficacia.
- ▶ **Tener en cuenta y promover la igualdad y la igualdad de oportunidades:** La igualdad de género, la equidad y la no discriminación son factores importantes que es preciso tener en cuenta en el desarrollo y la aplicación de las políticas.

1.4. Diferentes fases de un enfoque basado en datos empíricos, fuentes de datos y técnicas estadísticas

Como se ha mencionado anteriormente, la adopción de un enfoque basado en datos empíricos en la fijación de salarios es un proceso iterativo que evoluciona junto con el cambiante panorama económico. A grandes rasgos, este proceso implica tres fases clave de evaluación que ayudan a los responsables de las políticas y a los interlocutores sociales a valorar tanto el impacto potencial como el impacto real de una intervención:

- ▶ **Seguimiento del contexto:** Algunos indicadores se utilizan mejor como variables contextuales, que ayudan a las partes implicadas en los procesos de fijación de salarios a hacerse una idea clara del contexto económico en el que tiene lugar la fijación de salarios. Por ejemplo, ¿se está debatiendo un aumento del salario mínimo en un contexto de fuerte crecimiento económico y baja inflación, o más bien en un contexto de alto desempleo e informalidad?
- ▶ **Evaluaciones ex ante:** La evaluación *ex ante* se lleva a cabo antes de aplicar una política. Valora la idoneidad de una política específica antes de su aplicación y tiene por objeto predecir los efectos potenciales de una intervención utilizando datos históricos, simulaciones, modelos de previsión y análisis comparativos. En el contexto de la fijación de salarios, por ejemplo, una evaluación *ex ante* analiza la viabilidad de diferentes niveles de salario mínimo o la viabilidad económica de un salario vital en las condiciones económicas del momento.
- ▶ **Evaluaciones ex post:** La evaluación *ex post* tiene lugar una vez aplicada una política y se centra en medir sus efectos reales mediante el análisis de datos del mundo real. En esta fase, y siempre que sea posible, debería llevarse a cabo un análisis causal. Se trata de una fase crucial para determinar si la política cumple sus objetivos y para identificar cualquier consecuencia imprevista. Los resultados pueden servir de base para futuros debates políticos y permitir los ajustes y mejoras necesarios.

Un enfoque basado en datos empíricos se fundamenta en la disponibilidad de datos fiables para apoyar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en sus deliberaciones. Los datos utilizados con este fin tienen la ventaja de ser oportunos, completos y, de ser posible, estar desglosados por sexo. Los datos que pueden utilizarse en un enfoque de las políticas salariales basado en datos empíricos incluyen al menos cuatro tipos de datos (véase el anexo A para un análisis más detallado de las fuentes de datos):

1. **Datos de encuestas:** Este tipo de datos se obtiene de fuentes de datos que recogen información a nivel microeconómico, por ejemplo, las encuestas de la fuerza de trabajo, las encuestas de ingresos y gastos de los hogares y las encuestas de empresas.
2. **Datos administrativos:** Este grupo incluye, por ejemplo, registros de impuestos sobre las nóminas, registros de seguridad social, registros de empresas y bases de datos de seguridad social.
3. **Datos agregados:** Algunos ejemplos de este tipo de datos son las estadísticas de cuentas nacionales, que proporcionan información sobre el PIB, el consumo y las inversiones, entre otros, así como las series de índices de precios al consumo (IPC).
4. **Datos cualitativos:** En los casos en que no se disponga de datos de encuestas y las limitaciones de tiempo impidan la compilación de información cuantitativa, puede ser útil obtener los datos mediante entrevistas en persona.

Un enfoque basado en datos empíricos se fundamenta en un análisis estadístico riguroso para respaldar la toma de decisiones. Aunque es posible y recomendable complementar los análisis cuantitativos con información cualitativa, el análisis cuantitativo sigue siendo el enfoque principal. En el contexto de las políticas salariales, pueden emplearse diversos análisis cuantitativos, cada uno de los cuales ofrece perspectivas complementarias. Si bien lo ideal es incorporar una gama diversa de métodos analíticos, el enfoque más eficaz y recomendable depende de la disponibilidad y la calidad de los datos, así como de las áreas críticas identificadas. Además, las diferentes técnicas estáticas pueden ser más pertinentes para las evaluaciones *ex ante* y *ex post*.

Los métodos cuantitativos, que a menudo se utilizan cuando se adopta un enfoque basado en datos empíricos para la fijación de salarios, pueden clasificarse en tres grupos (véase el anexo B para un análisis más detallado de los métodos cuantitativos):

1. **Estadísticas descriptivas:** Las estadísticas descriptivas resumen y describen los datos disponibles y pueden basarse en series de datos transversales o temporales, normalmente sin controlar otros factores que puedan incidir en el resultado. Este enfoque es especialmente valioso en la fase *ex ante*, ya que ayuda a contextualizar la aplicación de las políticas.

2. **Simulaciones:** Las técnicas de simulación son de gran utilidad para investigar los posibles efectos a largo plazo de la aplicación de las políticas sobre las medidas agregadas. Permiten a los responsables de las políticas explorar escenarios hipotéticos y estimar resultados que pueden no ser observables a corto plazo. Aunque las simulaciones resultan especialmente útiles durante la fase previa a la aplicación de las políticas, como la determinación del nivel adecuado de salario mínimo, su relevancia se extiende al proceso de seguimiento y evaluación que esté llevándose a cabo.
3. **Análisis condicional:** El análisis condicional requiere al menos dos puntos de datos, uno antes y otro después de la aplicación de las políticas, y abarca técnicas estadísticas especialmente útiles en la fase *ex post* de la evaluación de políticas. Este método se utiliza para evaluar los efectos de las políticas salariales en aspectos específicos como la pobreza, el cumplimiento de la legislación, la desigualdad salarial y el empleo, entre otros.

Lo ideal sería que los distintos enfoques descritos anteriormente condujeran en última instancia a un proceso de fijación de salarios basado en datos empíricos, de carácter iterativo y en el que los resultados de estudios rigurosos de evaluación de impacto se incorporaran y sirvieran de base para las rondas posteriores de los procesos de fijación de salarios. Un sistema de información de este tipo puede servir de base para un diálogo social genuino y basado en datos empíricos, y ayudar a orientar futuros ajustes salariales.

2. Principales factores económicos e indicadores





2. Principales factores económicos e indicadores pertinentes

Tomando como referencia el *Convenio (núm. 131)* y la *Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970*, el cuadro 1 presenta una selección de los factores económicos clave y sus correspondientes indicadores pertinentes para un enfoque hacia la fijación de salarios basado en datos empíricos. Si bien la lista que incluye no es exhaustiva, destaca las variables más importantes que hay que tener en cuenta en el proceso de fijación de salarios. Para que el cuadro sea claro y fácil de leer, los indicadores se muestran como valores en un momento determinado. Sin embargo, en la práctica, la evolución de estos indicadores —como la subida o bajada de la inflación, los cambios en el empleo o las tendencias en la participación del ingreso del trabajo— suele ser más útil para comprender la dinámica económica y orientar las decisiones salariales.

A modo de recordatorio, el *Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)* establece en su artículo 3 que, entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar los salarios mínimos deberían incluirse los siguientes:

- a. las necesidades de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, y
- b. los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

En línea con el Convenio, el cuadro 1 identifica diferentes indicadores y variables que se enumeran explícitamente como factores económicos en el artículo 3,b), a saber, «los requerimientos del desarrollo económico», «los niveles de productividad» y «la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo». Sin embargo, como los indicadores clasificados en la categoría de las necesidades de los trabajadores y sus familias también pueden considerarse variables económicas o información contextual útil para la fijación de salarios, el cuadro también incluye una cuarta categoría agrupada bajo el nombre de «Nivel general de salarios en el país y nivel de vida relativo de otros grupos sociales», como en la *Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135)*.⁹

En los apartados siguientes se analizan estos factores, junto con el marco teórico que respalda su inclusión. El anexo B incluye una breve definición y la fórmula de cada uno de los indicadores incluidos en el cuadro 1.

⁹ La lista de indicadores del cuadro 1 se basa en trabajos anteriores de la OIT, incluido el cuadro 3 de la publicación «Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva».

Cuadro 1: Principales factores económicos e indicadores pertinentes para un enfoque hacia la fijación de salarios basado en datos empíricos

Factores económicos	Posibles indicadores	Variables a tener en cuenta		
		Nacionales	Sectoriales	Empresariales
Requerimientos del desarrollo económico (C131)	Crecimiento económico y sostenibilidad de las empresas	• PIB per cápita (crecimiento y nivel) • Componentes del PIB (consumo, inversión, gasto público y exportaciones netas) • PIB al costo de los factores • Participación ajustada del ingreso del trabajo como porcentaje del PIB • Tasa de crecimiento neto de las empresas • Tasa de supervivencia de las empresas	• PIB per cápita a nivel de industria/sector (crecimiento y nivel) • Tasa de crecimiento neto de las empresas a nivel de industria/sector • Tasa de supervivencia de las empresas a nivel de industria/sector	• Crecimiento del valor añadido • Relación entre salario y valor añadido • Costo laboral total • Carga fiscal y contributiva • Costos laborales en porcentaje de los costos de producción • Margen de beneficio neto • Costo laboral unitario • Ratio de flujo de caja y de liquidez: - Ratio de liquidez corriente - Flujo de caja libre
		Siempre que sea posible, se aconseja que el análisis se lleve a cabo a de forma desglosada, a saber, datos desglosados por situación de formalidad o informalidad, tamaño, edad, propiedad (...) con objeto de captar las diferentes características demográficas de la empresa.		
	Precios y competitividad	• IPC (índice de precios al consumo) • IPP (índice de precios del productor) • IED (inversión extranjera directa) como porcentaje del PIB • Balanza comercial • Relación entre las exportaciones y el PIB • Tipo de cambio • Tipo de interés	• IPC de bienes y servicios específicos que son productos de una determinada industria/sector • IPP de bienes y servicios específicos que son insumos en una determinada industria/sector • Balanza comercial a nivel industrial/sectorial • Relación entre las exportaciones y el PIB a nivel industrial/sectorial • Cuota de exportación a nivel sectorial/industrial	• Cuota de mercado • Precio medio de la empresa frente al precio medio del mercado • Costo laboral de la empresa frente al costo laboral de la competencia • Base de clientes y concentración
	Gasto e ingresos públicos como porcentaje del PIB	• Salarios del sector público • Pensiones y prestaciones de jubilación • Gasto en atención de salud • Prestaciones sociales • Cotizaciones directas a la seguridad social • Recaudación de impuestos directos e indirectos • Deuda pública como porcentaje del PIB		

Cuadro 1: Principales factores económicos e indicadores pertinentes para un enfoque hacia la fijación de salarios basado en datos empíricos

Factores económicos	Posibles indicadores	Variables a tener en cuenta		
		Nacionales	Sectoriales	Empresariales
Productividad (C131)	Productividad	- PIB por trabajador - PIB por hora trabajada - Relación entre capital y productividad - Productividad total de los factores	- PIB por trabajador a nivel industrial/sectorial - Valor añadido / producción por trabajador por industria/sector	- Productividad laboral (valor añadido/producción por trabajador/por hora trabajada) - Relación entre capital y productividad - Productividad total de los factores
Conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo (C131)	Empleo	- Tasa de empleo - Tasa de desempleo - Variación neta del empleo - Participación de los hombres en la fuerza de trabajo - Participación de las mujeres en la fuerza de trabajo - Fuerza de trabajo potencial - Tasa de vacantes - Déficit de empleo	- Tasa de empleo en una industria/sector - Tasa de desempleo en una industria/sector - Variación neta del empleo en una industria/sector	- Variación neta del empleo - Tasa de rotación
	Condiciones del mercado de trabajo	- Proporción de empleo informal - Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados - Proporción de trabajadores por sexo - Proporción de subempleo - Proporción de trabajadores con distintas modalidades de contrato	- Proporción de empleo informal en una industria/sector - Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados por sector/industria - Proporción de trabajadores por sexo en una industria/sector - Proporción de subempleo en una industria/sector - Promedio de horas trabajadas en una industria/sector - Proporción de trabajadores con distintas modalidades de contrato en una industria/sector	- Promedio de horas trabajadas - Proporción de puestos de trabajo a tiempo parcial
		Siempre que sea posible, es aconsejable que el análisis se lleve a cabo de forma desglosada, a saber, datos desglosados por sector, género, edad, nivel de educación, entorno urbano frente a entorno rural (...) con objeto de captar los diferentes grupos demográficos o las partes diferentes de la economía.		

Cuadro 1: Principales factores económicos e indicadores pertinentes para un enfoque hacia la fijación de salarios basado en datos empíricos

Factores económicos	Posibles indicadores	Variables a tener en cuenta		
		Nacionales	Sectoriales	Empresariales
Nivel general de salarios en el país y nivel de vida relativo de otros grupos sociales (R 135)	Salarios vigentes	- Masa salarial total - Salario medio o mediano - Proporción de trabajadores con salarios bajos - Relación entre salario mínimo (o salario vital, en su caso) y salario medio (o mediano) - Medidas de la desigualdad - Brechas salariales de género - Otras brechas salariales	- Masa salarial total por industria/sector - Salario medio o mediano por industria/sector - Distribución salarial por industria/sector - Incrementos salariales en diferentes deciles de la distribución salarial en una industria o sector determinado - Proporción de trabajadores con salarios bajos en una industria/sector - Relación entre el salario mínimo (o salario vital, en su caso) y el salario medio (o mediano) en una industria/sector	- Distribución salarial - Masa salarial total - Masa salarial total por decil - Salario medio o mediano - Incrementos salariales en diferentes deciles de la distribución salarial - Relación entre el salario mínimo (o salario vital, en su caso) y el salario medio (o mediano) - Proporción de trabajadores con salarios bajos
		Siempre que sea posible, es aconsejable que el análisis se lleve a cabo de forma desglosada, a saber, datos desglosados por sector, género, situación de formalidad o de informalidad (...) con objeto de captar las partes diferentes de la economía.		
	Ingresos de los trabajadores no asalariados e ingresos de las personas que no forman parte de la fuerza de trabajo	- Ingresos de los trabajadores no asalariados - Tasa de pobreza, prestando especial atención a la pobreza laboral - Relación entre salario mínimo (o salario vital) y pensión media y mediana - Relación entre nivel del salario mínimo (o salario vital) y remuneración de los trabajadores por cuenta propia - Relación entre nivel del salario mínimo y nivel de las transferencias sociales a la población en edad activa	- Ingresos de los trabajadores no asalariados en una industria/sector - Relación entre salario mínimo (o salario vital) y pensión media y mediana en una industria /sector - Relación entre salario mínimo (o salario vital) y remuneración de los trabajadores por cuenta propia en una industria/sector	- Ingresos de los trabajadores no asalariados - Relación entre salario mínimo (o salario vital) y pensión media y mediana - Relación entre salario mínimo (o salario vital) y remuneración de los trabajadores por cuenta propia

Algunas de las áreas identificadas son amplias y heterogéneas. Por esta razón, en el análisis que sigue proponemos un mayor desglose para incluir indicadores específicos, concretos y relevantes para la fijación de salarios. En términos generales, puede decirse que, según el tipo de intervención y el ámbito de aplicación, las políticas salariales y las prácticas de fijación de salarios repercuten en la economía a tres niveles:

- **Nivel nacional:** efectos en toda la economía
- **Nivel sectorial:** efectos a nivel de sector o de industria
- **Nivel de empresa:** efectos a nivel individual y de empresa

Si bien el análisis presenta estos niveles por separado con objeto de hacerlo de forma clara, lo cierto es que están profundamente interconectados, ya que el desarrollo en un nivel influye y se ve influido por la dinámica en los otros. Por ejemplo, la fijación de salarios a nivel de empresa repercute directamente en los costos laborales y en las decisiones de empleo dentro de las empresas, pero, cuando se agregan, estos resultados a nivel de empresa determinan las tendencias a nivel sectorial y nacional. Al mismo tiempo, las condiciones macroeconómicas, como el crecimiento económico nacional y las tasas de inflación, constituyen el entorno en el que se toman las decisiones salariales tanto a nivel sectorial como empresarial, ejerciendo una influencia significativa en sus resultados.

El enfoque de la fijación de salarios puede variar, dirigiéndose a uno o a todos los niveles mencionados. Por ejemplo, la introducción de un salario mínimo nacional o sectorial puede afectar a una parte significativa de la población, con posibles implicaciones para toda la economía o para sectores en concreto. Por ello, es esencial tener en cuenta las circunstancias del país a la hora de evaluar la idoneidad de un nivel de salario mínimo y vigilar su posible impacto en la economía en general o en industrias específicas. Por el contrario, la exigencia de pagar salarios vitales a lo largo de una cadena de suministro puede afectar a un número limitado de proveedores, sin que ello tenga un efecto apreciable en el conjunto de la economía. Aquí, la viabilidad de empresas específicas y su capacidad para pagar un salario vital se convierten en la preocupación central, haciendo que los efectos a nivel microeconómico sean el foco principal.

Aunque en el párrafo anterior se ofrecen ejemplos que ilustran la necesidad de tener en cuenta distintos factores económicos en diferentes escenarios, estos deben considerarse a la luz de las circunstancias nacionales. De hecho, los contextos nacionales desempeñan un papel fundamental en la configuración de los efectos de las políticas salariales, ya que una política similar puede tener repercusiones muy diferentes según el país en el que se aplique. Por ejemplo, es probable que el ajuste del salario mínimo en un país en el que la mayoría de la fuerza de trabajo está formada por trabajadores asalariados tenga un impacto económico mucho mayor que en un país en el que los trabajadores asalariados representan una fracción menor del total de la fuerza de trabajo. Del mismo modo, el nivel al que se fije un salario mínimo (y lo alejado que esté de los salarios vigentes) influirá significativamente en sus efectos económicos. Es importante tener en cuenta que cada escenario presenta características distintas y requiere un enfoque específico.

El resto del capítulo examina los posibles indicadores dentro de las tres áreas clave destacadas anteriormente, sus antecedentes teóricos y ejemplos de la vida real. Además, presenta una lista no exhaustiva de variables a nivel nacional, sectorial y empresarial que pueden utilizarse para cuantificar los indicadores y servir de base para el análisis estadístico.

2.1 Requerimientos del desarrollo económico

Los requerimientos del desarrollo económico en el contexto de la fijación de salarios abarcan un amplio conjunto de condiciones económicas cuya finalidad es asegurar que los salarios proporcionen una remuneración justa a los trabajadores, apoyando al mismo tiempo el crecimiento sostenible e inclusivo de la economía y el buen funcionamiento del mercado de trabajo. Para comprender mejor el papel del desarrollo económico en la fijación de salarios, puede ser útil desglosarlo en una serie de indicadores clave:

- crecimiento económico y sostenibilidad de las empresas
- precios y competitividad
- gasto e ingresos públicos como porcentaje del PIB

Si bien no son exhaustivos, los apartados que figuran a continuación ofrecen un análisis de algunas de las principales variables que pueden controlarse dentro de estas categorías.

2.1.1 Crecimiento económico y sostenibilidad de las empresas

El crecimiento económico y la prevalencia de las empresas sostenibles pueden considerarse factores que favorecen el aumento de los salarios. A la inversa, unos salarios más altos también pueden repercutir en el crecimiento económico y la sostenibilidad de las empresas. Sin embargo, este efecto depende de la intervención salarial específica, de las circunstancias nacionales y de otros factores como la estructura del mercado de trabajo. Por ejemplo, en los países en los que el trabajo por cuenta propia está más extendido, el impacto directo de las políticas salariales puede ser más limitado, aunque los efectos indirectos pueden seguir desempeñando un papel importante.

A nivel macroeconómico, el indicador de crecimiento económico más utilizado es la evolución del **producto interior bruto (PIB) per cápita**. Como indicador de la situación económica general, el PIB per cápita proporciona información de gran utilidad sobre los resultados económicos y el nivel de vida de un país. El PIB puede medirse de diferentes maneras, entre ellas a precios de mercado y a costo de los factores. Mientras que el PIB a precios de mercado mide el valor total de todos los bienes y servicios producidos en una economía, el PIB a costo de los factores mide los ingresos obtenidos del trabajo y el capital, sin incluir los impuestos sobre los productos e incluyendo las subvenciones. La diferencia clave entre ambos radica en el tratamiento de los impuestos y las subvenciones. El PIB a precios de mercado incluye estos elementos, mientras que el PIB al costo de los factores no toma en consideración su efecto y se centra en presentar los ingresos reales de los productores. En otras palabras, refleja el valor subyacente que aportan las empresas antes de cualquier redistribución fiscal. Esto hace que, en términos generales, sea la medida más pertinente en un contexto de fijación de salarios, ya que proporciona una imagen más clara de la capacidad económica real y del valor añadido por las empresas. El PIB per cápita puede medirse a nivel nacional o sectorial.

Dado que los salarios interactúan con los cuatro componentes del PIB, a saber, el consumo, la inversión empresarial, el gasto público y las exportaciones netas, es aconsejable evaluar y supervisar cada componente por separado.

- **Consumo.** Unos salarios más altos pueden impulsar el consumo, el componente principal del PIB, ya que los trabajadores que se benefician de ellos tienen más ingresos disponibles para gastar en bienes y servicios. En el caso de los aumentos en el extremo inferior de la distribución salarial, este efecto se amplifica aún más por el hecho de que en los hogares situados en ese nivel, donde suelen encontrarse los trabajadores con salarios bajos (OIT, 2020), tiende a observarse una mayor propensión marginal al consumo. En consecuencia, el aumento de los salarios puede contribuir a reforzar la demanda agregada y el crecimiento económico. Sin embargo, el alcance de este efecto positivo puede variar. Así, por ejemplo, algunos trabajadores con salarios bajos pueden optar por destinar una parte de sus mayores ingresos al pago de deudas, sobre todo si tienen que hacer frente a una deuda elevada en relación con los ingresos que perciben. Si bien ello puede moderar el impacto inmediato sobre el consumo, sigue contribuyendo a la estabilidad financiera a largo plazo y a la capacidad de gasto. Por otra parte, si los aumentos salariales superan la capacidad de las empresas para absorber unos costos laborales más elevados, pueden crear presiones sobre el empleo o los precios, lo que a su vez puede repercutir negativamente en el consumo global.
- **Inversión.** Los aumentos salariales inciden en los costos laborales de una empresa, lo que a su vez puede repercutir en sus decisiones relacionadas con las inversiones. Por un lado, si los costos laborales aumentan significativamente, las empresas pueden reducir o retrasar las inversiones para compensar el aumento de los gastos y mantener la competitividad. Por otro lado, cuando el crecimiento salarial y el aumento de la productividad van a la par, pueden reforzarse mutuamente y contribuir a apoyar una inversión sostenida en tecnología, innovación y expansión empresarial.
- **Gasto público.** Los salarios pueden influir en los ingresos y gastos públicos a través de la recaudación de impuestos y cotizaciones y del gasto, con inclusión del destinado a la protección social. Los salarios más altos aumentan los ingresos fiscales, sobre todo en los sistemas con

tramos impositivos progresivos, en los que los trabajadores contribuyen en mayor proporción a medida que aumentan sus ingresos. Ello puede permitir a los Gobiernos ampliar los servicios públicos, las transferencias sociales y las infraestructuras. Además, unos salarios más altos pueden reducir de forma contextual la necesidad de prestaciones de la seguridad social, al disminuir la dependencia de los programas de apoyo a los ingresos e incentivar la participación en el mercado de trabajo. Sin embargo, si los aumentos salariales por encima de la capacidad de pago de la empresa provocan un aumento del desempleo, los ingresos fiscales pueden disminuir y, en su lugar, puede aumentar el gasto en seguridad social.

- **Exportaciones netas.** Unos salarios más altos pueden aumentar el costo de producción, lo que puede influir en la fijación de precios de los bienes y los servicios en los mercados nacionales e internacionales. Ello puede repercutir en las exportaciones y la competitividad, especialmente en sectores sensibles a las presiones sobre los precios. Si bien los salarios pueden afectar a las exportaciones, la competitividad depende de un amplio conjunto de factores que van más allá de los salarios y los costos de producción, como la productividad, la calidad de los productos y los tipos de cambio. El efecto global dependerá de si los aumentos salariales van acompañados y vienen determinados por aumentos de productividad y creación de valor.

Además del PIB y sus componentes, también es útil tener presentes otras variables clave relacionadas con el crecimiento económico y la sostenibilidad de las empresas tanto a nivel nacional como sectorial, como las siguientes:

- **La tasa neta de crecimiento de las empresas**, que mide el cambio en el número de empresas activas durante un periodo determinado, teniendo en cuenta tanto las que abren como las que cierran o dejan de operar, proporciona información sobre la dinámica general del entorno empresarial. Sin embargo, dado que esta métrica se centra en el número de empresas y no en su calidad o sostenibilidad, resulta útil complementarla con la **tasa de supervivencia de las empresas**, que hace un seguimiento del porcentaje de empresas que siguen activas tras un periodo determinado. Una tasa neta de crecimiento de las empresas positiva o una tasa de supervivencia de las empresas alta pueden sugerir que las empresas tienen capacidad para absorber salarios más altos. Dicho esto, estos indicadores deberían interpretarse con cautela. Aunque puede existir una relación entre la supervivencia de las empresas y los niveles salariales, las tasas de supervivencia altas pueden deberse sobre todo a otros factores, como la mejora del acceso al crédito. Por el contrario, una tasa de crecimiento decreciente o una tasa de supervivencia baja pueden ser indicios de recesión económica, que podría deberse en parte a costos de funcionamiento elevados, incluidos los costos salariales, que ponen en peligro la viabilidad de las empresas. En este contexto, es fundamental hacer un seguimiento de la mortalidad de las empresas por separado según su tamaño, ya que el impacto de los aumentos salariales tiende a ser más significativo para las microempresas y las pequeñas empresas que suelen tener un menor nivel de productividad, o según el sector al que pertenecen.
- La **participación ajustada del ingreso del trabajo como porcentaje del PIB** mide la proporción del PIB de un país que se distribuye como remuneración a los trabajadores, frente a la que se destina al capital o a los propietarios de tierras. Es importante centrarse en la participación ajustada de los ingresos del trabajo en lugar de hacerlo en la medida no ajustada, ya que esta última omite los ingresos del trabajo de los trabajadores por cuenta propia. Dado que este grupo de trabajadores contribuye a generar PIB, su exclusión hace que se subestime la participación correspondiente al trabajo, especialmente en países o sectores con altos niveles de empleo no asalariado. Por el contrario, la participación ajustada del ingreso del trabajo incluye un componente de trabajo imputado a los trabajadores por cuenta propia (OIT, 2019), por lo que ofrece una descripción más precisa de la distribución de los ingresos entre el trabajo y el capital. El seguimiento de la evolución de la participación del ingreso del trabajo proporciona información importante sobre la evolución de la proporción relativa del PIB que se paga como remuneración a los trabajadores, frente a la que se destina al capital. La disminución de la participación del ingreso del trabajo puede reflejar una desconexión entre el crecimiento económico y el crecimiento salarial. Se han propuesto diversos factores que contribuyen a la evolución de la participación del

ingreso del trabajo, entre ellos los cambios de composición de la actividad económica, el cambio tecnológico, la globalización, la financiarización y la solidez de las instituciones del mercado de trabajo. En los últimos decenios, la disminución de la participación del ingreso del trabajo en muchos países también se ha relacionado con mayores niveles de desigualdad, ya que los ingresos del capital tienden a estar más concentrados. Esta disparidad puede dar lugar a que los trabajadores y sus familias reciban una parte cada vez menor de los ingresos económicos, lo que puede alimentar la frustración y el descontento y, a su vez, tener repercusiones negativas más amplias sobre la cohesión social y la estabilidad económica y política.

Por supuesto, a nivel sectorial estos factores deben examinarse en el contexto específico de cada industria o sector. Las distintas áreas de la economía pueden crecer a ritmos diferentes, pueden tener distintos niveles de intensidad de mano de obra y patrones de productividad específicos que influyan en la forma en que los ajustes salariales afectan a la sostenibilidad de las empresas que operan en ella. Por ejemplo, las industrias intensivas en mano de obra pueden verse más afectadas por los aumentos salariales que los sectores intensivos en capital, en los que la tecnología desempeña un papel más importante. Del mismo modo, los sectores expuestos a la competencia internacional pueden enfrentarse a retos diferentes de los que operan principalmente en los mercados nacionales. Además, puede ser importante tomar en consideración las consecuencias que un aumento salarial que afecte solo a una parte específica de la economía puede tener en los patrones de gasto de los distintos sectores.

A nivel microeconómico, la sostenibilidad de las empresas sirve de base para el crecimiento económico al asegurar que las empresas funcionen de forma rentable. Las empresas sostenibles contribuyen a la creación de empleo, la mejora de la productividad y la competitividad del mercado, factores todos ellos esenciales para impulsar una expansión económica más amplia. A nivel de empresa, es importante controlar variables como las siguientes:

- ▶ **Crecimiento del valor añadido:** El valor añadido puede definirse como el incremento de valor que adquiere un bien o servicio durante su proceso productivo (medido normalmente como los ingresos totales derivados de los bienes y servicios producidos por la empresa o su valor de mercado) menos el costo de los insumos (como las materias primas, los bienes y servicios intermedios adquiridos por la empresa y utilizados para producirlos, y otros gastos operativos) incurridos en el proceso. El seguimiento de la evolución del valor añadido proporciona información de gran utilidad sobre las mejoras en la productividad, la competitividad y el desempeño general de una empresa, ayudando a determinar si los aumentos salariales son económicamente sostenibles. En la práctica, suele ser útil distinguir entre **valor añadido bruto** y **valor añadido neto**. El valor añadido neto se obtiene restando los impuestos y la depreciación del capital del valor añadido bruto. La depreciación contabiliza la disminución del valor de los activos de capital fijo a lo largo del tiempo. La importancia de este elemento oscila considerablemente en función del sector. En las industrias intensivas en capital como, por ejemplo el sector ferroviario, la depreciación representa una gran parte de los costos totales. Como ocurre con cualquier indicador, el valor añadido neto se interpreta mejor en su contexto y junto con otras métricas, dadas sus limitaciones inherentes.
- ▶ **Relación entre salarios y valor añadido:** A nivel de empresa, la relación entre salarios y valor añadido cumple una función similar a la de la participación del ingreso del trabajo, ya que permite comprender cómo se distribuye el valor económico creado entre el trabajo y el capital. Mientras que la participación del ingreso del trabajo capta esta dinámica a escala nacional, la relación entre salarios y valor añadido se centra específicamente en la remuneración de los trabajadores asalariados en relación con el valor generado en una empresa concreta.
- ▶ **Costos laborales:** Los salarios son solo un componente de los costos laborales totales, que también incluyen los impuestos y las cotizaciones a la seguridad social, los costos de formación y otros costos laborales no salariales. Por tanto, entre los posibles indicadores de la sostenibilidad de las empresas pueden figurar los **costos laborales como porcentaje de los costos totales de producción** o los **costos laborales unitarios**. El costo laboral unitario es la relación entre los costos laborales totales y la producción total, lo que indica cuánto cuesta producir una unidad de producción en términos de mano de obra. Se trata de un indicador relevante en el proceso de

fijación de salarios, ya que refleja la relación entre costos laborales y productividad. El seguimiento de los costos laborales unitarios también ayuda a evaluar si el crecimiento salarial se ajusta a los aumentos de productividad.

- **Carga fiscal y contributiva:** La carga fiscal y contributiva mide la diferencia entre los costos laborales totales y el salario neto de los asalariados. La carga fiscal y contributiva incluye el impuesto sobre la renta y las cotizaciones a la seguridad social tanto del empleador como del trabajador, y puede tener un impacto significativo en el costo del empleo para las empresas. En países con cargas fiscales y contributivas elevadas, incluso aumentos salariales modestos pueden suponer importantes costos adicionales para los empleadores, mientras que los trabajadores solo perciben una mejora limitada de sus ingresos disponibles. Para las microempresas y las pequeñas y medianas empresas (mipymes) en particular, esto puede limitar su capacidad de ofrecer salarios más altos sin reducir la plantilla u otros costos de funcionamiento. Una evaluación de la carga fiscal y contributiva también ayuda a determinar el nivel de salario bruto necesario para asegurar un sueldo neto adecuado sin poner en peligro la continuidad de la empresa y los niveles de empleo.
- **Márgenes de beneficio neto:** El margen de beneficio neto mide el beneficio que obtiene una empresa por unidad de ingresos, una vez deducidos todos los gastos. A corto plazo, un aumento de los salarios y de los costos laborales puede desplazar una parte del valor añadido hacia la remuneración de los trabajadores y alejarla de los beneficios, reduciendo así el margen de beneficio neto de la empresa. En el contexto de la fijación salarial las consecuencias para las empresas pueden ser de muy distinta índole. En un extremo, unos salarios más altos pueden aumentar solo de modo marginal la parte del valor añadido bruto destinada a la remuneración de la mano de obra a expensas de los beneficios. En el otro extremo, unos salarios elevados pueden llevar los márgenes a terreno negativo, aumentando el riesgo de reducción de plantilla, informalidad o incluso salida del mercado si no hay estrategias de adaptación viables. Por lo tanto, una cuestión esencial es si el nivel existente de valor añadido de una empresa es suficiente para asumir el aumento salarial.
- **Indicadores de flujo de caja y de liquidez:** Se trata de indicadores especialmente importantes para las mipymes, que a menudo operan con reservas de efectivo limitadas y son más vulnerables a las presiones financieras a corto plazo. A diferencia de los coeficientes de rentabilidad, que reflejan la viabilidad a largo plazo, los de tesorería y liquidez ofrecen una visión en tiempo real de la capacidad de una empresa para hacer frente a sus obligaciones financieras inmediatas, incluidas las nóminas. Indicadores como el coeficiente de liquidez corriente, el ratio de prueba ácida o el flujo de caja operativo ayudan a determinar si una empresa puede permitirse un aumento salarial sin poner en peligro sus operaciones, retrasar pagos a proveedores o incumplir sus obligaciones. Estos indicadores también respaldan las decisiones sobre el momento adecuado para ajustar los salarios, lo que permite a las empresas aplicar aumentos cuando las posiciones de caja son estables, o vincular la progresión salarial a la mejora de la liquidez o a los excedentes de caja estacionales. Por lo tanto, la integración de estos indicadores en las discusiones salariales puede ayudar a ajustar los niveles salariales a la realidad empresarial.

2.1.2 Precios y competitividad

Dos indicadores relacionados que es importante tener en cuenta en las decisiones sobre la fijación de salarios (*ex ante*) y durante la fase de evaluación (*ex post*) son los precios y la competitividad.

- A nivel macroeconómico, el **índice de precios al consumo (IPC)** es la variable más relevante para analizar la evolución de los precios. Aunque el IPC y sus variaciones suelen utilizarse como factor en las fórmulas de ajuste salarial para ayudar a mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, las políticas salariales con un ámbito de aplicación amplio pueden, a su vez, incidir en la dinámica de la inflación. Cuando los salarios aumentan significativamente en una economía, sin un aumento correspondiente de la productividad u otros ajustes, las empresas pueden trasladar los mayores costos laborales a los consumidores en forma de precios más altos, lo que puede contribuir a las presiones inflacionistas. En casos extremos, esto puede crear una espiral salarios-precios, en la

que los aumentos salariales —que pretenden seguir el ritmo de la inflación, pero que no se apoyan en el crecimiento de la productividad— provocan nuevas subidas de precios, alimentando el ciclo inflacionista.

- **El índice de precios del productor (IPP)** proporciona información complementaria de gran utilidad al IPC para las decisiones en materia de fijación de salarios. Al reflejar las variaciones de los precios al nivel del productor, el IPP puede servir de indicador temprano de las presiones inflacionistas y de las variaciones de los costos de producción. Esto reviste especial importancia en los casos en que el IPP aumenta más rápidamente que el IPC, lo que puede indicar una reducción del margen de beneficios de las empresas y una capacidad limitada para absorber los aumentos salariales sin trasladar los costos a los consumidores. La consideración del IPP junto con el IPC asegura un enfoque equilibrado y prospectivo de la fijación de salarios, teniendo en cuenta tanto el poder adquisitivo de los trabajadores como los costos de los empleadores.

Los precios son también un canal clave a través del cual los salarios pueden afectar a la competitividad de países, sectores y empresas. El aumento de los costos laborales a través de incrementos salariales puede plantear problemas a la competitividad si no va acompañado de los correspondientes aumentos de productividad. Cuando el aumento de los salarios y de los costos de producción no se ve respaldado por el incremento de la productividad, pueden aumentar los precios de los bienes y servicios, lo que, a su vez, puede reducir la competitividad de las empresas nacionales tanto en los mercados locales como en los internacionales. En industrias globales altamente competitivas, incluso pequeños incrementos en los costos de producción pueden traducirse en una reducción de la demanda, una disminución de la cuota de mercado y la pérdida de oportunidades de exportación, especialmente si los competidores de otros países se mantienen en niveles de precios más bajos. Si los precios aumentan más deprisa que los de los competidores, las empresas pueden enfrentarse a una reducción de la demanda, un menor potencial de exportación y una disminución de la cuota de mercado. Esto pone de relieve la necesidad de controlar tanto los precios como la competitividad en las decisiones de fijación de salarios para asegurar la sostenibilidad económica y la viabilidad de las empresas.

- **Indicadores de competitividad.** A nivel macroeconómico, las variables que pueden utilizarse para supervisar la competitividad incluyen la **balanza comercial**, a saber la diferencia entre las exportaciones y las importaciones de un país durante un periodo específico, y la **relación entre exportaciones y PIB**, que mide la importancia relativa de las exportaciones en el conjunto de la economía. Además, **la relación entre inversión extranjera directa (IED) y PIB** puede servir de indicador para evaluar el atractivo de un país para los inversores internacionales, reflejando su capacidad para integrarse en los mercados mundiales. A nivel microeconómico, es útil comparar los **precios medios** y los **costos laborales medios** de empresas similares para comprender su posicionamiento competitivo. Otras variables que cabría tomar en consideración podrían ser la **cuota de mercado** de la empresa, así como la **base de clientes y la concentración del mercado**. Las empresas con mayores cuotas de mercado, una base de clientes más amplia o las empresas que operan en mercados muy concentrados suelen tener una menor «elasticidad» de la demanda, lo que significa que tienen más probabilidades de compensar los aumentos salariales mediante ajustes de precios sin reducciones significativas de las ventas.

Además, en el contexto del pago de salarios vitales dentro de las cadenas mundiales de suministro, las prácticas de compra desempeñan un papel muy importante. La forma en que las empresas se abastecen, negocian con los proveedores y los contratan afecta directamente a la capacidad de fijación de salarios de los empleadores, sobre todo en las industrias intensivas en mano de obra.

Como se señala en Clemens (2021), el efecto de un aumento salarial sobre la competitividad también depende del ámbito o jurisdicción en el que se aplique, sobre todo de si la competencia en los mercados de productos se extiende más allá de la jurisdicción en la que se produce el aumento salarial. Si se pueden importar bienes o servicios equivalentes de productores de otros lugares, donde no se ha aplicado un aumento de los salarios, las empresas que suban sus precios pueden correr el riesgo de perder a sus clientes.

A nivel empresarial, la propensión a ajustar los precios —o la «presión sobre los precios»— resultante de un aumento salarial es proporcional al impacto de los salarios en los costos de producción, sobre todo cuando los márgenes de beneficio son muy estrechos. En realidad, algunas empresas pueden tener una flexibilidad limitada para ajustar los precios, es decir, que no pueden hacerlo sin consecuencias. El impacto de un aumento de precios depende de la elasticidad de la demanda de los bienes o servicios que ofrece la empresa. Esto ocurre tanto a nivel agregado (economía en su conjunto) como a nivel empresarial (empresa específica) y también se ve determinado por la elasticidad cruzada de la demanda, que refleja el grado en que un bien es sustituible por otro. A nivel macroeconómico, la elasticidad de la demanda refleja en qué medida la demanda global de un producto responde a las variaciones de precio. En ello influye el tipo de producto (por ejemplo, productos de primera necesidad frente a productos discrecionales) y su sustituibilidad (es decir, si los consumidores pueden optar fácilmente por otras alternativas). A nivel empresarial, la elasticidad de la demanda determina hasta qué punto una empresa puede seguir vendiendo sus productos tras un aumento de precios. El grado de elasticidad de la demanda a nivel de empresa depende de las condiciones del mercado, del nivel de competencia en el mercado en el que opera una empresa y de si un aumento de precios afecta a toda la industria o a una empresa concreta. Si los aumentos de precio son consecuencia de aumentos salariales, también puede entrar en juego la elasticidad ingreso de la demanda. Unos salarios más altos pueden dar lugar a un aumento del gasto de los consumidores, impulsando potencialmente la demanda y compensando así parcial o totalmente el impacto de la subida de los precios.

Las empresas que operan en el mercado mundial, donde la producción está dispersa y los bienes y servicios se comercializan ampliamente, pueden enfrentarse a grandes elasticidades de la demanda, lo que significa que, incluso cuando los aumentos de precios son modestos, pueden provocar la pérdida de contratos o la disminución de las ventas. Otras empresas, que producen bienes o servicios menos comercializables o productos con una oferta limitada, normalmente para mercados locales o nacionales, pueden enfrentarse a elasticidades menores y, por tanto, tener mayor capacidad para ajustar los precios sin afectar gravemente al volumen de ventas. En algunos casos, también puede resultar imposible revisar los precios a corto plazo si estos se han acordado previamente con el comprador, especialmente en el caso de grandes pedidos en sectores como la confección o el comercio minorista. Además, las industrias intensivas en mano de obra tienen más probabilidades de experimentar subidas de precios que los sectores intensivos en capital, en los que los costos laborales suponen una fracción menor de los costos totales de producción.

Recuadro 1: Efectos del aumento del salario mínimo sobre los precios: hallazgos empíricos

La bibliografía económica estudia principalmente el efecto sobre los precios de los aumentos del salario mínimo y distingue entre dos efectos (Neumark y Wascher, 2008): a) el aumento de los precios relativos de los bienes y servicios producidos por las empresas que emplean a trabajadores con salario mínimo, lo que los hace más caros en comparación con otros bienes y servicios, y b) el efecto de un aumento del salario mínimo sobre la inflación agregada.

En cuanto a los precios relativos, diversos estudios realizados en los últimos decenios en los Estados Unidos de América, el Canadá, el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Francia y otros países avanzados han revelado que un aumento del salario mínimo del 10 por ciento suele ir asociado a un incremento del precio de la «comida fuera del hogar» (es decir, en restaurantes) de entre el 0,3 y el 0,7 por ciento, cuando una proporción relativamente elevada de los empleados percibe el salario mínimo¹⁰. Un estudio realizado en los Estados Unidos constató, por ejemplo, que por cada aumento del 10 por ciento del salario mínimo, los precios de la «comida fuera de casa» aumentaban un 0,36 por ciento (McDonald y Nilsson, 2016). Según otros estudios, el efecto es algo mayor, sobre todo en subsectores como el de los restaurantes de comida rápida¹¹. En el sector de la alimentación, que es

¹⁰ Véanse Aaronson (2001); Aaronson, French y McDonald (2008); McDonald y Aaronson (2006).

¹¹ Lee y O'Roark (1999) estimaron que un aumento del salario mínimo del 10 por ciento elevaría los precios de los restaurantes y bares —industrias con una elevada proporción de trabajadores con salario mínimo— en un 0,74 por ciento; cuando volvieron a estimar su modelo teniendo en cuenta diferentes grados de efectos indirectos,

especialmente relevante por la elevada proporción de asalariados con salario mínimo en sus costos marginales y porque los alimentos son una parte importante de los gastos de los consumidores, los datos empíricos sugieren que los aumentos del salario mínimo tienen un efecto mensurable en los precios. Un estudio que recoge múltiples aumentos de los salarios mínimos a nivel estatal en los Estados Unidos entre 2001 y 2012 puso de manifiesto que un aumento del salario mínimo del 10 por ciento se traduciría en un incremento del 0,36 por ciento en los precios de los alimentos (Renkin et al. 2020). En Hungría, un aumento brusco y sostenido del salario mínimo en 1999 se relacionó principalmente con la subida de los precios y no con una disminución de la rentabilidad. Se estima que en el sector manufacturero un aumento del 1 por ciento en los salarios condujo a un aumento del 0,18 por ciento en los precios del sector, siendo las empresas que aplicaban el salario mínimo las que más aumentaron sus precios (Harasztosi y Lindner 2019).

Si nos fijamos en el nivel agregado de los precios, las estimaciones del efecto de un aumento del 10 por ciento del salario mínimo en las economías avanzadas oscilan entre un aumento del 0,15 por ciento y del 0,4 por ciento en los índices agregados de precios al consumo; en otras estimaciones no se observa ningún efecto¹². Cuando el Reino Unido introdujo un salario mínimo nacional en 1999, el efecto sobre los precios también fue modesto¹³, mientras que la introducción en 2015 del salario mínimo nacional en Alemania dio lugar a un aumento estimado de los precios del 0,85 por ciento (Link 2022). Este estudio también concluye que las empresas que aplicaron menores reducciones de empleo tendieron a reaccionar más enérgicamente mediante subidas de precios, y viceversa. Otro estudio atribuye el efecto relativamente modesto de los precios agregados en Alemania a las ganancias sustanciales en la productividad laboral y la productividad total de los factores, que probablemente compensan parte de la presión al alza de los costos derivada del salario mínimo (Hälbig et al. 2024). Más recientemente, se estimó que el aumento del 15 por ciento del salario mínimo en Alemania en octubre de 2022 supondría un incremento del 0,8 por ciento en la masa salarial y a un aumento general de los precios de aproximadamente el 0,25 por ciento¹⁴.

En las economías emergentes, los datos disponibles son más limitados pero, según estudios recientes, en Viet Nam no se observó ningún efecto del salario mínimo sobre la inflación (Nguyen 2011), y en la región fronteriza de México una disminución del IVA del 16 al 8 por ciento en 2019 compensó con creces cualquier posible efecto negativo de la duplicación del salario mínimo sobre los precios (Calderón et al. 2023). En el Brasil, sin embargo, el efecto de un salario mínimo más alto sobre los precios fue algo mayor¹⁵.

Es importante señalar que el efecto desigual de los aumentos del salario mínimo sobre los precios que se recoge en la bibliografía sobre la materia depende de la estructura del mercado, del contexto económico general y de la magnitud del aumento salarial. En los países en desarrollo, el efecto de transmisión generalmente menor puede atribuirse a la menor proporción de empleo asalariado y a la elevada prevalencia de la informalidad. En estos contextos, la capacidad de las subidas del

descubrieron que cuanto mayor era el alcance de los efectos indirectos, mayores eran los efectos sobre los precios, hasta un máximo del 1,5 por ciento (véase Lemos, 2004). MaCurdy y McIntyre (2001) analizaron el aumento del salario mínimo en los Estados Unidos en 1996-1997 y calcularon que un aumento del salario mínimo del 10 por ciento elevaría los precios de los alimentos consumidos fuera y dentro del hogar en un 1,2 por ciento y un 0,8 por ciento, respectivamente. Los resultados a los que llegaron Card y Krueger (1995) son contradictorios, pero sugieren que un aumento del salario mínimo del 10 por ciento aumentaría los precios de la comida rápida hasta un 4 por ciento. Véase también Card (1992), Katz y Krueger, 1992; Power, Baiman y Persky (2007).

12 Lemos concluye que, a pesar de las diferentes metodologías, periodos y fuentes de datos, la mayoría de los estudios revelan que un aumento del salario mínimo en los Estados Unidos del 10 por ciento no provocaría un aumento de los precios de los alimentos de más de un 4 por ciento y de los precios en general de más de un 0,4 por ciento. Se trata de un efecto menor. En el Informe de la Comisión sobre el Salario Mínimo (1981), Sellekaerts estimó que un aumento del 10 por ciento del salario mínimo provocaría un aumento de los precios del 0,2 por ciento. Frye y Gordon (1981) concluyeron que un aumento del 10 por ciento del salario mínimo aumentaría la inflación en 0,02 puntos porcentuales (por ejemplo, del 2 al 2,02 por ciento).

13 Véase Machin et al. (2003) para consultar datos sobre el Reino Unido.

14 Véase [Deutsche Bundesbank, Monthly Report](#), febrero de 2022

15 Véase Lemos (2008).

salario mínimo para aumentar los costos laborales medios en toda la economía es más limitada. En la misma línea, un estudio reciente llevado a cabo en México concluye que los niveles más altos de informalidad laboral amortiguan el aumento de los costos laborales, limitando así el alcance de los ajustes de precios en respuesta a los cambios aplicados en el salario mínimo (Calderón et al. 2023).

2.1.3 Gasto e ingresos públicos como porcentaje del PIB

El tercer indicador clave relacionado con el crecimiento económico y la sostenibilidad que merece ser tenido muy en cuenta en las decisiones de fijación de salarios —especialmente cuando la política tiene un ámbito de aplicación amplio y un impacto potencialmente grande— es el gasto y los ingresos públicos como porcentaje del PIB. Los aumentos salariales repercuten en las finanzas públicas a través de múltiples canales. Mientras que los dos primeros canales se aplican a cualquier aumento salarial, los dos últimos son específicos de los aumentos del salario mínimo:

- 1. Reducción de las transferencias sociales:** Unos salarios más elevados pueden reducir la necesidad de prestaciones sujetas a la comprobación de recursos a través de dos vías. En cierta medida, unos salarios más altos pueden reducir la necesidad de transferencias a los hogares con ingresos bajos, donde los trabajadores con salarios bajos están desproporcionadamente representados, reduciendo así el gasto económico en programas de asistencia social. El segundo canal es que los salarios más altos sirven de incentivo para que los trabajadores se incorporen al mercado de trabajo, lo que puede limitar la necesidad de transferencias a personas que no forman parte de la fuerza de trabajo. Sin embargo, hay que reconocer que, en algunos contextos, los salarios bajos no desincentivan necesariamente la participación en el mercado de trabajo. Por el contrario, las personas pueden no tener otra opción real que trabajar a falta de otros medios de subsistencia, incluso en malas condiciones o a edades muy tempranas. En casos extremos, los niños pueden verse obligados a abandonar la escuela prematuramente para contribuir a los ingresos del hogar, ya que los ingresos de sus padres no bastan para cubrir las necesidades básicas de la familia.
- 2. Aumento de los ingresos fiscales y de la seguridad social:** A medida que aumentan los salarios, el Gobierno puede registrar un aumento de los ingresos a través de dos canales. Uno es a través de las cotizaciones a la seguridad social, que aumentan con los salarios nominales, aunque el impacto general también depende de los efectos finales sobre el empleo. Unas cotizaciones más elevadas pueden reforzar los sistemas de protección social, mejorando su sostenibilidad y permitiendo potencialmente ampliar la cobertura o aumentar las prestaciones. El otro canal es a través de los ingresos fiscales, incluidos los impuestos directos (como el impuesto sobre la renta) y los impuestos indirectos (como el IVA), en caso de que los salarios más altos también impulsen el consumo. La medida en que aumentan los ingresos fiscales depende también de la estructura del sistema fiscal, en particular de su progresividad o regresividad.
- 3. Efecto en la masa salarial del sector público:** En muchos casos, las escalas salariales del sector público están vinculadas al salario mínimo, a menudo fijado como múltiplo de este. En consecuencia, un aumento del salario mínimo puede dar lugar a ajustes al alza en todos los niveles salariales públicos, lo que puede incrementar la masa salarial del sector público. Sin embargo, no siempre es así, ya que los mecanismos públicos de fijación de salarios varían de un país a otro. En algunos contextos, los propios trabajadores del sector público pueden estar empleados con contratos que establecen una remuneración igual o cercana al salario mínimo, lo que hace que el impacto sea más inmediato. En otros, los salarios del sector público se establecen de forma independiente, lo que significa que los cambios en el salario mínimo pueden no afectar directamente a la masa salarial del sector público.
- 4. Vínculos con los programas de protección social:** En algunos casos, la cuantía de las prestaciones de protección social, como las pensiones básicas o las prestaciones por discapacidad o maternidad, está vinculada automáticamente a la cuantía del salario mínimo. En la práctica,

esto significa que la jubilación y otras prestaciones se ajustan al alza cuando aumenta el salario mínimo, ejerciendo presión sobre las finanzas públicas¹⁶.

Los gastos e ingresos públicos como porcentaje del PIB son intrínsecamente un indicador a nivel macroeconómico, y entre las variables clave que deben tenerse en cuenta se incluyen las siguientes:

- **Nivel total de la masa salarial del sector público:** Refleja la proporción del gasto público destinado a salarios e indemnizaciones.
- **Nivel de las pensiones y prestaciones de jubilación:** A este nivel deben tenerse en cuenta tanto los criterios de admisibilidad (acceso) como los importes de los pagos (desembolsos).
- **Nivel de las prestaciones de seguridad social:** Entre ellas se incluyen programas como las prestaciones de desempleo, los pagos por discapacidad y la licencia de maternidad.
- **Nivel de la deuda pública como porcentaje del PIB:** Si los salarios más altos amplían la base impositiva, pueden mejorar la sostenibilidad fiscal. Sin embargo, si aumentan significativamente el gasto público, pueden contribuir a elevar los niveles de deuda pública, lo que requiere un minucioso examen de las políticas.

Otro aspecto importante del gasto público a tener en cuenta en la fijación de salarios es el gasto en atención de salud como porcentaje del PIB. Este aspecto es relevante no solo porque el gasto en atención de salud suele representar un gasto importante en términos de recursos nacionales, sino también porque influye directamente en la disponibilidad y el acceso a los servicios de atención de salud, que es un factor clave para determinar las necesidades de los trabajadores y sus familias. Cuando la atención de salud pública es ampliamente accesible y asequible, los costos derivados de los hogares son menores, lo que reduce la carga financiera de los trabajadores y, en consecuencia, los niveles salariales necesarios para mantener un nivel de vida adecuado. Por el contrario, un gasto público bajo en atención de salud traslada los costos correspondientes a los hogares e, indirectamente, a los empleadores, ya que los trabajadores pueden necesitar salarios más altos para cubrir los gastos médicos. Las Conclusiones de la Reunión de expertos de la OIT sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, reconocen que *«Los Gobiernos deberían invertir en la calidad y en la prestación de los servicios públicos, incluidas la salud, la educación, la protección social y las infraestructuras para contribuir a lograr un nivel de vida digno.»* A la hora de tomar una decisión sobre la fijación de salarios, es importante evaluar si se ajusta a la realidad y cómo repercute en la capacidad de los trabajadores para costearse los servicios esenciales sin que ello conlleve una presión financiera excesiva.

2.2. Nivel de productividad

El nivel de productividad, tanto a nivel de empresa como en el conjunto de la economía, es un indicador clave a tener en cuenta en las decisiones relativas a la fijación de salarios. Aunque la productividad laboral es un indicador fundamental en este contexto, también es importante tener en cuenta otras medidas de productividad, en particular la productividad del capital y la productividad total de los factores, para obtener una perspectiva más completa de los resultados económicos y la sostenibilidad.

► Productividad laboral

La productividad laboral puede definirse como el número de unidades de producción por unidad de insumo de mano de obra, que puede medirse por el número de trabajadores y/o por el número de horas trabajadas. Un ejemplo es el número de toneladas de acero producidas por un trabajador en una hora, o el número de camisetas producidas por un trabajador en una hora. La productividad está ampliamente

¹⁶ Para más información sobre la relación entre los salarios mínimos y las finanzas públicas, véase OIT, [«Guía sobre políticas en materia de políticas de salario mínimo»](#) (2016).

considerada como un motor clave de la prosperidad, y el crecimiento de la productividad —producir más con los recursos existentes— se considera generalmente como una vía fundamental para lograr mejoras sostenibles en los salarios reales y en el nivel de vida de los trabajadores y sus familias. Una mayor productividad tiende a respaldar un mayor nivel salarial y puede aumentar la capacidad de una empresa para crear empleo, aunque la fuerza de esta relación depende de diversos factores, como las instituciones del mercado de trabajo, los modelos empresariales y el contexto económico más amplio.

A nivel macroeconómico, la variable más utilizada para calcular la productividad laboral es el **PIB por trabajador**, que se obtiene dividiendo el PIB por el número total de personas empleadas. A nivel microeconómico, la productividad laboral puede calcularse utilizando el **valor añadido por trabajador**, a saber, el valor total que genera una empresa tras restar los insumos intermedios, dividido por el número de empleados, o la **producción por trabajador**, a saber, la producción física o monetaria total producida por trabajador en un periodo determinado. Además de estas medidas, la **productividad por hora trabajada** puede ofrecer una imagen más precisa, especialmente cuando las horas de trabajo varían significativamente entre trabajadores, sectores o países. Esta medida tiene en cuenta las diferencias en el tiempo de trabajo y puede captar mejor la eficiencia y la intensidad del uso de la mano de obra, lo que la hace especialmente relevante en los debates sobre fijación de salarios.

Los salarios y la productividad laboral están interconectados a través de una relación bidireccional:

1. El crecimiento de la productividad laboral crea el potencial para unos salarios más altos:

Cuando los trabajadores producen más con los mismos o menos recursos, las empresas están mejor posicionadas, a medio y largo plazo, para ofrecer salarios más altos sin comprometer la rentabilidad. Sin embargo, si bien una mayor productividad laboral crea el potencial para aumentar los salarios, el proceso no es automático y depende de varios aspectos, entre ellos el poder de negociación de los trabajadores. La medida en que los trabajadores se benefician de los aumentos de productividad en forma de mayores salarios depende en gran medida de cómo se distribuye el valor añadido tras el aumento. En ausencia de diálogo social, incluida la negociación colectiva, o de otros mecanismos que aseguren una participación equitativa en la distribución de los aumentos de la productividad, es posible que estos aumentos se traduzcan en una mayor participación de los beneficios en el valor añadido y en un estancamiento de los salarios, o simplemente en precios más bajos. En otros casos, como en la industria manufacturera intensiva en capital, por ejemplo, donde las empresas a menudo dependen de la reinversión continua en maquinaria, automatización y tecnología para mantener la competitividad, los aumentos de la productividad pueden reinvertirse principalmente en maquinaria y tecnología, en lugar de asignarse a aumentos salariales. Esta distribución varía en función de la dinámica de la industria, las políticas laborales y el poder de negociación de los trabajadores. Además, mientras que el aumento de la productividad permite el crecimiento de los salarios y se espera que ambas tendencias sigan trayectorias similares a medio y largo plazo, las desviaciones a corto plazo entre la productividad y el crecimiento de los salarios son habituales. Esto puede deberse a que la capacidad de una empresa para compartir los beneficios de los aumentos de productividad con los trabajadores a través de salarios más elevados depende tanto del contexto económico como de sus planes de inversión. Dado que la necesidad de inversiones fluctúa a lo largo del ciclo de vida de una empresa, puede haber circunstancias en las que una empresa deba priorizar la inversión para mantener la competitividad a largo plazo.

2. Unos salarios más altos pueden influir en la productividad laboral: Los aumentos salariales pueden estimular la motivación de los trabajadores, reducir la rotación y fomentar el desarrollo de competencias, lo que se traduce en un aumento de la productividad. En cuanto a los efectos potenciales de los salarios más altos sobre la productividad, en 1982 Akerlof formuló la teoría de los «salarios de eficiencia», a tenor de la cual, los empleados elevan sistemáticamente sus niveles de esfuerzo cuando perciben salarios por encima del nivel de mercado y que consideran como una remuneración justa (Akerlof 1982). Además, los salarios más altos se han venido asociando a una menor rotación de los trabajadores, permitiéndoles adquirir una experiencia

valiosa y fomentando un entorno en el que tanto los empleadores como los empleados invierten en formación para mejorar la productividad. Cuando los empleadores pueden retener mejor a su fuerza de trabajo, los trabajadores acumulan conocimientos en el puesto de trabajo y reciben formación continua, lo que a la larga se traduce en una mayor productividad. El recuadro 2 ofrece datos empíricos adicionales sobre cómo unos salarios más altos pueden mejorar la productividad laboral a nivel macroeconómico. Esto se produce a través de la desaparición de empresas menos productivas y la redistribución de recursos hacia otras más eficientes y rentables. Al incentivar los cambios estructurales en la economía, unos salarios más altos pueden contribuir al crecimiento general de la productividad y a la mejora de la eficiencia económica.

Por lo tanto, es importante analizar la productividad laboral y su evolución como factor a tener en cuenta antes de tomar decisiones relacionadas con la fijación de salarios, asegurando que los salarios promuevan una distribución justa de los frutos del progreso económico para todos, sin dejar de ser sostenibles, y como producto que puede verse afectado por una intervención.

Está claro que, aunque el aumento de los salarios se ha venido asociando a un incremento de la productividad laboral, no es ni el único ni el principal motor del crecimiento de la productividad. Otros factores determinantes son la creación de un entorno propicio para la iniciativa empresarial y las empresas sostenibles, así como un fuerte apoyo público a la innovación tecnológica y el desarrollo de competencias. También es importante señalar que a menudo se da por sentado que el aumento de la productividad laboral es consecuencia de un mayor esfuerzo exigido a los trabajadores, como por ejemplo cuando los supervisores presionan a los empleados para que trabajen más deprisa. Sin embargo, en realidad, la baja productividad es más a menudo un problema estructural. La investigación de Bloom y Van Reenen (2010) destaca que las malas prácticas de gestión pueden desempeñar un papel importante a la hora de limitar el crecimiento de la productividad. Además, la cantidad y la calidad de los equipos y la maquinaria a disposición de los trabajadores también son factores determinantes de la productividad. Estos retos estructurales son especialmente pronunciados en las economías con una informalidad generalizada, como es el caso de muchos países en desarrollo. En ese contexto, las empresas suelen operar con un acceso limitado al capital, dependen de tecnología anticuada y se enfrentan a sistemas de gestión ineficaces, todo lo cual contribuye a los bajos niveles de productividad. La productividad baja está estrechamente relacionada con la informalidad, constituye un motor de la informalidad y la informalidad constituye un freno al crecimiento de la productividad. Por lo tanto, es necesario reforzar las políticas y medidas que fomenten un entorno propicio para las empresas sostenibles, promoviendo al mismo tiempo la productividad, el trabajo decente y la formalización de la economía informal.

Recuadro 2: Relación entre salario mínimo y productividad laboral, hallazgos empíricos

Efectos del salario mínimo en la rotación y la productividad

Un gran número de estudios experimentales han respaldado la hipótesis formulada por Akerlof en 1982 de que los empleados podían proporcionar mayores niveles de esfuerzo en respuesta a salarios superiores al nivel de mercado, que consideraban como una remuneración justa, la denominada teoría de los «salarios de eficiencia». La mayoría de estos estudios se han centrado en los niveles salariales de empresas individuales, demostrando que los salarios más altos en una empresa en comparación con otras pueden atraer a candidatos más experimentados y motivados. Una mayor remuneración también puede suscitar un mayor compromiso y productividad de los empleados que ya trabajan en la empresa (Ehrenberg y Smith, 2009). También se ha constatado que el efecto de los salarios mínimos —en contraposición a los salarios más altos de las empresas individuales— en la motivación de los trabajadores es positivo. Georgiadis (2013), por ejemplo, observó que el salario mínimo nacional del Reino Unido ha funcionado como una especie de «salario de eficiencia» en el sector de las residencias de ancianos, aumentando la motivación y reduciendo el nivel necesario de supervisión de los trabajadores. Las pruebas experimentales realizadas en los Estados Unidos por Owens y Kagel (2010) también apuntan a una relación positiva entre el salario mínimo y el esfuerzo de los trabajadores.

Otro ámbito que se ha investigado cada vez más en los últimos años es la relación entre los salarios mínimos y la reducción de la rotación, es decir, el flujo de trabajadores que entran y salen de los puestos de trabajo (o la tasa de despidos y contrataciones de empleados). Dube, Lester y Reich (2012) constataron que, en los Estados Unidos, un aumento del 10 por ciento del salario mínimo se traduce en una reducción del 2,1 por ciento de la rotación de los trabajadores de la restauración y de un 2,0 por ciento de reducción en la rotación de los trabajadores adolescentes. Atribuyen este hallazgo a la reducción de la competencia salarial entre las empresas con salarios bajos. Coviello et al. (2022) concluyen de forma similar que la aplicación de salarios mínimos disminuye la rotación. En el Canadá, Brochu y Green (2013) constataron que las contrataciones, las bajas y los despidos de trabajadores jóvenes con bajo nivel educativo disminuyeron en el año posterior a un aumento del salario mínimo. En Portugal, un estudio documenta cómo los despidos de trabajadores jóvenes disminuyeron notablemente tras un aumento del salario mínimo específico para los jóvenes (Portugal y Cardoso, 2006). Todos estos datos ponen de manifiesto que, con salarios más altos, los empleadores retienen más fácilmente a su fuerza de trabajo, gracias a lo cual los trabajadores pueden aprender en el trabajo y formarse para ser más productivos con el tiempo.

A nivel empresarial, Riley y Bondibene (2017) aprovecharon la introducción del salario mínimo nacional en el Reino Unido y los aumentos posteriores para identificar los efectos de los salarios mínimos en la productividad. Comprobaron que las empresas reaccionaron a estos incrementos de los costos laborales con un aumento de la productividad laboral. Estos cambios en la productividad laboral no se produjeron a través de una reducción de la fuerza de trabajo de las empresas ni a través de la sustitución de capital por mano de obra. Se asociaron más bien con aumentos de la productividad total de los factores, como consecuencia de cambios introducidos en la organización, de actividades de formación y de respuestas eficientes al aumento de los costos laborales derivados de la aplicación de salarios mínimos. Estas conclusiones coinciden con los resultados de algunos estudios anteriores, como los de Croucher y Rizov (2012), que constataron una mejora de la productividad laboral en todos los sectores de baja remuneración del Reino Unido como consecuencia de la introducción del salario mínimo nacional, especialmente en las empresas de mayor tamaño.

Redistribución de trabajadores y productividad agregada

A nivel macroeconómico, se ha observado que los salarios mínimos pueden incitar a las empresas de baja productividad a abandonar el mercado y a las de mayor productividad a expandirse, aumentando así la eficiencia general de la economía. Mayneris, Poncet y Zhang (2014), utilizando datos de más de 160 000 empresas manufactureras en China, descubrieron que los aumentos de los salarios mínimos a nivel de ciudad se traducían en una menor probabilidad de supervivencia de las empresas poco productivas. Para las empresas supervivientes, los costos salariales aumentaron sin repercusiones negativas sobre el empleo. Explican este hallazgo por el hecho de que la productividad de las empresas supervivientes mejoró significativamente, lo que permitió a las empresas absorber los mayores costos laborales sin perjudicar su empleo ni su rentabilidad. Concluyen que el crecimiento del salario mínimo permite a las empresas más productivas sustituir a las menos productivas y obliga a las empresas ya existentes a reforzar su competitividad.

Mediante entrevistas semiestructuradas con 80 altos representantes de organizaciones de empleadores y sindicatos, altos funcionarios y académicos especializados en relaciones laborales, McLaughlin (2007) examinó cómo las normativas sobre salario mínimo podían aumentar la productividad en Dinamarca, Nueva Zelanda e Irlanda. Constató que unos salarios mínimos más elevados eran importantes para la productividad pero, a largo plazo, otras instituciones —por ejemplo los convenios colectivos que permiten obtener resultados en materia de formación— pueden contribuir a alentar a las empresas a adoptar la estrategia del «camino óptimo» a través de la formación y de estrategias de mercado de productos de mayor calidad.

Un estudio reciente sobre la política alemana de salario mínimo¹⁷ revela que, cuando el Gobierno fijó un salario mínimo a escala nacional, no solo aumentaron las nóminas, sino que mejoró la calidad del empleo. Cabe señalar que, en lugar de incidir negativamente en las cifras de empleo, los aumentos salariales ayudaron a los trabajadores a pasar a puestos de trabajo mejores y más productivos en empresas más grandes y mejor pagadas. Básicamente, el salario mínimo actuaba como un trampolín que impulsaba a los trabajadores hacia empleos de mayor calidad.

Negociación colectiva y relación entre productividad y crecimiento de los salarios

Está bien documentado que la traslación de los aumentos de productividad en mejores salarios depende en gran medida de la dinámica competitiva del sector y del poder de negociación de los trabajadores, como ilustra el estudio de Ilmakunnas y Maliranta (2005). Por el contrario, los resultados de un estudio de las empresas belgas¹⁸ ponen de relieve que los convenios colectivos a nivel de empresa, que suelen dar lugar a salarios más elevados que los convenios a nivel sectorial, no solo elevan los niveles salariales, sino que también mejoran la productividad. Sin embargo, estos beneficios son más pronunciados en los sectores menos competitivos, donde las empresas disfrutaban de un mayor poder de mercado y pueden permitirse compartir una parte significativa de los beneficios sin sacrificar la competitividad. Esto encaja con las teorías que sugieren que el reparto de beneficios es más factible en entornos en los que las empresas tienen un mayor poder de mercado y pueden permitirse distribuir una mayor parte de sus beneficios entre los empleados sin poner en riesgo su posición competitiva. Esto significa que, si bien es cierto que el aumento de los salarios puede elevar los costos de producción, también contribuye a aumentar la productividad y a mejorar el estado de ánimo de los trabajadores, lo que puede compensar los efectos negativos sobre la competitividad, especialmente en los sectores con mayor concentración del mercado.

► Otras medidas relacionadas con la productividad

Además de la productividad laboral, hay que tener en cuenta otras medidas clave relacionadas con la productividad:

- **La productividad del capital:** Mide la eficacia con que se utilizan los insumos de capital, como equipos y maquinaria, en el proceso de producción. La productividad del capital puede medirse por la relación entre la cantidad de producción económica generada y la cantidad de capital utilizado para generar esa producción, comúnmente denominada tasa de productividad del capital. A escala nacional, refleja la relación entre el PIB y el stock bruto de capital, mientras que a escala empresarial se mide como la relación entre la producción de una empresa (como las ventas o el volumen de producción) y el capital empleado para generar esa producción. La productividad del capital es importante en un contexto de fijación de salarios, ya que una mayor productividad del capital puede mejorar la eficiencia y la rentabilidad económica general, lo que a su vez puede aumentar la capacidad de la empresa para asumir salarios más altos o ampliar las oportunidades de empleo.
- **Productividad total de los factores:** También conocida como productividad multifactorial, evalúa la eficacia con la que una empresa o economía transforma los insumos en productos. Refleja la eficiencia combinada del trabajo y el capital, captando las ganancias derivadas de la innovación, la mejora de la gestión, la mejora de los procesos y otros factores no directamente relacionados con las cantidades de insumos. Si bien es más difícil de medir y puede estimarse indirectamente, la productividad total de los factores ofrece una visión estratégica de las mejoras en eficacia y competitividad a largo plazo. El crecimiento de la productividad total de los factores refleja la capacidad de la empresa o de la economía para innovar, mejorar la distribución de los recursos y mantener unos salarios más altos sin disparar la inflación de los costos.

17 Véase Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., y Berge, P. V. (2021).

18 Véase Garnero, A., Rycx, F., y Terraz, I. (2020).

Dada la complementariedad entre mano de obra y capital en el proceso de producción, tomar en consideración la productividad del capital junto con la productividad laboral ofrece una perspectiva más completa y permite tomar decisiones con conocimiento de causa. Un aumento de la productividad del capital permite a las empresas generar mayores ingresos, lo que a su vez aumenta su capacidad para mantener salarios más altos. Por el contrario, una productividad del capital baja puede limitar el crecimiento de los salarios, y en casos de disminución de esta, los empleadores pueden afrontar dificultades para permitirse aumentos salariales sin reducir la inversión o el empleo. Además, la incorporación de la productividad total de los factores permite tener en cuenta los rendimientos de la innovación, los aumentos de la eficacia y la capacidad de la economía para asumir salarios más altos sin presiones inflacionistas.

2.3 Conveniencia de alcanzar y mantener un nivel de empleo alto

El tercer factor importante que cabe tomar en consideración en el contexto de la fijación de salarios es la conveniencia de alcanzar y mantener un nivel de empleo alto. Al analizar el empleo, es importante tener en cuenta dos indicadores:

- **Nivel de empleo y de participación en el mercado de trabajo:** Se refiere al número total de personas que están empleadas o participan en el mercado de trabajo en una economía, industria o empresa en un momento dado. Se utiliza como indicador indirecto de la cantidad de puestos de trabajo disponibles y sirve como indicador básico del desempeño del mercado de trabajo.
- **Condiciones del mercado de trabajo:** En este contexto, las condiciones del mercado de trabajo reflejan la calidad del empleo, englobando factores como la seguridad en el empleo, el tiempo de trabajo y el alcance del empleo informal.

2.3.1 Nivel de empleo y de participación en el mercado de trabajo

Cuando se analiza el nivel de empleo, la **tasa de desempleo** es una variable fundamental que debe tomarse en consideración. Antes de aplicar políticas salariales, la tasa de desempleo sirve de indicador económico clave, ya que refleja el equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra. Una tasa de desempleo baja apunta a que la competencia por los trabajadores es alta y, en estas circunstancias, la empresa puede tener que ofrecer salarios más altos para atraer y retener el talento. En tales condiciones, las empresas pueden estar mejor preparadas para absorber los aumentos salariales sin efectos negativos significativos sobre el empleo. Por el contrario, una tasa de desempleo elevada indica un exceso de oferta de mano de obra, lo que significa que hay más trabajadores disponibles que puestos de trabajo. En un escenario de estas características, los aumentos salariales pueden agravar el desempleo si las empresas reducen la contratación o recortan puestos de trabajo para compensar los mayores costos laborales. Dada la alta prioridad política que reviste el asegurar un alto nivel de empleo y dada la incertidumbre que rodea a los efectos sobre el empleo de los aumentos salariales (véase el recuadro 3), el seguimiento continuo y la evaluación posterior son esenciales para valorar el impacto en el mundo real de las políticas salariales.

Aunque la tasa de desempleo es una variable que reviste una importancia fundamental, cabe tenerla en cuenta junto con otras medidas estrechamente relacionadas, como la **tasa de vacantes**¹⁹, la **participación en el mercado de trabajo** y el **déficit de puestos de trabajo** (la estimación resumida de la OIT del número total de puestos de trabajo que faltan). El seguimiento conjunto de la tasa de vacantes, la tasa de participación en la fuerza de trabajo, el déficit de puestos de trabajo y la tasa de desempleo ofrece una visión más completa de la dinámica del mercado de trabajo. La tasa de vacantes puede indicar si una economía está en expansión o en contracción. Una tasa de vacantes elevada suele indicar una fuerte demanda de mano de obra, lo que sugiere crecimiento económico, pero en algunos casos también podría implicar una escasez de personal cualificado. Por el contrario, una tasa de vacantes baja puede

19 La tasa de vacantes mide la proporción de puestos sin cubrir en una organización o mercado de trabajo.

reflejar una menor actividad de contratación. Del mismo modo, la tasa de participación en la fuerza de trabajo permite saber si, en su mayoría, las personas entran o salen del mercado de trabajo, lo que puede influir en las cifras de desempleo. Una disminución del desempleo, por ejemplo, puede deberse a que hay trabajadores desalentados que abandonan la fuerza de trabajo, y no a una auténtica creación de empleo. También es importante hacer un seguimiento de la tasa de participación en la fuerza de trabajo de grupos específicos, por ejemplo por género o por grupo de edad, ya que determinadas políticas salariales, como la introducción de un salario mínimo, pueden afectar de forma desproporcionada a determinados segmentos de la población. Por eso también es importante seguir de cerca el déficit de empleo, que —además de a los trabajadores desempleados— incluye a las personas desmotivadas para buscar un empleo y a las que forman parte de la fuerza de trabajo potencial pero no han buscado trabajo recientemente o no están disponibles para trabajar.

A nivel microeconómico, puede hacerse un seguimiento del empleo mediante variables como la **creación neta de empleo** en una empresa determinada, que se refiere al cambio general en el número de puestos de trabajo durante un periodo específico, teniendo en cuenta tanto las nuevas contrataciones como las bajas laborales, o la **tasa de rotación**, que mide el porcentaje de empleados que abandonan la empresa durante un periodo específico, ya sea voluntariamente, por despido, jubilación o cese. Estas dos variables están relacionadas y proporcionan información complementaria sobre la dinámica laboral de una empresa. Mientras que la tasa de rotación se centra en la estabilidad y el mantenimiento de la fuerza de trabajo, la creación neta de empleo también está relacionada con el crecimiento global del empleo. Aunque tanto la creación neta de empleo como la tasa de rotación son indicadores muy útiles que también se miden a escala nacional, resultan especialmente reveladores cuando la atención se centra en una empresa o grupo de empresas concretos.

Recuadro 3: Relación entre salario mínimo y empleo, teorías y datos empíricos

El efecto de los aumentos salariales en el empleo se ha estudiado sobre todo a través de los aumentos del salario mínimo. La teoría económica neoclásica predice que, en un mundo de competencia perfecta, unos salarios mínimos más elevados provocan un descenso del empleo, especialmente a través de dos vías:

- El «**efecto escala**»: Si unos salarios más altos provocan un aumento de los precios y la empresa pierde algunos de sus clientes, puede decidir ajustar el empleo a la baja.
- El «**efecto sustitución**»: En caso de aumento salarial, una empresa puede decidir sustituir a los trabajadores que cobran el salario mínimo —que han pasado a ser más caros— por máquinas o reorganizando los procesos de producción. Por ejemplo, una cadena de comida rápida puede sustituir las cajas registradoras operadas por empleados por quioscos automatizados de pedidos (Clemens, 2021). Sin embargo, el hecho de que se produzca dicha sustitución, y en qué medida, depende en gran parte del grado de sustituibilidad entre los trabajadores y la tecnología en un sector o empresa determinados.

Aunque una empresa no reduzca activamente su plantilla, puede responder al aumento de los costos laborales limitando las nuevas contrataciones y no sustituyendo a los trabajadores que dejan la empresa. Esta estrategia ralentiza el ritmo de crecimiento del empleo, lo que significa que, con el tiempo, la empresa funciona con menos trabajadores de los que tendría en caso contrario.

Si estos efectos son significativos, los niveles agregados de empleo de los trabajadores con salarios bajos pueden disminuir. Sin embargo, una disminución del empleo en algunas empresas no implica automáticamente una reducción neta del empleo total, puede darse el caso de que sea solo temporal. A largo plazo, el mercado de trabajo puede experimentar un proceso de redistribución, en el que los trabajadores pasan de empresas de baja productividad a empresas más competitivas y eficientes. Del mismo modo, este proceso puede impulsar la redistribución de la mano de obra entre sectores con diferentes niveles de productividad, contribuyendo a cambios estructurales en la economía.

Otras teorías, basadas en supuestos diferentes, adoptan otro punto de vista. Si los empleadores ejercen cierto grado de «poder de monopsonio» —cuando una sola o unas pocas empresas tienen un control significativo sobre la contratación y, por tanto, una influencia desproporcionada sobre la fijación de salarios—, pueden ser capaces de fijar salarios por debajo de lo que prevalecería en un mercado competitivo. Si bien esta situación puede dar lugar a que los salarios no reflejen plenamente la productividad laboral, algunos modelos teóricos sugieren que, en tales condiciones, un aumento moderado de los salarios puede conducir a un aumento del empleo. Ello se debe en parte a que unos salarios más altos ayudan a reducir la rotación de personal, atraen a trabajadores más cualificados o motivados y aumentan la satisfacción laboral y la productividad. Los llamados «modelos de búsqueda» también ponen de manifiesto que, en mercados de trabajo que funcionan de manera imperfecta, los aumentos salariales en el extremo inferior pueden compensarse, hasta cierto punto, mediante una combinación de reducción de beneficios, crecimiento salarial moderado para el personal o los directivos mejor pagados, u otras medidas de ahorro de costos o de mejora de la productividad.

Por último, las teorías macroeconómicas keynesianas destacan el hecho de que unos salarios más elevados no solo aumentan los costos laborales para los empleadores, sino que también incrementan el consumo y la demanda agregada entre los trabajadores con ingresos bajos y sus familias, que suelen tener una mayor predisposición marginal al consumo. En este marco, el aumento de la demanda puede dar lugar a una mayor inversión por parte de las empresas, ya que estas responden a unas ventas más fuertes y a unas mejores perspectivas de mercado. Esta combinación de aumento del consumo y de la inversión puede generar un círculo virtuoso que favorezca tanto el empleo como el crecimiento económico. Aunque algunas empresas de baja productividad pueden

reducir el empleo o cerrar, este efecto puede verse compensado con creces por el aumento de la demanda de los bienes y servicios producidos por las empresas que permanecen en el mercado.

Datos empíricos

Los efectos sobre el empleo de las políticas de salario mínimo han sido objeto de numerosos estudios, pero siguen siendo objeto de debate en la economía del trabajo. Aunque el tema está ampliamente estudiado, los datos distan mucho de ser concluyentes. Un estudio reciente del Banco Mundial concluye que *«aunque el rango de las estimaciones de la bibliografía existente sobre la materia varía considerablemente, la tendencia emergente es que los efectos de los salarios mínimos sobre el empleo suelen ser pequeños o insignificantes (y en algunos casos positivos)»*. Sin embargo, otros metaanálisis llegan a conclusiones diferentes y destacan que los resultados son muy permeables a los enfoques metodológicos, la calidad de los datos y las especificaciones de los modelos (Jiménez-Martínez y Vera-Valdés, 2021). Además, una parte significativa de los estudios empíricos y metaanálisis se centran en países de ingreso alto, donde los contextos institucionales, la capacidad de aplicación y las estructuras del mercado de trabajo pueden diferir sustancialmente de los de las economías de ingreso bajo y mediano. Como se señala en la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo (OIT 2016), *«las diferencias entre los resultados según los países y los estudios destacan la importancia que tienen los programas específicos por país para el seguimiento de los efectos de los salarios mínimos en el empleo, y particularmente en los trabajadores vulnerables y en las empresas»*.

Si bien los hallazgos son muy variados, una proporción cada vez mayor de investigaciones —así como diversos metaanálisis— han concluido que los efectos sobre el empleo de aumentos moderados de los salarios mínimos en los Estados Unidos y otros países de ingreso alto son, con frecuencia, casi nulos y demasiado insignificantes para ser observables en las estadísticas agregadas de empleo o desempleo (Belman y Wolfson, 2019). Por ejemplo, en su análisis detallado de varios sectores, incluidos los tradicionalmente vulnerables como la hostelería y el comercio minorista, Arnadillo et al. (2024) concluyó que el aumento del 22 por ciento del salario mínimo en España en 2019 no provocó pérdidas de empleo. Algunos estudios, sin embargo, siguen constatando que los efectos adversos sobre el empleo pueden ser considerables y que los salarios mínimos pueden reducir las oportunidades de empleo de las categorías de trabajadores más afectadas por el salario mínimo. En Lituania, por ejemplo, García-Louzao y Tarasonis (2023) concluyen que, si bien el empleo en general no se vio afectado negativamente, determinados grupos, como los trabajadores jóvenes y los de municipios muy expuestos o sectores comercializables, se enfrentaron a algunos efectos negativos sobre el empleo. En Hungría, Harasztosi y Lindner (2019) señalan que de los 290 000 trabajadores con salario mínimo, aproximadamente 30 000 perdieron su empleo —cifra equivalente al 0,076 por ciento del empleo total— mientras que el resto experimentó un aumento salarial del 60 por ciento en el salario mínimo.

En los países en desarrollo, los datos disponibles son más limitados y se han notificado resultados igualmente desiguales (Barcia de Mattos, 2024). En su revisión bibliográfica, Neumark y Munguia Corella (2021) encuentran datos desiguales sobre los efectos en el empleo, observando efectos adversos sobre todo cuando los aumentos del salario mínimo son elevados. Broecke, et al. (2017), que revisaron estudios en diez economías importantes (Brasil, Chile, China, Colombia, Federación de Rusia, India, Indonesia, México, Sudáfrica y Türkiye), observaron un impacto pequeño o nulo en el empleo, excepto en circunstancias en las que el salario mínimo se fijó en niveles excesivamente altos.

Algunos estudios se han centrado en posibles reducciones de la jornada laboral. Por ejemplo, la introducción del salario mínimo en Alemania en 2015 elevó efectivamente el límite inferior de la distribución salarial, lo que se tradujo en una reducción de la desigualdad salarial. Sin embargo, los beneficios esperados en los ingresos mensuales se vieron contrarrestados en cierta medida por la reducción de las horas de trabajo (Caliendo et al., 2023). Análogamente, los salarios mínimos por sector en Sudáfrica no se asociaron a una reducción del empleo, salvo en el sector agrícola. Sin embargo, en algunos casos, las horas de trabajo disminuyeron.

Azar et al. (2023), subrayando las variadas implicaciones de las políticas de salario mínimo en diferentes contextos, concluyen que «*No existe 'el' efecto sobre el empleo del salario mínimo aplicable en todas partes como tal*». Manning (2021) subraya que los estudios deben ir más allá de si los salarios mínimos obstaculizan el empleo para determinar el umbral hasta el cual se pueden aumentar sin efectos negativos sobre el empleo.

2.3.2 Condiciones del mercado de trabajo

Aunque el seguimiento del número de puestos de trabajo creados o mantenidos en una economía es fundamental, es igualmente importante tener en cuenta las características específicas del mercado de trabajo y de la fuerza de trabajo, que ofrecen información adicional a la relativa a la cantidad de puestos de trabajo. En este contexto, pueden tenerse en cuenta varias variables clave, entre otras:

- **Prevalencia de la economía informal:** Esta prevalencia podría evaluarse mediante indicadores relacionados con el empleo informal, las empresas informales (sector informal) y las actividades productivas informales²⁰. Los datos disponibles demuestran que las variaciones salariales repercuten en las tres dimensiones de la informalidad. Las microempresas y las pequeñas empresas formales suelen tener una productividad inferior a la de las de mayor tamaño. Su capacidad para absorber los aumentos del salario mínimo es menor y algunas de ellas pueden verse empujadas a la informalidad cuando se producen dichos aumentos. Además, las fuertes subidas salariales —especialmente si no se basan en datos económicos sólidos— corren el riesgo de empujar a los trabajadores de estas empresas de los empleos formales al empleo informal. El Badaoui et al. (2022) observaron que una parte significativa de las empresas informales, especialmente en los países en desarrollo, no serían viables si tuvieran que cumplir con la normativa sobre salario mínimo, ya que sus niveles de productividad son demasiado bajos. Como señala el Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021, una gran parte de los trabajadores asalariados cobran el salario mínimo o menos, bien porque no están cubiertos legalmente, bien por incumplimiento de la legislación. Uno de los factores más significativos de incumplimiento de la legislación es la incidencia del empleo informal. Al mismo tiempo, unos salarios más altos en la economía formal podrían contribuir a aumentar los salarios en la economía informal a través del llamado efecto «faro». En varias economías se han observado efectos indirectos positivos en los salarios del sector informal tras un aumento del salario mínimo, sobre todo en países en desarrollo con una proporción importante de empleo informal²¹.
- **Prevalencia del subempleo:** El seguimiento de las tasas de subempleo relacionadas con el tiempo de trabajo, que mide la proporción de trabajadores que trabajan menos horas de las que están dispuestos a trabajar y para las que están disponibles (trabajadores a tiempo parcial que buscan puestos a tiempo completo, por ejemplo), también es útil para ofrecer una imagen más completa del mercado de trabajo. A nivel de empresa, los aumentos salariales no siempre provocan pérdidas de puestos de trabajo, sino que pueden dar lugar a una reducción de la jornada laboral de los empleados, repartándose así el impacto de los costos entre los trabajadores. Este mecanismo distribuye eficazmente el impacto de unos salarios más altos entre los empleados en lugar de recurrir a los despidos. Ello subraya la importancia de hacer un seguimiento del subempleo para comprender cómo pueden adaptarse las empresas y los trabajadores a un aumento salarial.
- **Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados:** Es importante hacer el seguimiento de la proporción de trabajadores por cuenta propia y de

20 Véase OIT, [21.ª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Resolución relativa a las estadísticas sobre la economía informal](#), 2023.

21 Se han documentado datos empíricos de tales efectos indirectos en países como México (Bosch y Manacorda 2010), Colombia (Pérez 2020) y Brasil (Boeri et al. 2011). En el caso del Brasil, alrededor de un tercio del aumento de los salarios medios dentro del sector informal podría atribuirse a la redistribución de trabajadores entre los sectores formal e informal (Boeri et al. 2011).

trabajadores familiares auxiliares porque, aunque se les clasifica como empleados, a menudo son objeto de graves déficits de trabajo decente. Una tasa de desempleo estable puede enmascarar cambios en la situación de la fuerza de trabajo, ya que las personas podrían pasar de un empleo asalariado a modalidades de trabajo más vulnerables. Para un crecimiento económico inclusivo y un aumento de la productividad a largo plazo, es esencial asegurar que los altos niveles de empleo vayan acompañados de mejoras en la calidad de los puestos de trabajo.

- **Proporción de trabajadores con tipos de contrato diferentes:** La proporción de trabajadores con tipos de contratos diferentes se refiere a la proporción de trabajadores que trabajan con distintos tipos de acuerdos de empleo, como contratos indefinidos, de duración determinada, temporales, a tiempo parcial, de cero horas, de aprendizaje y como autónomos. El seguimiento de esta variable es relevante porque el tipo de contrato se correlaciona frecuentemente con las condiciones de trabajo, incluida la seguridad en el empleo, las prestaciones, las horas de trabajo y los salarios. En el contexto de la determinación de los salarios, muchos países establecen niveles salariales mínimos más bajos para determinados tipos de contrato o los excluyen totalmente de las disposiciones pertinentes, como suele ocurrir con los contratos de aprendizaje. Por el contrario, en algunos países, los trabajadores ocasionales reciben salarios mínimos más elevados para compensar la falta de prestaciones como la licencia por enfermedad y la seguridad en el empleo. Dado que los diferentes tipos de contratos pueden definir la elegibilidad para los aumentos salariales, también pueden utilizarse para concederlos o retenerlos, lo que hace que su supervisión revista gran pertinencia.

En la evaluación y el seguimiento del mercado de trabajo en el contexto de la fijación de salarios es fundamental realizar análisis desglosados por género que examinen partes específicas de la economía, así como grupos específicos de trabajadores. Estos análisis proporcionan una comprensión más profunda de las condiciones únicas que afectan a cada grupo en la economía y ayudan a identificar a las personas, regiones o industrias que se ven afectados, positiva o negativamente, por una determinada política salarial. Las variables que se toman en consideración en estos análisis dependen de las circunstancias específicas de cada país y de los objetivos de una intervención determinada. Sin embargo, es aconsejable incluir al menos los siguientes factores: **género**, **sector** (y/o industria), **edad** y **nivel de estudios** para reflejar eficazmente los diferentes grupos demográficos o las diferentes partes de la economía. Estos indicadores son pertinentes porque determinados grupos se concentran en segmentos específicos de la distribución salarial. Por ejemplo, los datos demuestran que las mujeres están sobrerrepresentadas entre los trabajadores asalariados con salarios bajos (OIT, 2024). Por consiguiente, si se eleva un salario mínimo, las mujeres serán probablemente las más beneficiadas, ya sea en términos de aumento de los ingresos o de ajustes en el empleo. Del mismo modo, los trabajadores más jóvenes o con menor formación, que también se concentran en el extremo inferior de la distribución salarial, pueden beneficiarse en mayor medida de un aumento del salario mínimo. El análisis sectorial también es decisivo por dos razones. En primer lugar, una política salarial puede dirigirse a sectores específicos. En segundo lugar, incluso cuando una intervención se aplica en toda la economía, las diferencias sectoriales —como los distintos niveles de productividad o empleo— pueden dar lugar a resultados diferentes en los distintos sectores.

2.4 Nivel general de salarios en el país y nivel de vida relativo de otros grupos sociales

Como complemento a los factores económicos analizados hasta el momento, otro aspecto importante que cabe tener en cuenta a la hora de tomar decisiones en materia de fijación de salarios es el nivel salarial vigente y el nivel de vida relativo de los distintos grupos sociales. Para ello es necesario analizar y controlar dos aspectos complementarios:

- **Los salarios vigentes:** Se trata de evaluar los niveles salariales vigentes de los trabajadores en toda la economía, teniendo en cuenta el género y las variaciones según la ocupación, el sector, la región y la condición de informalidad. Comprender estas diferencias es esencial para asegurar que las intervenciones se adapten a las realidades de los distintos segmentos del mercado de trabajo.

Los salarios vigentes tienen una doble función, que refleja la economía e influye en ella. Por un lado, los salarios reflejan las condiciones económicas y los mecanismos de fijación de salarios. Al mismo tiempo, son un factor económico clave, ya que influyen en múltiples aspectos de la economía, como la inflación, el gasto de los consumidores y la distribución del ingreso.

- **Los ingresos de los trabajadores no asalariados y los ingresos de las personas que no forman parte de la fuerza de trabajo:** Se trata, sobre todo, de evaluar los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, pero también puede incluir el examen de los ingresos de los pensionistas y las transferencias sociales que reciben las personas ajenas al mercado de trabajo. El examen de estas fuentes de ingresos proporciona una visión más completa del panorama económico y asegura que las decisiones en materia de fijación de salarios tengan en cuenta patrones más amplios de distribución del ingreso.

2.4.1 Salarios vigentes

A la hora de tomar decisiones en materia de fijación de salarios, es aconsejable realizar un análisis en profundidad de los salarios vigentes y de su evolución. Esto incluye analizar variables como las enumeradas en el recuadro 4, a continuación.

Recuadro 4: Términos estadísticos utilizados en el análisis

La **media**, también conocida como promedio, es una medida de tendencia central que se calcula dividiendo la suma de todos los valores de un conjunto de datos (como los salarios por hora) entre el número de unidades (trabajadores) a los que se aplica.

Los **percentiles**, la **mediana**, los **cuartiles** y los **quintiles** son indicadores que se obtienen ordenando los salarios de cada asalariado del valor más bajo al más alto. El percentil n representa el valor por debajo del cual gana el $n\%$ de los asalariados, lo que significa que el $n\%$ de los asalariados cobran menos que el valor del percentil n .

La **mediana** es el umbral que divide una distribución en dos partes, cada una de las cuales contiene la mitad de la población. La mediana corresponde al percentil 50.

El **índice Kaitz** es un indicador económico que mide la relación porcentual entre el salario mínimo y el salario mediano.

La **masa salarial total** es la suma agregada de todos los salarios pagados a los trabajadores dentro de una economía o sector.

Los **cuartiles** dividen el conjunto total de unidades ordenadas en cuatro grupos, cada uno de los cuales contiene el 25 por ciento de la población. Los cuartiles primero y tercero equivalen a los percentiles 25 y 75, respectivamente, mientras que los segundos cuartiles corresponden a la mediana (es decir, el percentil 50). Así, el 25 por ciento de los empleados cobra por debajo del primer cuartil y el 75 por ciento por debajo del tercero.

De igual modo, los **deciles** dividen el conjunto total de unidades ordenadas en diez grupos, cada uno de los cuales contiene el 10 por ciento de la población. Representan los valores de los percentiles 10, 20, 30, 40, 50, 60, 70, 80 y 90.

El análisis de la distribución salarial ofrece una perspectiva muy importante, ya que es el resultado de la compleja interacción entre los resultados económicos, los marcos institucionales, la oferta y la demanda de mano de obra y las opciones políticas que determinan los resultados del mercado de trabajo. Vigilar su evolución es igualmente importante, ya que los cambios significativos o generalizados que afecten a una gran parte de la población pueden tener consecuencias económicas imprevistas. Al igual

que en el análisis del empleo, es fundamental, cuando la prevalencia de la informalidad es elevada, considerar por separado y comparar la distribución salarial entre los trabajadores de la economía formal y los de la economía informal. Dado que las pautas salariales y el cumplimiento de las normas difieren significativamente entre estos segmentos, y que los datos de la economía informal suelen ser limitados, la evaluación paralela puede ofrecer perspectivas más precisas.

Para evaluar y seguir eficazmente la evolución de la distribución salarial, es útil examinar una serie de indicadores sintéticos:

- **Medidas del salario medio y mediano:** Estas medidas constituyen indicadores sintéticos útiles para evaluar cómo un salario específico —como el salario objetivo de una intervención— se compara con los salarios de la economía en general. El análisis de los salarios medios o medianos en función del género y de los distintos sectores resulta especialmente útil. Además, el examen de los salarios medios o medianos de diversas profesiones puede poner de relieve las disparidades y evaluar la viabilidad.
- **Medidas de relatividad salarial:** Al igual que los salarios medios o medianos, estos indicadores evalúan cómo se compara el salario objetivo de una intervención con los salarios vigentes en una economía. Dependiendo de la intervención específica de que se trate, estos indicadores pueden incluir:
 - Proporción de trabajadores con salarios bajos: la proporción de trabajadores asalariados que ganan menos de dos tercios del salario mediano
 - Relación entre salario mínimo (en su caso, salario vital) y salario medio (o mediano).

En el contexto de la fijación del salario mínimo, el coeficiente Kaitz, es decir, la relación entre el salario mínimo y el salario mediano, es una medida muy utilizada. Aunque la OIT no prescribe un objetivo específico para el índice Kaitz, un estudio empírico (OIT, 2020) reveló que, por término medio, los salarios mínimos se fijan en torno al 55 por ciento del salario mediano en los países desarrollados y en torno al 67 por ciento del salario mediano en las economías en desarrollo y emergentes. A pesar de ser un indicador sintético útil, hay que ser prudente a la hora de utilizar este tipo de medidas para la toma de decisiones. La distribución salarial puede variar considerablemente de un país a otro, lo que significa que fijar un salario mínimo para alcanzar un índice Kaitz específico puede tener efectos muy diferentes según las circunstancias de cada país.

- **Medidas de dispersión:** Las medidas de la desigualdad proporcionan información esencial sobre las disparidades salariales dentro de una economía. Entre los indicadores clave se encuentran el índice Palma, el coeficiente de Gini y la relación decil, entre otros. Dado que muchas intervenciones salariales pretenden promover una distribución justa y equitativa de los salarios, es fundamental evaluar tanto el nivel inicial de desigualdad como su evolución a lo largo del tiempo para valorar su eficacia. Más allá de las consideraciones de equidad y estabilidad política, el seguimiento de la desigualdad también es relevante desde el punto de vista económico. Reducir la desigualdad salarial puede contribuir a reforzar la demanda agregada, impulsar la productividad y apoyar un crecimiento económico más equilibrado e inclusivo.
- **Medidas de las brechas salariales:** Las brechas salariales son otra medida de la desigualdad, pero en lugar de evaluar las desigualdades verticales, que examinan las desigualdades a lo largo de la distribución salarial, se centran en las desigualdades horizontales, es decir, las desigualdades entre distintos grupos. Entre las brechas salariales que puede ser útil medir se incluyen las siguientes:
 - **Brecha salarial de género:** La brecha salarial de género cuantifica la diferencia salarial entre hombres y mujeres. Como se ha destacado anteriormente, los hombres y las mujeres suelen agruparse en distintos lugares de la distribución salarial, lo que significa que las decisiones salariales que afectan a determinados segmentos de la distribución pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres o a los hombres, incluso en términos de ingresos. Para entenderlo mejor, es beneficioso complementar la estimación de la brecha salarial de género tradicional (denominada brecha salarial de género sin ajustar) con una medida más

precisa, como la brecha salarial de género ponderada por factores²². Al analizar las brechas salariales de género en subgrupos más homogéneos, esta medida complementaria controla los principales efectos de composición, lo que da lugar a una representación más exacta de las disparidades salariales. Esto resulta especialmente importante cuando la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es baja y cuando las mujeres se concentran en sectores y ocupaciones específicos.

- **Brecha salarial entre trabajadores migrantes y trabajadores nacionales:** Las diferencias salariales también pueden calcularse para evaluar las diferencias salariales entre los trabajadores nacionales y los trabajadores migrantes, entre otras. Esto es especialmente relevante en el contexto de las políticas salariales que pueden afectar desproporcionadamente a uno de estos dos grupos.
- **Medidas de la masa salarial total:** La masa salarial total es la suma de todos los salarios pagados a los asalariados de un país o de una empresa. Evaluar el posible impacto de la aplicación de un determinado nivel de salario mínimo (*ex-ante*) puede consistir en simular sus efectos sobre la masa salarial total, es decir, calcular la variación en la suma agregada de todos los salarios pagados a los trabajadores de una empresa, un sector o la economía. Este proceso suele incluir simulaciones previas y análisis posteriores a la aplicación para evaluar los efectos reales de una intervención salarial sobre la masa salarial total. Cuanto mayor sea este efecto, más probable será la magnitud de los efectos económicos. También es posible analizar el impacto sobre la masa salarial total en diferentes deciles de la distribución salarial para obtener información de gran utilidad sobre los efectos distributivos de una intervención salarial.

2.4.2 Ingresos de los trabajadores no asalariados e ingresos de las personas que no forman parte de la fuerza de trabajo

Junto a las consideraciones sobre los niveles salariales imperantes, las decisiones en materia de fijación de salarios también pueden tener en cuenta:

- **Los ingresos de los trabajadores no asalariados:** Es importante tener en cuenta los ingresos de los trabajadores por cuenta propia, especialmente en las economías en desarrollo, donde pueden representar una proporción sustancial (y, en algunos casos, la mayoría) de la fuerza de trabajo y donde las tasas de informalidad pueden ser muy elevadas. En consecuencia, los ingresos de los trabajadores no asalariados desempeñan un papel decisivo en la configuración del nivel de vida general. Además, los trabajadores asalariados y no asalariados desempeñan su actividad en el mismo mercado de trabajo, lo que significa que una intervención que afecte a un grupo puede tener repercusiones significativas en el otro o aumentar la desigualdad entre ambos. Por ejemplo, si unos aumentos salariales insostenibles provocan una subida de los precios, los beneficios previstos para los trabajadores asalariados pueden verse mermados por el aumento del costo de la vida. Al mismo tiempo, los trabajadores no asalariados —que corren un mayor riesgo de encontrarse en situaciones vulnerables— pueden ver cómo se deteriora su situación. Los responsables de la toma de decisiones también deben tener en cuenta que los trabajadores por cuenta propia, que a menudo operan en la economía informal, tienden a concentrarse en el extremo inferior de la distribución de los ingresos del trabajo y se enfrentan a un acceso limitado a la protección social, las garantías legales o la estabilidad del ingreso. Aunque no se ven directamente afectados por las políticas salariales, coexisten en el mismo mercado de trabajo que los trabajadores asalariados, por lo que las intervenciones salariales pueden tener efectos indirectos pero significativos en sus medios de subsistencia.
- **Las pensiones y las transferencias de la seguridad social:** Para comprender plenamente la estructura de incentivos a la que se enfrentan los trabajadores en activo y los trabajadores

22 Para una explicación detallada de cómo estimar la brecha salarial de género ponderada por factores, véase OIT [Informe mundial sobre salarios 2018-2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?](#) (recuadro 3).

potenciales, también es aconsejable tener en cuenta los ingresos no procedentes del trabajo, entre los que se incluyen:

- La pensión media (o mediana).
- El nivel medio (o mediano) de las transferencias sociales a la población en edad de trabajar, incluidas las prestaciones de desempleo.

Estos factores son importantes para mantener la participación en la fuerza de trabajo y garantizar la sostenibilidad económica. Los niveles salariales que se sitúan por debajo o cerca de la pensión mediana o del nivel mediano de las transferencias sociales que reciben las personas ajenas al mercado de trabajo pueden socavar la participación en la fuerza de trabajo al reducir el incentivo financiero para dedicarse al empleo formal. Además, los trabajadores pueden preferir actividades informales o no asalariadas, especialmente si el trabajo asalariado no ofrece una clara ventaja económica. Los salarios persistentemente bajos debilitan las contribuciones a los sistemas de seguridad social, amenazando la sostenibilidad a largo plazo de las pensiones y los regímenes públicos de bienestar.

- **La tasa de pobreza:** El seguimiento de la tasa de pobreza, que suele referirse a la proporción de la población que vive por debajo de un umbral de ingresos definido —ya sea en términos absolutos (por ejemplo, por debajo de un umbral de pobreza fijo) o en relación con el ingreso mediano—, es importante desde una perspectiva económica en el contexto de la fijación de salarios. La prevalencia y la evolución de la pobreza de los ocupados, que se refiere específicamente a las personas que tienen un empleo pero siguen viviendo en situación de pobreza debido a los bajos ingresos que perciben, las horas de trabajo insuficientes, o el empleo inestable, es especialmente relevante para proporcionar información útil sobre la situación del mercado de trabajo. Una alta prevalencia de la pobreza de los ocupados entre los trabajadores asalariados puede indicar que los salarios son inadecuados para mantener un nivel de vida digno, no solo para los trabajadores, sino también para sus familias. Desde un punto de vista económico más amplio, una pobreza elevada socava la demanda agregada, limita el desarrollo del capital humano y aumenta la dependencia de la asistencia social, creando costos a largo plazo para la economía. Para evaluar el impacto de las políticas salariales sobre la pobreza, deben supervisarse periódicamente las tasas de pobreza absoluta y relativa, desglosadas por factores como la situación en el empleo, el género y el grupo de edad. Esto permite una fijación de salarios más específica y eficaz que responda a las realidades a las que se enfrentan los distintos segmentos de la población.



Conclusión: unir las piezas del rompecabezas

Este documento ofrece un marco estructurado y basado en datos empíricos para tomar en consideración los factores económicos en los procesos de fijación de salarios. Complementa la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias, por lo que es recomendable leerlos conjuntamente. Juntos, ofrecen una visión global de los dos pilares esenciales de la fijación de salarios: las necesidades de los trabajadores y sus familias y los factores económicos.

El presente informe describe una amplia gama de indicadores económicos que pueden servir de base para las discusiones sobre la fijación de salarios. Sin embargo, no prescribe un conjunto fijo de indicadores, ni les asigna una relevancia universal. La selección y priorización de indicadores debería hacerse a través del diálogo social, permitiendo a los Gobiernos, los empleadores y las organizaciones de trabajadores identificar las variables más relevantes habida cuenta del método específico de fijación de salarios utilizado, ya sea legal o negociado a través de la negociación colectiva, y del nivel en el que se produce la fijación de salarios (nacional, sectorial o empresarial).

Esta flexibilidad refleja la diversidad de acuerdos institucionales y condiciones del mercado de trabajo en los distintos países y sectores. Reconoce que los procesos eficaces de fijación de salarios deben arraigarse en las realidades locales, guiarse por metodologías transparentes y apoyarse en datos fiables. En última instancia, el presente informe sirve de base para formular unas políticas salariales bien fundamentadas, que tengan en cuenta el contexto y sean fruto de negociación y que equilibren la equidad para los trabajadores con la sostenibilidad económica de las empresas.

Anexo A





Anexo A: Fuentes de datos para procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos

Como se ha mencionado anteriormente, Un enfoque basado en datos empíricos se fundamenta en la disponibilidad de datos fiables para apoyar a los Gobiernos y a los interlocutores sociales en sus deliberaciones. Los datos utilizados a tal efecto resultan más útiles cuando son oportunos, completos y, en la medida de lo posible, de estar desglosados por sexo. Los datos que pueden utilizarse en un enfoque de las políticas salariales de este tipo incluyen al menos cuatro tipos de datos:

- 1. Datos de encuestas:** Este grupo de datos se obtiene de fuentes de datos que recogen información a nivel microeconómico, por ejemplo, las encuestas de la fuerza de trabajo, las encuestas de ingresos y gastos de los hogares y las encuestas de empresas. Este grupo de datos es probablemente el más recomendable, ya que proporciona información desglosada sobre los salarios junto con información detallada sobre las características de la población (por ejemplo, situación de informalidad en el empleo de los trabajadores, tamaño de las empresas, género del trabajador asalariado, entre otras). Las principales limitaciones de este tipo de datos son su disponibilidad y su vigencia. Aunque en las economías avanzadas es habitual compilar datos mediante encuestas, no siempre ocurre lo mismo en los países en desarrollo²³. Incluso cuando se compilan datos, el calendario de recopilación puede ser inadecuado para el objetivo de hacer el seguimiento de una política salarial específica. Además, los datos de las encuestas suelen tardar en estar disponibles, lo que limita su eficacia como herramienta actualizada para responder a la rápida evolución del contexto económico. El recuadro A1 describe los tres tipos de datos de encuestas más utilizados en la aplicación y evaluación de las políticas salariales.
- 2. Datos administrativos:** Este grupo de datos incluye, por ejemplo, los obtenidos de registros de impuestos sobre las nóminas, registros de seguridad social, registros de empresas y bases de datos de seguridad social. Tiene ventajas como la de estar fácilmente disponible, ser rentable y abarcar largos periodos de tiempo, pero también tiene limitaciones en cuanto al nivel de granularidad. Además, el acceso a los registros administrativos puede estar restringido por la normativa sobre privacidad, lo que limita su disponibilidad a efectos de investigación. También es posible que la economía informal no esté reflejada en esos datos.
- 3. Datos agregados:** Este grupo de datos suele estar fácilmente disponible y generarse con regularidad, lo que permite la obtención de largas series de datos. Algunos ejemplos son los datos obtenidos de estadísticas de cuentas nacionales, que proporcionan información sobre el PIB, el consumo y las inversiones, entre otros, así como las series de índices de precios al consumo (IPC). La principal limitación de los datos agregados está relacionada con su nivel de granularidad. Por ejemplo, los datos de las cuentas nacionales pueden no estar desglosados por regiones, mientras que los datos del IPC pueden no incluir detalles sobre bienes y servicios específicos o sobre la inflación experimentada por los hogares en distintos puntos de la distribución del ingreso. Además, los datos agregados suelen abarcar una sola dimensión a la vez, lo que dificulta la identificación de relaciones causales. Los datos agregados también pueden obtenerse de registros administrativos y datos de encuestas cuando se facilitan en forma agregada. En consecuencia, pueden adolecer de las mismas limitaciones que tienen los datos obtenidos de las fuentes de datos originales.

23 La calidad y disponibilidad de los datos varía significativamente entre los países en desarrollo, lo que refleja las diferencias en las circunstancias nacionales y la capacidad estadística de los países. Mientras que muchas economías emergentes, como las de América Latina y algunas partes de Asia, han avanzado sustancialmente en la compilación de datos, en los países menos adelantados, sobre todo en África, persisten los problemas. Estas dificultades suelen deberse a la escasez de recursos financieros y técnicos, y las lagunas en la cobertura de las encuestas a veces se ven agravadas por los conflictos y la inestabilidad política.

- 4. Datos cualitativos:** En los casos en que no se disponga de datos de encuestas y las limitaciones de tiempo impidan la compilación de información cuantitativa, puede ser útil obtener información mediante, por ejemplo, entrevistas en persona. Este enfoque también puede ser especialmente beneficioso para controlar los efectos sobre indicadores que no son fácilmente cuantificables, como la actitud y el estado de ánimo de los trabajadores. Además, los métodos cualitativos son eficaces a la hora de explorar los resultados dentro de un contexto específico que puede no estar adecuadamente representado en las encuestas de la fuerza de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, cuando los responsables de las políticas pretenden estudiar los efectos de una política en una población, un tipo de empresa o un sector específicos que están infrarrepresentados en los datos de las encuestas, y no resulta rentable o posible compilar dichos datos.

Sin embargo, es importante señalar que, por lo general, en la fijación de salarios los datos empíricos cuantitativos no pueden sustituir plenamente a los datos empíricos cualitativos. Al contrario, los complementa aportando contexto y una comprensión más profunda de los problemas subyacentes.

Recuadro A1: Diferentes tipos de datos de encuestas

Los tipos más comunes de encuestas para obtener datos de utilidad para la fijación de salarios incluyen las siguientes:

- a. Encuestas de la fuerza de trabajo:** En muchos países, las encuestas de la fuerza de trabajo suelen cumplir el requisito de ser fiables y representativas del conjunto de la economía, y proporcionan información desglosada por género. Entre otras muchas cosas, incluyen información sobre las características de las personas, su situación en el empleo, el tiempo de trabajo, los salarios y (en algunos casos) los ingresos de los trabajadores no asalariados (es decir, los trabajadores por cuenta propia, los empleadores y los trabajadores familiares auxiliares). Ocasionalmente, en cooperación con las oficinas nacionales de estadística, la encuesta puede adaptarse para incluir preguntas adicionales relacionadas con los salarios o para realizar un sobremuestreo de poblaciones específicas, como los trabajadores domésticos o migrantes, si son destinatarios específicos de las políticas. Aunque las encuestas de los hogares, al igual que las encuestas de la fuerza de trabajo, tienen limitaciones, como la propensión a errores de medición, sobre todo en lo que respecta a la autodeclaración de ingresos, salarios y horas, siguen siendo de gran utilidad. A diferencia de otras fuentes de datos, suelen recoger información sobre trabajadores que de otro modo podrían quedar excluidos, como los trabajadores de la economía informal y los trabajadores no asalariados.
- b. Encuestas de establecimientos:** Las encuestas de establecimientos recogen datos a nivel de empresa directamente de las empresas y son útiles para complementar los análisis realizados mediante encuestas de la fuerza de trabajo. Su principal ventaja es la compilación de datos salariales reales, junto con información adicional a nivel de empresa que no se recoge en las encuestas de la fuerza de trabajo. Sin embargo, los datos salariales suelen presentarse de forma agregada, lo que limita el análisis detallado. Además, algunos grupos, especialmente importantes en las economías en desarrollo, no suelen estar representados, como los trabajadores de la economía informal, los trabajadores no asalariados y los trabajadores de las pymes. La exclusión de estos grupos de las encuestas también significa que se omiten de los análisis de datos posteriores utilizados para fundamentar las políticas salariales.

Cuando se dispone tanto de una encuesta de la fuerza de trabajo como de una encuesta de establecimientos para un año determinado, la comparación de las estimaciones obtenidas a partir de ambas fuentes puede aportar información de gran utilidad. En concreto, los datos obtenidos de las encuestas de la fuerza de trabajo pueden ofrecer una comprensión más profunda de la distribución salarial subyacente en las encuestas de establecimientos. Y lo que es más importante, pueden ayudar a identificar posibles diferencias en los niveles salariales entre las empresas representadas en la encuesta de establecimientos —que suele centrarse en los establecimientos formales y de mayor tamaño— y el mercado de trabajo en general. Esta comparación puede arrojar luz sobre el grado de representatividad de los datos de las encuestas de establecimientos cuando se trata de captar la dinámica salarial general, sobre

todo en relación con los segmentos más pequeños, informales o menos estructurados de la economía. También tiene importantes implicaciones cuando dichas encuestas se utilizan para estimar los efectos de la introducción de un salario mínimo en un sector específico o en la economía en general, ya que la exclusión o infrarrepresentación de determinados segmentos puede dar lugar a evaluaciones sesgadas o incompletas del impacto potencial de la política.

- c. **Encuestas de consumo y gasto de los hogares:** Se trata de encuestas representativas a escala nacional que proporcionan información muy útil sobre los niveles de pobreza, la desigualdad de ingresos y el nivel de vida general de un país. Si bien el tipo y el detalle de la información compilada varían de un país a otro, estas encuestas suelen incluir:
- ▶ fuentes de ingresos del hogar (salarios, ingresos de los trabajadores no asalariados, prestaciones sociales...),
 - ▶ gastos del hogar (alimentación, vivienda, atención de salud, educación...),
 - ▶ datos demográficos del hogar (composición de la familia, situación en el empleo, nivel de estudios), y
 - ▶ condiciones de vida e indicadores de pobreza (representados, por ejemplo, por el acceso a los servicios básicos o los hábitos de consumo).

Estas encuestas son componentes clave de la metodología de la OIT para estimar las necesidades de los trabajadores y sus familias con el fin de determinar un salario mínimo u operacionalizar un salario vital (OIT, 2021). Mientras que algunas encuestas de ingresos y gastos de los hogares compilan datos salariales a nivel individual, la mayoría se centra en los ingresos totales del hogar sin distinguir entre fuentes. Además, incluso cuando se recogen datos salariales explícitos a nivel individual, pueden faltar variables cruciales, siendo la más significativa el número de horas trabajadas. Esto hace que las encuestas de los hogares sean menos recomendables para el análisis salarial en comparación con las encuestas de la fuerza de trabajo, que proporcionan datos más precisos sobre los ingresos, la situación en el empleo y las horas de trabajo.

Un enfoque basado en datos empíricos se fundamenta en un análisis estadístico riguroso para respaldar la toma de decisiones. Aunque complementar los análisis cuantitativos con perspectivas cualitativas es posible y aconsejable, el análisis cuantitativo sigue siendo el enfoque principal. En el contexto de las políticas salariales, pueden utilizarse diversos tipos de análisis cuantitativos, cada uno de los cuales ofrece perspectivas complementarias. Aunque lo ideal es incorporar una gama diversa de métodos analíticos, el enfoque más eficaz y recomendable depende de la disponibilidad y calidad de los datos, así como de las áreas críticas identificadas. Además, las diferentes técnicas estáticas pueden ser más pertinentes para las evaluaciones *ex ante* o las evaluaciones *ex post*.

Los métodos cuantitativos que a menudo se utilizan cuando se adopta un enfoque basado en datos empíricos para la fijación de salarios, pueden clasificarse en tres grupos:

1. **Estadísticas descriptivas:** Las estadísticas descriptivas resumen y describen los datos disponibles y pueden basarse en datos transversales o series de datos temporales, normalmente sin controlar otros factores que puedan incidir en el resultado. Este enfoque es especialmente útil en la fase *ex ante*, ya que ayuda a contextualizar la aplicación de las políticas. Por ejemplo, es posible estimar la distribución salarial, que puede servir de base para los debates entre las partes interesadas tripartitas sobre la idoneidad de un nivel de salario mínimo o la viabilidad económica de una estimación del salario vital. Indicadores clave como el índice Kaitz (relación entre el salario mínimo y el salario mediano), la distribución de los salarios por deciles, la proporción de trabajadores que ganan el salario mínimo o menos, y la brecha salarial de género también pueden aportar información fundamental. Además, se puede realizar un análisis desglosado para examinar las pautas salariales en los distintos sectores, así como la comparación entre empleados de la economía formal e informal. Cuando se dispone de puntos de datos múltiples —algunos anteriores y otros posteriores a la aplicación de la política—, las estadísticas descriptivas también desempeñan un papel importante en la evaluación *ex post*. Observando cómo evolucionan las variables

clave a lo largo del tiempo, los responsables de las políticas están en mejores condiciones de comprender las posibles repercusiones en materia de políticas y mejorar sus políticas en consecuencia. Sin embargo, aunque las estadísticas descriptivas son esenciales para examinar los datos e identificar tendencias y áreas que merecen un examen con mayor detenimiento, cabe señalar que tienen importantes limitaciones. No establecen la causalidad y pueden simplificar en exceso relaciones complejas. De ahí que, cuando se disponga de datos, el análisis descriptivo deba complementarse con métodos más rigurosos, como los descritos en los siguientes apartados, para extraer conclusiones sólidas y fundamentar una formulación de políticas eficaz.

2. **Análisis condicional:** El análisis condicional requiere al menos dos puntos de datos, uno antes y otro después de la aplicación de la política, y abarca técnicas estadísticas especialmente útiles en la fase *ex post* de la evaluación de las políticas. Estos métodos se utilizan para evaluar los efectos de las políticas salariales en aspectos específicos como la pobreza, el cumplimiento de la legislación, la desigualdad salarial y el empleo, entre otros. La principal ventaja de este enfoque —razón por la que se denomina «condicional»— es su capacidad para tomar en consideración variables específicas que pueden influir simultáneamente en los resultados (comúnmente denominadas covariables). Al incorporar estas variables, el análisis condicional proporciona una comprensión más precisa de las repercusiones de las políticas, ayudando a aislar los efectos que, de otro modo, podrían verse confundidos por factores externos. La disponibilidad de datos a lo largo de varios periodos —ya sea en forma de datos transversales repetidos o de datos de panel— permite evaluar con mayor fiabilidad los efectos de una determinada intervención, ya que el paso del tiempo se utiliza como estrategia de identificación. Un método muy utilizado en el análisis condicional es el modelo de regresión, que examina la relación entre la variable política y la variable de resultado controlando las covariables pertinentes. Aunque el análisis de regresión es una herramienta muy eficaz para identificar asociaciones y hacer predicciones, el establecimiento de una relación causal entre la intervención política y los resultados sigue siendo un reto. La inferencia causal definitiva suele requerir métodos alternativos, que también entran en el ámbito del análisis condicional, como los experimentos naturales. El recuadro A2, por ejemplo, presenta el caso de México, donde los aumentos exógenos en el salario mínimo aplicados a las diferentes zonas del país crearon un escenario cuasi experimental, permitiendo una interpretación causal de los resultados. Al igual que otros enfoques analíticos, el análisis condicional tiene puntos fuertes y limitaciones. En el lado positivo, permite controlar múltiples factores, lo que lo hace adaptable a entornos políticos complejos. También utiliza los datos existentes, lo que puede resultar rentable y oportuno. Sin embargo, una limitación importante de este enfoque es que la precisión de estas técnicas, especialmente el análisis de regresión, depende de la calidad y la exhaustividad de los datos y de la especificación del modelo. Si se omiten variables relevantes o se miden mal, los resultados pueden estar sesgados. Además, sin una estrategia de identificación clara, como un experimento natural, los resultados del análisis condicional suelen reflejar correlaciones en lugar de efectos causales definitivos. Por último, la aplicación de determinadas técnicas, como los ensayos controlados aleatorios, en el seguimiento y la evaluación de las políticas salariales no es factible, ya que las políticas salariales, como la aplicación de salarios mínimos, están previstas para aplicarse de forma equitativa. En tales casos, los modelos de regresión bien especificados siguen siendo herramientas muy útiles para generar información de valor en materia de políticas.

Recuadro A2: La experiencia de México, el enfoque de la diferencia en diferencias

Hasta mediados de 2012, México contaba con un sistema de salario mínimo de tres niveles (Zonas A, B y C) en el que el nivel del salario mínimo se determinaba en función del desarrollo económico de los municipios. Tradicionalmente, los salarios mínimos se ajustaban anualmente el 1 de enero, y los cambios se anunciaban en diciembre del año anterior.

Sin embargo, en noviembre de 2012, las autoridades decidieron inesperadamente unificar los niveles de salario mínimo de las Zonas A y B. A partir del 28 de noviembre de 2012, todos los municipios de la Zona B vieron incrementado su salario mínimo de 60,57 a 62,33 pesos diarios, lo que representó un aumento real del 2,9 por ciento. Este cambio fue exógeno (independiente de otras políticas) e imprevisto para la población.

Un segundo ajuste salarial inesperado tuvo lugar el 1 de abril de 2015, cuando las autoridades aumentaron el salario mínimo en la Zona C de 66,45 a 68,28 pesos diarios (un aumento real del 2,75 por ciento). Finalmente, el 1 de octubre de 2015, el salario mínimo se unificó totalmente en todo el país, y los municipios de la Zona C experimentaron un nuevo aumento de 68,28 a 70,1 pesos diarios (un incremento real del 2,7 por ciento). Con ello, México pasó a ser un país con un único sistema nacional de salario mínimo.

Los tres ajustes exógenos e imprevistos crearon condiciones similares a las de un experimento natural, proporcionando el escenario ideal para identificar los efectos causales de los cambios en el salario mínimo. Para estimar el impacto de estos ajustes en los diversos resultados, es posible emplear el llamado método de diferencia en diferencias (DiD por sus siglas en inglés). Este método utiliza el paso del tiempo como estrategia clave de identificación y compara los cambios en los resultados antes y después de la política entre las personas de los municipios afectados por la subida (grupo de «tratamiento») y las personas de los municipios que no han experimentado la subida inesperada del salario mínimo (grupo de «control»).

La identificación de una relación causal en este caso es posible por la siguiente razón: La diferencia en los resultados del grupo de tratamiento incluye tanto el efecto de la subida del salario mínimo (δ) como el de otros cambios ocurridos a lo largo del tiempo, como cambios macroeconómicos o ajustes políticos (κ). Por el contrario, dado que el grupo de control no se ve afectado por la subida del salario mínimo, cualquier cambio en sus resultados refleja únicamente efectos relacionados con el tiempo (κ). Al restar el cambio de resultado observado en el grupo de control del resultado del grupo de tratamiento, este método aísla eficazmente el impacto causal del aumento del salario mínimo (δ), distinguiéndolo de otras influencias concurrentes.

3. **Simulaciones:** Las técnicas de simulación son de gran utilidad para investigar los posibles efectos a largo plazo de la aplicación de las políticas sobre las medidas agregadas. Permiten a los responsables de las políticas analizar escenarios hipotéticos y estimar resultados que pueden no ser observables a corto plazo. Entre las aplicaciones habituales de esta técnica se incluye la evaluación del efecto de los ajustes del salario mínimo en la distribución salarial o la distribución del ingreso de los hogares y, en consecuencia, su efecto sobre la desigualdad del ingreso, la pobreza, el empleo y la inflación. Aunque las simulaciones resultan especialmente útiles durante la fase previa a la aplicación de una política, como la determinación del nivel adecuado de salario mínimo, su relevancia se extiende al proceso de seguimiento y evaluación que esté llevándose a cabo. Dado el carácter iterativo de la evaluación de las políticas, las simulaciones pueden aplicarse en distintas fases para estimar los posibles efectos y fundamentar los ajustes necesarios. Una de las principales ventajas de las simulaciones es que pueden integrar múltiples fuentes de datos, proporcionando una visión global de los posibles efectos de las políticas. Además, permiten plantear múltiples escenarios sin necesidad de aplicarlos en el mundo real, lo que ayuda a los responsables de la toma de decisiones a anticipar tanto los riesgos como los beneficios. Las simulaciones también son adaptables, para que los responsables políticos puedan ajustar supuestos y parámetros con objeto de observar cómo cambian los resultados en diferentes condiciones. Sin embargo, también tienen limitaciones. Se basan en hipótesis simplificadoras, que pueden no reflejar plenamente la complejidad de la dinámica del mundo real, y su precisión depende de la disponibilidad y granularidad de los datos. Cuando los datos son escasos, poco frecuentes o excesivamente agregados, la precisión de las simulaciones puede verse afectada. La precisión de las simulaciones dependerá de la precisión con que se estimen los parámetros, como por ejemplo, la demanda de mano de obra. Además, como las simulaciones se basan en comportamientos modelizados y no en respuestas observadas, sus resultados deben interpretarse con cautela y complementarse con datos empíricos siempre que sea posible.

[illegible]



Anexo B: Fórmulas y definiciones de los indicadores del cuadro 1

1. Indicadores macroeconómicos y de productividad

PIB a precios de mercado = *consumo + inversión + gasto público + (exportaciones – importaciones)*

Valor monetario total de todos los bienes y servicios finales producidos dentro de las fronteras de un país durante un periodo determinado, valorados a los precios vigentes para los consumidores.

PIB al costo de los factores = *PIB a precios de mercado – impuestos indirectos + subsidios*

Valor total de todos los bienes y servicios producidos dentro de las fronteras de un país durante un periodo determinado, medido por los ingresos obtenidos por los factores de producción, excluyendo los impuestos indirectos e incluyendo las subvenciones a la producción.

PIB per cápita =
$$\frac{\text{producto interior bruto}}{\text{población}}$$

Valor total de todos los bienes y servicios producidos dentro de las fronteras de un país dividido por el número total de habitantes. Refleja la producción económica media por persona.

PIB por trabajador =
$$\frac{\text{producto interior bruto}}{\text{número total de personas empleadas}}$$

Valor total de todos los bienes y servicios producidos dentro de las fronteras de un país dividido por el número de personas empleadas. Mide la productividad media de cada trabajador.

Valor añadido = *producción – consumo intermedio*

Valor adicional creado a través del proceso de producción.

Valor añadido por trabajador =
$$\frac{\text{valor añadido}}{\text{número de empleados}}$$

Medida de la productividad laboral, que muestra cuánto valor económico aporta de media cada trabajador.

Valor añadido por hora trabajada =
$$\frac{\text{valor añadido}}{\text{número de horas trabajadas}}$$

Medida de la cantidad de valor económico producido por cada hora de trabajo que proporciona un indicador más preciso de la productividad laboral que el valor añadido por trabajador.

Relación de productividad del capital =
$$\frac{\text{producción}}{\text{insumo de capital}}$$

Medida de la eficiencia con la que se utiliza el capital para la producción. Indica cuánta producción se genera por unidad de insumo de capital.

Productividad total de los factores =

$$\frac{\text{Producción total}}{\text{insumo de capital}^{\text{elasticidad de la producción respecto del capital}} \times \text{insumo de trabajo}^{\text{elasticidad de la producción respecto del trabajo}}}$$

Medida de la eficiencia con que se utilizan conjuntamente el trabajo y el capital en el proceso de producción. Refleja el crecimiento de la producción que no puede explicarse únicamente por el aumento de los insumos y suele atribuirse a mejoras en la tecnología, la innovación o la eficiencia organizativa.

2. Costos laborales, salarios y distribución del ingreso

Remuneración de los empleados = *sueldos + salarios + cotizaciones sociales a cargo del empleador*

Remuneración total, en metálico o en especie, pagada por los empleadores a los empleados por el trabajo realizado. Incluye los sueldos y salarios, así como las cotizaciones sociales a cargo del empleador (por ejemplo, las correspondientes a las pensiones, al seguro de enfermedad y a las prestaciones por desempleo).

Participación no ajustada del ingreso del trabajo como porcentaje del PIB = $\frac{\text{remuneración de los empleados}}{\text{PIB}} \times 100$

Proporción del PIB de un país que reciben los empleados en forma de remuneración. Refleja qué parte de la producción económica total se distribuye en forma de sueldos, salarios y cotizaciones sociales a cargo del empleador, excluyendo los ingresos de los trabajadores por cuenta propia.

Participación ajustada del ingreso del trabajo como porcentaje del PIB =

$$\frac{\text{remuneración de los empleados} + \text{ingreso del trabajo imputado de los trabajadores por cuenta propia}}{\text{PIB}} \times 100$$

Proporción del PIB que reciben todos los trabajadores, incluidos los empleados y los trabajadores por cuenta propia. Incluye la remuneración de los empleados más el ingreso estimado del trabajo de los trabajadores por cuenta propia, lo que proporciona una medida más completa de la parte total de la producción económica asignada al trabajo.

Carga fiscal y contributiva =

$$\frac{\text{impuesto sobre la renta} + \text{cotizaciones sociales a cargo del empleado} + \text{cotizaciones sociales a cargo del empleador}}{\text{salario bruto} + \text{cotización social a cargo del empleador}}$$

Relación entre el total de impuestos y cotizaciones sociales (pagados tanto por el empleador como por el empleado) y el costo laboral. Mide la proporción del costo laboral que no llega al empleado como salario neto.

Costo laboral unitario = $\frac{\text{remuneración de los empleados}}{\text{producción real}}$

Costo laboral medio por unidad de producción.

Costo laboral total = *sueldos y salarios + cotizaciones sociales a cargo del empleador + otros costos laborales*

Costo global en que incurre un empleador cuando emplea a un trabajador. Incluye sueldos y salarios, cotizaciones del empleador a la seguridad social y otros costos como primas, gastos de formación, indemnizaciones por despido y prestaciones en especie.

Relación entre salario y valor añadido = $\frac{\text{remuneración de los empleados}}{\text{valor añadido}}$

Proporción del valor añadido de una empresa o sector que se paga como remuneración a los empleados. Muestra qué parte del ingreso generado por la producción corresponde a la mano de obra y se utiliza para evaluar el grado de utilización de mano de obra y la distribución del ingreso entre trabajo y capital.

Costos laborales como porcentaje de los costos de producción = $\frac{\text{costos laborales totales}}{\text{costos totales de producción}} \times 100$

Medida de la proporción del costo total de producción de bienes o servicios imputado al trabajo. Indica la ponderación de los costos laborales en relación con el costo global de producción.

Masa salarial total = *salario medio (incluidas las cotizaciones sociales a cargo del empleador) × número de empleados*

La cantidad total de dinero pagada por los empleadores a los empleados durante un periodo de tiempo determinado. Incluye los sueldos y salarios (en metálico o en especie) abonados por el trabajo realizado, así como las cotizaciones sociales a cargo del empleador.

Salario medio = $\frac{\Sigma \text{salarios}}{\text{número de empleados}}$

Importe medio de los ingresos percibidos por los empleados durante un periodo de tiempo determinado. Proporciona una medida general de los niveles salariales, que puede estar sesgada por ingresos muy altos o muy bajos.

Salario mediano

Valor intermedio cuando los salarios de todos los empleados se ordenan de forma ascendente. La mediana salarial puede ser más fiable que la media a la hora de evaluar los ingresos habituales, ya que no se ve afectada por los valores extremos.

Proporción de trabajadores con remuneraciones bajas =

$$\frac{\text{número de trabajadores asalariados con salarios inferiores a 2/3 del salario mediano}}{\text{número total de empleados}} \times 100$$

Porcentaje de trabajadores asalariados cuya remuneración está por debajo de un umbral definido de salarios bajos, normalmente fijado en dos tercios del salario mediano. Se trata de un indicador de la desigualdad salarial y de la prevalencia de la pobreza laboral.

3. Participación en el mercado de trabajo, empleo e informalidad

$$\text{Tasa de empleo} = \frac{\text{número de personas empleadas}}{\text{total población activa}} \times 100$$

Porcentaje de la fuerza de trabajo que está empleada. Indica la capacidad de una economía para proporcionar puestos de trabajo a las personas que participan activamente en el mercado de trabajo.

$$\text{Tasa de desempleo} = \frac{\text{número de personas desempleadas}}{\text{total población activa}} \times 100$$

Porcentaje de la fuerza de trabajo que no está empleada pero busca trabajo activamente y está disponible para trabajar.

Número de puestos de trabajo creados (o perdidos) =

$$\text{número de puestos de trabajo al final del periodo} - \text{número de puestos de trabajo al inicio del periodo}$$

Medida de la variación neta en el empleo durante un periodo específico. Muestra si la economía o un sector están en expansión o en contracción en términos de oportunidades de empleo.

$$\text{Tasa de participación laboral} = \frac{\text{población activa}}{\text{población en edad de trabajar}} \times 100$$

Porcentaje de la población en edad de trabajar que participa activamente en el mercado de trabajo, ya sea trabajando o buscando trabajo activamente.

Fuerza de trabajo potencial

Se refiere a las personas en edad de trabajar que no forman parte de la fuerza de trabajo en ese momento, pero que tienen un vínculo marginal con ella. Se trata de personas que o bien están disponibles para trabajar pero no buscan trabajo activamente, o bien buscan trabajo activamente pero no están disponibles para empezar a trabajar en ese momento. Se trata de un concepto que ayuda a recoger información sobre la infrautilización de la mano de obra más allá de las cifras de desempleo estándar.

$$\text{Tasa de vacantes} = \frac{\text{número de vacantes}}{\text{número de puestos ocupados} + \text{número de vacantes}} \times 100$$

Porcentaje de puestos de trabajo vacantes y en proceso de contratación. Refleja la demanda de mano de obra y puede reflejar la rigidez o la atonía del mercado de trabajo.

$$\text{Tasa de rotación} = \frac{\text{número de empleados que se fueron durante el periodo}}{\text{promedio de empleados durante el periodo}} \times 100$$

Medida de la proporción de empleados que abandonan una organización durante un periodo determinado en relación con el número medio de empleados. Refleja la estabilidad de la fuerza de trabajo y la retención de los empleados.

$$\text{Proporción de empleo informal} = \frac{\text{número de trabajadores informales}}{\text{número total de trabajadores}} \times 100$$

Porcentaje del empleo total constituido por puestos de trabajo informales, independientemente de que pertenezcan al sector formal o informal.

$$\text{Proporción trabajadores no declarados} = \frac{\text{número de trabajadores no declarados}}{\text{número total de trabajadores}} \times 100$$

Porcentaje de trabajadores que no están registrados oficialmente ante las autoridades a efectos fiscales, de seguridad social o de legislación del trabajo. Estos trabajadores suelen formar parte de la economía informal.

$$\text{Proporción de trabajadores por cuenta propia y trabajadores familiares no remunerados} = \frac{\text{trabajadores por cuenta propia} + \text{trabajadores familiares no remunerados}}{\text{empleo total}} \times 100$$

Proporción de trabajadores con mayor riesgo de carecer de acuerdos de empleo formales, protección social y seguridad en el empleo.

$$\text{Proporción de subempleo} = \frac{\text{personas subempleadas por insuficiencia de horas}}{\text{total de personas empleadas}} \times 100$$

Porcentaje de personas empleadas que trabajan menos horas de las que están dispuestas a trabajar y disponibles para ello. Proporciona datos sobre la infrautilización oculta de la mano de obra más allá del desempleo.

$$\text{Déficit de empleo} = \frac{\text{personas desempleadas} + \text{fuerza de trabajo potencial}}{\text{población activa} + \text{fuerza de trabajo potencial}} \times 100$$

Proporción de la fuerza de trabajo ampliada que representa a las personas dispuestas a trabajar y disponibles para ello pero que no están empleadas, independientemente de si buscan empleo activamente o no.

4. Indicadores empresariales, comerciales y financieros

$$\text{Tasa de crecimiento neto de las empresas} = \frac{\text{número de empresas creadas} - \text{número de empresas cerradas}}{\text{número total de empresas (al principio del período)}} \times 100$$

Variación porcentual del número de empresas activas a lo largo de un periodo de tiempo determinado. Refleja la expansión o contracción global del sector empresarial.

$$\text{Tasa de supervivencia de las empresas} = \frac{\text{número de empresas que siguen en funcionamiento después de } n \text{ años}}{\text{número de empresas creadas en los últimos } n \text{ años}} \times 100$$

Porcentaje de empresas que siguen funcionando después de un número determinado de años desde su creación. Indica la longevidad y estabilidad de las empresas a lo largo del tiempo.

$$\text{Costos totales de producción} = \text{materiales directos} + \text{mano de obra directa} + \text{costos indirectos de fabricación}$$

Costos totales en los que incurre una empresa para producir bienes o servicios.

$$\text{Ingresos totales} = \text{precio por unidad} + \text{cantidad de unidades vendidas}$$

Cantidad total de dinero que una empresa obtiene con la venta de bienes o servicios antes de deducir los costos. Refleja los ingresos brutos generados por las operaciones empresariales.

$$\text{Gastos totales} = \text{costo de los productos vendidos} + \text{gastos de explotación} + \text{gastos financieros} + \text{impuestos} + \text{depreciación y amortización} + \text{otros gastos}$$

Representan el costo total en el que incurre una empresa en sus operaciones durante un periodo de tiempo determinado.

$$\text{Ingresos netos} = \text{ingresos totales} - \text{gastos totales}$$

Se trata de un indicador clave de los resultados financieros que mide la cantidad de beneficios que obtiene una empresa tras restar todos los gastos de sus ingresos totales.

$$\text{Margen de beneficio neto} = \frac{\text{ingresos netos}}{\text{ingresos totales}} \times 100$$

Ratio que refleja el porcentaje de los ingresos totales que queda como ingreso neto una vez deducidos todos los gastos. Indica el grado en que una empresa convierte los ingresos en beneficios.

$$\text{Ratio de liquidez o ratio corriente} = \frac{\text{activo corriente}}{\text{pasivo corriente}} \times 100$$

Medida financiera de la capacidad de una empresa para hacer frente a sus pasivos corrientes con sus activos corrientes. Indica liquidez y salud financiera a corto plazo.

Ratio de prueba ácida =
$$\frac{\text{activo corriente} - \text{inventario}}{\text{pasivo corriente}}$$

Medida que indica la capacidad de una empresa para hacer frente a sus obligaciones a corto plazo sin depender de la venta de inventario.

Flujo de caja libre =

$$\text{ingresos netos} + \text{depreciación} - \text{variaciones en capital de explotación} - \text{gastos de capital}$$

Cantidad de dinero que una empresa genera con sus operaciones tras restar los gastos de capital y de inversión. Representa el dinero de que dispone la empresa para distribuir entre los inversores, reembolsar la deuda o reinvertir.

Balanza comercial =
$$\text{valor total de las exportaciones} - \text{valor total de las importaciones}$$

Indica si un país es exportador neto (superávit comercial) o importador neto (déficit comercial).

Cuota de las exportaciones de un sector =
$$\frac{\text{exportaciones del sector } i}{\text{exportaciones totales}} \times 100$$

Proporción de las exportaciones totales de un país que proceden de un sector específico. Indica la contribución del sector a los resultados de exportación del país y ayuda a evaluar la estructura y especialización de la economía.

Cuota de mercado =
$$\frac{\text{ventas de la empresa}}{\text{ventas totales del mercado}} \times 100$$

Porcentaje de las ventas totales de un mercado que corresponden una empresa, un producto o una marca concretos. Indica la posición competitiva de una empresa dentro de un sector.



Bibliografía

- Aaronson, D. (2001). *Price Pass-Through and the Minimum Wage*. *The Review of Economics and Statistics*, 83(1), 158–169.
- Aaronson, D., French, E., y MacDonald, J. (2008). *The Minimum Wage, Restaurant Prices, and Labor Market Structure*. *Journal of Human Resources*, 43(3), 688–720.
- Akerlof, G. A. (1982). *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*. *The Quarterly Journal of Economics*, 97(4), 543–569.
- Arnadillo, J. J., Fuenmayor, A., y Granell, R. (2024). *The Relationship Between Minimum Wage and Employment: A Synthetic Control Method Approach*. *The Economic and Labour Relations Review*, 35(2), 1–21.
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., y von Wachter, T. (2024). *Minimum Wage Employment Effects and Labour Market Concentration*. *The Review of Economic Studies*, 91(4), 1843–1883.
- Baiman, R., Cherry, R., y Persky, J. (2007). *The Impact of a \$7.25 Minimum Wage on the Illinois Economy*. Center for Urban Economic Development, Universidad de Illinois, Chicago.
- Barcia de Mattos, F. (2024). *Minimum wages in developing and emerging countries: A literature review*. Organización Internacional del Trabajo (mimeo).
- Belman, D., y Wolfson, P. (2014). *What does the minimum wage do?* W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Belman, D., y Wolfson, P. (2016). *What does the minimum wage do in developing countries?* Organización Internacional del Trabajo.
- Belman, D., y Wolfson, P. (2019). *15 years of research on US employment and the minimum wage*. *Labour*, 33(4), 488–506.
- Bloom, N., y Van Reenen, J. (2010). *Why Do Management Practices Differ across Firms and Countries?* *Journal of Economic Perspectives*, 24(1), 203–224.
- Boeri, T., Garibaldi, P., y Ribeiro, M. (2011). *The Lighthouse Effect and Beyond*. *Review of Income and Wealth*, 57(S1), S54–S78.
- Bosch, M., y Manacorda, M. (2010). *Minimum wages and earnings inequality in urban Mexico*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(4), 128–149.
- Brochu, P., y Green, D. A. (2013). *The Impact of Minimum Wages on Labour Market Transitions*. *The Economic Journal*, 123(573), 1203–1235.
- Broecke, S., Forti, A., y Vandeweyer, M. (de próxima publicación). *The effect of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review*. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*.
- Calderón Cerbón, M., Cortés Espada, J. F., Pérez Pérez, J., y Salcedo, A. (2023). *Disentangling the Effects of Large Minimum Wage and VAT Changes on Prices: Evidence from Mexico*. *Labour Economics*, 80, 102281.
- Caliendo, M., Fedorets, A., Preuss, M., Schröder, C., y Wittbrodt, L. (2023). *The Short- and Medium-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform*. *Empirical Economics*, 64(3), 1149–1175.
- Card, D. (1992). *Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage*. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 22–37.
- Card, D., y Krueger, A. B. (1995). *Myth and Measurement: The New Economics of the Minimum Wage*. Princeton University Press.

- Cardoso, A. R., y Portugal, P. (2006). *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations*. *Journal of the European Economic Association*, 4(5), 988–1013.
- Clemens, J. (2021). *How Do Firms Respond to Minimum Wage Increases? Understanding the Relevance of Non-employment Margins*. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 51–72.
- Coviello, D., Deserranno, E., y Persico, N. (2022). *Minimum Wage and Individual Worker Productivity: Evidence from a Large US Retailer*. *Journal of Political Economy*, 130(9), 2315–2360.
- Croucher, R., y Rizov, M. (2012). *The Impact of the National Minimum Wage on Labour Productivity in Britain*. *E-Journal of International and Comparative Labour Studies*, 1(3-4), 263–289.
- Decramer, S., Fuss, C., y Konings, J. (2014). *How Do Exporters React to Changes in Cost Competitiveness?* (ECB Working Paper No. 1752). Banco Central Europeo.
- Deutsche Bundesbank (2022). *Monthly Report, February 2022. The German Economy*. Frankfurt am Main: Deutsche Bundesbank.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., y Lemieux, T. (1996). *Labor market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach*. *Econometrica*, 64(5), 1001–1044.
- Dube, A., Lester, T. W., y Reich, M. (2010). *Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties*. *The Review of Economics and Statistics*, 92(4), 945–964.
- Dube, A., y Lindner, A. (2024). *Minimum Wages in the 21st Century*. National Bureau of Economic Research Working Paper No. 32878.
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., y vom Berge, P. (2021). *Reallocation Effects of the Minimum Wage*. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267–328.
- Ehrenberg, R. G., y Smith, R. S. (2009). *Modern labor economics: Theory and public policy* (undécima edición). Pearson/Addison Wesley.
- El Badaoui, E., y Walsh, F. (2022). *Productivity, Non-compliance, and the Minimum Wage*. *Journal of Development Economics*, 155, 102778.
- FMI. (2024). *Finance & Development, September 2024: Productivity and How to Revive It*. Fondo Monetario Internacional.
- Frye, J., y Gordon, R. J. (1981). *Government Intervention in the Inflation Process: The Econometrics of 'Self-Inflicted Wounds'*. *American Economic Review*, 71(2), 288–294.
- Garcia-Louzao, J., y Tarasonis, L. (2023). *Wage and Employment Impact of Minimum Wage: Evidence from Lithuania*. *Journal of Comparative Economics*, 51(2), 592–609.
- Garnero, A., Rycx, F., y Terraz, I. (2020). *Productivity and Wage Effects of Firm-Level Collective Agreements: Evidence from Belgian Linked Panel Data*. *British Journal of Industrial Relations*, 58(4), 936–972.
- Georgiadis, A. (2013). *Efficiency Wages and the Economic Effects of the Minimum Wage: Evidence from a Low-Wage Labour Market*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 75(6), 962–979.
- Giupponi, G., Joyce, R., Lindner, A., Waters, T., Wernham, T., y Xu, X. (2024). *The Employment and Distributional Impacts of Nationwide Minimum Wage Changes*. *Journal of Labor Economics*, 42(S1), 293–333.
- Hälbig, M., Mertens, M., y Müller, S. (2024). *Minimum Wages, Productivity, and Reallocation*. IWH Discussion Papers, No. 8/2023. Halle Institute for Economic Research (IWH).
- Hallward-Driemeier, M., Rijkers, B., y Waxman, A. (2015). *Can minimum wages close the gender wage gap? Evidence from Indonesia*. *Policy Research Working Paper 7364*. Grupo del Banco Mundial.
- Harasztosi, P., y Lindner, A. (2019). *Who pays for the minimum wage?* *American Economic Review*, 109(8), 2693–2727.

- Ilmakunnas, P., y Maliranta, M. (2005). *Technology, labour characteristics, and wage-productivity gaps*. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67(5), 623–645.
- Jiménez-Martínez, M., y Vera-Valdés, J. E. (2021). *Are the effects of minimum wage on the labour market the same across countries? A meta-analysis spanning a century*. *Economic Systems*, 45(1), 100849.
- Katz, L. F., y Krueger, A. B. (1992). *The Effect of the Minimum Wage on the Fast-Food Industry*. *Industrial and Labor Relations Review*, 46(1), 6–21.
- Khamis, M. (2008). Does the minimum wage have a higher impact on the informal than on the formal labor market? Evidence from quasi-experiments. *IZA Discussion Paper No. 3911*. Institute for the Study of Labor.
- Kuddo, A., Robalino, D., y Weber, M. (2015). *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits*. Grupo del Banco Mundial.
- Lee, C., y O'Roark, B. (1999). *The Impact of Minimum Wage Increases on Food and Kindred Products Prices: An Analysis of Price Pass-Through*. Technical Bulletin No. 1877, Departamento de Agricultura de los Estados Unidos, Servicio de Investigación Económica.
- Lemos, S. (2004). *The Effect of the Minimum Wage on Prices*. *IZA Discussion Paper No. 1072*.
- Lemos, S. (2008). *The effect of the minimum wage on prices*. *IZA Discussion Paper No. 2892*.
- Lemos, S. (2010). *Minimum wage in Brazil: The effect of the minimum wage on wages, employment, and prices in Brazil*. Marston Gate.
- Link, S. (2024). *The price and employment response of firms to the introduction of minimum wages*. *Journal of Public Economics*, 239, artículo 104074.
- Machin, S., Manning, A., y Rahman, L. (2003). *Where the Minimum Wage Bites Hard: The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low-Wage Sector*. *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154–180.
- MaCurdy, T., y McIntyre, F. (2001). *Winners and Losers of Federal and State Minimum Wages*. Employment Policies Institute.
- MacDonald, J. M., y Aaronson, D. (2006). *How Firms Construct Price Changes: Evidence from Restaurant Responses to Increased Minimum Wages*. *American Journal of Agricultural Economics*, 88(2), 292–307.
- MacDonald, D., y Nilsson, E. (2016). *The Effects of Increasing the Minimum Wage on Prices: Analyzing the Incidence of Policy Design and Context* (Upjohn Institute Working Paper No. 16-260). W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Mayneris, F., Poncet, S., y Zhang, T. (2014). *The Cleansing Effect of Minimum Wage: Minimum Wage Rules, Firm Dynamics, and Aggregate Productivity in China* (CEPII Working Paper No. 2014-16). CEPII.
- Manning, A. (2021). *The Elusive Employment Effect of the Minimum Wage*. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3–26.
- McLaughlin, C. (2007). *The Productivity-Enhancing Impacts of the Minimum Wage: Lessons from Denmark, New Zealand and Ireland* (Centre for Business Research Working Paper No. 342). Universidad de Cambridge (Reino Unido).
- Müller, T., y Méaulle, M. (2022). *Why the Directive on Adequate Minimum Wages is the right approach in a time of inflation*. Instituto Sindical Europeo (ETUI).
- Neumark, D., y Munguía Corella, L. F. (2021). *Do Minimum Wages Reduce Employment in Developing Countries? A Survey and Exploration of Conflicting Evidence*. *World Development*, 137, 105165.
- Neumark, D., y Wascher, W. (2008). *Minimum wages*. MIT Press.
- Nguyen, V. C. (2011). *Do Minimum Wage Increases Cause Inflation? Evidence from Vietnam*. *ASEAN Economic Bulletin*, 28(3), 337–359.
- Oliveira, C. (2023). *The minimum wage and the wage distribution in Portugal*. *Labour Economics*, 85, 102459.

- OIT. (2016). *Guía sobre políticas en materia de salario mínimo*. Oficina Internacional del Trabajo.
- . (2018). «Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?». —.
- . (2019). *Declaración del Centenario para el Futuro del Trabajo de la OIT*. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit/mision-e-impacto-de-la-oit/declaracion-del-centenario-de-la-oit-para-el-futuro-del-trabajo-2019>.
- . (2019). *Monitoring indicators for wage policy: a dashboard* (mimeo).
- . (2019). *The Global Labour Income Share and Distribution*. Ginebra: OIT. <https://webapps.ilo.org/ilostat-files/Documents/Labour%20income%20share%20and%20distribution.pdf>.
- . (2020) *Informe Mundial sobre Salarios 2020–2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. <https://www.ilo.org/es/publications/flagship-reports/informe-mundial-sobre-salarios-2020-2021-los-salarios-y-el-salario-m%C3%ADnimo>.
- . (2021). *Metodología para la estimación de las necesidades de los trabajadores y sus familias a efectos de la fijación de salarios, incluidos los salarios vitales*. https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-04/254_499_SP05.pdf.
- . (2022). *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40emp_ent/documents/publication/wcms_124924.pdf.
- . (2023). *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*. <https://www.ilo.org/es/publications/an%C3%A1lisis-de-la-determinaci%C3%B3n-de-los-salarios-mediante-la-negociaci%C3%B3n>.
- . (2024). *Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*. Conclusiones: MEWPLW/2024/7. <https://www.ilo.org/es/resource/conclusiones-adoptadas>.
- . (2024). *Informe de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales*. GB.350/POL/1. <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/gb/350/informe-de-la-reuni%C3%B3n-de-expertos-sobre-pol%C3%ADticas-salariales-incluidos-los>.
- . (2024). *Informe mundial sobre salarios 2024-2025 ¿Está disminuyendo la desigualdad salarial en el mundo?* <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-08/Spanish%20full%20report.pdf>.
- Owens, M. F., y Kagel, J. H. (2010). *Minimum Wage Restrictions and Employee Effort in Incomplete Labor Markets: An Experimental Investigation*. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 73(3), 317–326.
- Pérez Pérez, J. (2020). *The minimum wage in formal and informal sectors: Evidence from an emerging economy*. *World Development*, 132, 104979.
- Renkin, T., Montialoux, C., y Siegenthaler, M. (2020). *The Pass-Through of Minimum Wages into US Retail Prices: Evidence from Supermarket Scanner Data*. *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 1–35.
- Riley, R., y Rosazza-Bondibene, C. (2017). *Raising the Standard: Minimum Wages and Firm Productivity*. *Labour Economics*, 44, 27–50.
- Sellekaerts, B. (1981). «Effects of Minimum Wage Increases on Inflation.». En *Report of the Minimum Wage Study Commission*, volumen 6, Oficina de Publicaciones del Gobierno de Estados Unidos.
- Stewart, M. B. (2012). *Wage inequality, minimum wage effects, and spillovers*. *Oxford Economic Papers*, 64(4), 616–634.
- Royalty, A. B. (2001). *Do Minimum Wage Increases Lower the Probability that Low-Skilled Workers Will Receive Fringe Benefits?* JCPR Working Papers, Northwestern University/University of Chicago Joint Center for Poverty Research.
- Sharpe, A., y Mobasher Fard, S. (2022). *The current state of research on the two-way linkages between productivity and well-being*. Documento de trabajo núm. 56 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Velásquez Pinto, M. D. (2017). *Salario mínimo y empleo: Evidencia empírica y relevancia para América Latina*. Organización Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo
Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Salarios y
Condiciones de Trabajo

Route des Morillons, 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

E: inwork@ilo.org



Organización
Internacional
del Trabajo



Setting
Adequate
Wages a focus
on Agriculture