



SEGUNDO PUNTO DEL ORDEN DEL DIA

**Los salarios en todo el mundo:  
Evolución y desafíos**

*Indice*

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1
II. Fuentes internacionales de estadísticas sobre los salarios .....	1
III. Niveles salariales, productividad y apertura de los mercados .....	2
IV. Cambios en el componente salarial .....	4
V. Tendencias en las diferencias salariales .....	5
VI. Evolución de los sistemas de remuneración.....	9
VII. Repercusiones del contexto institucional .....	11
VIII. Conclusiones: Temas y retos.....	12

## I. Introducción

1. Los salarios desempeñan un papel primordial en la economía, en la sociedad y en la vida de las personas. Cada vez se alzan más voces de preocupación por el impacto que la globalización y la intensificación de la competencia están teniendo en los niveles y la distribución de los salarios. El presente documento tiene por objeto ofrecer un panorama general de la evolución de los salarios en todo el mundo, en particular, respecto de algunas de las cuestiones más pertinentes, como el impacto de la apertura de los mercados en los salarios, la distribución del crecimiento y los resultados en materia de productividad, y la equidad entre las distintas categorías de trabajadores. También se examinarán la evolución de los sistemas de remuneración y la importancia de las estructuras institucionales. Además de proporcionar información sobre la evolución de los salarios, este documento trata de identificar las esferas en que la OIT necesita ampliar sus conocimientos<sup>1</sup>. También deja entrever los desafíos que deberán afrontar la OIT y otros actores internacionales y nacionales, entre ellos, los empleadores y los sindicatos.
2. Los salarios constituyen un tema complejo porque representan una parte esencial de los costos laborales de los empleadores y la principal fuente de ingresos de los trabajadores. Los niveles salariales y los mecanismos por los que se fijan pueden tener implicaciones económicas pero también sociales. Por esa razón, los salarios representan el elemento más importante de la negociación colectiva y de los contratos individuales de trabajo. Los mecanismos de fijación de salarios son pertinentes tanto en el campo de la microeconomía — comportamiento de la empresa y del trabajador, que incide en la contratación, la motivación y la inversión — como en el de la macroeconomía (inflación, empleo, productividad y consumo). La evolución de los salarios también constituye una variable fundamental para el Estado por sus implicaciones en el presupuesto y en la seguridad social — el Estado actúa sobre todo como empleador del sector público —, así como en la consecución de los objetivos de la política económica nacional en materia de crecimiento, inversión, empleo e inflación.

## II. Fuentes internacionales de estadísticas sobre los salarios

3. Las encuestas nacionales son la principal fuente de información relativa a los salarios. La cobertura, frecuencia y calidad de esas encuestas nacionales difieren mucho entre sí. La comparabilidad internacional de los datos también es desigual. El hecho de que los datos nacionales sean poco sistemáticos y las dificultades para tener acceso a estadísticas actualizadas también limitan la capacidad para analizar las cuestiones.
4. Todavía no existe una única fuente estadística internacional sobre los salarios. La más significativa es la propia OIT. La primera fuente para encontrar datos sobre los salarios es el *Anuario de Estadísticas del Trabajo* de la OIT, que clasifica esos datos por actividad económica y por sexo. Los *indicadores clave del mercado de trabajo* (ICMT) proporcionan datos sobre los salarios, pero también sobre la pobreza y las desigualdades en el mundo laboral. La OIT (TRAVAIL) también ha creado una base de datos sobre los salarios mínimos. La *Encuesta de octubre* es el estudio realizado por la OIT a escala mundial sobre los salarios y las horas de trabajo respecto de 159 ocupaciones en 49 grupos

<sup>1</sup> Este documento complementa al documento GB.291/ESP/5.

de industrias. Freeman y Oostendorp (2000) convirtieron con éxito esos datos únicos para fines comparativos<sup>2</sup>.

5. Las publicaciones *Economic Outlook (Perspectivas Económicas)* y *Employment Outlook (Perspectivas de Empleo)* de la OCDE también contienen una gran cantidad de datos relacionados con los salarios, por ejemplo, sobre la participación de los salarios (en el PIB) y los costos unitarios de la mano de obra. Eurostat facilita datos sobre los salarios por hora y otros indicadores salariales para los países miembros de la UE. En sus sitios web y sus publicaciones, el Banco Mundial, el FMI y otras organizaciones regionales, como el Banco Asiático de Desarrollo, también proporcionan estadísticas y datos sobre los salarios.
6. No obstante, el mayor problema al utilizar esas fuentes es la falta de información relativa a los países en desarrollo, en particular los países africanos. A título de ejemplo, la versión más reciente de los ICMT proporciona datos sobre los salarios en la industria manufacturera de sólo 15 países de una lista de 55 países africanos, y sólo siete países proporcionaron datos después de 1999.
7. La gran diversidad de posibles variables que coexisten en la esfera de los salarios también incrementa su complejidad. Los salarios pueden medirse sobre una base horaria, mensual, etc., expresarse en cifras brutas o netas, calcularse en términos nominales o reales, o integrarse en la remuneración total, que incluye las contribuciones de los empleadores. También pueden incluirse en el costo total de la mano de obra que puede calcularse sobre una base unitaria (costos unitarios de mano de obra) a fin de integrar la dimensión de la productividad. También es crucial distinguir entre salario e ingresos<sup>3</sup>. Por ello, una de las prioridades es ayudar a los gobiernos nacionales a mejorar sus métodos de recopilación de datos, algo que también contribuiría a crear estadísticas internacionales más fiables y de más amplio alcance sobre los salarios<sup>4</sup>.

### III. Niveles salariales, productividad y apertura de los mercados

8. De acuerdo con la teoría del comercio internacional, el comercio de bienes y servicios y de capital, y la movilidad de la mano de obra, deberían ayudar a uniformar los precios de los factores en los diferentes países, con inclusión del precio de la mano de obra — los salarios. Así pues, a raíz de la globalización cabría esperar una especie de convergencia salarial que sería especialmente beneficiosa para los trabajadores de los países en desarrollo.

<sup>2</sup> R. B. Freeman y R. Oostendorp (2000): *Wages around the world: Pay across occupations and countries* (NBER, documento de trabajo núm. 8058).

<sup>3</sup> El salario es la retribución que el trabajador obtiene por su trabajo y generalmente se compone de una parte principal y unas primas suplementarias. Los ingresos representan todas las fuentes de remuneración monetaria obtenidas del trabajo o fuera del ámbito del trabajo. En este documento puntualizaremos cuándo se utiliza un término u otro. Situado entre el salario y los ingresos, el término ganancias suele englobar el salario y otras prestaciones monetarias (por ejemplo, horas extraordinarias pagadas o acciones de la empresa).

<sup>4</sup> La consulta de estadísticas en línea también puede facilitar el acopio de datos comparativos. Asimismo, deberían hacerse esfuerzos para obtener datos armonizados a través de la utilización de cuestionarios normalizados (metodología empleada por Eurostat o por la OIT en su *Encuesta de octubre*) o mediante la obtención de datos sobre variables similares en diferentes países que sean fácilmente comparables.

9. En un número considerable de países en desarrollo, en particular, los que han abierto recientemente su régimen comercial, se ha registrado un aumento de los salarios reales medios, con notables variaciones <sup>5</sup>. China es el país que ha experimentado un crecimiento más impresionante — del orden del 10 por ciento anual en promedio, esto es, más del 150 por ciento entre 1995 y 2005 <sup>6</sup> — pero también destacan Malasia — 30 por ciento durante el mismo período — y la India. En América Latina los salarios reales medios aumentaron más de un 15 por ciento durante el mismo período.
10. Sin embargo, sigue habiendo grandes diferencias entre los niveles salariales de los países desarrollados y los países en desarrollo: por ejemplo, en 2005 el salario medio por hora en Sri Lanka era de 0,31 dólares de los Estados Unidos, y en los Estados Unidos era de 17,89 dólares.
11. Diversos estudios han demostrado que gran parte de las diferencias en los salarios de los distintos países pueden obedecer, de hecho, a las diferencias en la productividad y el desarrollo económico <sup>7</sup>. Las diferencias en los niveles salariales también se reducen considerablemente cuando se calculan en términos de paridad del poder adquisitivo (PPA), lo que confirma la necesidad de tener en cuenta las diferencias en los precios y el papel de las políticas económicas — incluidas las políticas salariales — para mantener controlada la inflación.
12. Otro aspecto de la relación entre la apertura del comercio y las tendencias de los salarios reales es la necesidad de distinguir entre efectos a corto y a largo plazo. Hasta el momento se ha demostrado que los efectos positivos esperados de la apertura no son inmediatos. De hecho, la apertura del comercio puede entrañar una disminución temporal de los salarios reales, aunque se espera que los efectos a largo plazo del comercio y la movilidad serán lo suficientemente amplios para compensar los efectos negativos a corto plazo <sup>8</sup>.
13. La calidad del proceso de apertura también es importante. Por ejemplo, es posible que el proceso de convergencia económica no funcione si al abrir la economía no se logra atraer capital extranjero, o aumentar las exportaciones según lo previsto, sino que más bien se asiste a un crecimiento de las importaciones que puede disuadir a los productores locales y también conducir a la inflación importada, como ocurrió en muchos países de Europa Central y Oriental en los primeros años de la transición.
14. También se ha observado que las inversiones extranjeras directas influyen positivamente en los salarios. Los buenos resultados de exportación también son señal de una rápida recuperación por lo que respecta a los salarios, como ilustra el crecimiento de los salarios reales en China y otros países asiáticos. En cambio, ciertos países como Zimbabwe y Perú

<sup>5</sup> Así lo confirman los datos recogidos en la *Encuesta de octubre* de la OIT sobre un gran número de ocupaciones en 70 países (Freeman y Oostendorp, *op. cit.*, 2000).

<sup>6</sup> Esta cifra relativa al crecimiento en China corresponde a la economía en conjunto, mientras que los datos relativos a Malasia — y a muchos otros países asiáticos — se refieren al sector manufacturero.

<sup>7</sup> Teoría demostrada por D. Trefler (1993): «International Factor Price Differences: Leontief Was Right», *Journal of Political Economy* 101(6): 961-87; pero también por R. Freeman (1994): «A Global Labour Market? Differences in Wages Among Countries in the 1980s», Banco Mundial, Washington, DC; y más recientemente por D. Rodrick (1999): «Democracies Pay Higher Wages», *Quarterly Journal of Economics* 114(3): 707-38.

<sup>8</sup> N. Majid (2004): *What is the effect of trade openness on wages?* Employment Strategy Paper 2004/18 (Departamento de Estrategias de Empleo, OIT, Ginebra).

que han tenido problemas para encontrar su lugar en los mercados internacionales competitivos también han quedado rezagados por lo que hace a los salarios reales.

15. Algunos estudios demuestran que tal vez no sea la apertura propiamente dicha lo que repercute positivamente en los salarios, sino el hecho de que se traduzca en un crecimiento equilibrado y sostenible<sup>9</sup>. Por ejemplo, esa apertura debería conducir a la recuperación no sólo de las zonas urbanas sino también de las zonas rurales, y debería estar repartida geográficamente en las diferentes regiones de un país. En China, las reformas institucionales, que han traído consigo un aumento significativo de los ingresos en las zonas rurales — al igual que en la India — han contribuido de manera importante al crecimiento continuo e impresionante de los salarios reales medios, a pesar de que la diferencia de ingresos entre las comunidades urbanas y las rurales sigue en aumento.
16. Se observó que algunos acontecimientos excepcionales, como las crisis financieras que se han hecho más frecuentes con la globalización y la mayor movilidad del capital a nivel internacional — y que precisamente suelen ser signos de un crecimiento económico nocivo o insostenible — incidían directamente en los salarios reales. En los países más afectados, interrumpieron el proceso de convergencia salarial. En Indonesia y la República de Corea, los salarios reales disminuyeron un 42 por ciento y un 15 por ciento, respectivamente, durante la crisis asiática de 1997-1998. Se sintieron efectos similares en Argentina (2000-2002) y en la Federación de Rusia (1998).

#### IV. Cambios en el componente salarial

17. Al parecer, el crecimiento de los salarios reales que se ha observado en muchos países en desarrollo no se ha traducido automáticamente en una participación más amplia de los salarios en el PIB<sup>10</sup>. Al contrario, desde principios del decenio de 1990, esa participación ha disminuido en la mayoría de países que han experimentado un rápido crecimiento, como el Brasil, China y la República de Corea<sup>11</sup>. También ha disminuido considerablemente en los Estados Unidos — en 10 puntos porcentuales entre 1970 y 2005. Según la OCDE, el crecimiento de los salarios nominales (en los Estados miembros) ha sido muy inferior al aumento de la productividad durante varios años, lo que ha conducido al bajo nivel de ese componente de la renta nacional. Esta moderación poco usual de los salarios parece ser un fenómeno internacional<sup>12</sup>.
18. Los economistas creen que esta evolución del componente salarial depende de dos factores principales: en primer lugar, de los cambios en la relación capital-trabajo; y en segundo lugar, de los cambios en la tasa de rendimiento del trabajo en relación con la tasa de rendimiento del capital.
19. El primer planteamiento destaca la mayor demanda de tecnología y de capital en la economía del mundo actual, que implica cambios tecnológicos y sectoriales, como la sustitución de los trabajadores de ingresos medios por nuevas tecnologías, o el crecimiento

<sup>9</sup> *Idem*.

<sup>10</sup> La participación de los salarios en el PIB (o componente salarial) es un indicador de la distribución de los ingresos entre el capital y el trabajo. Representa la relación entre la remuneración total de los empleados (conforme al sistema de contabilidad nacional) y el producto interior bruto (a precios de mercado o al precio de coste de los factores).

<sup>11</sup> Cálculos de la OIT.

<sup>12</sup> OCDE (2006): *Economic Outlook 79* (París), pág. 12.

del sector bancario y financiero. El aumento del coeficiente capital-trabajo también puede imputarse a la reducción general del número de empleados como consecuencia de los procesos de reestructuración.

20. El segundo planteamiento va más allá de la relación capital-trabajo y hace hincapié en el hecho de que la tasa de rendimiento del capital podría aumentar en mayor proporción que la tasa de rendimiento del trabajo. Efectivamente, en algunos países se ha observado una reducción del coeficiente salarios-ganancias, por ejemplo, en China, pero también en países industrializados como Australia, Austria y Canadá<sup>13</sup> y en varios países de Europa Central y Oriental, que también han experimentado cierta moderación a nivel salarial.
21. Se han esgrimido varios factores para explicar esas tendencias: comercio global, inmigración, ganancias empresariales elevadas, menor poder de negociación de los trabajadores y, a escala más general, ausencia de instituciones laborales. Sin embargo, los economistas no saben cuáles son verdaderamente los factores que más influyen y en qué condiciones a nivel local o nacional. Tampoco pueden predecir cuándo dejará de reducirse el componente salarial<sup>14</sup>. Por ello, hay que seguir examinando a fondo esa reducción del componente salarial para identificar más claramente sus determinantes y su ponderación respectiva. También es necesario un análisis más comparativo sobre los salarios y la productividad.
22. Otro aspecto que se ha estudiado poco es la repercusión que tiene en el consumo la evolución de los salarios reales. Los efectos de la contracción del componente salarial o de la mayor desigualdad de salarios en la propensión al consumo por categorías de ingresos pueden alterar el consumo global en una economía y, por ende, la tasa de crecimiento. La experiencia de los países de Europa Central y Oriental en sus primeros años de transición ha demostrado que el descenso de los salarios reales — imputable a la aplicación de políticas de ingresos basadas en la tributación para controlar la progresión de los salarios y la liberalización de los precios — tuvo efectos nocivos sobre el consumo, que contribuyeron a la inesperada y prolongada caída de la producción en esos países<sup>15</sup>. En un contexto diferente, el crecimiento de la economía en China está mostrando desequilibrios entre su capacidad de exportación y el nivel todavía relativamente bajo del consumo interno. A una escala menor, algunos observadores estiman que en Alemania, el proceso de moderación salarial ha contraído el consumo privado y ha repercutido negativamente en el empleo. Por ello, las tendencias de los salarios también deberían estudiarse desde el punto de vista de su efecto potencial sobre el consumo.

## V. Tendencias en las diferencias salariales

23. Según la teoría económica neoclásica, los salarios son el reflejo de las fuerzas del mercado y se fijan en el punto de equilibrio entre la demanda y la oferta de mano de obra. Por lo tanto, la evolución de las diferencias salariales puede explicarse por los cambios actuales

<sup>13</sup> Cálculos de la OIT.

<sup>14</sup> Como han reconocido economistas eminentes como Alan B. Krueger (Universidad de Princeton): «La causa de la brusca disminución de la participación del trabajo no deja de ser un misterio»; Olivier Blanchard (MIT): «Todavía no se ha hecho una descripción completa e integrada de la situación»; o David Grubb (OCDE): «El componente salarial dejará de disminuir tarde o temprano, pero la cuestión es ¿cuándo y de qué manera?», artículo titulado «After Years of Growth, What About Workers' Share?», en *The New York Times*, 15 de octubre de 2006.

<sup>15</sup> D. Vaughan-Whitehead: *EU Enlargement versus Social Europe: The uncertain future of the European social model* (Edgard Elgar, 2003).

en las fuerzas del mercado. Al mismo tiempo, otras fuerzas ajenas al mercado, incluidas las normas sociales relativas a la jerarquía de los puestos de trabajo, también pueden afectar los niveles salariales. Las diferencias salariales entre distintas categorías de trabajadores pueden deberse a la existencia de prácticas discriminatorias con respecto a determinados grupos de trabajadores, prácticas que, de un modo u otro, también pueden verse influidas por el contexto económico actual, en rápida transformación y más competitivo.

24. Los datos relativos a los salarios muestran una tendencia hacia unas mayores diferencias de ingresos y salarios, tanto entre los países como dentro de las fronteras nacionales.
25. Estudiar las diferencias salariales entre los países implica comparar los niveles y la evolución de los salarios fijados para una profesión similar en distintos países. En un estudio sobre 161 profesiones llevado a cabo por Freeman y Oostendorp (2002) en más de 150 países durante el período 1983-1998, estos autores llegan a la conclusión de que han aumentado las diferencias de remuneración por un trabajo similar entre los países.
26. Se observa un aumento general de las diferencias de salarios e ingresos existentes dentro de un mismo país entre los trabajadores que ocupan puestos superiores en la jerarquía y los de los niveles inferiores. En todos los países de América Latina sigue habiendo un cierto grado de desigualdades en materia de ingresos (con un coeficiente promedio de Gini <sup>16</sup> de 0,54, como por ejemplo en el Brasil). Las desigualdades en materia de salarios e ingresos también aumentaron considerablemente en Asia (en 13 de 18 países) durante el último decenio <sup>17</sup>, en comparación con el historial anterior de Asia de crecimiento equitativo experimentado hasta principios de los años noventa. En China, el incremento de los salarios medios se ha acompañado de un gran aumento de las diferencias de ingresos, y el coeficiente de Gini llegó a ser de 0,45 en 2005, en comparación con un coeficiente de 0,33 en 1980.
27. Los países en desarrollo han registrado mayores aumentos de las diferencias de ingresos <sup>18</sup>, por término medio, que los países desarrollados (FMI, 2006) <sup>19</sup>. Ello contradice las predicciones derivadas de la teoría clásica del comercio internacional (modelo de Heckscher-Ohlin), según las cuales el patrón de especialización internacional, al reflejar las dotaciones relativas de factores de los países, debería conducir a una mayor demanda de mano de obra no calificada en los países en desarrollo (y al patrón opuesto de especialización en productos que requieren un alto coeficiente de mano de obra especializada en los países industrializados) y, por lo tanto, a un posible aumento de los

<sup>16</sup> El coeficiente de Gini es una medida de las desigualdades existentes en la distribución de ingresos que varía entre 1, en cuyo caso una única persona percibiría todos los ingresos y 0, caso en que los ingresos se repartirían entre todas las personas por igual. Las diferencias salariales no son lo mismo que las diferencias de ingresos. Debido a la falta de datos sobre las diferencias salariales, la mayoría de los expertos utilizan el coeficiente de Gini, que mide los ingresos, y no las desigualdades salariales. Si bien se trata de una variable alternativa fiable, habida cuenta de que las variaciones salariales explican por lo general la parte más importante de la variación de ingresos, existe una necesidad apremiante de recopilar más datos también sobre las diferencias salariales.

<sup>17</sup> FMI: «Rising inequality and polarization in Asia», en *Asia and Pacific Regional Economic Outlook* (Washington, DC, 2006). Véase asimismo Freeman y Oostendorp (2005): «Occupational wages around the world database» en la dirección [www.nber.org/oww](http://www.nber.org/oww).

<sup>18</sup> En los siguientes párrafos, la discusión se centra más bien en los ingresos que en los salarios, lo que refleja la disponibilidad de datos. Si bien es necesario realizar más estudios, es probable que las diferencias salariales hayan evolucionando de forma similar.

<sup>19</sup> B. Milanovic y L. Squire (2005): *Does tariff liberalization increase wage inequality? Some empirical evidence*, World Bank Policy Research Working Paper 3571 (Washington, DC).

salarios de los trabajadores más pobres y a una menor desigualdad. En las explicaciones del aumento de las desigualdades en materia de ingresos se ha puesto de relieve la preferencia de los inversores extranjeros y los exportadores que producen para un mercado mundial por una fuerza de trabajo calificada lo que, habida cuenta de la relativa escasez de la misma, ha hecho aumentar las primas por calificación. Ahora bien, es necesario llevar a cabo otros estudios a este respecto.

28. El fenómeno de las desigualdades también afecta a los países industrializados. De un estudio llevado a cabo recientemente por la OCDE sobre 21 países se desprende que las diferencias de ingresos han aumentado de forma importante desde principios de los años noventa en 11 países y que, en cambio, éstas no se redujeron en ningún país. Esta brecha, que también pone de manifiesto el aumento de las variaciones salariales, refleja en parte las diferencias existentes entre los diferentes sectores e industrias, por ejemplo entre el sector financiero y el sector manufacturero. Por lo tanto, estas diferencias salariales también pueden deberse a cambios tecnológicos sesgados por el grado de calificación, que favorecen a la mano de obra calificada en detrimento de la mano de obra no calificada.
29. El aumento de las desigualdades en China, así como en la India, se explica en parte por la mayor brecha regional, así como por la brecha entre las zonas urbanas y las zonas rurales. En 2005, la renta media por habitante de los residentes urbanos en China era 3,2 veces superior a la de los agricultores, mientras que en 1995 ésta era 2,8 veces superior. Entre 1998 y 2002, la contribución de la brecha existente entre las zonas urbanas y las zonas rurales a las desigualdades nacionales aumentó del 38 al 43 por ciento<sup>20</sup>. Este incremento relativamente pronunciado y rápido de las diferencias de ingresos existentes entre las zonas urbanas y rurales se ha convertido en un motivo de preocupación para el desarrollo económico y la estabilidad social.
30. Al examinar el crecimiento anual de los salarios reales por nivel de calificaciones o de educación, surgen algunas pautas interesantes. En casi todos los países (ya se trate de países en desarrollo o desarrollados) incluidos en la muestra de un estudio exhaustivo llevado a cabo recientemente se observa un aumento de la prima por calificación o educación<sup>21</sup>. También se observa que, si bien la inversión extranjera directa comporta el pago de salarios más elevados, ésta puede no contribuir a reducir las diferencias salariales debido a su gran demanda de mano de obra calificada, incluso en aquellos sectores que hacen un gran uso de mano de obra poco calificada<sup>22</sup>.
31. Si bien la brecha de género se ha reducido en algunos países, globalmente ésta sigue siendo importante. En América Latina, los ingresos medios por hora de las mujeres empleadas en sectores no agrícolas aumentaron entre 1990 y 2000, pasando del 68 al 78 por ciento de los de los hombres<sup>23</sup>. En algunos países de Asia en los que la brecha de género era aún mayor, ésta también se ha reducido, principalmente en la República de Corea, Japón y Malasia. A pesar de esta tendencia, los hombres de estos países todavía

<sup>20</sup> China Human Development Report 2005, PNUD.

<sup>21</sup> F. D. Blau y L. M. Kahn (2006): *ILR Impact Brief – The sources of international differences in wage inequality*, ILR Collection (Cornell University, Ithaca).

<sup>22</sup> R. C. Feenstra y G. Hanson (1997): «*Foreign direct investment and relative wages: Evidence from Mexico's maquiladoras*», en *Journal of International Economics*, vol. 42, págs. 371-393.

<sup>23</sup> OIT: *La hora de la igualdad en el trabajo*, Informe del Director General, Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003.

ganan un 40 por ciento más que las mujeres. En Filipinas, la República Islámica del Irán y Tailandia, la diferencia sigue siendo del 30 por ciento <sup>24</sup>.

32. Otra explicación del aumento de las diferencias salariales tiene que ver con la proliferación de nuevas formas de contratos tales como contratos de duración determinada, contratos de trabajo temporal, contratos a tiempo parcial, contratos en función de la demanda y contratos de empleo independiente. Si bien estos nuevos contratos pueden ofrecer nuevas posibilidades de empleo, también se ha visto que pueden situar en situación de desventaja salarial a los grupos vulnerables de trabajadores, tales como las mujeres, los jóvenes, los trabajadores de más edad, los migrantes y las minorías étnicas, que recurren en mayor medida a estos tipos de contrato. Por citar un ejemplo, las crecientes desigualdades existentes en la República de Corea se explican principalmente por el aumento de los contratos de duración determinada y de empleo independiente, suscritos, respectivamente, por el 37 y el 30 por ciento de la fuerza de trabajo (FMI, 2006). De los estudios llevados a cabo en 27 Estados miembros de la UE se desprende que, si bien estos nuevos tipos de contrato pueden servir de puerta de entrada al mercado de trabajo, éstos se asocian a menudo al empleo prolongado en puestos de trabajo precarios y mal pagados <sup>25</sup>.
33. La creciente dispersión de los salarios también podría estar conduciendo a la polarización social observada en los países en desarrollo y desarrollados. Se tiene constancia de la reducción de la clase media en algunos países de bajos y medianos ingresos de Asia <sup>26</sup>. La polarización en los países industrializados también suele asociarse a la desaparición de la clase media, un problema que ha captado la atención de los medios de comunicación y de los responsables de la formulación de políticas, por ejemplo en los Estados Unidos <sup>27</sup>. Es necesario estudiar mejor esta cuestión, sobre todo desde el punto de vista de las políticas salariales.
34. Por último, el fenómeno de los trabajadores pobres también merece una atención particular, ya que afecta, por ejemplo, a 200 millones de personas en Asia Meridional, y a 150 millones de personas en el África Subsahariana <sup>28</sup>. El aumento de los salarios reales ha contribuido a reducir el número de trabajadores pobres, sobre todo en China y en otros países de Asia. El porcentaje de la fuerza de trabajo mundial que vive con menos de 1 dólar de los Estados Unidos al día disminuyó, pasando del 25,7 por ciento al 18,3 por ciento entre 1995 y 2005 <sup>29</sup>. Otros países, sobre todo en el África Subsahariana, donde el porcentaje de trabajadores pobres sigue siendo elevado (un 56,3 por ciento en 2005) no han experimentado una tendencia similar. Parece ser, además, que muchas de las personas que han escapado a la pobreza extrema fijada en 1 dólar de los Estados Unidos al día se encuentran ahora en la franja de menos de 2 dólares de los Estados Unidos al día.

<sup>24</sup> OIT: *Labour and Social Trends in Asia and the Pacific 2005*, Ginebra.

<sup>25</sup> F. Eyraud y D. Vaughan-Whitehead (directores de la publicación) (2007): *Evolving world of work in the enlarged EU: Progress and vulnerability* (Ginebra, OIT).

<sup>26</sup> FMI (2006): «se considera que las personas mencionadas en el informe pertenecen a la clase media si su renta o consumo no se aparta más del 50 por ciento de la mediana».

<sup>27</sup> L. Dobbs: *War on the middle class* (Penguin Viking, 2006).

<sup>28</sup> En este caso, con ingresos inferiores a 1 dólar de los Estados Unidos (ICMT, cuarta edición).

<sup>29</sup> OIT: *Global Employment Trends Brief*, enero de 2006, Ginebra.

35. También hay 7,8 millones de trabajadores pobres en los Estados Unidos, y 8 millones en la antigua UE de los 15<sup>30</sup>. Si bien no cabe duda de que los salarios son un factor importante, el fenómeno de los trabajadores pobres se debe a una combinación de varios factores, tales como las condiciones de vivienda, sanitarias y familiares. Por lo tanto, es necesario que se lleven a cabo más estudios a fin de determinar mejor la medida en que unos salarios bajos contribuyen al fenómeno de los trabajadores pobres, así como la combinación exacta de condiciones que propician dicho fenómeno.

## VI. Evolución de los sistemas de remuneración

36. La creciente competencia, las necesidades rápidamente cambiantes en materia de producción, el carácter más complejo del trabajo y la demanda de una fuerza de trabajo más flexible y motivada también han cambiado la forma de utilizar los sistemas de remuneración<sup>31</sup>. Estamos asistiendo en general a una mayor diversidad en la estructura de los salarios, con una gran variedad de sistemas en los distintos países.
37. Si bien el salario fijo básico (tradicionalmente basado en el tiempo) sigue representando el principal componente del total de los salarios recibidos por los trabajadores, éste se complementa cada vez más (y, a menudo, de forma sustancial) con otras fuentes de ingresos monetarios (tales como primas por determinadas condiciones de trabajo, primas por antigüedad, remuneración en función del desempeño, sistemas de participación en los beneficios, etc.), así como de ingresos no monetarios (tales como ventajas sociales, pagos en especie, etc.). Así, por ejemplo, en la Federación de Rusia el salario básico representa por término medio sólo la mitad del total del salario.
38. Los pagos en especie siguen representando una importante fuente de ingresos en los países en desarrollo. Al mismo tiempo, se observa una disminución de las ventajas sociales ofrecidas por las empresas en algunos países. Así, por ejemplo, en los países de Europa Central y Oriental, los trabajadores vieron como se les retiraban beneficios anteriormente distribuidos por las empresas en las que trabajaban. En China se observa un fenómeno similar.
39. Aunque el sistema de pago a destajo (remuneración por unidad producida) sigue siendo importante, sobre todo en los países en desarrollo, en algunos sectores manufactureros tradicionales y en el sector agrícola, su alcance está disminuyendo paulatinamente, sobre todo en los países más desarrollados, al no poder reflejar la naturaleza más compleja del trabajo. Al mismo tiempo, se observa la existencia de un mayor número de sistemas de

<sup>30</sup> Mientras que el umbral empleado para calcular el número de trabajadores pobres en los países en desarrollo es una medida absoluta (1 o 2 dólares de los Estados Unidos por miembro del hogar al día), el número de trabajadores pobres en los países desarrollados se calcula por lo general basándose en una medida relativa (generalmente las personas que perciben ingresos inferiores al 50 o el 60 por ciento de los ingresos medios de los hogares). En algunos países desarrollados y en desarrollo, el número de trabajadores pobres se calcula a veces basándose en un nivel mínimo nacional de pobreza o subsistencia fijado en función de una canasta de productos de primera necesidad.

<sup>31</sup> Un sistema de remuneración puede definirse como los distintos procedimientos y normas establecidos en una empresa para determinar los derechos básicos de los trabajadores a diferentes elementos de remuneración.

remuneración basados en las tareas, relacionados con el aumento de la externalización y del empleo independiente <sup>32</sup>.

40. Con los cambios a gran escala que han modificado el contenido del trabajo de muchos grupos de asalariados, se diría que los sistemas de remuneración se están transformando en una constante búsqueda para mejorar la relación entre las recompensas y el rendimiento. En el último decenio se ha asistido a la aparición de una serie de remuneraciones en función del resultado (primas relacionadas con el desempeño de una persona o de un grupo reducido).
41. También se está asistiendo al desarrollo de sistemas de participación en los beneficios (en los que una parte variable de la remuneración está directamente vinculada a alguna medida del desempeño de la empresa), especialmente en los Estados Unidos y en la Unión Europea (donde en un principio se desarrollaron sobre todo en Francia y el Reino Unido, antes de extenderse a países como España, Grecia y otros). Si bien estos sistemas fueron introducidos por los empleadores principalmente por sus efectos positivos sobre el compromiso de los trabajadores, las instituciones europeas también han destacado su incidencia positiva en la productividad y la estabilidad del empleo <sup>33</sup>. Ahora bien, estos sistemas vinculados al desempeño de la empresa siguen siendo bastante limitados en otras partes del mundo, y ello a pesar de algunas experiencias aisladas satisfactorias, por ejemplo en el Brasil.
42. En lo que respecta a la compleja relación existente entre los salarios, la fijación de los mismos y el empleo, puede observarse una diferencia importante entre los países. Algunos países hacen frente a las crisis a través de la flexibilidad salarial, y otros lo hacen a través de la flexibilidad del empleo. De hecho, la flexibilidad salarial, esto es, la disminución o el aumento automáticos de los salarios en función de los resultados económicos, no se ha desarrollado mucho en comparación con la flexibilidad del empleo, que consiste en la mayor libertad para contratar y despedir y, en menor medida, en la flexibilidad del horario de trabajo <sup>34</sup>. En su lugar, se observa una tendencia a la concertación de convenios de negociación colectiva que acepten la moderación salarial para evitar o reducir al mínimo la pérdida de empleos. También existe una tendencia a reducir los costos laborales no salariales y, por lo tanto, las cuñas fiscales <sup>35</sup>. Si bien en una serie de países ello se ha traducido en un incremento del empleo, en otros países unas fases prolongadas de moderación salarial han conducido a la austeridad en el consumo, con posibles consecuencias negativas para el empleo y la financiación de la seguridad social. Todas estas relaciones complejas entre los salarios, los sistemas de remuneración, los costos de la mano de obra y el empleo merecerían que se llevaran a cabo otros estudios.

<sup>32</sup> Sistemas en los que se remunera a los trabajadores por el desempeño de tareas concretas, por oposición al empleo basado en el tiempo, a menudo asociados a formas de empleo independiente.

<sup>33</sup> Véase por ejemplo, de la Comisión Europea (1992): Fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa (informe PEPPER I), *Europa Social*, suplemento 3/91, y del Consejo Europeo: Recomendación del Consejo, de 27 de julio de 1992, relativa al fomento de la participación de los trabajadores en los beneficios y los resultados de la empresa, *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*, n° L.245, de 26 de agosto de 1992. Véanse asimismo las publicaciones periódicas sobre participación financiera (principalmente el informe PEPPER II de 1997 y el informe PEPPER III de 2006) de la Comisión Europea y la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo.

<sup>34</sup> Es necesario llevar a cabo más investigaciones sobre la flexibilidad de los salarios para estudiar mejor las posibilidades de los sistemas que vinculan los salarios con los beneficios.

<sup>35</sup> La cuña fiscal es la diferencia entre el salario neto que perciben los trabajadores y el costo de emplear a dichos trabajadores para la empresa.

## VII. Repercusiones del contexto institucional

43. Los estudios realizados hasta la fecha tienden a mostrar que los países que cuentan con unas instituciones sólidas de negociación colectiva, incluidos los sindicatos y las organizaciones de empleadores, también se caracterizan por una distribución de los ingresos menos dispersa<sup>36</sup>. El índice de sindicación también incide en la equiparación, al aumentar los salarios del extremo inferior del mercado de trabajo<sup>37</sup>.
44. Por lo tanto, el aumento de las desigualdades salariales y la disminución del componente salarial en algunos países puede explicarse, en parte, por el menor número de afiliados a los sindicatos, así como por la disminución de la tasa de cobertura de la negociación colectiva. Esta tendencia se ha observado en muchos países, y el cambio más palpable se ha producido en países en transición como la Federación de Rusia y Ucrania, así como en países de Asia Central, Europa Central y Oriental y Europa Sudoriental<sup>38</sup>, aunque también se observa en los Estados miembros más antiguos de la UE. El hecho de que los países de Europa Occidental hayan experimentado hasta la fecha una menor reducción del componente salarial y menores diferencias salariales que los Estados Unidos se explica a menudo por la mayor función de la negociación colectiva y el diálogo social en dichos países. Las tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva también han disminuido en la mayoría de los países de África, América Latina y Asia, con contadas excepciones (Brasil, Camboya y Sudáfrica)<sup>39</sup>.
45. También se observa una tendencia hacia la descentralización del proceso de fijación de los salarios. En varios países, la negociación salarial a nivel sectorial o regional ha sido sustituida paulatinamente por la negociación salarial a nivel de la empresa. Un número creciente de compromisos sobre concesiones en materia de salarios han sido negociados a nivel local. En muchos países de África la negociación a nivel de la empresa se ha impuesto como nivel de negociación predominante, y se ha informado de la existencia de una tendencia similar en toda América Latina. Del mismo modo, en Asia la inmensa mayoría de los convenios colectivos se conciertan a nivel empresarial<sup>40</sup>. En algunos países europeos, por ejemplo en Alemania, determinadas cláusulas iniciales o de excepción permiten a los representantes de los empleadores y los trabajadores negociar condiciones de remuneración y de trabajo a nivel de la empresa menos favorables que los niveles superiores fijados en los convenios colectivos regionales o nacionales.
46. También se observa una tendencia hacia la negociación salarial a varios niveles, principalmente la combinación de pactos o acuerdos tripartitos nacionales en materia de política de ingresos (que seguidamente se utilizan como marco en un nivel inferior) y de negociaciones sobre cuestiones salariales a niveles más descentralizados. Los pactos sociales se han multiplicado en la Unión Europea y, en muchos casos, comenzaron por abordar cuestiones salariales, especialmente la relación entre los salarios y la productividad, antes de pasar a tratar un abanico más amplio de cuestiones económicas y

<sup>36</sup> S. Hayter (2002): «Negociación colectiva e igualdad de ingresos en un mundo en integración», en *Educación Obrera 2002/2003*, núm. 128, Departamento de Integración de Políticas, OIT.

<sup>37</sup> Blau y Kahn, *op. cit.*, 2006.

<sup>38</sup> Ahora bien, debería tomarse en consideración la naturaleza cambiante del sindicalismo en los países en transición hacia unas organizaciones libres y autónomas.

<sup>39</sup> Documento GB.297/ESP/2, págs. 10-12.

<sup>40</sup> Documento GB.297/ESP/2, nota 38.

sociales. La recuperación y el crecimiento económicos de Irlanda pueden tener como origen sus acuerdos tripartitos.

47. La negociación salarial es una importante institución del mercado de trabajo. Ahora bien, un gran número de empresas y de trabajadores quedan excluidos de la negociación colectiva, por ejemplo todas aquellas personas que trabajan en la economía informal, que generalmente están expuestas a condiciones más duras y reciben salarios inferiores. La economía informal también puede influir en los resultados de la negociación colectiva en el sector formal. A este respecto, una cuestión importante es la medida en que un sistema de negociación puede sostenerse cuando el grueso de la economía se fundamenta en la economía informal.
48. Otros mecanismos de fijación de los salarios complementan la negociación salarial. Se ha reconocido que el salario mínimo, en particular, desempeña una importante función en la limitación de las diferencias salariales y constituye asimismo una herramienta útil de fijación de una base salarial en la lucha contra la pobreza <sup>41</sup>. Se ha visto que esta función también influye en la determinación de los salarios en la economía informal, sobre todo en Brasil, India, Indonesia y Sudáfrica, donde se llegó a la conclusión de que el salario mínimo constituía una especie de referencia para la negociación individual en el sector informal <sup>42</sup>. La globalización también ha llevado a algunos países a reconsiderar la cuestión de los salarios mínimos; así, por ejemplo, en Alemania se está examinando actualmente la posibilidad de introducir un salario mínimo, en parte con el objetivo de garantizar que los nuevos trabajadores migrantes procedentes de países mucho más pobres no bajen los niveles salariales, al aceptar salarios considerablemente inferiores a los salarios que anteriormente habían sido la pauta. En los Estados Unidos se están examinando propuestas para un aumento sustancial del salario mínimo federal como medio para luchar contra la pobreza de los trabajadores.
49. Al mismo tiempo, una dependencia excesiva del salario mínimo puede desincentivar el desarrollo de una política integral en materia de salarios. Así, por ejemplo, en algunos países la vinculación de las prestaciones sociales al nivel del salario mínimo ha contribuido a la rigidez a la baja del mismo, que ha perdido su función de base salarial. En muchos países en transición de Europa Central y Oriental y, actualmente, también en Viet Nam, la importancia concedida al salario mínimo ha impedido la emergencia de otros mecanismos de fijación de los salarios, tales como la negociación salarial, los sistemas de remuneración basados en el desempeño o la autonomía en materia de remuneración del sector público. Ello confirma la necesidad de promover no sólo una, sino distintas herramientas complementarias en materia de políticas salariales y de ingresos.

## VIII. Conclusiones: Temas y retos

50. En el presente documento se ha ofrecido una visión general resumida de las principales cuestiones planteadas por las tendencias salariales en todo el mundo y, al mismo tiempo, se han identificado aquellas esferas en las que no se dispone de información suficiente para poder llegar a conclusiones firmes.
51. Los estudios llevados a cabo sobre el tema se ven limitados por la escasez de estadísticas sobre salarios, tema en el que la OIT podría tomar la iniciativa. La Organización podría

<sup>41</sup> Documento GB.291/ESP/5. Véase asimismo el examen general realizado en Eyraud y Saget: *The fundamentals of minimum wage fixing* (Ginebra, OIT, 2005).

<sup>42</sup> C. Saget (2006): «Wage fixing in the informal economy: Evidence for Brazil, India, Indonesia and South Africa», *Conditions of Work and Employment Series No. 16* (Ginebra, OIT).

asimismo ayudar a los gobiernos nacionales a llevar a cabo encuestas nacionales periódicas a fin de mejorar su recopilación de datos relativos a los salarios, sobre todo en lo que respecta a variables tales como los costos de la mano de obra, las diferencias salariales y los salarios desglosados por profesión o por sexo. Se debería prestar una atención particular a la recopilación de datos en los países de Africa. La OIT podría construir paulatinamente una fuente internacional única de información comparada, y fortalecer en mayor medida su capacidad para analizarla.

- 52.** Para colmar las lagunas en materia de conocimientos identificadas en el presente documento con respecto a los salarios y la apertura de los mercados; los cambios en el componente salarial; las tendencias en las diferencias salariales, y los sistemas de remuneración y los contextos institucionales, la OIT debe adoptar una estrategia ampliada en materia de investigación, que sitúe a esta Organización como centro de excelencia en materia de políticas salariales. La OIT también debe constituir asociaciones más sólidas con las instituciones académicas y otros organismos tales como la UE y la OCDE, que están recopilando, divulgando y analizando información sobre los salarios para sus miembros, a fin de seguir ofreciendo la visión más amplia de los avances logrados en todo el mundo en materia de salarios.
- 53.** Con objeto de contribuir a los debates celebrados a nivel mundial y nacional en materia de políticas, la OIT, en el contexto de las limitaciones financieras a las que se enfrenta, también podría proporcionar un enfoque original que permitiera investigar los aspectos sociales y económicos de la política salarial, esto es:

  - las implicaciones económicas de varias formas de determinación de los salarios y, en particular, su relación con la productividad, sus efectos sobre el consumo y su compleja relación con el empleo, y
  - las implicaciones sociales de las tendencias salariales, especialmente para aspectos tales como la polarización y el desarrollo de una clase media y, en particular, para los determinantes de la pobreza de los trabajadores, incluida la función de unos salarios bajos.
- 54.** Con la tendencia mundial hacia la diversidad de los empleos, las tareas y la naturaleza del trabajo, relacionar las recompensas con los esfuerzos o los resultados resulta cada vez más complejo. Los mandantes precisan más y mejores instrumentos de política salarial; si bien debería seguir dedicándose una atención particular al salario mínimo, las investigaciones y las políticas deberían centrarse asimismo en, por ejemplo, la negociación salarial, los sistemas de remuneración descentralizados, los instrumentos de flexibilidad salarial, y el establecimiento de mecanismos más apropiados de fijación de los salarios en el sector público. La OIT podría proporcionar apoyo a los mandantes, reforzando su capacidad para seguir ayudando a diversificar y reforzar los instrumentos salariales. Otra cuestión es la manera en que estos mecanismos pueden tomar en consideración las interrelaciones existentes con otras esferas políticas que pueden influir directa o indirectamente en la eficiencia de las políticas salariales, tales como el empleo, la educación, la formación, la administración pública, la protección social, los impuestos, la lucha contra la informalidad y la pobreza, y las políticas agrícolas.
- 55.** A este respecto, el diálogo social es esencial para los salarios. Se ha visto que la negociación salarial influye en los niveles salariales y los mecanismos de fijación de los salarios. En algunos países también se ha demostrado que los foros tripartitos proporcionan un espacio fundamental para las discusiones sobre salarios, al permitir buscar un equilibrio entre unos objetivos económicos y sociales de amplio alcance. La OIT podría evaluar la situación en lo que respecta a la negociación salarial y, al mismo tiempo, examinar más a

fondo la forma en que ésta puede interactuar con los enfoques tripartitos sobre políticas salariales.

- 56.** En un momento en que, en algunos países, los sistemas de remuneración, las diferencias salariales y el componente salarial están experimentando importantes cambios y teniendo consecuencias añadidas para la distribución global de los ingresos, la OIT ofrece un foro para que sus mandantes puedan analizar estas tendencias, así como sus implicaciones en materia de políticas.
- 57.** Los salarios son un componente importante del trabajo decente. La composición de los salarios y su determinación son extremadamente variadas. El mundo del trabajo se está volviendo más complejo, y también existe una diversidad considerable dentro de los países y entre los mismos. Por lo tanto, la función de la OIT es principalmente la de garantizar el mantenimiento de una base de datos internacional y sólida de información comparable sobre los salarios; emprender estudios de investigación pertinentes en las esferas todavía no tratadas, o alentar a otras personas a que los lleven a cabo, y ofrecer un foro para la discusión de temas actuales. También podría reforzar en mayor medida el apoyo que presta a los mandantes en esta esfera, incluida la cooperación técnica, así como la promoción de las normas pertinentes de la OIT.
- 58.** Mejorar los datos nacionales sobre los salarios es de crucial importancia para el éxito de los programas de trabajo decente por país (PTDP). Es necesaria una mejor comprensión de las tendencias en lo que respecta a los ingresos derivados del trabajo, incluido en el sector agrícola y la economía informal, para poder apoyar una estrategia que permita salir de la pobreza mediante el trabajo en unas economías cada vez más abiertas. Los PTDP también podrían ayudar a identificar las cuestiones prioritarias en las políticas salariales mediante la promoción del diálogo social y el fortalecimiento de la capacidad en materia de cuestiones salariales. La adaptación a los sistemas de fijación de los salarios y la ampliación del abanico de herramientas necesarias para los sistemas modernos de remuneración son esferas en que los servicios de asesoramiento de la OIT pueden brindar apoyo a los mandantes en la formulación de políticas salariales para el trabajo decente.
- 59.** *La Comisión de Empleo y Política Social tal vez estime oportuno recomendar al Consejo de Administración que invite a la Oficina a elaborar y aplicar, en consulta con los mandantes, un programa de trabajo en los términos propuestos en los párrafos 51 a 58.*

Ginebra, 13 de febrero de 2007.

*Punto que requiere decisión:* párrafo 59.