



Organización
Internacional
del Trabajo

Panorama **Laboral** 2017

América Latina y el Caribe

Tema Especial

Evolución de los salarios
en América Latina
en el periodo 2005-2015

TEMA ESPECIAL ›

Evolución de los salarios en América Latina en el periodo 2005-2015¹

1. Introducción

El periodo que va desde el año 2005 hasta 2015 presenta importantes cambios en América Latina. Desde el punto de vista del crecimiento económico, ese periodo comenzó impulsado por lo que se denominó el súper ciclo de los *commodities*, que benefició especialmente a los países de América del Sur, mientras que América Central tuvo un crecimiento a menores tasas, aunque con fuentes más diversificadas de crecimiento. La crisis financiera internacional de 2008-2009 puso un freno a esa tendencia, aunque por un periodo relativamente corto. Sin embargo, la recuperación que siguió no fue duradera y fue seguida por un proceso de desaceleración económica que en el mercado laboral produjo lo que el *Panorama Laboral 2016* denominó una "crisis en cámara lenta". La tasa de crecimiento regional refleja esa tendencia de desaceleración del crecimiento (gráfico 1).² Esa tendencia se verificó principalmente en América del Sur, mientras que los países de América Central y México tuvieron cierto impulso a partir de su mayor diversificación productiva y la recuperación económica de los Estados Unidos.

El mercado de trabajo, por su parte, registró un importante crecimiento de la ocupación durante la mayor parte del periodo, que no solo permitió la baja en la tasa de desocupación de 7,8% en el año 2005 a 6,1% en el año 2014, sino que generó empleo asalariado y contribuyó a una reducción de la informalidad en la región. Sobre el final del periodo esa tendencia positiva en los mercados de trabajo se revirtió, lo que se reflejó en un deterioro de varios indicadores regionales del mercado laboral: un aumento de la tasa de desocupación (de 6,1% en 2014 a 6,6% en 2015), un freno en la generación de empleo asalariado formal y un aumento en el empleo por cuenta propia.

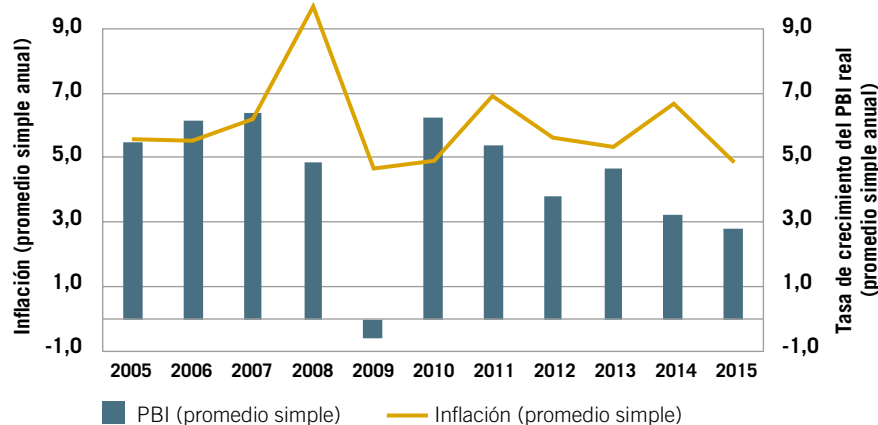
El ritmo del crecimiento económico y la dinámica de generación de empleo constituyen elementos clave para la evolución de los salarios. En la medida que las economías crecen a tasas altas y generan empleos de forma que reducen la tasa de desocupación en forma sostenida, es de esperar una mejora más acentuada en los salarios, mientras que en contextos menos dinámicos se debería esperar menores aumentos en los salarios. Esta simplificación de las relaciones que existen entre estas variables se vuelve más difusa cuando se consideran dos elementos adicionales.

El primero de ellos tiene que ver con la inflación. En el caso de los salarios, las empresas determinan sus variaciones nominales a través de procesos de negociación, sobre la base de la información pasada y las estimaciones de lo que vendrá en el futuro. Sin embargo, procesos de aceleración de la inflación, como el que se dio en toda la región en los años 2007-2008, impulsado por el aumento en el precio de los alimentos, o de desaceleración de la inflación como resultado de un ciclo recesivo como el que siguió, son difíciles de prever e introducen un importante rezago en el ajuste de los salarios (gráfico 1).

1 Este capítulo ha sido coordinado por Andrés Marinakis con la colaboración de Jacobo Velasco, Kristen Sobeck (sección sobre brecha de género y trabajo doméstico) y el consultor Mario Velásquez (sección sobre distribución del ingreso). Se ha beneficiado de valiosos aportes, comentarios y sugerencias de José Manuel Salazar-Xirinachs, Patrick Belser, Juan Chacaltana, María José Chamorro, Xavier Estupiñán, Noémie Feix, David Glejberman, Claire Hobden y Daniel Kotzer. Todos los datos son preliminares y provienen del Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (SIALC).

2 Cuando se considera el promedio ponderado del crecimiento, el año 2015 registra una contracción de 0,2% debido principalmente a la recesión que hubo en Brasil, donde el producto se contrajo 3,8%. Hay que tener en cuenta que en el año 2015 el PIB de Brasil representaba el 45,5% del PIB regional. Dada la particularidad del caso brasileño, en el Tema Especial se ha optado por utilizar el promedio simple de los indicadores de los países de la región.

GRÁFICO 1. América Latina (15 países): evolución del Producto Interno Bruto y la inflación 2005-2015 (variaciones anuales)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.³

El segundo de estos elementos tiene que ver con que la medición de los salarios se realiza sobre el universo de trabajadores que se encuentran ocupados bajo la categoría "asalariados" en cada periodo. Por lo tanto, no se está comparando un mismo grupo de trabajadores en su puesto de trabajo, sino que se comparan los salarios de quienes eran asalariados en un momento determinado, frente a quienes estaban en esa situación durante el periodo siguiente. Dicha comparación estará necesariamente afectada por cambios que se hubieran producido en la composición del empleo asalariado (ocupados y horas trabajadas).

Por otra parte, la evolución de los salarios también está influenciada por factores institucionales. Todos los países de la región cuentan con sistemas de fijación de salarios mínimos y durante el periodo analizado muchos de ellos aplicaron una política activa. En la medida que su implementación sea efectiva, esta política debería haber impulsado los salarios más bajos al alza. Adicionalmente, en algunos países se dinamizó la negociación colectiva, así como también hubo mejoras en la aplicación de instrumentos que velan por el cumplimiento de las normas laborales.

Este informe analiza la evolución de los salarios durante un periodo relativamente largo para poder identificar los hechos estilizados que lo caracterizan. Los datos utilizados corresponden a procesamiento especiales de las encuestas de hogares de 15 países, que se agruparon en tres subregiones: Cono Sur (Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay), Países Andinos (Bolivia, Colombia, Ecuador y Perú) y América Central y México (Costa Rica, El Salvador, Honduras, México, Panamá y República Dominicana)⁴. Se puso el foco en los asalariados urbanos de 15 años y más. Se incluyen, por lo tanto, a los asalariados formales y a los informales, así como a los asalariados públicos y privados. En el caso de los asalariados privados, se incluyen tanto a asalariados en empresas privadas, como a trabajadoras domésticas.⁵

De tal forma, los indicadores que aquí se obtienen difieren de los índices salariales que resultan de encuestas a establecimientos o bien de registros administrativos como los de la seguridad social, los cuales se refieren a un universo más restringido de asalariados formales, en algunos casos únicamente del sector privado y, en el caso de encuestas a establecimientos, que excluyen a empresas más pequeñas y a las trabajadoras domésticas.

Es importante tener en cuenta que en América Latina, los asalariados representaban en promedio el 63% de los ocupados totales en 2005 y 65% en 2015. Si lo analizamos por subregiones, el Cono

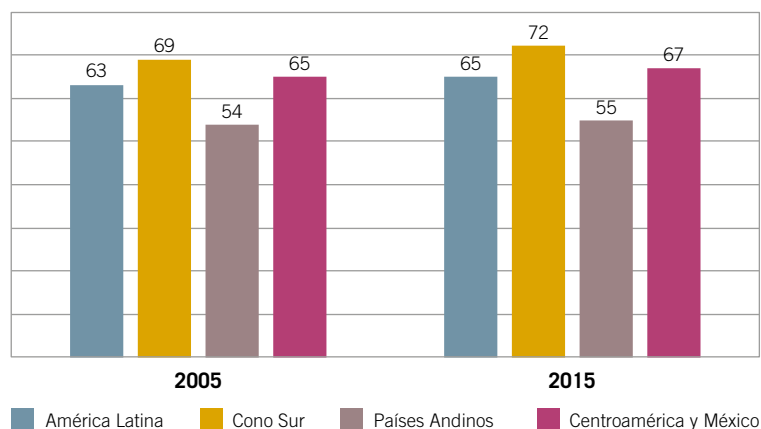
³ Para la elaboración del Tema Especial se utilizaron los datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de Argentina (INDEC) hasta el año 2006, la serie elaborada por BEIN hasta Julio de 2012 y a partir de Agosto de 2012 la serie del Índice de Precios al Consumidor (IPC) elaborado por la Dirección General de Estadísticas y Censos de la Ciudad de Buenos Aires.

⁴ El Caribe no fue incluido en el análisis por falta de datos suficientes y comparables para el periodo 2005-2015.

⁵ En el Tema Especial del Panorama Laboral se ha optado por utilizar promedios simples de los distintos indicadores laborales debido al peso relativo de Brasil en el Cono Sur y México cuando se agrega a América Central. Además, dado que más del 90% de personas que trabajan en el sector de hogares son mujeres, se utilizará la expresión "trabajadoras domésticas" para referirse a las "personas trabajadoras domésticas", incluyendo mujeres y hombres.

Sur y Centroamérica estaban por encima de ese promedio, mientras que en los Países Andinos mostraba niveles bastante inferiores, de 54% y 55% en 2005 y 2015, respectivamente (gráfico 2).

GRÁFICO 2. América Latina: asalariados como porcentaje del empleo total según subregiones. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.
Nota: se han utilizado promedios regionales simples.

2. Principales tendencias de los salarios durante el periodo 2005-2015

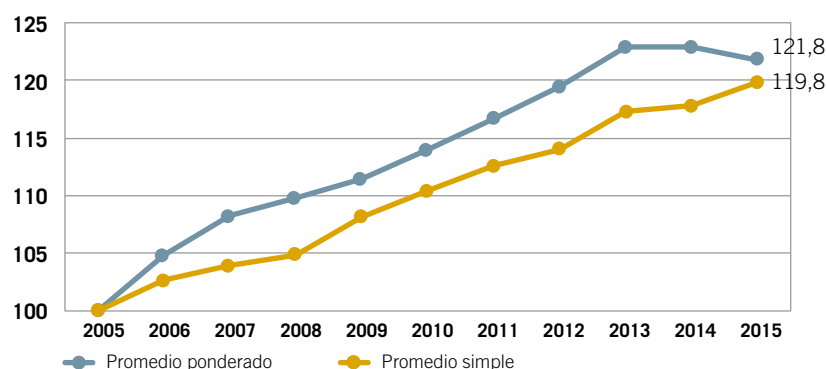
2.1. Crecimiento de los salarios reales y ciclo económico

Durante el periodo 2005-2015 el promedio simple de los salarios mensuales reales en América Latina creció un 19,8% (gráfico 3), lo que equivale a un aumento real de 1,8% al año. Por su parte, el promedio ponderado aumentó dos puntos porcentuales por encima durante todo el periodo (21,8%). Por lo tanto, en el agregado del periodo la diferencia no es muy significativa entre ambos indicadores.

Como se indicó en la introducción, si bien este periodo fue de crecimiento económico en la región, comprendió también la crisis financiera de 2008 que resultó en una contracción económica en el año 2009, así como la desaceleración durante los años recientes. Por lo tanto, más allá de la variación acumulada durante la década, resulta de interés analizar el impacto antes y después de la crisis sobre los salarios.

Con respecto a la crisis financiera y la consecuente contracción económica del año 2009 para la región en promedio, el gráfico 3 muestra que no hubo impacto en los salarios promedio mensuales reales. Tanto la serie ponderada como el promedio simple muestran que incluso en el año 2009 hubo una mejora real de los salarios, lo cual podría ser interpretado como una rigidez de los salarios a la baja. Sin embargo, para entender lo sucedido hay que mirar con atención las variaciones en los salarios nominales y en la inflación.

GRÁFICO 3. América Latina: evolución del índice del salario mensual real. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Los empleadores fijan salarios nominales para un determinado periodo tomando como base la inflación pasada. El resultado real de cada incremento salarial se va a determinar posteriormente a un reajuste, durante el periodo de vigencia del nuevo salario, cuando se conozca la evolución del índice de precios al consumidor. En el año 2008, los salarios mensuales nominales de la región habían crecido en promedio un 10,8%, mientras que en el 2009 lo hicieron en 8,3%. Por lo tanto, ese menor incremento nominal del año 2009 constituye una señal de ajuste a la baja de los salarios. Este ajuste, sin embargo, no se materializó, ello se debe a que la inflación cayó en una proporción mayor como resultado de la contracción económica (como se observa en el gráfico 1). Por lo tanto, si bien en el año 2009 la economía se contrajo en 8 de los 15 países analizados, los indicadores salariales mostraron una mejora real principalmente como resultado de la caída generalizada en la inflación.

Por su parte, durante el ciclo de desaceleración económica que se dio en los últimos años del periodo analizado, la serie de salario promedio ponderado muestra un estancamiento en 2014 y una caída real en el año 2015. Esto se debe en buena parte a lo sucedido en Brasil, donde el salario real promedio se contrajo en 1,5% en el año 2015, año en el cual su Producto Bruto Interno se contrajo en 3,8%⁶. Dado que Brasil representa casi el 45% del empleo asalariado total de la región, su incidencia en el promedio ponderado resulta determinante en la tendencia señalada. El promedio simple, por su parte, si bien siguió creciendo, lo hizo en forma más moderada en línea con el proceso de desaceleración económica señalado. Mientras que en el periodo 2005-2013 el promedio simple real aumentó en 2,0% al año, entre 2014 y 2015 se incrementó en 1,0% anual.

2.2. Diferencias en la evolución de los salarios reales según subregión

El gráfico 4 presenta la evolución de los salarios reales por mes y por hora para América Latina y también según subregión. Los salarios reales por mes representan la evolución del ingreso disponible por asalariado y, por lo tanto, son una mejor aproximación a la capacidad de compra de un asalariado promedio durante ese periodo de tiempo. Los salarios por hora, por su parte, reflejan los salarios por una misma unidad de tiempo, ya que consideran el ajuste según las horas trabajadas⁷.

Como se observa, los salarios por hora muestran porcentajes de aumento un poco mayores que los salarios por mes, en relación directa con el trabajo a tiempo parcial que existe en cada subregión. En todo caso, lo que más llama la atención es la evolución muy diferenciada de los salarios reales en las distintas subregiones. Los mayores aumentos se dieron en los países del Cono Sur, mientras que los incrementos en los Países Andinos fueron cercanos al promedio regional, mientras que Centroamérica y México estuvieron muy por debajo con crecimientos reales modestos para todo el periodo analizado.

El desempeño del Cono Sur se debe en parte al fuerte aumento de los salarios reales en Argentina y Uruguay durante los primeros años del periodo analizado. Hay que tener en cuenta que en los años previos ambos países habían sufrido tres años de recesión, hasta llegar a la crisis cambiaria de 2002. Entre 1999 y 2002 la economía argentina se contrajo en 20,7% y la de Uruguay en 19,6%, llevando la tasa de desocupación urbana al 20% y 17% respectivamente, con importantes caídas en sus salarios reales⁸. La salida de la crisis experimentada en los años posteriores, por el contrario, tuvo un importante aumento en los salarios reales que, sin embargo, apenas sirvió para recuperar la mayor parte del poder adquisitivo perdido en años previos⁹.

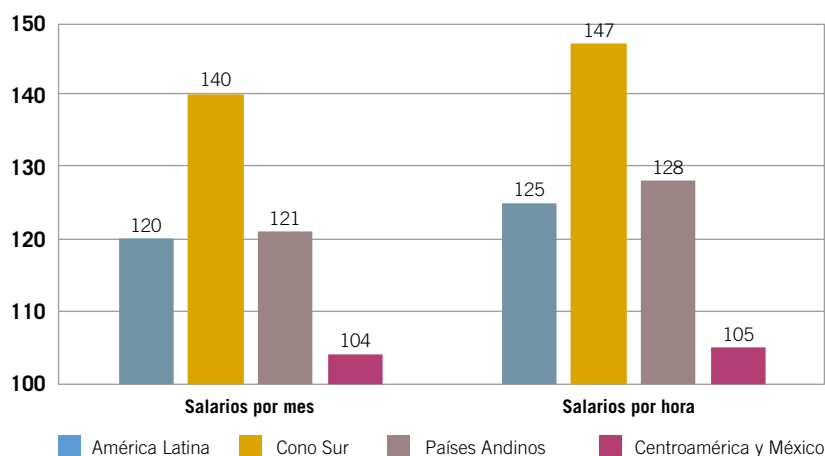
6 De los 15 países analizados, Brasil fue el único que registró una contracción en el año 2015 (no se ha incluido a Venezuela en este informe).

7 Se utilizaron las horas efectivas. En el caso que éstas no estuvieran disponibles, se utilizaron las habituales.

8 De acuerdo al *Panorama Laboral 2006*, las remuneraciones reales en la industria habían caído un 20% en Argentina entre 1999 y 2002, mientras que en Uruguay habían caído un 23% entre el año 2000 y el 2003 (Cuadro 9-A, Anexo estadístico).

9 Entre 2005 y 2008, los salarios reales acumularon un crecimiento del 30% en Argentina y 21% en Uruguay.

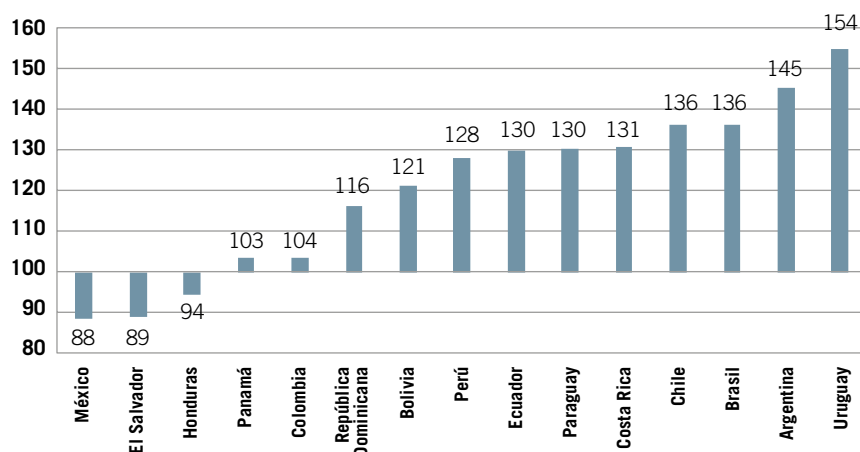
GRÁFICO 4. América Latina: evolución del índice de los salarios reales por mes y por hora según subregiones. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Se debe señalar que estos indicadores subregionales son representativos de la evolución de los salarios reales promedio en los países que los componen (gráfico 5). Así, por ejemplo, entre los países que se agrupan en Centroamérica, cinco se encuentran entre los seis países latinoamericanos de menor crecimiento de los salarios, y apenas Costa Rica muestra incrementos superiores (31%). De hecho, los 3 países que registran contracciones de sus salarios reales promedio durante el periodo pertenecen a Centroamérica y México (El Salvador, Honduras y México). Los países del Cono Sur, por su parte, se concentran en la parte alta de la distribución, encontrándose los 5 entre los 6 primeros países con mayores incrementos salariales. Por lo tanto, se puede concluir que la imagen que transmite la agrupación por subregiones es una buena caracterización de los países que las componen.

GRÁFICO 5. América Latina: evolución del índice de los salarios promedios reales por mes, por país. 2005-2015 (Año 2005=100)

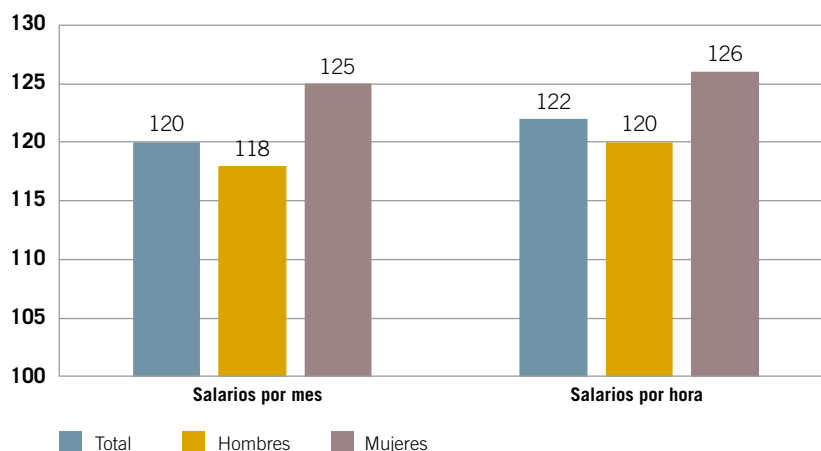


Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

2.3. Los salarios de las mujeres son más bajos que los de los hombres pero crecen a un mayor ritmo

Se destaca, además, que los salarios de las mujeres crecieron a una tasa mayor que la de los hombres (25% y 18%, respectivamente). Cuando se pondera el crecimiento de los salarios con base al empleo total se obtienen tasas ligeramente superiores pero la diferencia no resulta significativa (gráfico 6).

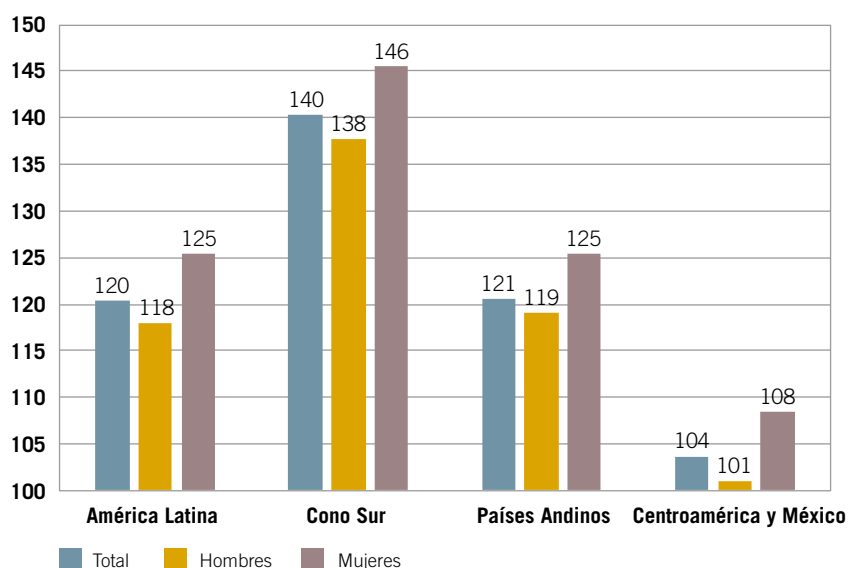
GRÁFICO 6. América Latina: crecimiento de los salarios en la región por género. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

El crecimiento de los salarios de las mujeres por encima del de los hombres en América Latina se verifica igualmente en las tres subregiones (gráfico 7). De los 15 países analizados, únicamente en Chile y Colombia los salarios de los hombres aumentaron por encima de los salarios de las mujeres. Esta tendencia mayoritaria contribuyó a reducir la brecha de salarios, como se presenta con mayor detalle en la sección 4 de este informe.

GRÁFICO 7. América Latina: crecimiento del índice de los salarios promedios mensuales reales por género y según subregiones. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

2.4. Cambios relativos entre los salarios de los asalariados públicos, privados y de hogares

Los asalariados se pueden clasificar en tres grupos diferentes: públicos, privados y del sector de hogares (trabajadoras domésticas). En América Latina, los asalariados públicos representan aproximadamente al 18% del total de asalariados. Este porcentaje se ha mantenido estable en el periodo con un leve aumento en el Cono Sur y pequeñas caídas similares en los Países Andinos y en Centroamérica¹⁰. El trabajo doméstico representaba al 10% del total de asalariados en el año 2005 y se contrajo a 8% en 2015, con caídas en el Cono Sur y en los Países Andinos, mientras que en

¹⁰ Incluyen a empleados de la administración pública y de empresas públicas.

América Central se mantuvo estable. Por último, el empleo en el sector privado pasó de 72% a 74% de los asalariados totales en el periodo, por incrementos en los Países Andinos y Centroamérica.

Cada uno de estos subgrupos tiene una serie de características que los distingue del resto y que tienen particulares implicaciones sobre la fijación de sus salarios. Los asalariados públicos tienen mayor estabilidad en el trabajo que el resto. En América Latina, el empleo público está compuesto por 47% de hombres y 53% de mujeres. Si bien entre los asalariados públicos puede haber diferencias según se trate de empleados permanentes o de empleados de carácter más temporal, se puede decir que en la mayoría de casos cuentan con contratos formales. En el caso de quienes trabajan en la administración pública, la determinación de los salarios tiene como marco de referencia el espacio fiscal, mientras que quienes se desempeñan en empresas públicas, por lo general, se encuentran en empresas monopólicas y la determinación de los salarios está relacionada con la política de precios.

Los asalariados privados, por su parte, tienen una menor estabilidad en el trabajo que los del sector público y, por lo tanto, mayores niveles de rotación en el empleo. En parte, sus salarios están determinados por esas entradas y salidas en el empleo, dependiendo si se dan en contextos de mayor o menor oferta de trabajo. En el año 2015, poco más de un tercio de los asalariados privados eran mujeres en América Latina. Otro aspecto relevante es que la capacidad de pago de las empresas difiere mucho según su productividad y una aproximación a esa diferencia está dada por el tamaño de las empresas. Adicionalmente, entre los asalariados privados se encuentran tanto asalariados formales como informales, los cuales tienen distinto poder de negociación y de protección. Por último, existen factores institucionales que influyen sobre este grupo de asalariados. Por lo general, el salario mínimo es de aplicación obligatoria para el sector privado y son pocos los países donde esa obligación se extiende al sector público (aunque, de todas formas, constituye un punto de referencia ineludible a la hora de determinar escalas salariales en el sector público). Por otro lado, en algunos países de la región, la negociación colectiva ocupa un espacio significativo en la determinación de los salarios en el sector privado (como es el caso de Argentina, Brasil y Uruguay).

Por último, las trabajadoras domésticas tienen una serie de características propias comparadas al resto. Por lo general, tienen condiciones de trabajo más precarias que el resto de los asalariados. Esto se manifiesta, por ejemplo, en jornadas legales más extensas que las del resto de asalariados, en la no cobertura del salario mínimo o bien la aplicación de un salario mínimo diferenciado, inferior al nivel general. Se trata de un sector básicamente caracterizado por salarios bajos y por un alto nivel de informalidad. En segundo lugar, a diferencia del sector público y del sector privado donde existen espacios (mayores o menores) para la negociación colectiva, en el caso del trabajo doméstico la determinación de los salarios se realiza básicamente a nivel individual¹¹. Por último, un elemento diferenciador central está dado por quienes son sus empleadores. Mientras que los asalariados públicos tienen como empleadores al Estado o a empresas públicas y los asalariados privados tienen como empleadores a empresas, las trabajadoras domésticas tienen como empleadores principalmente a otros trabajadores¹², el grueso de los cuales son trabajadores asalariados. Por lo tanto, la capacidad de pago de los empleadores del servicio doméstico estará determinado por el ingreso de los hogares donde trabajan (que incluye los ingresos laborales y otro tipo de ingresos, como transferencias públicas).

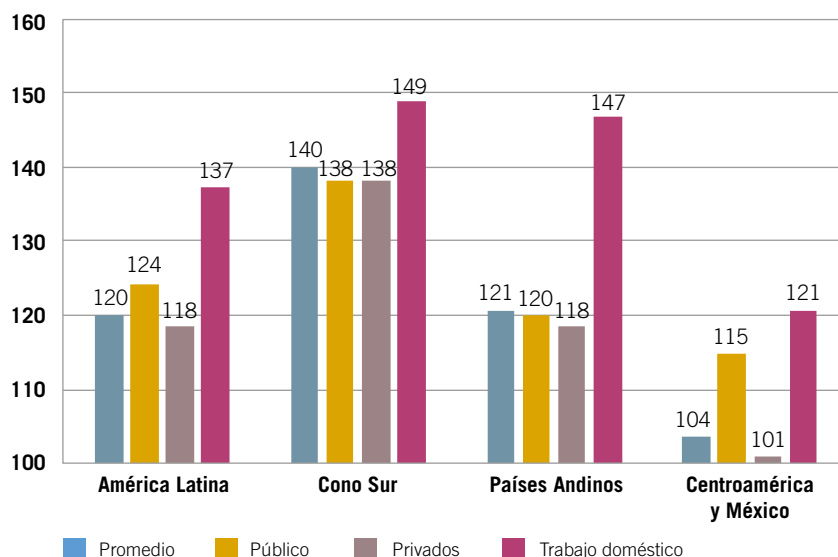
El gráfico 8 presenta las tasas de crecimiento de los salarios reales de cada una de estas categorías de asalariados. En las tres subregiones se destaca la mayor tasa de crecimiento de los salarios de las trabajadoras domésticas. Si bien la tasa de crecimiento de los salarios reales en el trabajo doméstico fue muy similar en el Cono Sur y en los Países Andinos (49% y 47%, respectivamente), en términos relativos a las otras categorías resulta mucho más significativo en los Países Andinos. Por otro lado, mientras que en el Cono Sur y en los Países Andinos los salarios reales en el sector privado se movieron a la par del sector público, en Centroamérica y México los salarios reales del

11 Hay que señalar, sin embargo, dos experiencias recientes en materia de negociación colectiva en la región. En Uruguay se está implementando la negociación en el marco de los Consejos de Salarios desde el año 2008, cuando se constituyó el Grupo 21, específico para la negociación de las trabajadoras domésticas en la determinación de salarios mínimos para el sector. Asimismo, en Argentina se determina el salario de las trabajadoras domésticas a través de paritarias.

12 El Convenio 189 establece que las trabajadoras domésticas pueden trabajar para una empresa o agencia pública, siempre y cuando el lugar de trabajo sea un hogar privado.

sector público muestran un incremento de 15%, mientras que en el sector privado se mantuvieron estancados.

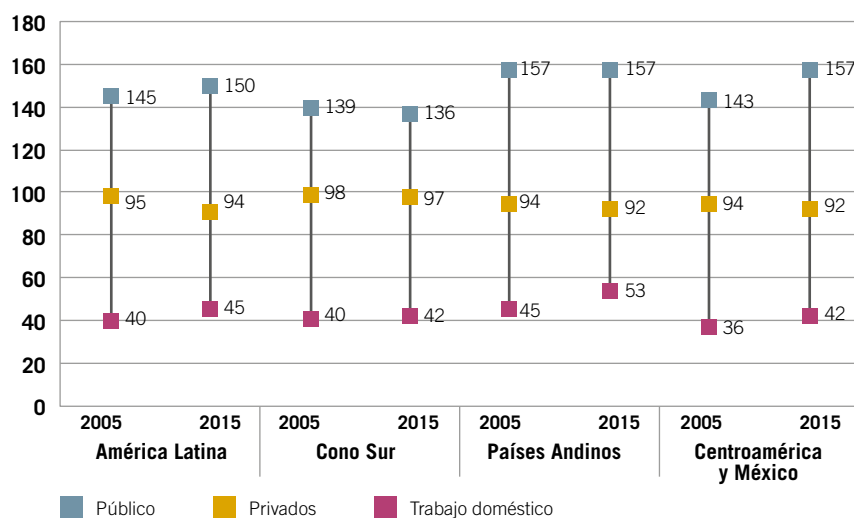
GRÁFICO 8. América Latina: crecimiento del índice de los salarios promedio reales por mes según categoría y subregiones. 2005-2015 (Año 2005 = 100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Los incrementos diferenciados según categoría en las distintas subregiones no han modificado el ordenamiento de los salarios que es igual en todas las subregiones para ambos años (gráfico 9): los salarios del sector público son alrededor de 50% más altos que el promedio general, seguidos por los salarios privados que se sitúan muy cerca del promedio general y, por último, los salarios del trabajo doméstico que en la mayoría de casos son menores al 50% del salario promedio.

GRÁFICO 9. América Latina: salarios relativos según categoría y subregiones. 2005-2015 (salario promedio=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

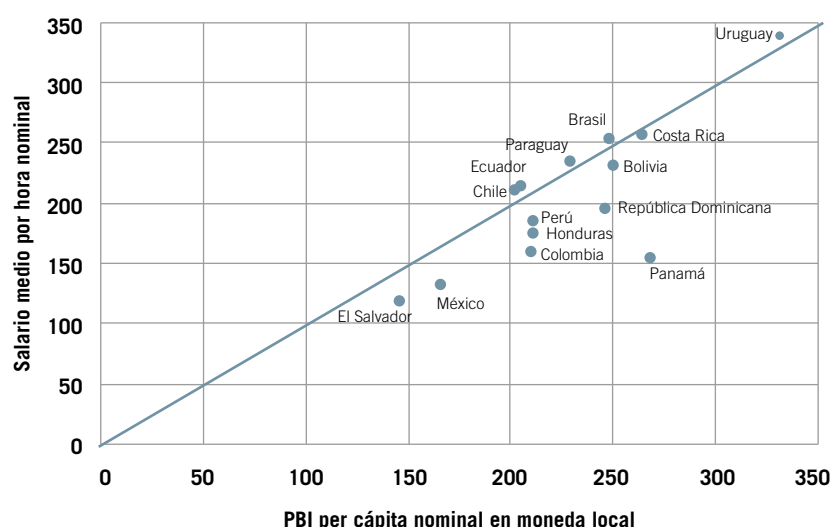
Según subregiones, en el caso del Cono Sur, una leve mejora de la posición relativa de los salarios en el trabajo doméstico y una reducción similar en los salarios públicos llevó a una reducción en el rango entre ambas categorías. En los Países Andinos hay una importante mejora relativa de los salarios en el trabajo doméstico, mientras que el sector público se mantiene al mismo nivel del comienzo del periodo, por lo que también se redujo el rango entre ambos promedios. Finalmente, en Centroamérica y México las mejoras relativas en los salarios de las trabajadoras domésticas menores que las del sector público resultan en una ampliación del rango con respecto al año 2005.

2.5. Salarios reales y crecimiento de la productividad

Un criterio para evaluar el crecimiento de los salarios es ver si estuvo alineado con el crecimiento económico registrado durante el mismo periodo. Para ello se compara la evolución de los salarios medios con el PIB per cápita, como una *proxy* de la productividad¹³. Los países que se encuentran por encima de la línea de 45° tuvieron incrementos salariales por encima de la productividad, mientras que lo contrario ocurre en los países que se encuentran por debajo de la misma.

En los países del Cono Sur fue donde se registró el mayor incremento de los salarios reales (gráfico 10). Dicho crecimiento estuvo alineado con el desempeño económico ya que todos los países de la subregión aparecen por encima de la línea de 45°. En los países de las otras subregiones se observa mayor dispersión y en muchos casos una importante brecha en el aumento de los salarios con respecto al PIB per cápita.

GRÁFICO 10. América Latina: evolución del Producto Interno Bruto per cápita nominal y el salario por hora nominal. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países y base de datos de CEPAL (CEPALSTAT).

3. Mejora en el salario mínimo durante el periodo 2005-2015

El salario mínimo se ha definido como "la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado periodo, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual"¹⁴. Esta definición se refiere al carácter obligatorio de los salarios mínimos, independientemente del método que se utilice para fijarlos.

El objetivo de los salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos. Su aplicación efectiva contribuye a que los trabajadores de más bajos salarios participen en forma equitativa de los frutos del progreso, contribuyendo así a las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades¹⁵.

13 Para evitar el uso de deflatores diferentes, así como también eventuales distorsiones por el uso del tipo de cambio, se comparan valores nominales en moneda nacional de cada país.

14 OIT: *Sistemas de salarios mínimos*, Estudio General 2014, op. cit., párrafo 68.

15 El Convenio 131 (1970) relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, establece los principios fundamentales que debería cumplir un sistema de salarios mínimos:

- tener un ámbito de aplicación amplio, manteniendo en un mínimo las exclusiones;
- establecer un mecanismo para fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos;
- basarse en la celebración exhaustiva de consultas con los interlocutores sociales, que participen en igualdad de condiciones;
- fijar niveles de salario mínimo que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos; e
- incluir medidas apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos.

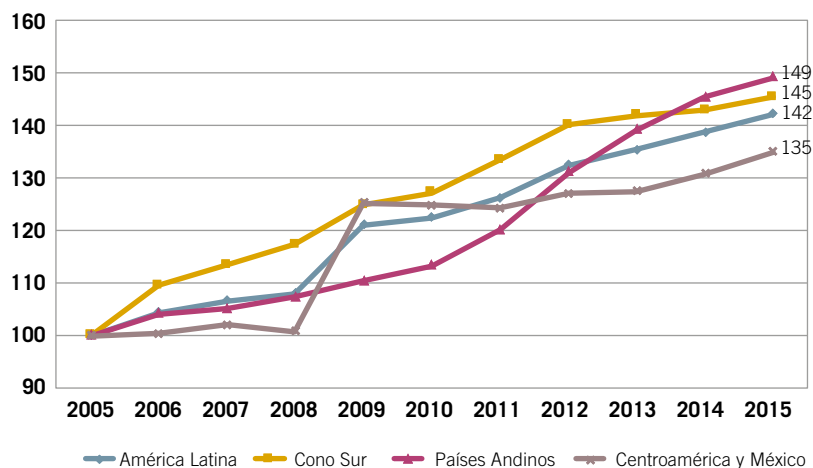
Todos los países de América Latina cuentan con un sistema de salarios mínimos desde larga data. Mientras en los países de América del Sur predominan los sistemas simples, que consisten básicamente de un salario mínimo general de aplicación en todo el territorio nacional, en los países de América Central y México predominan sistemas de salarios mínimos múltiples que varían en grado de complejidad.

Una primera indicación de lo sucedido con respecto a esta política en la región está dada por la evolución que han tenido los salarios mínimos reales. Sin embargo, ello resulta insuficiente para caracterizar su implementación efectiva. Por ejemplo, es necesario analizar cómo ha influido la mejora en los salarios mínimos sobre los salarios del sector privado (que constituye su ámbito de aplicación en todos los países)¹⁶. También sería posible analizar si los incrementos del salario mínimo han repercutido principalmente sobre los segmentos de bajos salarios, o bien han tenido influencia sobre toda la escala salarial. Otro elemento de interés constituye saber en qué medida el salario mínimo alcanza a cubrir las necesidades básicas de un trabajador y su familia, tal como está formulado en el Convenio 131. Por último, y en forma complementaria, resulta de interés saber si las mejoras en el nivel del salario mínimo han resultado en un mayor cumplimiento de la norma o no. Para ello es necesario estimar el nivel de cumplimiento con el salario mínimo vigente.

3.1. Evolución del salario mínimo en el periodo 2005-2015

Durante el periodo 2005-2015 hubo una mejora generalizada de los salarios mínimos reales. En promedio, en América Latina el salario mínimo real aumentó un 42% (gráfico 11), lo que equivale a un 3,6% real al año. En este caso, las diferencias entre subregiones son menores a las observadas en los salarios reales promedio. Mientras en América Central y México hubo un aumento de 3,0% real al año, en los Países Andinos este fue de 4,0% y en el Cono Sur estuvo por debajo de ese nivel, al 3,8%.

GRÁFICO 11. América Latina: variación de los salarios mínimos reales según subregiones. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de los países.

Sin embargo, hay que señalar que el promedio de América Central y México se ve influido en forma significativa por un aumento puntual que se dio en Honduras a principios del año 2009, con un aumento nominal del 130% (que al final del año terminó significando un aumento real de 117%). Un aumento de esta magnitud en un único reajuste, que más que duplica el salario mínimo real, resulta una situación bastante excepcional y que será motivo de análisis en las siguientes subsecciones. De hecho, Honduras es el país de la región con mayor crecimiento del salario mínimo real, de 130% en todo el periodo, o una tasa de 8,7% al año. Cuando se sustrae a Honduras del promedio de América Central y México, el aumento durante el periodo cae a 16,1%.

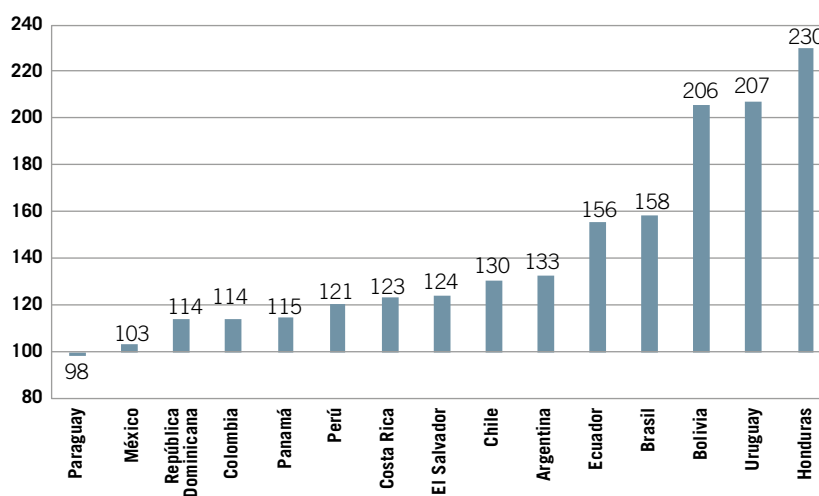
16 Por lo general, el salario mínimo se aplica a los asalariados del sector privado. Si bien en muchos países ese mismo salario mínimo abarca a las trabajadoras domésticas, en otros se fija un nivel inferior o no cuentan con la protección de un salario mínimo. Por último, si bien por lo general el salario mínimo constituye un piso de referencia para la fijación de los salarios en el sector público, son pocos los países en los cuales el salario mínimo también cubre a los trabajadores públicos.

De los 15 países analizados, solo Paraguay y México mantuvieron su nivel real del salario mínimo prácticamente constante (gráfico 12). En el caso de Paraguay, corresponde señalar que su salario mínimo se cuenta entre los más altos de la región, así como también lo es en términos relativos a los salarios promedio de su economía. En México, por otro lado, el uso del salario mínimo como indexador de otros precios de la economía, resultó en una limitante para los reajustes hasta el año 2016 (ver recuadro 1).

Tres países presentaron incrementos del orden de 1,3% al año (República Dominicana, Colombia y Panamá), mientras que cinco países tuvieron incrementos entre 2,0% y 3,0% al año (Perú, Costa Rica, El Salvador, Chile y Argentina). Varios de estos países tienen niveles de salario mínimo relativamente alto para la región y respecto de sus salarios promedio.

Por último, cinco países de la región presentaron altas tasas de crecimiento de sus salarios mínimos reales. En Ecuador y Brasil, los incrementos promediaron el 4,6% al año. En el caso de Bolivia y Uruguay, la tasa de aumento fue de 7,5% al año, por encima de los cuales aparece Honduras con los niveles ya indicados. Cabe señalar que tanto Bolivia como Uruguay tenían salarios mínimos muy bajos al comienzo del periodo analizado, lo cual brindó un mayor margen para aumentos importantes. En el caso de Uruguay, el bajo nivel del salario mínimo también obedecía a objetivos principalmente fiscales, ya que los aumentos del salario mínimo estaban ligados a una serie de gastos sociales. Ese vínculo se eliminó precisamente a finales del año 2004, liberando al salario mínimo de esa responsabilidad y posibilitando la aplicación de importantes aumentos para que volviera a cumplir un rol como piso de la escala salarial.

GRÁFICO 12. América Latina: variación acumulada del índice de los salarios mínimos reales por país. 2005-2015 (Año 2005=100)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de los países.

En cuanto a la relación entre los reajustes de los salarios mínimos y los ciclos económicos, la interpretación requiere tener en cuenta la periodicidad con que se aplican los reajustes, así como también el nivel relativo de los salarios mínimos. Si bien la mayor parte de los países realiza reajustes periódicos en forma anual, algunos países los hacen cada dos años o en forma irregular. En estos últimos casos, si bien el reajuste se da en un año específico, su aplicación se extiende por un periodo de dos años o más, por lo que su relación con el ciclo es más difusa. Por otro lado, un incremento real significativo de los salarios mínimos en un país de salario mínimo bajo puede ser mejor absorbido por las empresas que en otro con salario mínimo relativamente alto, si el resto de las condiciones son iguales.

Entre los países con incrementos altos, por ejemplo, se encuentran situaciones completamente diferentes. En el caso de Honduras, luego del reajuste del 2009 ya señalado, los ajustes posteriores apenas compensaron la inflación pasada. En el caso de Uruguay, que comenzó en periodo con un nivel relativo muy bajo, los mayores incrementos se dieron a comienzos del periodo, moderándose con posterioridad. En Bolivia, por el contrario, los mayores incrementos se dieron en la segunda mitad del periodo. En Ecuador, los incrementos en el salario mínimo se moderaron en los últimos dos años. Por último, Brasil en cierta medida está aplicando una política de reajustes que toma

en consideración el ciclo económico ya que aplica una fórmula que tiene un componente de compensación por inflación pasada y otro componente ligado al crecimiento de producto (con un rezago de dos años). Como resultado de la aplicación de esta fórmula, los reajustes de los años 2014 y 2015 apenas compensaron las pérdidas por inflación, manteniendo su nivel real constante.

RECUADRO 1. Efectos perversos del uso del salario mínimo como indexador

Adicionalmente al objetivo de proteger a los trabajadores con salarios más bajos, en algunos países se utiliza al salario mínimo como referencia para indexar una serie de precios (públicos y privados) en la economía. Por ejemplo, en algunos casos el salario mínimo constituye también el piso para las pensiones mínimas o como referencia para determinar el monto de las transferencias de ingresos condicionadas. En otros casos, se ha utilizado al salario mínimo como referencia para el reajuste de alquileres o hipotecas, considerando que es un indicador de la capacidad de pago de los trabajadores. También se ha usado a los salarios mínimos para establecer tramos dinámicos de ingresos para aplicar impuestos diferenciados a la renta, por ejemplo, o ajustar multas.

Si bien cada una de estas medidas en su origen buscaron extender la protección que ofrece el salario mínimo a otros grupos o generar un indicador alternativo al índice de precios para ciertos reajustes, en algunas circunstancias estos vínculos pueden haber operado contra el objetivo principal de proteger los salarios más bajos. Esto podría suceder a través de, al menos, tres mecanismos.

El primero de ellos está relacionado al impacto en el gasto fiscal. Por ejemplo, cuando el salario mínimo está ligado a las pensiones mínimas, los incrementos al salario mínimo resultarán en un aumento del gasto fiscal a través de aumento en dichas pensiones.

El segundo efecto tiene que ver con el impacto en la recaudación fiscal. En los países donde el impuesto a la renta se determina en tramos del salario mínimo, aumentando la tasa de imposición en la medida que se perciben más salarios mínimos, aumentos más acelerados o más lentos del salario mínimo alterarán el porcentaje de contribuyentes que queda en cada uno de los tramos impositivos.

En tercer lugar, en la medida que haya una gran cantidad de precios ligados al salario mínimo en una economía, el reajuste del salario mínimo repercutirá en cada uno de esos precios, alimentando de esa forma el aumento en la inflación.

En algunos países que cuentan con este tipo de relaciones se han dado circunstancias especiales que terminaron afectando la implementación de la política de salario mínimo, su rol principal de protección a los salarios más bajos. Tal fue el caso de Uruguay, por ejemplo, que durante las décadas de 1980 y 1990 sufrió importantes restricciones fiscales. Durante ese período, los reajustes del salario mínimo fueron inferiores a la inflación, como un instrumento para restringir el gasto a través de las pensiones mínimas y beneficios a la desocupación, así como también para aumentar el porcentaje de contribuyentes que quedaran en los tramos más altos de ingreso. De tal forma, se restringían los gastos, a la vez que se aumentaban los ingresos por impuesto a la renta. En resultado de esta política durante un periodo tan largo llevo al salario mínimo a niveles insignificantes para la escala salarial del sector privado. A finales de 2004, en Uruguay se introdujo una ley que prohibió el uso del salario mínimo como indexador, y lo sustituyó por un nuevo índice (Base de Prestaciones y Contribuciones) que se determina anualmente por parte del Poder Ejecutivo, tomando en consideración la evolución de los precios y de los salarios. A partir de este cambio, Uruguay implementó una política activa de salarios mínimos con vista a la recuperación real de su poder adquisitivo, sin por ello afectar su posición fiscal ni acelerar la inflación. En México, el uso extendido del salario mínimo como indexador de otros precios de la economía, resultó en una limitante para los reajustes. Por este motivo, las autoridades económicas eran renuentes a aumentar el salario mínimo por el efecto que podría tener sobre la inflación y sobre las cuentas fiscales. Esta situación se modificó a partir de enero de 2016, cuando se eliminó el uso del salario mínimo como indexador y se creó la Unidad de Medida y Actualización (UMA) para sustituirlo en ese rol. A partir de ese cambio se ha dado comienzo a un proceso de recuperación del valor real del salario mínimo.

3.2. El salario mínimo en relación a los salarios promedio

Como se indicó en la sección anterior, durante el periodo 2005-2015 los países de América Latina tuvieron mejoras reales en sus salarios mínimos pero es necesario tomar en consideración la relación que existe entre el salario mínimo y los salarios pagados efectivamente por dos motivos principales.

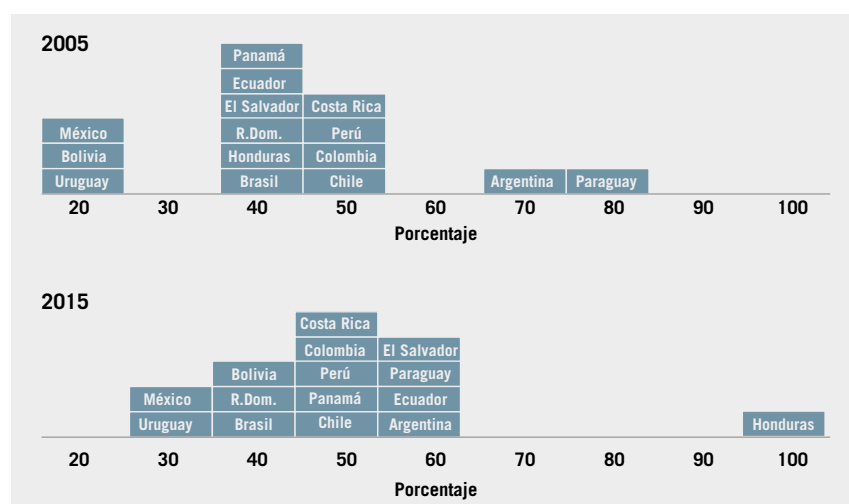
En primer lugar, la magnitud de los aumentos está relacionada con el nivel relativo del salario mínimo con respecto a los salarios promedio. En muchos casos, la diferencia de magnitud tiene

que ver con el punto de partida que había en cada país. Mientras que en algunos el salario mínimo estaba en niveles muy bajos respecto a los salarios promedio y existía un amplio margen para su mejora, en otros donde el nivel del salario mínimo era alto respecto a los salarios promedio, el margen era mucho menor.

En segundo lugar, es importante analizar cómo reaccionan los salarios frente a los aumentos del salario mínimo. Por ejemplo, ¿cómo reaccionan las empresas privadas en los países que aplican una política de salarios mínimos activa, con incrementos superiores a los que muestra la economía en general? ¿Son capaces de absorber esos incrementos e incorporarlos a toda la escala salarial, o bien se ajustan los salarios más bajos, aplicando incrementos menores en los tramos más altos? Por el contrario, ¿cómo reaccionan las empresas privadas en países donde la economía crece a tasas altas mientras el salario mínimo aumenta muy poco? ¿Siguen el porcentaje pautado por el salario mínimo o dan aumentos mayores?

El gráfico 13 muestra en qué rango se encontraba la relación entre el salario mínimo y el salario promedio en el sector privado en el año 2005 y en el año 2015. Se observa un desplazamiento hacia la derecha, a niveles donde el salario mínimo representa un porcentaje mayor de los salarios promedio en cada país. Mientras que en el año 2005 el grueso de los países se encontraba en los rangos de 40% y 50%, en el año 2015 la mayor parte de los países se concentra en los rangos de 50% y 60%.

GRÁFICO 13. América Latina: salario mínimo real como porcentaje de los salarios promedio reales en el sector privado. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de encuestas y salarios mínimos oficiales de los países.

Si bien no es posible indicar un rango "adecuado" para esta relación, queda en claro que los extremos reflejan situaciones anómalas. En el extremo izquierdo, que representa una baja relación entre el salario mínimo y el salario promedio, se encuentran países donde el salario mínimo es muy bajo y que, por lo tanto, no estaría cumpliendo con su rol de protección y satisfacción de necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias. Por lo tanto, a pesar de que existe un salario mínimo, se podría decir que este no alcanza a proteger efectivamente a los trabajadores. El extremo derecho, por su parte, representaría una relación muy alta entre el salario mínimo y el salario promedio. Dicha relación estaría indicando que el nivel del salario mínimo se encuentra por encima de lo que las empresas están dispuestas a pagar en dicho país. En esos casos resulta predecible que haya un mayor grado de incumplimiento con el salario mínimo, lo que debilita la efectividad de la política.

En el extremo izquierdo del año 2005, México, Bolivia y Uruguay presentaban niveles muy bajos de salarios mínimos. Durante el periodo analizado, México no aumentó prácticamente el salario mínimo real, pero su relación con los salarios promedio aumentó debido a la caída en estos últimos en términos reales. Por el contrario, tanto Bolivia como Uruguay aplicaron aumentos muy importantes del salario mínimo real (del orden del 100% para el periodo total). Mientras que en Uruguay el salario promedio del sector privado aumentó en 57%, en Bolivia lo hizo apenas un 18%, por lo que la relación salario mínimo-salario promedio aumentó más en este último país. Por

lo tanto, si bien en Uruguay el incremento del salario mínimo fue muy alto, se partía de un nivel relativamente bajo y dicho aumento guardó cierta relación con la dinámica salarial que se dio en el sector privado, mientras que en Bolivia la relación entre los incrementos reales del salario mínimo y del salario promedio del sector privado fue más débil.

En el extremo derecho de 2005 aparecen Argentina y Paraguay, en rangos de 70% y 80% respectivamente. En el caso de Paraguay, como se indicó anteriormente, el salario mínimo real se mantuvo prácticamente constante en el periodo, mientras que los salarios reales del sector privado aumentaron un 27%. Esto llevó a que la relación entre el salario mínimo y el salario promedio se redujera, ubicándose en el rango de 60% en el año 2015. En el caso de Argentina, si bien los salarios mínimos crecieron a una tasa intermedia, los salarios en el sector privado lo hicieron a una tasa mayor, permitiendo que la relación también se redujera, pasando a niveles del 60%.

En el año 2015 llama la atención la ubicación de Honduras en el extremo derecho, en el rango correspondiente al 100% para la relación entre el salario mínimo y el promedio, mientras que en el año 2005 la relación estaba en un rango del 40%. En este caso, el incremento del salario mínimo aplicado a comienzos del año 2009, y que más que duplicó el nivel en términos reales, no encontró correspondencia en la evolución de los salarios promedio. De hecho, el salario promedio real para las empresas privadas cayó un 6,0% durante el periodo de análisis. Esta situación revela que el aumento brusco del salario mínimo no resultó un instrumento efectivo para modificar la estructura de los salarios y, por el contrario, generó el marco para un importante aumento de trabajadores en situación de incumplimiento con el salario mínimo.

Por otro lado, hay un grupo de países que mantuvieron la relación en el mismo rango durante el periodo. Tal es el caso de República Dominicana, Brasil, Costa Rica, Colombia, Perú y Chile. Esta situación denota que los incrementos del salario mínimo estuvieron más o menos en línea con lo sucedido en los salarios promedio. En el caso de República Dominicana y de Colombia, esto se dio en el marco de un bajo crecimiento de los salarios y del salario mínimo. En el caso de Perú, Costa Rica y Chile, los incrementos reales para los salarios mínimos en el periodo fueron del orden de entre 20% y 30%, mientras que en el caso de Brasil los aumentos fueron aún mayores, pero fueron bien absorbidos por las empresas privadas, que ajustaron sus salarios reales de manera similar.

3.3. El salario mínimo en relación a la línea de pobreza

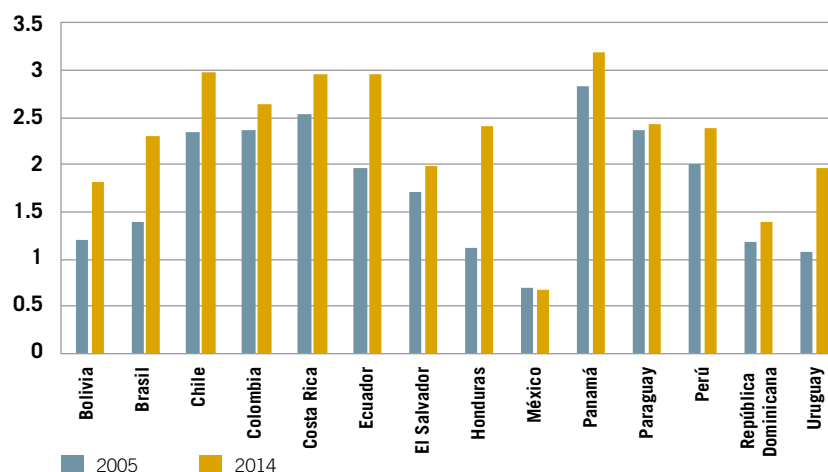
Desde el punto de vista de los trabajadores, interesa especialmente conocer en qué medida el salario mínimo alcanza a cubrir las necesidades básicas propias y de sus hogares¹⁷. Como lo muestra el gráfico 14, de los 14 países analizados, al final del periodo apenas dos se mantienen aproximadamente al mismo nivel de líneas de pobreza que en el año 2005 (México y Paraguay), mientras que el resto registró mejoras de distinta magnitud. En el año 2005, había 8 países en los cuales el salario mínimo era inferior a dos líneas de pobreza urbanas. En el año 2014, por el contrario, 5 países tenían un salario mínimo inferior a dos líneas de pobreza por persona, aunque El Salvador y Uruguay estaban prácticamente en ese nivel. En el año 2005, 6 países tenían salarios mínimos entre 2,0 y 2,9 líneas de pobreza, siendo Panamá el más alto con 2,8 líneas de pobreza. En el año 2014 ya eran 8 los países que se encontraban en un rango entre 2 y 2,9 líneas de la pobreza, mientras que había 3 países que alcanzaban o superaban por poco las 3 líneas de pobreza por persona (Costa Rica, Chile y Panamá).

Como las líneas de pobreza están expresadas por persona, es necesario considerar el tamaño de los hogares. Según estimaciones correspondientes al año 2011, las familias en América Latina tenían en promedio 3,8 miembros por hogar. Los hogares de menores ingresos tienden a tener más miembros y como la política de salarios mínimos está orientada a proteger los ingresos más bajos, parece adecuado tomar como referencia ese segmento. Si consideramos el tamaño de los hogares

17 Para ello se debería comparar el nivel del salario mínimo con respecto al costo de las canastas básicas definidas a nivel nacional pero esta metodología no permitiría hacer una comparación entre países al utilizar distintas canastas. Para fines comparativos, se utiliza la línea de pobreza urbana por persona estimada por CEPAL en moneda nacional, para evaluar si un trabajador que percibiera el salario mínimo en un país determinado alcanzaría a superar esta línea y si en el periodo analizado hubo mejoras registradas en el salario mínimo real reflejadas en la cantidad de líneas de pobreza que este alcanza a cubrir. Al momento de preparar el informe, no estaban disponibles las líneas de pobreza para el año 2015, por lo que se utilizaron las del año 2014.

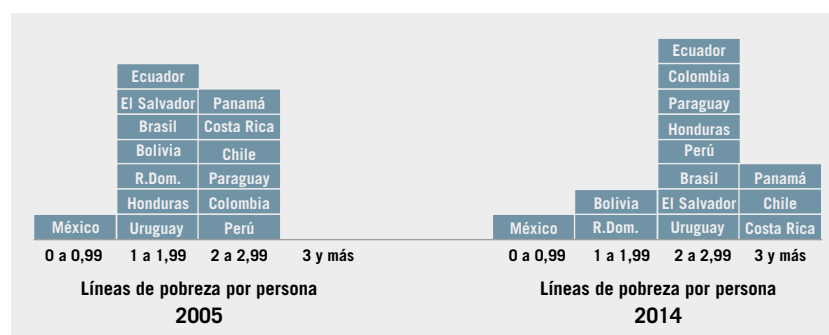
que pertenecen al 50% más pobre, el promedio para el año 2011 ascendió a 4,3 personas¹⁸. Un salario mínimo sería insuficiente para sacar de la pobreza a un hogar promedio.

GRÁFICO 14. América Latina: relación del salario mínimo con la línea de pobreza por persona según país. 2005-2014



Fuente: OIT sobre la base de información de salarios mínimos oficiales de los países y base de datos de CEPAL.

GRÁFICO 15. América Latina: líneas de pobreza urbanas por persona cubiertas por el salario mínimo. 2005-2014



Fuente: OIT sobre la base de información de salarios mínimos oficiales de los países y base de datos de CEPAL.

3.4. Incumplimiento con el salario mínimo en el sector privado

Las secciones anteriores mostraron que hubo mejoras significativas en los salarios mínimos reales de una importante parte de los países de la región, lo cual se reflejó en una mejor cobertura de las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias (a partir de un indicador inferior, como es la línea de la pobreza). Para poder afirmar que dichas mejoras beneficiaron efectivamente a los asalariados de más bajos ingresos, hay que verificar que no hayan resultado en un aumento en el incumplimiento con el salario mínimo.

Para estimar el nivel de incumplimiento del salario mínimo, en este informe utilizamos las encuestas de hogares de los países y comparamos los salarios por hora en el sector privado con el salario mínimo por hora.¹⁹ Cabe señalar que las estimaciones tienen un margen de error que puede resultar tanto de la información dada sobre los ingresos del trabajo, así como también del lado de las horas

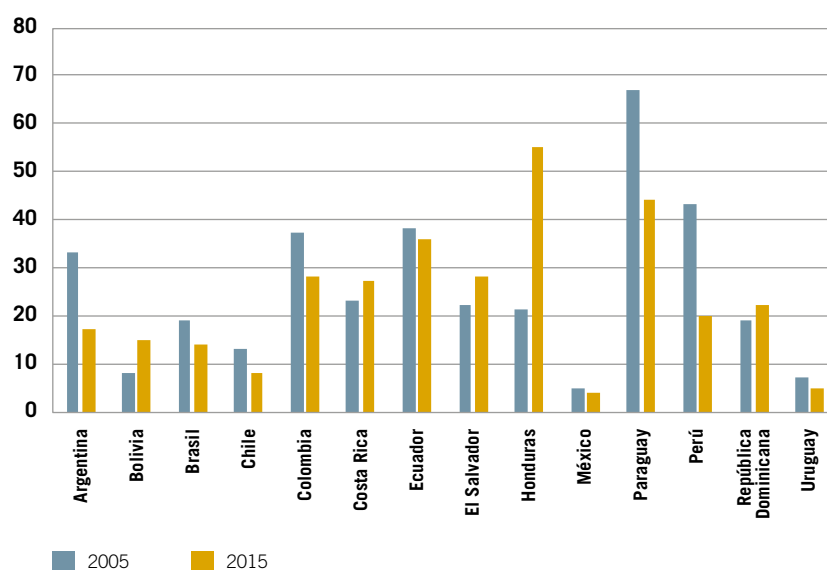
¹⁸ Ambos promedios fueron calculados con base a los datos de países que aparecen en Anexo A-1 y A-2 en Marinakis y Bueno (2014) "Incumplimiento con el salario mínimo: ¿Culpa del nivel o debilidad institucional?". Santiago de Chile: OIT.

¹⁹ Para el caso de los países que cuentan con más de un salario mínimo para los asalariados urbanos, se utilizó el salario mínimo que sigue: en Costa Rica, el salario mínimo para trabajadores no calificados por jornal, en El Salvador el salario mínimo de la industria, en Honduras el salario mínimo para la pequeña industria (hasta 15 trabajadores), en República Dominicana el salario mínimo para la pequeña industria (inversión de 2 millones de pesos o menos). No fue posible incluir estimaciones de Panamá debido a que mientras que la encuesta del año 2005 tenía grabado el salario mínimo correspondiente a cada asalariado, la encuesta del 2015 no contaba con esa información. Para el caso de Brasil se tomó en consideración el salario mínimo que establece el Gobierno Federal. Dado que existen salarios mínimos mayores fijados en 6 estados (Ceará, Paraná, Río de Janeiro, Rio Grande do Sul, Santa Catarina y Sao Paulo), los porcentajes de incumplimiento presentarán cierta subestimación.

de trabajo informadas. Por lo tanto, deben ser tomadas como una indicación de la magnitud del problema. Por otra parte, como se presentan estimaciones correspondientes al principio y al final del periodo analizado, las estimaciones indican la tendencia que ha habido en cada país como resultado de la política de salarios mínimos aplicada.

El Gráfico 16 muestra la tasa de incumplimiento con el salario mínimo en las empresas privadas en 14 países de la región en los años 2005 y 2015. Los datos indican que el incumplimiento con el salario mínimo es un problema serio en la región, ya que la mitad de los países presenta tasas superiores al 20%. Esta situación, sin embargo, no debería sorprender en una región que se caracteriza por altos niveles de informalidad en el empleo.

GRÁFICO 16. América Latina: incumplimiento con el salario mínimo en empresas privadas. 2005-2015



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Mientras que un alto nivel de incumplimiento denota la existencia de serios problemas en la implementación del salario mínimo, un bajo nivel de incumplimiento no siempre debe ser visto como un indicador de eficiencia en la política de salarios mínimos. Por ejemplo, si un país fija su salario mínimo a un nivel extremadamente bajo, al punto que en la práctica casi ningún trabajador lo perciba, la tasa de incumplimiento será muy baja, pero el salario mínimo será irrelevante como instrumento de protección. Este es, por ejemplo, el caso de México, donde el salario mínimo ha sido muy bajo durante todo el periodo analizado, lo cual se refleja también en un muy bajo nivel de incumplimiento.

En el caso de Uruguay, que hacia el año 2005 tenía un nivel relativo similar al de México (en torno a una línea de pobreza por persona), el salario mínimo real se duplicó, mejorando su capacidad de compra al doble (llegó a dos líneas de pobreza), sin deteriorar en nada el alto cumplimiento con el salario mínimo (que se mantuvo en apenas 5%). Por el contrario, Honduras también duplicó su salario mínimo real en el reajuste efectuado el año 2009 de una vez, aumentando su capacidad de compra. Sin embargo, dicho aumento no fue absorbido por las empresas, por lo que tuvo como contrapartida un significativo aumento del incumplimiento que pasó de 21% a 55% en el periodo.

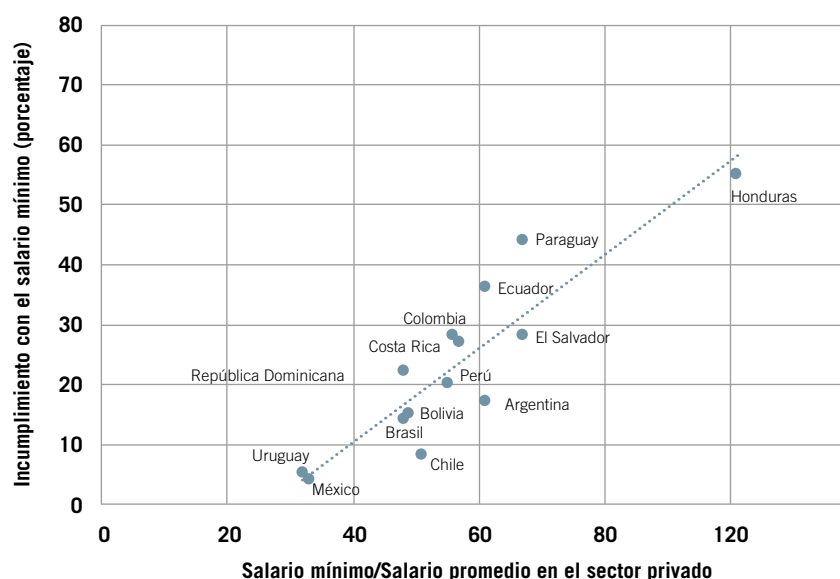
Por lo tanto, es importante analizar en conjunto el nivel del salario mínimo (expresado, por ejemplo, en líneas de pobreza por persona como criterio unificador) y la tasa de incumplimiento. De los 5 países donde el salario mínimo presenta una mejor capacidad de poder de compra en líneas de pobreza (Paraguay, Colombia, Ecuador, Costa Rica y Chile)²⁰, apenas Chile presenta un bajo nivel de incumplimiento, mientras que en el resto los niveles están por encima del 27%. Por lo tanto, queda en claro que no basta con tener un salario mínimo que provea una mejor cobertura de las

20 No se incluye a Panamá, que presenta el mayor nivel de SM con relación a las líneas de pobreza, dado que no se cuenta con estimaciones del incumplimiento.

necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias, si no se cuenta al mismo tiempo con una efectiva implementación del mismo.

El Gráfico 17 muestra la situación de los 14 países de la región con relación al salario mínimo relativo al salario privado promedio y al nivel de incumplimiento. Como lo destaca la línea de tendencia, existe una relación positiva: en la medida que los países tienen una relación más alta entre el salario mínimo y el privado, el incumplimiento también es mayor. Sin embargo, esto no significa que haya una relación lineal, ni que todo aumento en el nivel relativo del salario mínimo deba necesariamente resultar en un mayor incumplimiento. De hecho, para un mismo nivel de esta relación, se encuentran países con diferencias de hasta 20 puntos porcentuales en el nivel de incumplimiento.

GRÁFICO 17. América Latina: salario mínimo / salario medio e incumplimiento del salario mínimo en el sector privado. 2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares y salarios mínimos de los países.

Dejando de lado los casos extremos, en los cuales el salario mínimo representa una proporción muy alta o muy baja del salario promedio en el sector privado, el mayor o menor incumplimiento estará determinado por factores institucionales. En esta materia se pueden mencionar aspectos tales como el conocimiento de los trabajadores y de los empleadores de sus derechos y obligaciones en materia de salarios mínimos, la importancia del salario mínimo entre las materias objeto de inspección, la dotación de inspectores laborales y recursos para su acción, las acciones de inspección programadas en sectores de bajos salarios, la probabilidad de que empresas en segmentos de bajos salarios sean inspeccionadas, aplicación de multas y monto de las mismas, la agilidad del proceso administrativo, etc²¹.

Por lo tanto, si bien el nivel relativo del salario mínimo es muy importante, los factores institucionales ligados a velar por el cumplimiento de la norma constituyen elementos fundamentales en el resultado final.

4. Brecha salarial de género

El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es un derecho fundamental promovido por la OIT. El mismo fue reconocido en la Constitución de la OIT (1919) como un elemento clave de la justicia social. El Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) fue el primer instrumento internacional que abordó esta materia. Esto se dio en el momento histórico posterior a la segunda guerra mundial, durante la cual las mujeres cumplieron

21 Para mayor detalle, ver Marinakis y Bueno (2014) "Incumplimiento con el salario mínimo: culpa del nivel o debilidad institucional?", en Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina. El peso de los factores económicos e institucionales. Santiago de Chile: OIT.

un papel fundamental en la producción en muchos países, lo cual contribuyó a generar cierto consenso respecto a la necesidad de avanzar hacia una mayor igualdad en la sociedad. En ese sentido, la búsqueda de la igualdad salarial entre mujeres y hombres constituía un primer paso, "ya que la diferencia en los salarios constituye una de las formas de discriminación más obvias y mensurables"²².

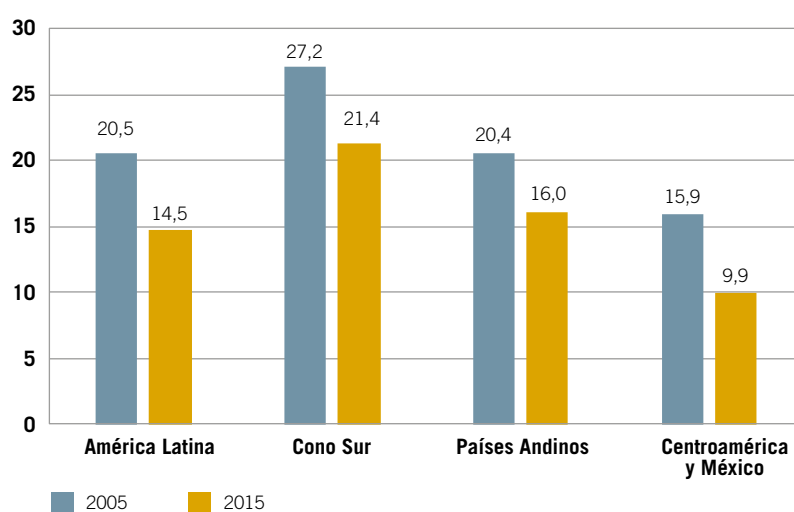
La definición de igual remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor aborda el tema en forma amplia. No solamente incluye el concepto de igualdad de remuneración para un trabajo igual o similar, sino que va más allá al incluir la comparación y la evaluación de puestos de trabajo diferentes pero que, de acuerdo con criterios objetivos, son de igual valor²³. La evaluación y la comparación de trabajos que se llevan a cabo en distintos sectores, con condiciones de trabajo que varían, o en empresas con empleadores diferentes, es importante dada la segregación que existe en el empleo de mujeres y hombres en determinados sectores de actividad y ocupaciones. En general, los sectores y las ocupaciones en los cuales las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas tienden a tener salarios promedio inferiores a aquellos sectores donde los hombres están sobrerrepresentados. Esto se explica por el hecho de que el trabajo de las mujeres habitualmente está sub-valorado.

La medición y la evaluación de trabajos de igual valor –que permite establecer la magnitud de la diferencia en remuneración entre las mujeres y los hombres– son importantes, pero requieren información detallada para cada puesto de trabajo individual. Desafortunadamente, esta información no siempre está disponible en las encuestas que realizan los institutos de estadística. Por esa razón, se debe recurrir a calcular la brecha salarial, definida como la diferencia porcentual entre el salario promedio de las mujeres y el salario promedio de los hombres, como una aproximación básica para estimar la magnitud de esta desigualdad.

4.1. Se redujo la brecha salarial de género por mes

En América Latina, la brecha salarial por mes se redujo de alrededor del 20% al 15% entre 2005 y 2015 (gráfico 18). Esta misma tendencia se replica en las tres subregiones, aunque las reducciones más altas se dieron en Centroamérica y México (6 puntos porcentuales); seguido de Cono Sur (5,8 puntos); y Países Andinos (4,5 puntos). En cuanto a las dimensiones de la brecha, las brechas salariales más altas persisten en el Cono Sur, intermedia en los Países Andinos y las más bajas en Centroamérica y México.

GRÁFICO 18. América Latina: brecha salarial de género en salarios mensuales, según subregión. 2005-2015 (porcentajes)



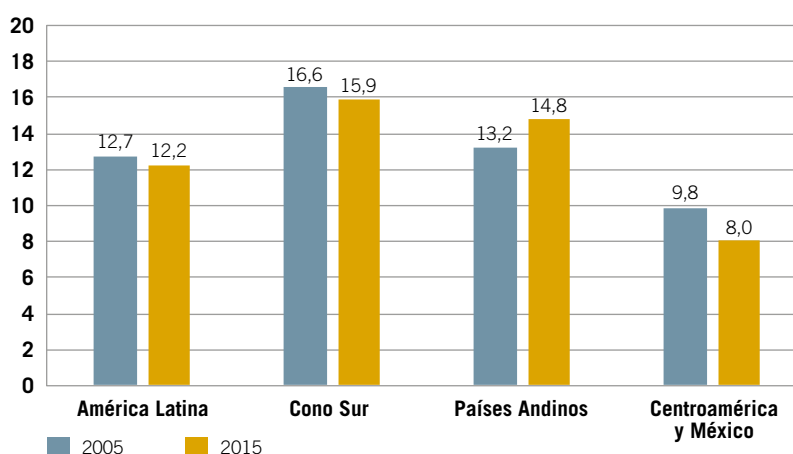
Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

22 OIT (2012). *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales, Informe III (Parte 1B), CIT, 101a reunión., Ginebra: OIT; OIT (2013). *Igualdad Salarial: Guía Introductoria*.

23 OIT (2013) *Igualdad Salarial: Guía Introductoria*.

Se analizó también la brecha de género que existía entre los asalariados privados y entre los asalariados públicos²⁴. La brecha salarial entre mujeres y hombres del sector privado es menor a la brecha salarial para el total de los asalariados (gráfico 19). Esto resulta esperable ya que el total de los asalariados incluye a las trabajadoras domésticas que son casi en su totalidad mujeres y de bajos ingresos relativos, por lo que arrastra a la baja al promedio salarial de las mujeres. En el caso del sector privado, durante el periodo analizado las brechas salariales por mes muestran una pequeña caída en el Cono Sur y en Centroamérica y México, mientras que presentan un leve aumento en los Países Andinos. Como resultado, la tendencia para América Latina es de una caída casi marginal.

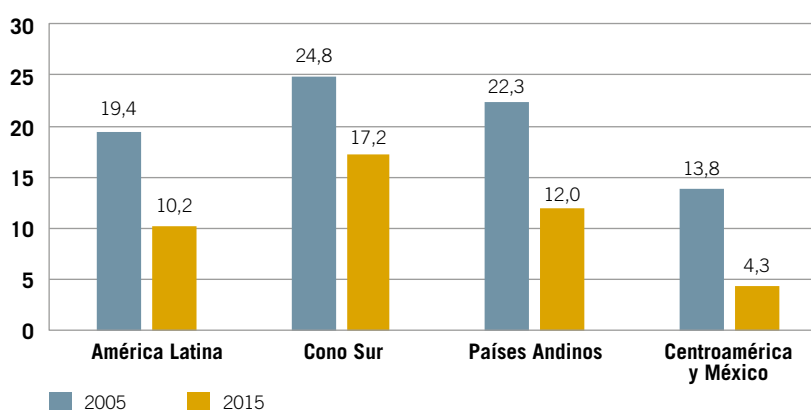
GRÁFICO 19. América Latina: brecha salarial de género en el sector privado en salarios mensuales, según subregión. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

En el sector público la brecha de género también es inferior a la que se encuentra en el caso de todos los asalariados, por la misma razón señalada en el caso del sector privado (gráfico 20). En el caso del sector público, durante el periodo analizado la brecha salarial por mes presenta una importante caída en todas las subregiones. Hay que tener presente que en el sector público las mujeres representan aproximadamente el 53% del empleo total.

GRÁFICO 20. América Latina: brecha salarial de género en el sector público en salarios por mes, según subregión. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

4.2. Factores que explican la reducción en la brecha salarial de género

¿A qué se debe la reducción de la brecha salarial de género en América Latina? En esta sección se analiza, en particular, el peso que han tenido los cambios en la composición del empleo femenino y el crecimiento de los salarios de las mujeres con respecto al de los hombres.

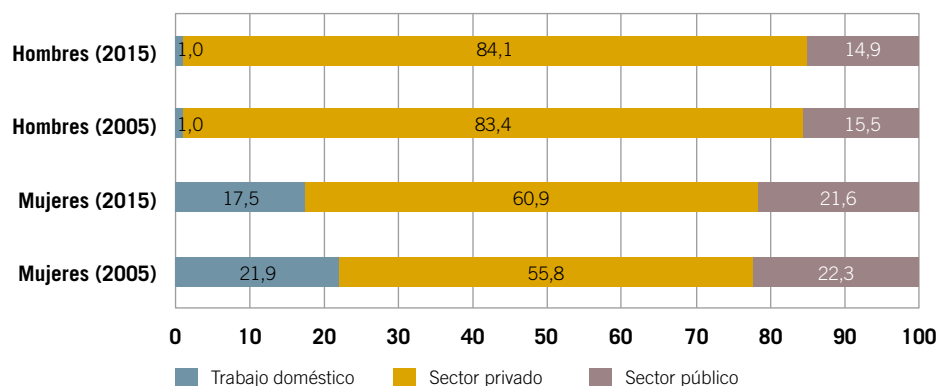
24 No se ha realizado la comparación entre los salarios de las mujeres y hombres ya que estos representan apenas 7% de este segmento.

Respecto de la composición del empleo, los cambios podrían deberse a variaciones importantes en la tasa de participación, o bien a cambios en el sector donde las mujeres se encuentran ocupadas. Por ejemplo, si hubiera una salida importante de mujeres asalariadas del mercado de trabajo -quizás por razones vinculadas a sus responsabilidades de cuidado- esto representaría un cambio en la composición del empleo femenino que podría incidir en la brecha salarial. Por otro lado, si un importante grupo de asalariadas se trasladara a otro sector con mayores remuneraciones, también podría observarse un impacto sobre la brecha de género. En cambio, un mayor crecimiento de los salarios de las mujeres en relación al salario de los hombres puede deberse a varias razones que incluyen, por ejemplo, un aumento en el número de horas trabajadas o un aumento en el nivel educativo de las mujeres.

Antes de analizar los efectos que tuvieron los cambios en la composición del empleo y de los salarios sobre la brecha salarial de género, es importante considerar los cambios en los niveles de empleo femenino. La tasa de participación de las mujeres en América Latina y el Caribe aumentó de 48,1% en el año 2005 a 49,6% en el año 2015, por lo que se puede descartar que haya habido una salida de mujeres del mercado de trabajo²⁵. El empleo asalariado se incrementó entre las mujeres en 28%, superior al incremento entre los hombres que fue del 21%. Mientras el empleo entre las asalariadas domésticas se mantuvo prácticamente constante en términos absolutos (2%), el crecimiento entre las asalariadas en el sector público (24%) y principalmente en el sector privado (39%) indica que allí se generaron numerosos puestos de trabajo para las mujeres.

Este crecimiento diferenciado resultó en un cambio en la composición del empleo asalariado de las mujeres (gráfico 21). Del total de las mujeres asalariadas, durante el periodo analizado el porcentaje en el sector privado aumentó significativamente de 56% a 61%, el porcentaje en el sector público se redujo de 22,3% a 21,6%, mientras que el porcentaje atribuido al trabajo doméstico disminuyó de 21,9% a 17,5%. El trabajo doméstico es un sector principalmente femenino, que emplea un porcentaje importante de trabajadoras en la región y que tiene los menores niveles de salarios promedio. Por esa razón, la reducción del trabajo doméstico como porcentaje del empleo total asalariado en la región, y el crecimiento importante en las oportunidades de empleo en otros sectores, habrían contribuido a la reducción en la brecha salarial de género.

GRÁFICO 21. América Latina: composición del empleo asalariado por sexo. 2005-2015 (porcentajes)



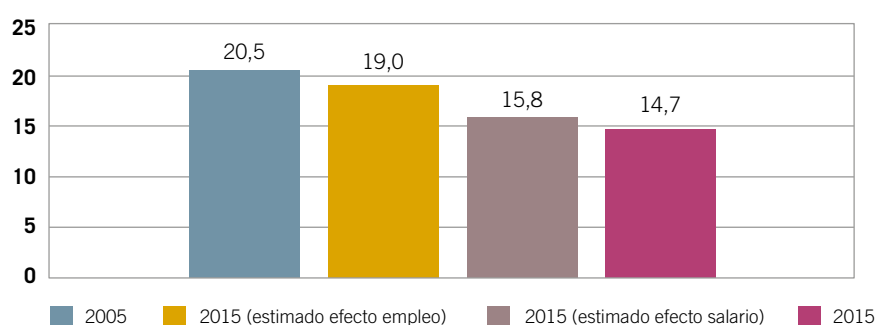
Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Para cuantificar el peso que tuvieron los cambios en la composición del empleo y el crecimiento de los salarios sobre la reducción de la brecha de género, se aplicó una descomposición de la brecha salarial por mes entre ambos elementos. Partiendo de la situación del año 2005 se calculó cuánto hubiera variado la brecha de género aplicando los cambios en la composición del empleo y manteniendo constante los salarios. Las barras amarillas del gráfico 21 estiman la brecha salarial que se hubiera observado, si los salarios de las mujeres y los hombres no hubieran cambiado entre 2005 y 2015. En otras palabras, las reducciones observadas en las barras amarillas son resultado únicamente de los cambios en la composición del empleo a lo largo del periodo. En cambio, las barras grises estiman la brecha de género que se hubiera observado si la composición del empleo se hubiera mantenido constante entre 2005 y 2015. Por eso mismo, las barras grises representan la brecha salarial que resultaría únicamente del crecimiento en los salarios.

25 OIT (2016). Panorama Laboral 2016. Lima: OIT.

Los resultados indican que, en promedio, una parte menor de la reducción de la brecha salarial se debe a cambios en la estructura del empleo, mientras que la mayoría se debe al crecimiento importante de los salarios de las mujeres. Por ejemplo, en 2005 la brecha salarial mensual era de 20,5%. Si los salarios se hubieran mantenido constantes durante este periodo y solamente se hubieran dado los cambios en la composición del empleo, la brecha salarial mensual se habría reducido solamente a 19,0% (una reducción de 1,5 puntos porcentuales). En cambio, si la estructura del empleo se hubiera mantenido constante y solamente cambiaran los salarios, la brecha se habría reducido mucho más, a 15,8%. La combinación de ambos efectos resultó en que la brecha salarial mensual observada en 2015 cayera a 14,7%. Por lo tanto, en el caso de la brecha de género por mes, tres cuartos de la mejora en la brecha se debe al crecimiento de los salarios y un cuarto a los cambios en la composición del empleo.

GRÁFICO 22. América Latina: descomposición de la brecha salarial de género en salarios por mes. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de los países.

Es importante tener en cuenta que el análisis presentado en esta sección considera solamente el impacto de los cambios en la composición del empleo y el crecimiento salarial promedio para explicar los cambios de la brecha salarial entre 2005 y 2015. Sin embargo, la brecha salarial puede también deberse a otros factores. Por ejemplo, las diferencias en las características individuales pueden contribuir a la brecha salarial. Estas se refieren a diferencias observables entre mujeres y hombres, como el nivel de educación o número de años de experiencia, así como las diferencias no observables como la aptitud individual. Las características de los puestos de trabajo, como el nivel de responsabilidad o los riesgos asociados al mismo (por ejemplo, riesgo de salud), así como la discriminación también pueden influir. Otros factores específicos a un país, como su estructura salarial general, sus políticas y sus instituciones también influyen sobre la magnitud de la brecha salarial. Por ejemplo, las características de la estructura salarial son resultado de los mecanismos de fijación de los salarios, los cuales pueden haberse diseñado centrándose en los trabajadores de sectores donde predominan los hombres.

La existencia de políticas que promuevan la igualdad de remuneración (por ejemplo, la obligación de publicar los salarios) también juegan un papel importante en continuar reduciendo la brecha salarial de género. Al mismo tiempo, la falta de instituciones, o políticas de cuidado de calidad, impactan sobre las decisiones relativas a la participación laboral de las mujeres y en consecuencia sobre la brecha salarial²⁶.

5. Salarios en el trabajo doméstico

Se estima que en la región alrededor de 18 millones de personas se dedican al trabajo doméstico, de las que un 93% son mujeres, por lo que usualmente se hace referencia a las trabajadoras domésticas.

Las trabajadoras domésticas se desempeñan en una gran variedad de tareas en los hogares: aseo; cuidado de niños, personas mayores, enfermas o discapacitadas; así como labores de cocina, jardinería, e incluso atención de animales domésticos. Tradicionalmente, el trabajo doméstico reenumerado ha sido subvalorado e insuficientemente regulado en los países de la región, lo que ha

26 OIT Informe mundial sobre salarios 2014/15; OIT Women at Work Trends 2016; OIT Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias del empleo femenino 2017; Goldin, 2014; Chen *et al.*, 2013; Grimshaw, 2011; Rubery, Grimshaw y Figueiredo, 2005; Heinze y Wolf, 2010; Rubery, 2003.

llevado a situarlo como una de las actividades donde se registran los menores niveles de trabajo decente²⁷. Se estima que un 77,5% están en la informalidad²⁸.

Durante el periodo analizado varios países de la región han implementado importantes cambios en el marco regulatorio con el objetivo de equiparar las condiciones de trabajo de este segmento a las condiciones generales. También realizaron importantes esfuerzos por incrementar el nivel de formalización de la relación laboral y el cumplimiento de la normativa²⁹.

Estos cambios se vieron impulsados, además, por la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) que promueve una serie de medidas para asegurar que las trabajadoras domésticas disfruten de condiciones de empleo equitativas y condiciones de trabajo decente, como los demás trabajadores en general. De los 24 países que lo han ratificado hasta el presente, 11 pertenecen a América Latina³⁰.

En materia de remuneraciones, el Convenio establece que éstas se deben informar a través de contratos escritos, así como también su método de cálculo y periodicidad en los pagos. Los salarios deben pagarse directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes. Se debe asegurar la igualdad de trato en relación a las horas normales de trabajo, la compensación de horas extraordinarias, periodos de descanso y vacaciones pagadas. Asimismo, en su artículo 11, establece que se debe "asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde este régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo".

5.1. Salario mínimo en el trabajo doméstico

Si bien todos los países de la región cuentan con sistemas de salarios mínimos, la inclusión de las trabajadoras domésticas en esta protección no se da en todos los casos. Hay un grupo de países en los que, pese a tener salarios mínimos, los mismos no cubren a las trabajadoras domésticas. Hay otro grupo de países en los que el salario mínimo nacional, o el nivel asignado a los trabajadores menos calificados, aplican igualmente a las trabajadoras domésticas. Por último, hay algunos países en los cuales el salario mínimo para las trabajadoras domésticas es inferior al nivel general. El cuadro 1 presenta la situación de cada uno de los países de la región.

CUADRO 1. América Latina: sistemas de salarios mínimos y cobertura del trabajo doméstico. 2015

Salario mínimo no abarca al trabajo doméstico	Salario mínimo nacional igual para el trabajo doméstico	Trabajo doméstico tiene salario mínimo inferior
Argentina Honduras Perú Rep. Dominicana El Salvador	Bolivia Brasil Chile Ecuador Colombia Guatemala México Nicaragua Uruguay	Costa Rica Panamá Paraguay

Nota: Si bien en Argentina las trabajadoras domésticas no están cubiertas por el sistema de salarios mínimo general, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social ha fijado periódicamente un salario mínimo específico. Su nivel no guardó una relación estable respecto al salario mínimo nacional, sino que fluctuó bastante en distintos periodos (ver Luis Casanova, Maribel Jiménez y Mónica Jiménez (2015) "Calidad del empleo y cumplimiento del salario mínimo en Argentina", Serie Documentos de Trabajo N° 12, Oficina de la OIT para la Argentina, página 24). Desde el año 2016, los salarios mínimos del sector de trabajadoras domésticas se fija a través de una paritaria tripartita.

Fuente: OIT sobre la base de la información de los países.

Entre los países donde el sistema de salarios mínimos no abarca a las trabajadoras domésticas se encuentra Argentina donde, sin embargo, las mismas fijan sus salarios mínimos a través de una paritaria específica tripartita desde el año 2016. Antes de ese año, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social fijaba un salario mínimo para el sector, pero desligado del sistema general.

Entre los países donde el salario mínimo aplica igualmente para las trabajadoras domésticas, desde el año 2008 Uruguay también cuenta con un grupo específico en el sistema de Consejo de Salarios

27 OIT (2012). Panorama Laboral 2012. Tema Especial: "Situación del trabajo doméstico remunerado en América Latina". Lima: OIT.

28 OIT-FORLAC (2016) Políticas de formalización del trabajo doméstico remunerado en América Latina y el Caribe, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, Perú.

29 Ver OIT-FORLAC (2016) *op. cit.*

30 Argentina, Bolivia, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana y Uruguay.

(Grupo 21, trabajadoras del hogar o servicio doméstico) para fijar salarios mínimos superiores para las trabajadoras domésticas. En el caso de Chile, hasta el año 2008 las trabajadoras domésticas tenían un salario mínimo equivalente al 75% del nivel general. Entre 2008 y 2011 se fue reduciendo esa brecha en forma progresiva, hasta llegar a la igualación. Lo mismo sucedió en el caso de Ecuador, donde el salario mínimo para las trabajadoras domésticas correspondía a un 70% del nivel general, y que cerró esa brecha progresivamente hasta el año 2010.

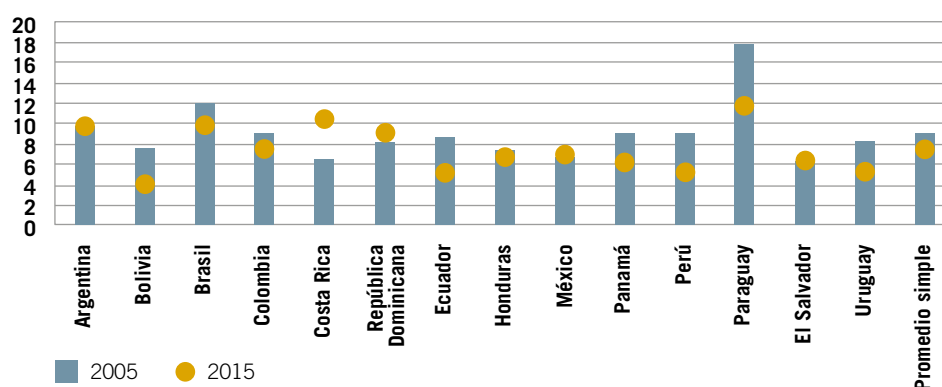
Por último, entre los países donde el salario mínimo cubre a las trabajadoras domésticas, pero a un nivel inferior al general, en Costa Rica equivale a un 68% del salario mínimo para trabajadores no calificados, mientras que en Panamá equivale a un 82% del salario mínimo para la pequeña empresa (48 horas). En Paraguay, por su parte, hasta el año 2015 el salario mínimo para las trabajadoras domésticas se fijaba en 40% del nivel vigente para las actividades no especificadas (nivel general). Desde entonces, el salario mínimo para las trabajadoras domésticas se elevó a un 60%³¹.

De esta síntesis se desprende que si bien las trabajadoras domésticas aún no gozan plenamente de la protección del salario mínimo, en los últimos años ha habido avances importantes en varios países de la región. Se destacan los esfuerzos en Argentina y Uruguay por desarrollar la negociación colectiva en el sector. Asimismo, la igualación del salario mínimo para las trabajadoras domésticas con el nivel general alcanzado en Chile y Ecuador, así como la mejora relativa registrada en Paraguay, constituyen muestra de una tendencia hacia la igualación en las condiciones salariales.

5.2. Caída en el empleo en el trabajo doméstico y salarios

Por el lado del empleo, el porcentaje de trabajadoras domésticas en el empleo asalariado total se redujo del 9% al 7% durante el periodo analizado (gráfico 23). Esta ha sido la tendencia dominante en la región. De los 14 países analizados, sólo 3 presentan aumentos en el empleo de trabajadoras domésticas sobre el total (Costa Rica, México y República Dominicana), en El Salvador se mantiene constante, mientras que en los 10 países restantes se reduce.

GRÁFICO 23. América Latina: asalariados en el trabajo doméstico como porcentaje de los asalariados totales. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Esta reducción puede deberse a cambios en la composición del sector o a transiciones de las trabajadoras a otros sectores. Como se indicó en la sección anterior, la tasa de participación femenina aumentó levemente durante el periodo, mientras que el empleo asalariado de las mujeres aumentó a un ritmo mayor que el de los hombres. Mientras el empleo entre las asalariadas domésticas se mantuvo prácticamente constante, el crecimiento entre las asalariadas en el sector público y principalmente en el sector privado indica que allí se generaron numerosos puestos de trabajo para las mujeres. En consecuencia, la reducción en la importancia del sector de trabajo doméstico como porcentaje del empleo total asalariado en la región, no se debe a la salida de trabajadoras del mercado de trabajo, sino principalmente al crecimiento importante en las oportunidades de empleo en otros sectores.

31 Ley 5407/15, octubre del 2015.

Siguiendo con el análisis desde la oferta de trabajo, si una caída relativa en la oferta de trabajo doméstico estuviera acompañada por una demanda constante o creciente de los servicios ofrecidos por el sector, debería manifestarse a través de un aumento en los salarios recibidos por las trabajadoras del sector.

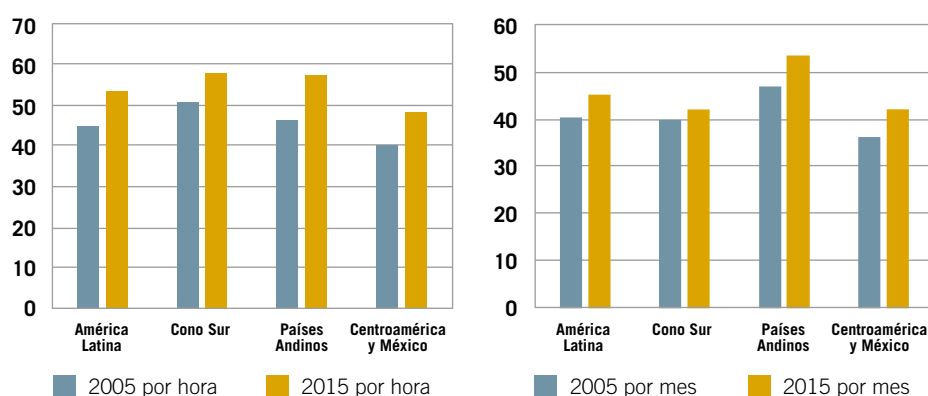
Por otro lado, la serie de acciones y políticas implementadas por los países en la región para ampliar y equiparar los derechos de las trabajadoras del sector, junto con los aumentos en el salario mínimo, contribuyeron a un aumento importante en los salarios de las trabajadoras domésticas. Esto, a su vez, podría haber incidido en cierta medida en un menor incremento del empleo en el sector. Hay que tener en cuenta, además, que los empleadores de las trabajadoras domésticas son las familias, que a su vez obtienen sus ingresos principalmente del trabajo.

Cuando se analizan estos elementos desde el lado de la demanda de trabajo, el aumento de los salarios y de la formalización del empleo de las trabajadoras domésticas resultó en un incremento en el costo laboral de su contratación. Además, cuando el costo del trabajo doméstico aumenta a una tasa mayor que el incremento de los salarios promedio en forma sostenida durante un periodo de tiempo, es posible que ello lleve a una reducción de la contratación de trabajo doméstico, o bien en una reducción de las horas demandadas.

En la práctica, se observa que en todos los países, con la excepción de El Salvador y Paraguay, los salarios promedio de las trabajadoras domésticas aumentaron por encima del salario promedio de todos los asalariados. Por esa razón, el salario promedio de las trabajadoras domésticas creció entre 2005 y 2015 como porcentaje del salario promedio de todos los asalariados (gráfico 24). Al mismo tiempo, con la única excepción de Honduras, en todo el resto de los países se constató una reducción en la cantidad de horas trabajadas en promedio en el servicio doméstico.

Esta tendencia se replica independientemente de si se considera el salario mensual o por hora, aunque los niveles son diferentes. Dado que entre las trabajadoras domésticas existe un importante porcentaje de empleo a tiempo parcial, los salarios por hora siempre estarán por encima de los salarios por mes. Por ejemplo, para toda la región, en el año 2015 el salario por hora de las trabajadoras domésticas con relación al salario por hora de todos los asalariados fue de 53,6%, mientras que el mensual fue de 45,4% (gráfico 24).

GRÁFICO 24. América Latina: salario promedio por mes y por hora de las trabajadoras domésticas como porcentaje del salario correspondiente a todos los asalariados. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

5.3. Incumplimiento con el salario mínimo en el trabajo doméstico

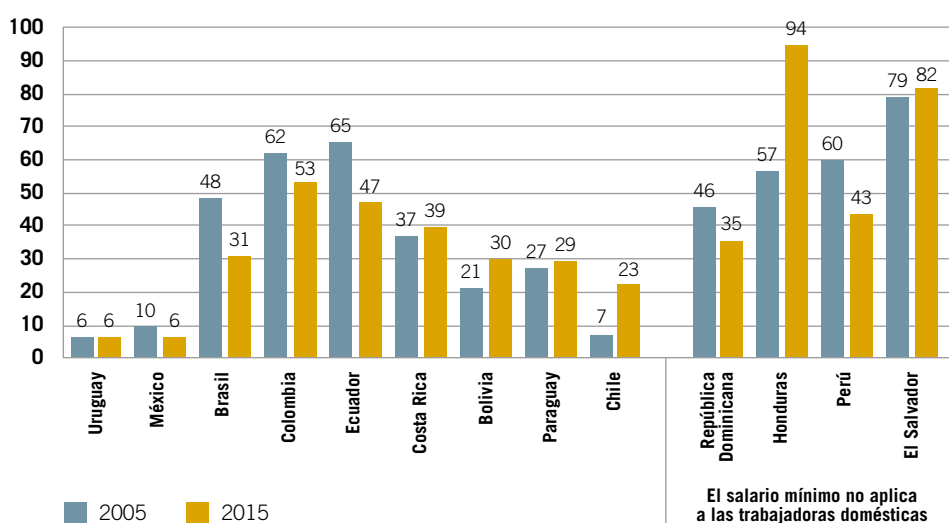
El gráfico 25 muestra estimaciones del incumplimiento con el salario mínimo vigente en cada país para el trabajo doméstico en los años 2005 y 2015. Los países están separados en 2 grupos: (1) los países que cuentan con un salario mínimo general o específico que se aplica a las trabajadoras del sector (a la izquierda) y (2) los países donde el salario mínimo no se aplica al sector (a la derecha)³². Para este último grupo de países no se puede hablar estrictamente de "incumplimiento" ya que

32 En este caso, se utiliza el mismo salario mínimo que se usó en cada país para la estimación de incumplimiento para el sector privado.

el salario mínimo no aplica legalmente, sino que más bien sirve de indicación del porcentaje de trabajadoras domésticas que perciben salarios inferiores a ese nivel.

Entre los países que cuentan con protección del salario mínimo, se pasó de tener una tasa de incumplimiento promedio del 32% en el año 2005, a un 29% en el año 2015. Como se puede observar en el gráfico 25, el incumplimiento se redujo en 5 países y sólo se incrementó levemente en Costa Rica y en Paraguay, y en forma más importante en Bolivia y Chile. En este último caso, cabe señalar, el aumento en el incumplimiento no se debe únicamente a la igualación del salario mínimo para el servicio doméstico con el nivel general que ya fuera comentado, sino también la reducción en la jornada legal para las trabajadoras domésticas, que también se igualó en 45 horas por semana a partir del año 2015.

GRÁFICO 25. América Latina: incumplimiento con el salario mínimo en el trabajo doméstico. 2005-2015 (porcentajes)



Nota: Costa Rica y Paraguay son los únicos países del gráfico en los que el salario mínimo para las trabajadoras domésticas es inferior al nivel general.

Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de los países.

A pesar de la mejora que se registró en el periodo, los niveles de incumplimiento siguen siendo altos en la mayor parte de los países. Por otro lado, de los dos países que presentan muy bajos niveles de incumplimiento, durante el periodo el salario mínimo real se mantuvo prácticamente constante en México, a niveles muy bajos como se comentó en la sección 3 de este informe, mientras que en Uruguay aumentó muy significativamente, sin que ello resultara en un mayor incumplimiento³³.

En lo que hace a los países donde el salario mínimo no cubre a las trabajadoras domésticas, las estimaciones muestran que una posible introducción del salario mínimo al nivel vigente para el sector privado sería más factible en República Dominicana y en Perú que en Honduras y El Salvador. Sin embargo, hay que considerar que la promulgación de una legislación específica que extendiera la cobertura del salario mínimo a las trabajadoras domésticas introduciría una serie de instrumentos que no están presentes en la actualidad: obligación legal de cumplir con el salario mínimo, difusión de los derechos y obligaciones de las partes a través de campañas públicas, mecanismo de inspección y sistema de sanciones para casos de incumplimiento. La presencia de todos estos elementos muy probablemente llevaría a niveles de incumplimiento mucho menores a los que se muestran en el gráfico 25.

³³ Las estimaciones de incumplimiento para el trabajo doméstico en Uruguay se hicieron tomando como referencia el salario mínimo nacional para los dos años. Sin embargo, hay que señalar que a partir del año 2008, las trabajadoras domésticas cuentan con un consejo de salarios que determina salarios mínimos específicos. Para el año 2015, mientras el SMN era de 10.000 pesos, el salario mínimo para el trabajo doméstico fue de 11.945 pesos por mes. Por lo tanto, es posible que haya una subestimación del incumplimiento para el año 2015.

6. Cambios en la distribución de los salarios de América Latina: 2005-2015

6.1. Aumenta la participación del ingreso asalariado urbano en el PIB

La distribución funcional de los salarios en el PIB proporciona una medida sobre el reparto de las retribuciones al trabajo respecto del capital y se obtiene al considerar la participación de la masa salarial (la suma de los pagos en remuneraciones por cada trabajador asalariado) en el producto interno bruto. Se trata, en consecuencia, de la asignación de rentas a los factores de producción (trabajo y capital) según la función que desarrollan en los procesos productivos.

El numerador de dicha expresión está compuesto por el producto entre el salario medio y el número de asalariados, y el denominador es alguna de las expresiones del total producido por la economía en un periodo de tiempo; por ejemplo, el PIB anual. Por lo tanto, ceteris paribus, un aumento del salario medio y/o de la masa de asalariados o una disminución del producto aumentarán el valor de dicho indicador, así como otras combinaciones posibles de variaciones simultáneas. Así, para los efectos del análisis económico será siempre necesario identificar los factores que explican el resultado consolidado de una mayor participación de los salarios en el producto.

Usualmente, una mayor participación de las remuneraciones indica que los asalariados han capturado una mayor proporción de las rentas generadas en el proceso de producción y que, por lo tanto, existe una base incrementada de ingresos del trabajo a repartir entre los diferentes grupos de asalariados. Sin embargo, si ello ocurre en fases de desaceleración de la actividad económica o de estancamiento de ésta, tal incremento relativo no implicará un aumento de las rentas del trabajo y será indicativo de una situación de desequilibrio. Lo anterior, sugiere que aumentos genuinos de la participación de las remuneraciones en el producto están condicionadas a la generación de valor agregado en el proceso productivo y que, en consecuencia, no todo aumento es deseable.

Por otra parte, si se descompone este indicador en dos componentes: el salario y la productividad por asalariado ocupado, su aumento indicará que el pago al trabajo asalariado se ha elevado en mayor proporción que su aporte al proceso productivo. Si bien ello puede ocurrir en el corto plazo, en el mediano y largo plazo ello tampoco es deseable ni sostenible ya que evidencia una situación de desequilibrio. En el largo plazo y en ausencia de distorsiones, el pago a los factores que intervienen en la generación del producto deberá guardar correspondencia con su aporte, medido como su productividad.

Finalmente, un tercer elemento a considerar en el análisis radica en que, con independencia de la fase del ciclo económico que se trate, un aumento de la participación de la masa salarial en el valor agregado no implica necesariamente que todos los grupos de asalariados serán beneficiados en igual medida, pues ésta puede lograrse con mayores incrementos de quienes inicialmente ya capturaban una mayor proporción relativa del producto. Así, desde el punto de vista del análisis de la distribución de los beneficios generados en el proceso productivo no sólo interesa verificar el aumento de participación de la masa salarial, sino que también cómo ésta se distribuye entre los asalariados y si ello es sustentable en el tiempo.

Al considerar la relación entre la masa salarial y el PIB en América Latina para el periodo 1950 y 2011, CEPAL (2017) señala que los mayores niveles de participación se registraron a finales de los años sesenta y comienzos de los setenta³⁴. A partir de 2006, ha señalado una tendencia hacia una mejor distribución funcional del ingreso en la mayoría de los países de la región de América Latina.

Por su parte, Abeles, Amarante y Vega (2014) señalan que dicha participación se situaba en un rango que va desde un 24% en Perú hasta un 56,7% en Costa Rica, en torno al año 2009³⁵. En un tramo inferior, de hasta un 35%, se ubicaban Bolivia, Guatemala, México, Perú y Venezuela; en uno intermedio, entre 35% y 45%, Argentina, Colombia y Panamá y en el tramo superior (mayor a un 45%) Brasil, Chile, Costa Rica, Honduras, Paraguay y Uruguay.

En el presente estudio, con base en las encuestas oficiales, se realizó una estimación de los cambios en la participación de la masa salarial en producto para los países de América Latina durante el

34 Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Panorama Social de América Latina, 2016, (LC/PUB. 2017/12-P), Santiago, 2017. Véase en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/41598/4/S1700567_es.pdf

35 Martín Abeles, Verónica Amarante y Daniel Vega. Participación del ingreso laboral en el ingreso total en América Latina, 1990 - 2010. Revista CEPAL 114. Diciembre de 2014.

periodo 2005-2015. Para estos efectos, se ha dispuesto de información sobre las remuneraciones medias mensuales de los asalariados urbanos, los niveles de empleo respectivos y los datos de PIB por país en moneda nacional.

En el Gráfico 26a se ilustran los cambios en las participaciones estimadas de la masa salarial respecto del PIB para los 15 países considerados, agrupados en subregiones. Como es posible observar, para América Latina se verificó un aumento de 4,5 puntos porcentuales en la participación de la masa salarial. El mayor incremento se dio en el Cono Sur (11,6 puntos porcentuales), en la región Andina la mejora fue de 4,2 puntos porcentuales y prácticamente no se observaron cambios en Centroamérica y México.

En el Gráfico 26b, por su parte, se presenta la evolución de estos indicadores durante el periodo analizado. Se puede observar una tendencia al aumento de la participación de los salarios en el producto hasta 2013 para América Latina y para las tres subregiones consideradas, mientras que a partir de entonces se verificó un estancamiento. Este cambio de tendencia, que se inscribe en el comienzo del periodo de desaceleración económica de la región, se observó también en las subregiones del Cono Sur y de Centroamérica y México, mientras que en los Países Andinos se mantuvo³⁶.

GRÁFICO 26A. América Latina: participación de la masa salarial urbana, según subregiones. 2005-2015 (porcentajes)

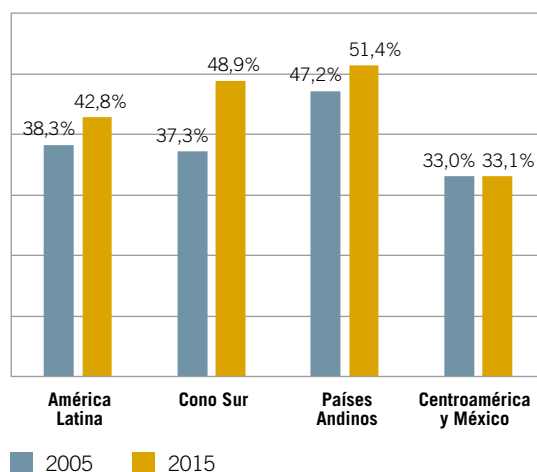
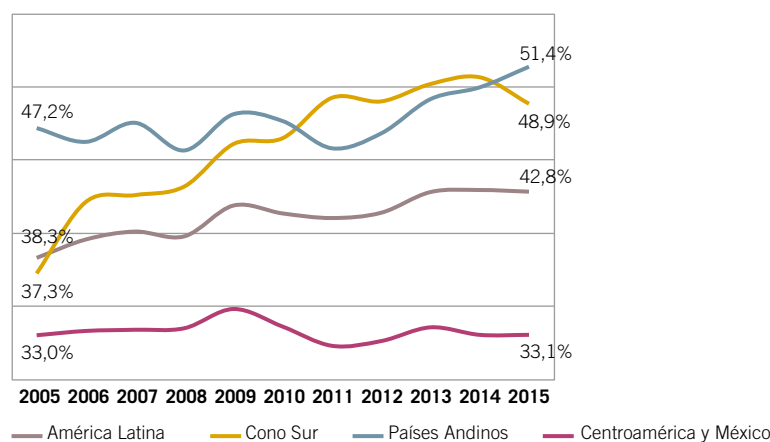


GRÁFICO 26B. América Latina: participación de la masa salarial urbana, según subregiones. 2005-2015 (porcentajes)



Nota: no se incluye a Chile en las series del gráfico 27b.

Fuente: OIT sobre la base de información de salarios mínimos oficiales de los países y base de datos de CEPAL.

Los cambios observados en la distribución funcional de los ingresos del trabajo, asalariado urbano en este caso, pueden ser mejor analizados si se consideran dos componentes. En efecto,

36 Cabe recordar, además, que no se dispuso de información sobre Venezuela (República Bolivariana).

el cambio en la participación de la masa salarial (asalariados por remuneraciones) respecto del PIB, es equivalente a comparar el cambio registrado en los salarios con el registrado en el PIB por asalariado ocupado. De este modo, si el aumento de los salarios supera a este último, en un periodo determinado, la participación salarial aumentará y en caso contrario se reducirá.

El aumento observado en la participación de los salarios urbanos en el PIB en América Latina es el resultado de un mayor incremento de los salarios respecto del PIB regional por asalariado. Entre los años analizados, tanto los salarios como el producto aumentaron a tasas distintas entre los países, mientras que los incrementos del empleo asalariado urbano tendieron a ser relativamente similares y fluctuaron en un rango que va entre un 35% en Centroamérica y un 30,5% en el Cono Sur. Por lo tanto, las diferencias registradas entre subregiones y países se explican en mayor medida por el diferencial entre el aumento de los salarios y el del PIB, en cada caso.

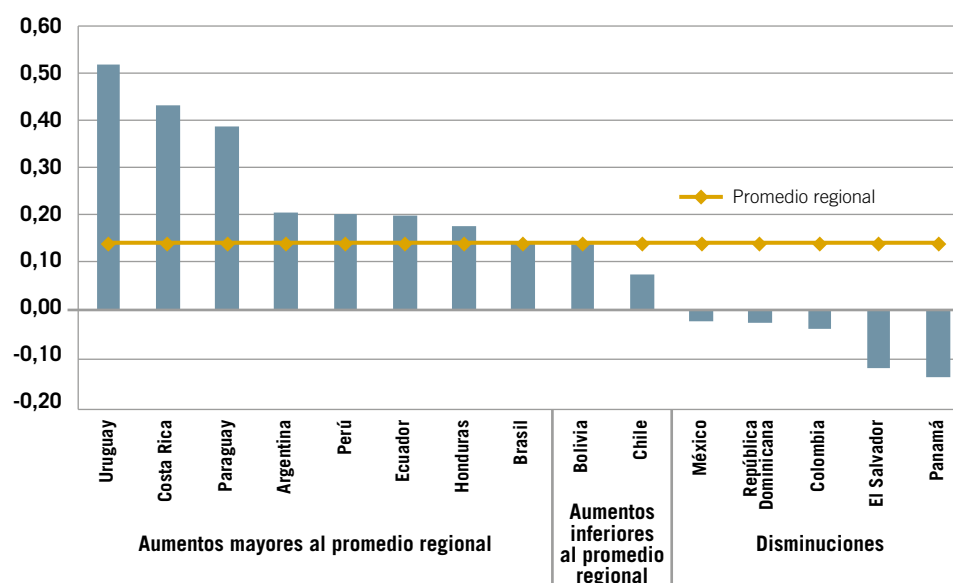
Así, por ejemplo, el Cono Sur es la subregión en la cual los salarios medios aumentaron en mayor proporción que el PIB por asalariado, y ello explica el mayor incremento relativo de la participación de los salarios en el producto en ésta, respecto de las demás subregiones. En cambio, en la región Andina dicho diferencial fue menor y el más bajo se registró en Centroamérica.

En el gráfico 27 se presentan los resultados obtenidos en esta materia por país, considerando los aumentos registrados en la participación de la masa salarial respecto del PIB, en orden decreciente, entre los años extremos de la serie. A su vez, se les ha agrupado en función de la magnitud de tales cambios respecto del verificado al nivel regional.

Los resultados obtenidos muestran que en la mayoría de los países se registraron mejorías en la participación de los ingresos asalariados en el producto, lo cual se alinea con la evidencia observada a partir de la segunda mitad de los años 2000, que señalaba la presencia de mejorías en la distribución funcional de los ingresos del trabajo en la región.

Ocho de ellos se clasifican en el primer grupo, pues dichos aumentos superan al del promedio de la región, entre los que destacan Uruguay, Costa Rica y Paraguay. En el grupo intermedio se ubican Bolivia y Chile, los que registraron avances inferiores al promedio y, finalmente, aquellos países en los que se verificaron reducciones de la participación de los ingresos laborales.

GRÁFICO 27. América Latina: variación porcentual de la relación masa salarial/Producto Interno Bruto. 2005-2015 (porcentajes)



Fuente: OIT sobre la base de información de encuestas oficiales de los países y base de datos de CEPAL.

6.2. Disminuye la desigualdad salarial regional

El aumento de los salarios reales verificado en América Latina entre 2005 y 2015, así como en cada una de las subregiones consideradas en este análisis, ha sido acompañado por una mejoría en la distribución salarial y tienden a confirmar la tendencia observada en esta materia en la región. No

obstante, al considerar la evolución del Coeficiente de Gini³⁷ para los países de la región durante el periodo analizado, dicha tendencia es clara y persistente sólo hasta 2013, pues en los dos últimos años tiende a registrar menores reducciones, las que se enmarcan en el ciclo de reducción del crecimiento en muchos de los países de la región.

Tales resultados en la distribución de los salarios y en sus tendencias en el periodo, han sido complementarios con los observados en la distribución funcional. Así, en este caso en particular, la mayor participación de los salarios urbanos en el producto habría sido acompañada de un mejor reparto de estos entre los asalariados, disminuyendo así el grado de desigualdad entre sus remuneraciones.

Jiménez (2015)³⁸ señala que durante la década del 2000 Europa, Estados Unidos y China continuaron con su tendencia creciente respecto de la desigualdad, mientras que América Latina y el sudeste de Asia revirtieron dicha tendencia y comenzaron a mostrar descensos en los índices de Gini.

Si bien tales cambios en América Latina han sido graduales, resultan significativos al comparar periodos largos. Así, durante el periodo 2002-2013, en 15 de los 17 países estudiados se evidenciaron mejoras distributivas, estadísticamente significativas, y que se reflejaron en la disminución del índice de Gini. Tales tendencias tuvieron lugar en un contexto de crecimiento económico sostenido y reducción de la pobreza en la región y han sido más pronunciadas a partir de 2008, y se habrían moderado desde 2013.

También es importante tener en cuenta que dicha evidencia muestra una alta correlación entre la desigualdad de los ingresos laborales y los ingresos totales de los hogares, ya que los primeros son la principal fuente de recursos de los hogares. Sobre la discusión de las causas que explican estas mejoras distributivas, Jiménez (2015) señala que el descenso de la desigualdad del ingreso laboral refleja la disminución de las diferencias salariales entre los trabajadores de mayor y menor calificación debido a que el aumento de la oferta de trabajadores calificados fue superior al de la demanda³⁹. Otra interpretación alude a la desaceleración de la demanda relativa de trabajo calificado en la última década, debido a que el auge de los precios de los productos básicos habría favorecido la demanda de fuerza laboral no calificada e impulsado a la baja la prima salarial por educación⁴⁰.

A las causas señaladas, también se deben agregar los importantes cambios que hubo en la composición del empleo asalariado de las mujeres durante el periodo, como se analizó en las secciones anteriores. En efecto, durante los años estudiados se redujo el trabajo doméstico y mejoró la participación del empleo femenino en el empleo asalariado, todo ello en un contexto en que cayó la informalidad en el empleo en la región. Tales antecedentes sugieren una mejoría de las características de los empleos y con ello de mejores salarios para estos trabajadores, los mismos que suelen ubicarse en los tramos más bajos de la distribución salarial.

La diversidad de experiencias nacionales, así como los múltiples factores que podrían afectar los resultados distributivos, hacen muy difícil encontrar una explicación única. Es también necesario considerar que las orientaciones de los gobiernos de la región podrían haber contribuido a la reducción de la desigualdad de los ingresos laborales, como lo sugiere la evidencia de países como Argentina, Brasil y Uruguay, en los que se impulsaron significativos aumentos del salario mínimo.

A continuación, se revisan los cambios observados en la distribución de los salarios en el periodo 2005-2015, considerando cuatro indicadores complementarios: el Coeficiente de Gini de los

37 El Coeficiente de Gini (CG) resume la manera cómo se distribuye una variable (salarios) entre un conjunto de individuos (asalariados), y su construcción se deriva de la curva de Lorenz. Esta representa el porcentaje acumulado de ingreso que recibe un determinado grupo de la población, ordenado en forma ascendente de acuerdo con la cuantía de su ingreso. En la medida que la curva de Lorenz se aproxime a la "línea de equidad perfecta" (o diagonal de un gráfico que relaciona las proporciones acumuladas de personas en el eje horizontal y de ingresos en el vertical), se estará observando una situación de mayor igualdad, y lo contrario cuando se aleja. Así, cuando el CG alcanza el valor 0 se tiene una situación de total igualdad y cuando registra el valor 1, la situación es de desigualdad extrema.

38 Juan Pablo Jiménez (ed.), *Desigualdad, concentración del ingreso y tributación sobre las altas rentas en América Latina*, Libros de la CEPAL, N° 134 (LC/G.2638-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2015. Véase en http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37881/S1420855_es.pdf

39 Véase López-Calva y Lustig (2010) y Azevedo y otros (2013), citados por el autor.

40 Véase Gasparini y otros, 2011; De la Torre, Messina y Pienknagura, 2012) citados por el autor, así como Guerra - Salas (2017), quien encontró que la desigualdad del ingreso cayó en América Latina, principalmente por una reducción de la brecha salarial de trabajadores calificados y poco calificados. Guerra - Salas, Juan. "Latin America's Declining Skill Premium: A Macroeconomic Analysis." *Economic Inquiry*, 2017, doi:10.1111/ecin.12497. Véase en <http://www.juanguerrasalas.com/research/skprem-la/>

ingresos medios de la ocupación principal de los asalariados, los cambios en la proporción de la mediana salarial respecto del salario medio y la evolución de las brechas de salarios de los deciles inferior (D1) e intermedio de la distribución (D5) respecto del decil D9.

En el Gráfico 28a se observa que el Coeficiente de Gini disminuyó para el conjunto de los países de América Latina entre 2005 - 2015, y en cada una de las subregiones consideradas. Así, mientras que para la región dicha reducción fue de -0,06, la mayor caída del indicador se registró en los Países Andinos (-0,09); en cambio en Centroamérica y México, así como en las economías del Cono Sur se registraron bajas inferiores al promedio de la región; de -0,05 en ambos casos. Se trata, en todo caso, de disminuciones importantes si se las compara con los periodos 2002-2010 (CEPAL, 2017, op cit) y 2002-2013, en los que se observó una tendencia a su reducción más pronunciada a partir de 2008 (CEPAL, 2015, op cit).

Por su parte, en el Gráfico 28b se ilustra la evolución de dicho coeficiente durante el periodo y es posible constatar que a partir de 2013 se observan cambios en las tendencias a la baja de estos indicadores para la región en su conjunto y en la subregión del Cono Sur, ya que esta tiende a moderarse a partir de entonces. En cambio, dicha tendencia se revierte en Centroamérica y México mientras que se mantiene en la Subregión Andina. Estos cambios muestran que los efectos del inicio del ciclo económico de desaceleración y posterior estancamiento entre los países de la región no han sido homogéneos ni entre las subregiones consideradas ni según cada uno de los países.

GRÁFICO 28A. América Latina: cambios en el Coeficiente de Gini de los salarios medios de la ocupación principal, según subregiones. 2005-2015

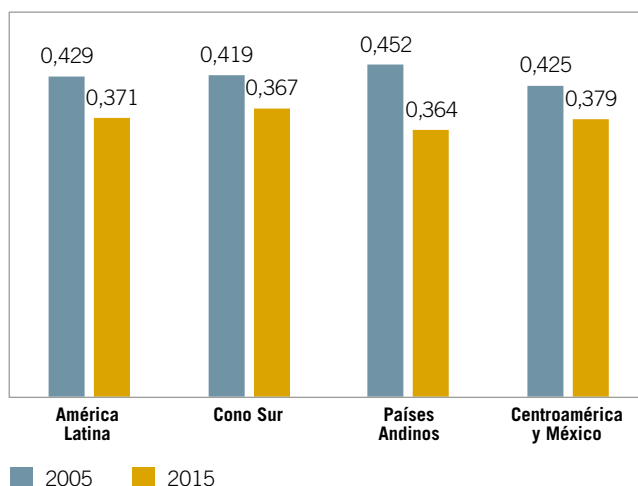
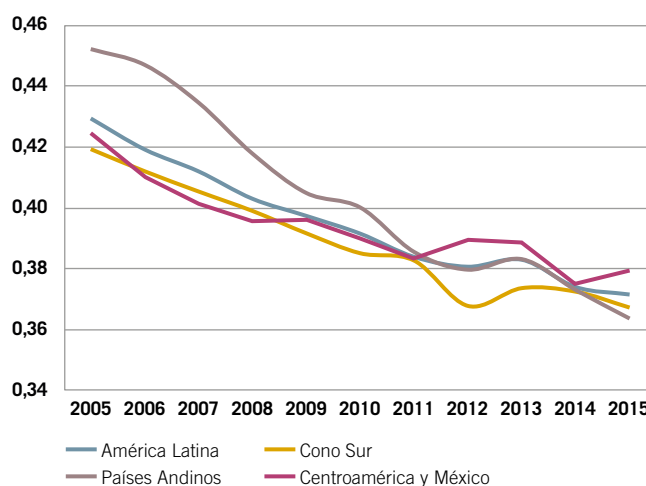


GRÁFICO 28B. América Latina: cambios en el Coeficiente de Gini de los salarios medios de la ocupación principal, según subregiones. 2005-2015

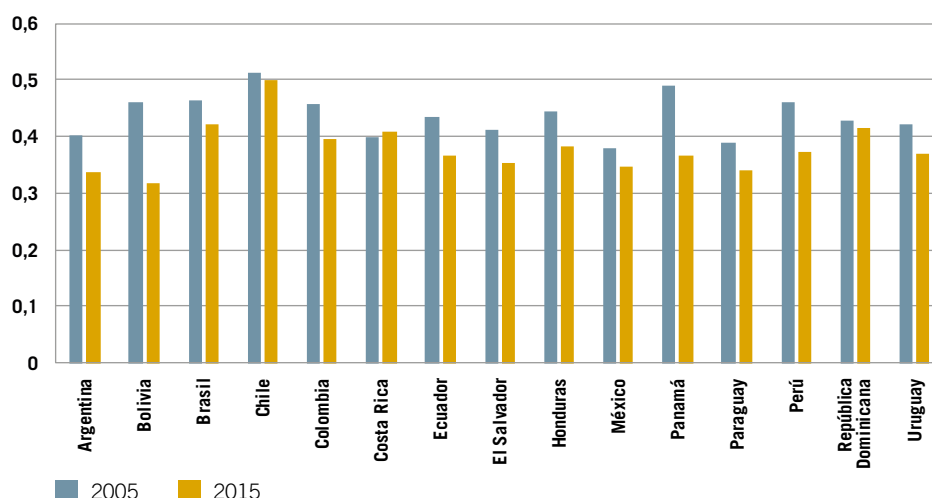


Fuente: OIT sobre la base de información de encuestas oficiales de los países.

Al nivel de los países, en el gráfico 29b se puede constatar que la reducción del coeficiente de Gini se verificó en todos, con excepción de Costa Rica donde aumentó levemente. Las mayores reducciones en cambio se registraron en Bolivia y en Panamá y las menores en República Dominicana, Chile y México.

Entre los países del Cono Sur, por su parte, las mayores caídas se registraron en Argentina, Uruguay y Paraguay las que superaron la disminución de la subregión. Entre los Países Andinos, la mayor disminución de la desigualdad se anotó en Bolivia y lo propio ocurrió en Panamá, Honduras y El Salvador en la Subregión de Centroamérica.

GRÁFICO 29. América Latina: cambios del Coeficiente de Gini de los salarios medios de la ocupación principal. 2005-2015



Fuente: OIT sobre la base de información de encuestas oficiales de los países.

En cuanto a la proporción de la mediana salarial respecto del salario medio, esta aumentó fuertemente entre los países de la región. Hay que considerar que típicamente una distribución de salarios se presenta asimétrica y con una larga "cola" hacia la derecha. Así, una alta proporción de los asalariados se concentra en los tramos de menores remuneraciones y, en cambio, una pequeña proporción de asalariados situados en los tramos de ingresos más altos siempre capturan una alta porción de los ingresos totales. En estos casos, la mediana salarial (o el 50% de los asalariados) registra remuneraciones inferiores al salario medio.

La información que se presenta en los gráficos 30a y 30b muestra cambios importantes en la distribución de los salarios de la región, así como al nivel de las subregiones⁴¹. En efecto, si se consideran los años extremos de la serie, la mediana salarial de la región se incrementó en 10 puntos porcentuales respecto del valor del salario medio. Este efecto se verificó en las tres subregiones, y fue especialmente significativo en la Subregión del Cono Sur, donde el incremento fue de 16 puntos porcentuales. El menor aumento se registró en el Centroamérica y México.

Por su parte, en el gráfico 30b es posible apreciar que las tendencias señaladas se registraron hasta 2012 y a partir de dicho año es posible observar que los avances de la mediana respecto del salario medio tendieron a disminuir tanto para la región en su conjunto como en los Países Andinos; mientras que se mantienen entre los países del Cono Sur y se revierten en el caso de Centroamérica y México.

41 No se dispuso de información para el caso de Chile.

GRÁFICO 30A. América Latina: proporción de la mediana salarial respecto del salario medio, según subregiones. 2005-2015

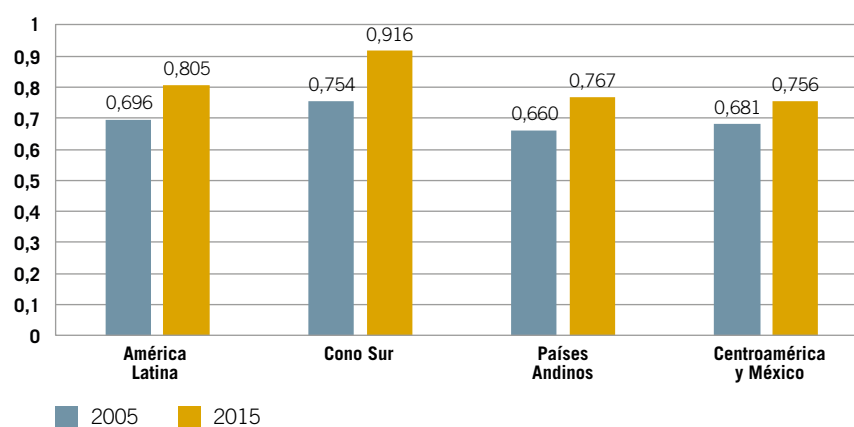
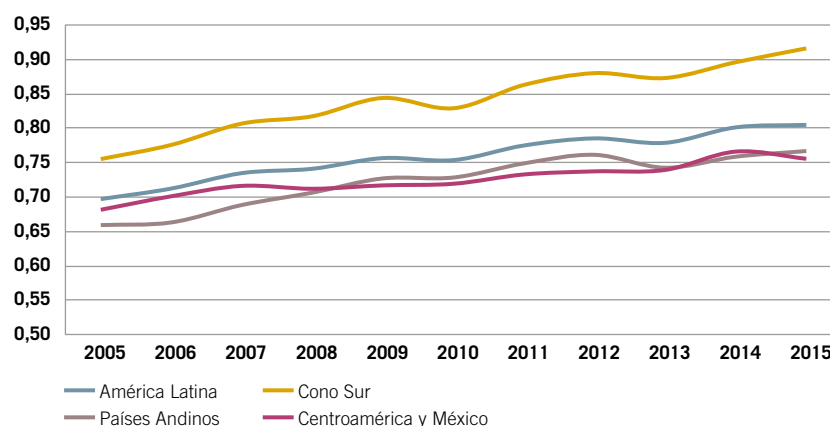


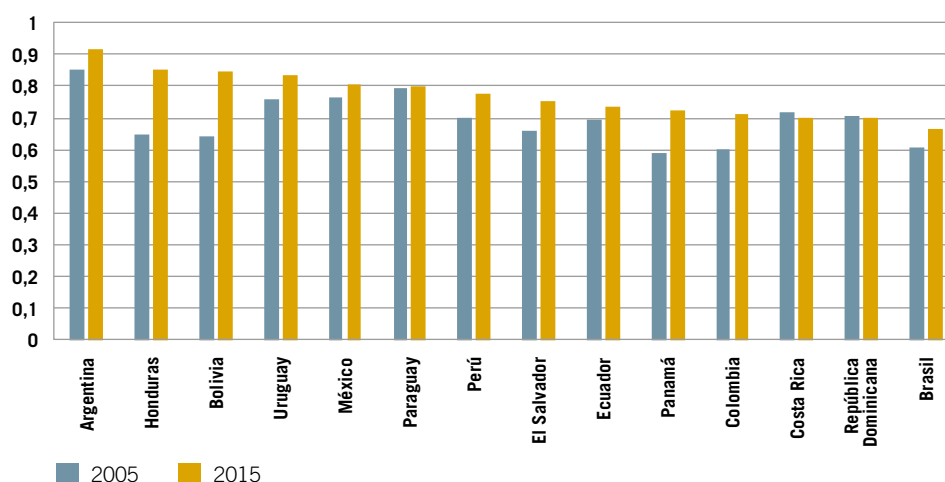
GRÁFICO 30B. América Latina: proporción de la mediana salarial respecto del salario medio, según subregiones. 2005-2015



Fuente: OIT sobre la base de información de encuestas oficiales de los países.

En el gráfico 31, los países han sido ordenados en función de la proporción de la mediana respecto de la media salarial en el año 2015. Es posible apreciar que los mayores aumentos respecto del promedio regional se registraron en Honduras, Bolivia, Panamá, Colombia, El Salvador y Perú. En tales casos, estos movimientos hacia la derecha de la distribución salarial respecto de la de 2005, así como otros de menor magnitud en el resto de los países, han contribuido a que la distribución regional de salarios haya visto reducida la desigualdad favoreciendo a los salarios de la mitad inferior de la escala salarial. Las excepciones a lo anterior se verificaron en Costa Rica y levemente en República Dominicana.

GRÁFICO 31. América Latina: proporción de la mediana salarial respecto del salario medio, por país. 2005-2015



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

Una tercera dimensión de los cambios en la distribución de los salarios en el periodo considerado la proporciona el análisis de la información presentada en los Gráficos 32a y 32b, en los cuales se muestran las reducciones de brechas salariales registradas entre los salarios promedios de los deciles (D9/D1) y (D9/D5)⁴².

La consideración de las variaciones de las brechas de salarios entre los deciles señalados permite obtener una mejor visión sobre los cambios distributivos, ya que complementa la información que proporciona el Coeficiente de Gini, el que tiende a mostrar una menor sensibilidad a los cambios en los tramos extremos de la distribución.

Lo anterior sirve para relevar la utilidad del cociente de Palma⁴³, cuyo autor plantea que los cambios en la desigualdad de los ingresos se explican casi exclusivamente por cambios en la proporción del 10% más rico y el 40% más pobre de la distribución. El autor ha argumentado empíricamente que la población que se ubica entre los deciles D5 y D9 captura una proporción relativamente estable de la mitad del ingreso nacional bruto, independientemente del país o del periodo de tiempo. De ahí la importancia de considerar también los cambios observados en el periodo entre los deciles extremos.

Los resultados que se observan en los Gráficos 32a y 32b muestran que tanto al nivel regional, así como en subregiones, las mayores disminuciones se verificaron entre los deciles más extremos (D9/D1). Y siguiendo el patrón ya advertido en los cambios reportados por el Coeficiente de Gini, así como de la proporción de la mediana salarial respecto del salario promedio, las mayores reducciones se verificaron en los Países Andinos. Tales cambios, sin embargo, son menores al tomar en cuenta la relación entre los deciles D9/D5.

⁴² Es posible que estos indicadores subestimen en alguna medida las brechas salariales debido a la dificultad que tienen las encuestas para captar bien los ingresos más altos. En todo caso, no hay evidencia de que este sesgo tenga cambios en el tiempo, excepto cuando se producen cambios en las tasas de impuesto al trabajo.

⁴³ Véase Alex Cobham, Lukas Schlögl and Andy Sumner. Inequality and the Tails: the Palma Proposition and Ratio. Global Policy Volume 7. Issue 1. February 2016.

GRÁFICO 32A. América Latina: brechas salariales entre deciles D9/D5. 2005-2015
(coeficientes de salarios medios)

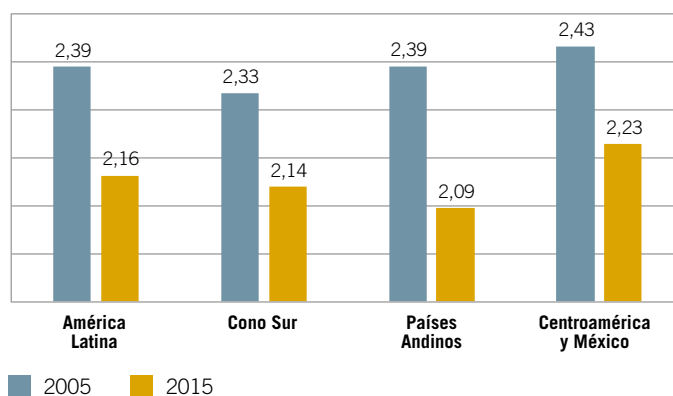
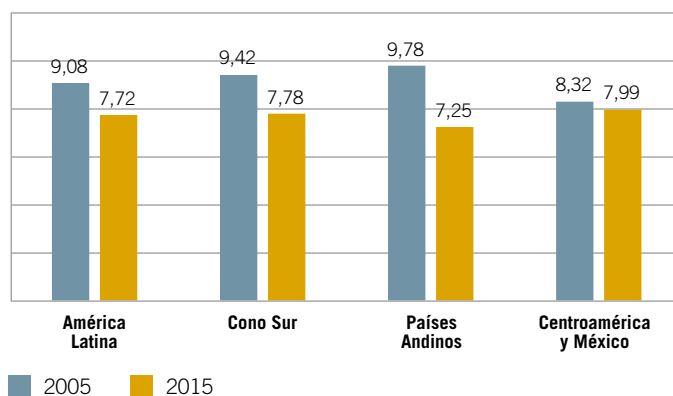


GRÁFICO 32B. América Latina: brechas salariales entre deciles D9/D1. 2005-2015
(coeficientes de salarios medios)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

En los Gráficos 33a y 33b se ilustra que tanto al nivel de la región como de las subregiones del Cono Sur y de Centroamérica, se verifican cambios en las tendencias hacia la reducción de las brechas salariales D9/D1 y D9/D5, a partir de 2013, y en ambos casos la excepción son los Países Andinos.

GRÁFICO 33A. América Latina: brechas salariales entre deciles D9/D1. 2005-2015
(coeficientes de salarios medios)

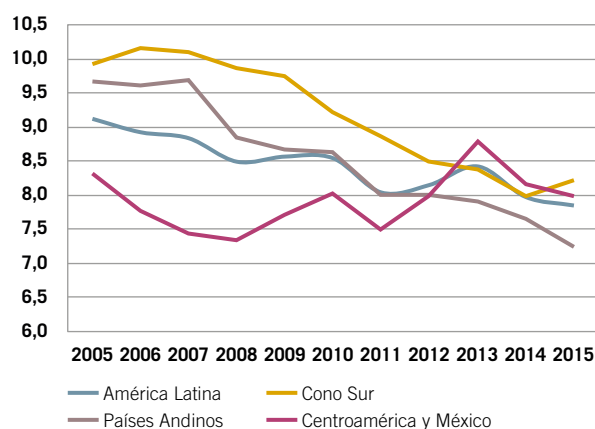
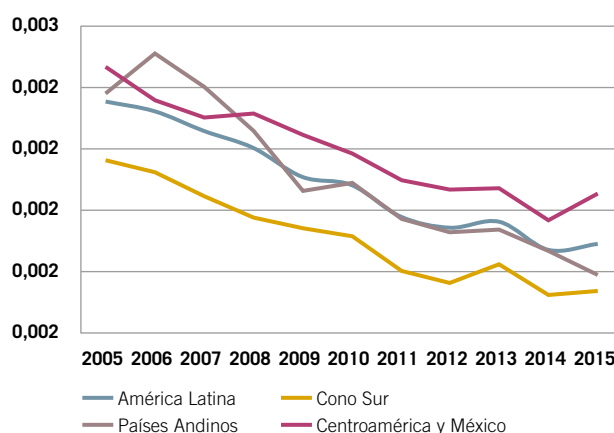


GRÁFICO 33B. América Latina: brechas salariales entre deciles D9/D5. 2005 - 2015
(coeficientes de salarios medios)



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.

7. Síntesis

El *Tema Especial del Panorama Laboral* ofrece una mirada de mediano plazo sobre la evolución reciente de los salarios en América Latina en el periodo 2005-2015. Si bien el periodo analizado en general corresponde a uno de crecimiento económico sostenido con mejoras en el mercado laboral, contiene también a la crisis financiera internacional de 2008 y al proceso de desaceleración económica de los últimos años. A pesar de ello, en promedio, los salarios reales regionales crecieron en forma sostenida en la década estudiada.

La mejora de los salarios reales durante el periodo analizado muestra importantes diferencias por subregión. Los mayores incrementos se dieron en el Cono Sur (lo que en parte encierra el "efecto rebote" de los salarios en Argentina y Uruguay durante los primeros años del periodo), seguido por los Países Andinos y en menor medida por Centroamérica y México. En parte, esto es consistente con el hecho que el superciclo de los *commodities* que impulsó el crecimiento se dio principalmente en América del Sur. Sin embargo, cuando se observa la evolución de los salarios reales en relación a la productividad, los países de América Central y México presentan una brecha, lo cual lleva a pensar que hubo otros factores, más allá del desempeño económico, que llevaron a un menor crecimiento de los salarios reales en esta subregión.

Cuando se descompone la evolución de los salarios entre sector privado, público y de hogares, se observa con claridad que mientras en el Cono Sur y en los Países Andinos los salarios privados y públicos se mueven a la par, en el caso de América Central y México los salarios en el sector privado en promedio se mantuvieron prácticamente constantes. El trabajo doméstico, por su parte, muestra tasas de crecimiento en sus salarios por encima de los otros sectores en las tres subregiones. Esta dinámica ha llevado a una reducción relativa de la brecha salarial entre las trabajadoras domésticas y el resto de los asalariados, aunque siempre en la base de la escala.

En materia de política salarial, se destaca la aplicación de una política activa de salarios mínimos en una parte importante de los países. En la mayor parte de los casos, la política de salarios mínimos estuvo en línea con los salarios promedio del sector privado. Eso se refleja no sólo en la relación entre ambos índices salariales, sino también en un menor incumplimiento con el salario mínimo en la mayor parte de los países (si bien en algunos países las tasas de incumplimiento continúan siendo muy altas). Las mejoras en los salarios mínimos se reflejaron también en su capacidad de compra, como lo muestra su relación con la línea de la pobreza por persona (un concepto inferior al de las necesidades básicas). A pesar de dicha mejora, sin embargo, todavía existe una brecha respecto a las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. En todo caso, queda claro la importancia de aplicar mejoras progresivas a lo largo de un periodo, por sobre aumentos muy significativos de una sola vez, ya que eso permite que los aumentos se vayan incorporando debidamente por las empresas privadas.

Durante el periodo se registró un importante avance con relación a la brecha salarial de género en América Latina en general y en las tres subregiones. Esta mejora se debe principalmente a

los aumentos salariales entre las mujeres (aproximadamente tres cuartas partes de la mejora) y en menor medida a los cambios en la composición del empleo de las mujeres, que redujeron el peso del trabajo doméstico y aumentaron el peso del empleo en el sector privado. La mejora en la brecha salarial de género se verificó entre los asalariados del sector público, pero no así entre los asalariados del sector privado donde hubo mejoras pequeñas en el Cono Sur y en Centroamérica y México, pero un leve aumento en los Países Andinos.

Finalmente, las mejoras en los salarios y en empleo resultaron en un aumento de la masa salarial en relación al PIB regional, aunque dicha mejora se dio en el Cono Sur y en los Países Andinos, no así en Centroamérica y México, donde se mantuvo constante. Distintos indicadores distributivos reflejan que la desigualdad salarial se redujo en América Latina y en todas las subregiones, siendo que las mayores disminuciones se registraron entre los deciles más extremos (D9/D1). Asimismo, se encuentra que esa tendencia se moderó en el periodo de desaceleración económica.