

## Una visión de las desigualdades salariales a partir del Informe Mundial sobre Salarios de la OIT

*Patrick Belser*

En los últimos años la participación de las remuneraciones laborales en el producto bruto interno (PBI) disminuyó en muchos países del mundo. Al mismo tiempo las desigualdades salariales alcanzaron niveles que muchos consideran insostenibles en términos sociales y económicos. Niveles excesivos de desigualdad no solo erosionan la cohesión social; también reducen las oportunidades de movilidad social, restringen el consumo de los grupos de bajos ingresos, debilitan la clase media y crean sociedades en las que las elites viven en mundos separados.

Por lo tanto, la reducción de la desigualdad se ha convertido en un aspecto de mayor importancia para los actores políticos de muchas partes del mundo, un hecho que no solo queda reflejado en la agenda del trabajo digno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sino también en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que reclama trabajo digno para todos y políticas de protección fiscal, salarial y social para alcanzar de forma progresiva mayores niveles de igualdad.

El último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT se centra en la desigualdad salarial y toma como punto de partida el hecho de que la desigualdad salarial es el resultado de la combinación de las diferencias entre los promedios salariales *entre* las empresas y la desigualdad salarial *en* las empresas.

Esta perspectiva empresarial difiere del enfoque más tradicional en los conocimientos como causa principal de la desigualdad. Numerosos estudios documentan cómo la tecnología, la globalización, las presiones de los mercados financieros, la desregulación de los mercados de trabajo y la debilitada capacidad negociadora de los sindicatos contribuyen a aumentar la desigualdad salarial entre trabajadores altamente cualificados y trabajadores con menores niveles de formación. Pero las características individuales en sí (edad, nivel educativo, años de permanencia) no aportan mucho para explicar las variaciones entre los salarios de los

trabajadores. El modelo simple del capital humano que se emplea en el Informe Mundial sobre Salarios muestra que a veces existen enormes diferencias entre los salarios efectivamente percibidos por las personas y los salarios vaticinados para las características individuales específicas. Se observan fuertes discrepancias en toda la distribución, que resultan especialmente grandes en la punta, donde los trabajadores reciben 'pagos claramente excesivos' por sus características, y en la base, donde reciben 'pagos groseramente bajos'.

### Las desigualdades entre las empresas importan

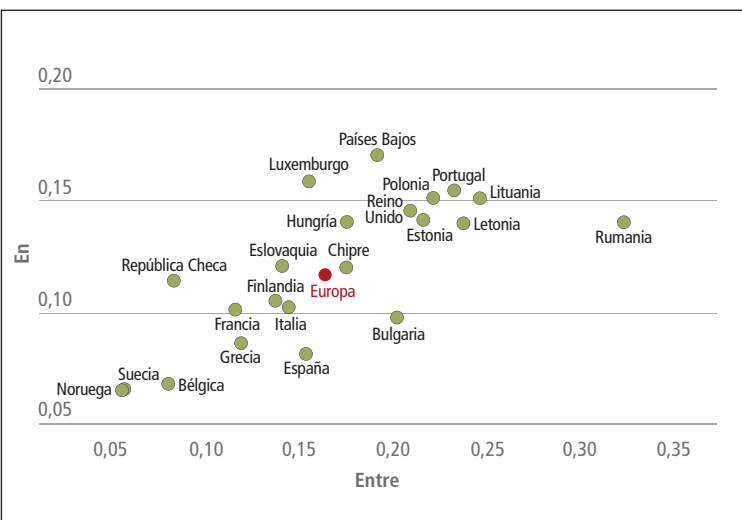
La bibliografía reciente subraya la importancia de las diferencias entre los promedios salariales de las empresas como causa de las desigualdades salariales. Estudios de la OCDE establecieron, por ejemplo, que las empresas más productivas se adelantan y que las diferencias de productividad están en la base de las diferencias salariales: "Si una mayor productividad significa salarios más altos, las crecientes diferencias de productividad entre las empresas podrán traducirse en diferencias salariales. Precisamente esto se desprende de los datos", escriben Berlingieri, Blanchenay y Criscuolo (2017).

El Informe Mundial sobre Salarios deja en claro que en varios países existe, efectivamente, una correspondencia entre el bajo nivel de desigualdad salarial entre los individuos y el bajo nivel de desigualdad salarial entre las empresas (como en el caso de Noruega que ostenta un bajo nivel de desigualdad salarial, y donde 90% de las empresas tienen promedios salariales moderados), así como entre los niveles de desigualdad más altos en ambos casos (como en el caso del Reino Unido que muestra niveles de desigualdad más altas y un porcentaje más elevado de empresas con promedio salariales muy bajos o muy altos). En los países en desarrollo tanto las desigualdades salariales más pronunciadas como las desigualdades entre las empresas exceden los niveles observados en los países desarrollados.

## No debemos dejar de lado las desigualdades salariales en las empresas

Las desigualdades entre las empresas son solamente una parte de la historia. Sobre la base de la Encuesta Europea sobre la Estructura de los Salarios el Informe Mundial de Salarios llega a la conclusión que en el promedio europeo la desigualdad salarial *en* las empresas equivale a un muy apreciable 42% de la varianza salarial total, con fuertes variaciones entre los países (cf. Cuadro 1).

**Cuadro 1: Desglose de las desigualdades salariales entre y en las empresas de Europa**



Nota: Las estimaciones muestran el desglose de la varianza total sin el residuo estadístico. La introducción de los valores correspondientes a "entre" y "en" para cada país por separado proporciona la medida de la varianza total (sin el residuo estadístico). Por ejemplo en el caso de Bélgica la varianza total se ubica en 0.147 (en la escala logarítmica), siendo los componentes "entre" y "en" 0,082 y 0,068, respectivamente.

Fuente: Estimaciones de la OIT a partir de la base de datos de la Encuesta sobre la Estructura de los Salarios (EES).

Un estudio de publicación reciente en Estados Unidos (Song et al, 2015) muestra que las desigualdades salariales en las empresas representan más de la mitad de la desigualdad total entre los salarios. En otras palabras, de no existir las desigualdades *en* las empresas —si todos los trabajadores recibieran el salario promedio de sus empresas— la desigualdad salarial en Estados Unidos bajaría a menos de la mitad.

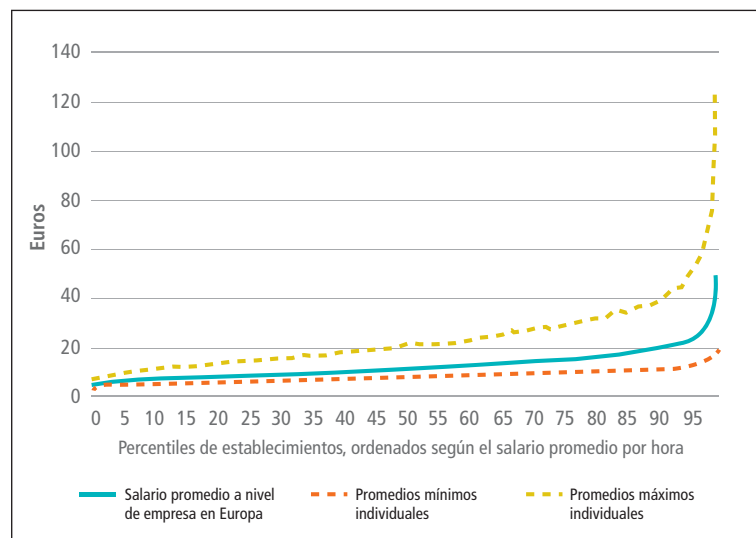
Por supuesto no es realista, ni sería deseable que la desigualdad salarial en las empresas se reduzca a cero. Algunos empleados tienen más responsabilidades que otros y cuentan con mejores cualificaciones, por lo que deben ser

recompensados. Sin embargo, cabe la pregunta si la desigualdad no habrá llegado demasiado lejos en algunas empresas.

A partir de la comparación de los salarios de los individuos con el salario promedio de las empresas en que trabajan el Informe sobre Salarios establece que la remuneración percibida por la mayoría de las personas (casi el 80%) en las empresas medianas y grandes de Europa es inferior al salario promedio de la empresa. En los servicios inmobiliarios y financieros el 99% de los trabajadores percibe menos del promedio. De modo que el promedio constituye una medida muy imperfecta de lo que los trabajadores de esas empresas ganan realmente.

Si enfocamos las empresas con altos promedios salariales detectamos que a veces las desigualdades adquieren niveles asombrosos. Esto se desprende del Cuadro 2 que ordena todas las empresas según sus promedios salariales y expone los salarios más altos y bajos de las empresas agrupadas. En las empresas de punta la desigualdad salarial hace eclosión.

**Cuadro 2: Salarios promedio y desigualdad salarial en Europa (22 países)**



Fuente: Informe Mundial sobre Salarios de la OIT (Estimaciones de la OIT a partir del promedio ponderado de 22 economías tomado de la EES de Eurostat). Los países relevados fueron Bélgica, Bulgaria, Chipre, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Rumania y Suecia.

Llama la atención que lo que vale para la desigualdad salarial en general, vale también para la diferencia salarial por género. Mientras en Europa la diferencia salarial de género

por hora es de aproximadamente 20%, esa brecha alcanza nada menos que 48% en el 1% de las empresas que exhiben los promedios salariales más altos.

## ¿Qué se debe hacer para reducir la desigualdad salarial?

¿Más allá de mejorar los conocimientos y la formación de quienes se encuentran en la base de la pirámide, qué se debe hacer para reducir la desigualdad salarial? Dada la magnitud de las desigualdades salariales en las empresas que acabamos de documentar, no cabe duda que la autorregulación de las empresas tiene que ver con el mantenimiento de la desigualdad salarial dentro de límites socialmente aceptables. Efectivamente, el pago de muchos CEO está siendo establecido por ellos mismos, mientras a menudo los accionistas no tienen la posibilidad de asegurar que las remuneraciones ejecutivas sean compatibles con los valores sociales o, por lo menos, el rendimiento de la empresa. Las iniciativas para regular los sueldos más altos se han concentrado en la transparencia de las remuneraciones y la participación de los accionistas en las decisiones sobre los pagos. En la actualidad está en debate si se necesitarían más medidas regulatorias o impuestos más altos para desalentar paquetes de remuneraciones que estén basados en el valor para los accionistas a corto plazo, en lugar del rendimiento de la empresa a largo plazo.

La legislación sobre salarios mínimos y las negociaciones colectivas cumplen asimismo un papel fundamental en la reducción de las desigualdades entre y dentro de las empresas, como queda demostrado tanto por la experiencia de varios países europeos como por el estudio del caso de Brasil de Álvarez et al (2016). Sin embargo, las diferencias entre las modalidades de organizar las negociaciones colectivas tienen efectos diferentes. Si las negociaciones se llevan a cabo a nivel de la empresa o del lugar de trabajo, el efecto se limita a la desigualdad salarial en las empresas. En cambio, si las negociaciones colectivas se realizan a nivel nacional, industrial o sectorial en contextos multiempresariales, con coordinaciones que trascienden los niveles, abarcan un porcentaje mayor de trabajadores, por lo que la reducción de la desigualdad tanto en las empresas como entre ellas se vuelve más probable. La extensión de los acuerdos colecti-

vos a todos los trabajadores de un sector específico o del país por el Gobierno puede reforzar esos efectos.

Dado que las diferencias entre los promedios salariales de las empresas tienen un impacto determinante en la desigualdad salarial general, fomentar el crecimiento de la productividad de las empresas sobre bases amplias podría generar promedios salariales más altos y, a la vez, reducir las desigualdades salariales. Según estudios de la OCDE las “empresas rezagadas” podrían verse impulsadas a imitar los rendimientos productivos de las “empresas de punta” mediante la incorporación de nuevas tecnologías y buenas prácticas. Según Criscuolo (2015) “algunas empresas ‘lo entienden’ y otras no”.

Por desgracia las cosas podrían ser más difíciles. Uno de los mayores desafíos políticos está dado por la fragmentación o lo que David Weil (2014: 4) llama “lugares de trabajo fracturados”: la transformación de cómo el mundo de los negocios organiza el trabajo, concentrándose en las actividades básicas y trasladando muchos empleos mal pagos —porteros, guardias de seguridad, conductores, personal de atención al público, etc.— a empleadores diferentes. En esos casos no habrá mucho espacio para mejorar la productividad en el segmento de bajo valor añadido. Como explica Weil,

*... la nueva organización de los puestos de trabajo socava asimismo los mecanismos que alguna vez permitieron que la fuerza de trabajo compartiera una parte del valor generado por los grandes empleadores corporativos. Al trasladar el empleo a otras partes, las empresas que toman la decisión transforman un problema de fijación de salarios en una decisión contractual. Como resultado se produce el estancamiento de los salarios reales correspondientes a muchas tareas que antes se llevaron a cabo en la empresa (Weil, 2014: 4).*

Por lo tanto la solución tendrá que incluir prácticas de adquisición responsable de las empresas que toman la decisión así como iniciativas que aseguren la inclusión de todas las partes de la cadena de valor en los acuerdos colectivos.

### El autor

**Patrick Belser se desempeña como economista principal de la OIT y es coautor del Informe Mundial sobre Salarios.**

## Referencias bibliográficas

Álvarez, J.; Engbom, N.; Benguria, F.; y Moser, C (2017) *Firms and the Decline in Earnings Inequality in Brazil* [Las empresas y la reducción de la desigualdad de ingreso en Brasil], Columbia Business School Research Paper Núm. 17-47.

Berlingieri, G.; Blanchenay, P.; y Criscuolo, C. (2017) 'A study of 16 countries shows that the most productive firms (and their employees) are pulling away from everyone else' ['Un estudio de 16 países muestra que las empresas más productivas (y sus empleados) se alejan de todos'], *Harvard Business Review*, 24 de agosto.

Criscuolo, C. (2015) 'Productivity is soaring at top firms and sluggish everywhere else' ['Hay una productividad elevada en las empresas de punta y floja en todas las demás'], *Harvard Business Review*, 24 de agosto.

OIT (2017) *Informe Mundial sobre Salarios 2016/17: Desigualdades salariales en el lugar de trabajo*, OIT, Ginebra.

Song, J.; Price, D.; Guvenen; F.; Bloom, N.; y von Wachter, T. (2015) *Firming up inequality* [Desigualdad creciente en las empresas], Oficina Nacional de Investigación Económica, Documento de Trabajo Núm. 21199, Cambridge (Estados Unidos).

Weil, D. (2014) *The Fissured Workplace: why work became so bad for so many and what can be done to improve it* [Puestos de trabajo fracturados: por qué el trabajo se ha deteriorado para tantos y lo que se puede hacer para mejorarlo], Harvard University Press, Cambridge, Estados Unidos.

***Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.***