

EMBARGO

No publicar
antes de las 11:00 GMT
del viernes 7 de diciembre de 2012



Organización
Internacional
del Trabajo

Resumen ejecutivo

Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013

Los salarios y el crecimiento equitativo

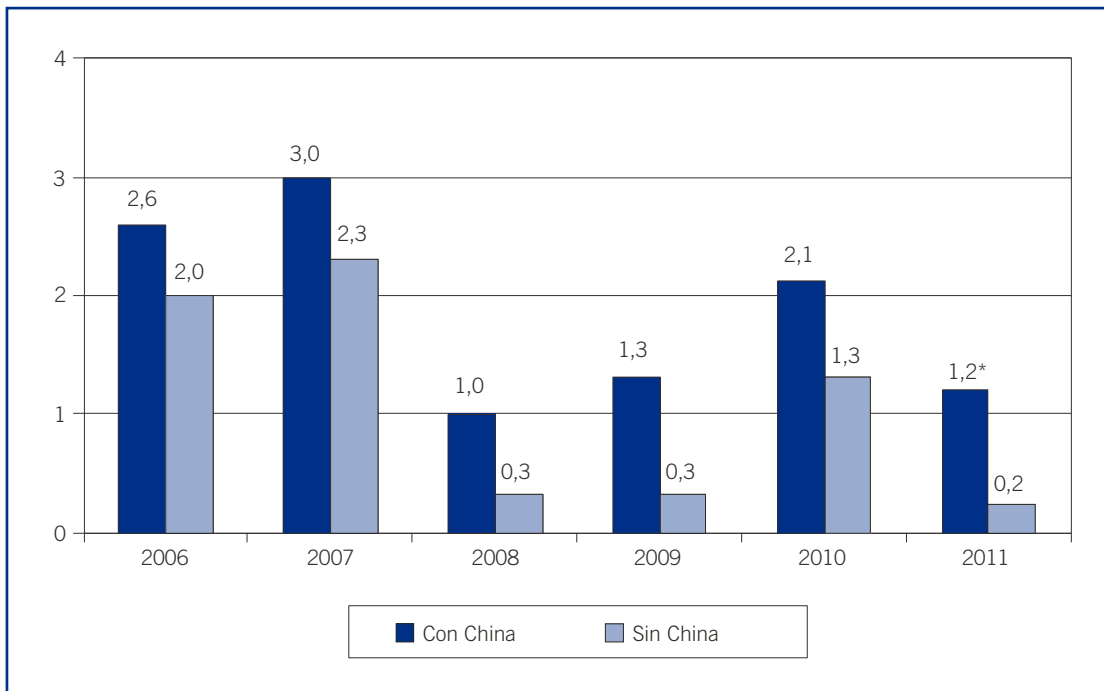
Resumen ejecutivo

Principales tendencias en salarios

La crisis continúa conteniendo los salarios

A nivel mundial, el crecimiento de los salarios promedio reales se ha mantenido muy por debajo de los niveles anteriores a la crisis, pasando al rojo en las economías desarrolladas, aun cuando continúa significativo en las economías emergentes. Los salarios promedio mensuales ajustados por inflación, conocidos como salarios promedio reales, crecieron 1,2 por ciento a nivel mundial en 2011, por debajo del 2,1 por ciento alcanzado en 2010 y 3 por ciento en 2007. China ejerce un gran peso en este cálculo mundial, debido a su tamaño y fuerte desempeño económico. Al omitir China, los salarios promedio reales a nivel mundial crecieron solo 0,2 por ciento en 2011, menos del 1,3 por ciento alcanzado en 2010 y 2,3 por ciento en 2007.

Crecimiento del salario promedio real anual mundial, 2006-2011 (%)



* Tasas de crecimiento publicadas como «estimaciones provisionales» (en base a una cobertura de c. 75%).

Nota: El crecimiento salarial mundial se calcula como un promedio ponderado de crecimiento año a año de los salarios mensuales promedio reales en 124 países, abarcando 94,3% de todos los empleados en el mundo (para una descripción de la metodología, ver el Apéndice I).

Fuente: Global Wage Database de la OIT.

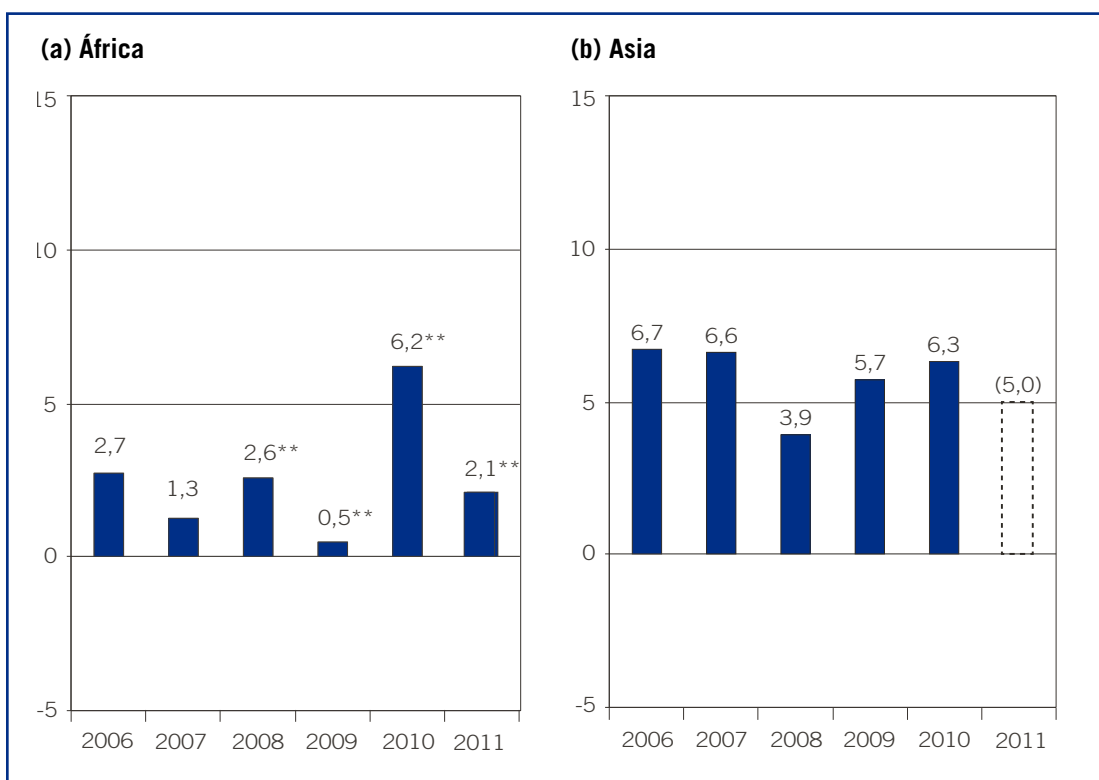
Diferencias regionales en el crecimiento de los salarios

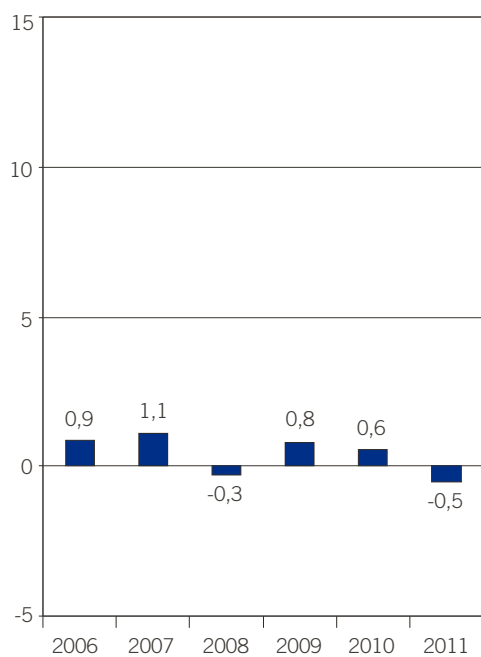
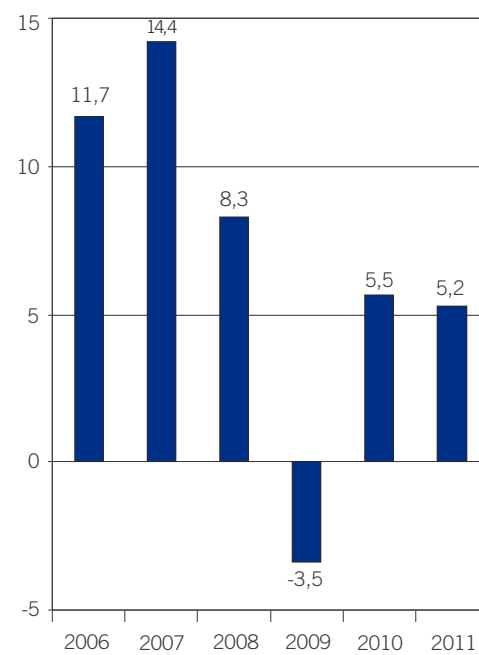
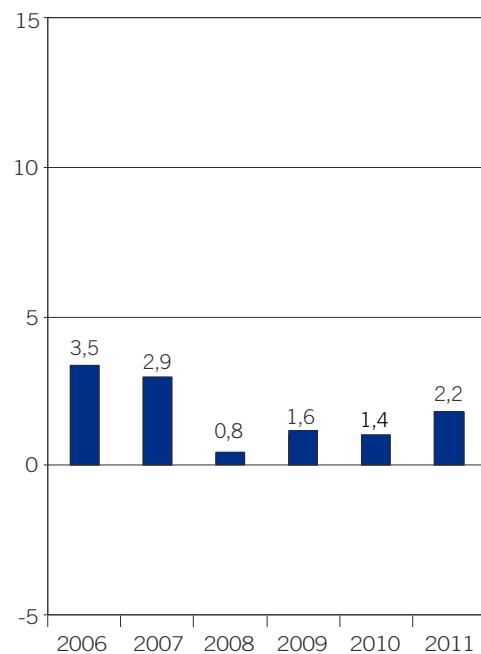
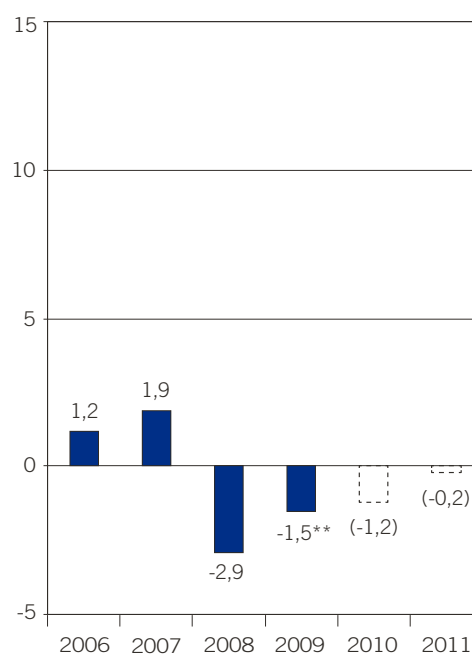
Existen grandes variaciones geográficas en las tendencias del crecimiento de los salarios promedio reales. Los salarios sufrieron una doble caída en las economías desarrolladas, pero se mantuvieron positivos durante toda la crisis en América Latina y el Caribe y aún más en Asia. Las fluctuaciones fueron mayores en Europa del Este y Asia Central, en parte como resultado de la marcada recuperación de los salarios luego de la transición y antes de la crisis económica mundial y la contracción severa de los salarios reales en 2009. En el Oriente Medio los salarios promedio reales parecen haber declinado desde 2008, pero algunas de las estimaciones son aún tentativas, al igual que para África.

Crecimiento acumulado de los salarios por región

Las diferencias entre regiones son particularmente notorias si se considera el crecimiento acumulado de los salarios desde 2000 a 2011. A nivel mundial, los salarios promedio reales mensuales crecieron en poco menos de un cuarto, prácticamente se duplicaron en Asia, mientras que en el mundo desarrollado aumentaron alrededor de 5 por ciento. En Europa del Este y Asia Central los salarios casi triplicaron, pero esto se debe principalmente a la recuperación durante la transición hacia la economía de mercado. En Rusia, por ejemplo, el valor real de los salarios cayó a menos de 40 por ciento de su valor en los años 1990 y se requirió de una década más para que los salarios recuperaran su nivel inicial.

Crecimiento de los salarios promedio anuales reales por región, 2006-2011 (%)



(c) Economías desarrolladas**(d) Europa del Este y Asia Central****(e) América Latina y el Caribe****(f) Oriente Medio**

* Tasas de crecimiento publicadas como «estimaciones provisionales» (en base a cobertura de c.75%)

** Tasas de crecimiento publicadas como «estimaciones tentativas» (en base a cobertura de c.40-c.74%)

() Tasas de crecimiento publicadas que probablemente cambien (en base a cobertura menor a 40%)

Nota: Para cobertura y metodología, ver el Apéndice I.

Fuente: Global Wage Database de la OIT.

Diferencias regionales en los niveles de los salarios

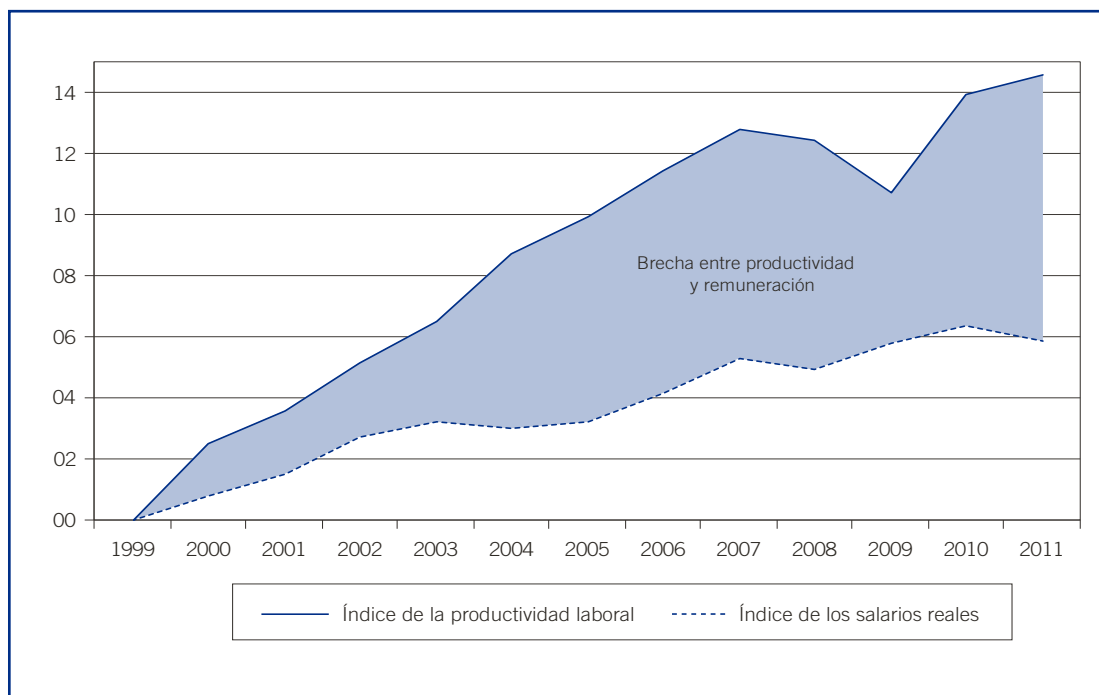
Mientras que los salarios crecieron significativamente en las economías emergentes, las diferencias en los niveles de los salarios continúan siendo considerables. En Filipinas, un trabajador en el sector manufacturero llevaba a su casa alrededor de 1,40 dólares de los Estados Unidos por cada hora trabajada. En Brasil, la remuneración directa por hora en ese mismo sector era de 5,40 dólares de los Estados Unidos mientras que en Grecia era de 13,00 dólares de los Estados Unidos, 23,30 dólares de los Estados Unidos en Estados Unidos y 34,80 dólares de los Estados Unidos en Dinamarca (tasas de cambio de 2010).

La participación del trabajo y el crecimiento equitativo en declinación

Un pedazo más pequeño de la torta para los trabajadores alrededor del mundo

Entre 1999 y 2011 la productividad laboral promedio en las economías desarrolladas aumentó el doble que los salarios promedio. En Estados Unidos la productividad laboral real por hora en el sector empresarial no agrícola aumentó 85 por ciento desde 1980, mientras que la remuneración real por hora aumentó solo 35 por ciento. En Alemania

Tendencias en el crecimiento de los salarios promedio y la productividad laboral en economías desarrolladas (índice: 1999 = 100)



Nota: Debido a que los índices se refieren a promedios ponderados, los desarrollos en las tres economías desarrolladas más grandes (Estados Unidos, Japón y Alemania) tienen un impacto particular sobre este resultado. La productividad laboral se mide como producto por trabajador.

Fuentes: Global Wage Database de la OIT; Modelo Econométrico de Tendencias de la OIT, marzo 2012.

la productividad laboral se expandió en cerca de un cuarto durante las dos últimas décadas, mientras que los salarios reales mensuales se mantuvieron sin cambio.

La tendencia mundial ha resultado en un cambio en la distribución del ingreso nacional, con una menor participación de los trabajadores, mientras que la participación del capital en la renta aumenta en una mayoría de países. Incluso en China, un país donde los salarios a grosso modo se triplicaron durante la última década, el PIB aumentó a una tasa mayor que la masa salarial total; por tanto, la participación del trabajo disminuyó.

La caída en la participación del trabajo se debe al avance tecnológico, la globalización del comercio, la expansión de los mercados financieros y la declinación en densidad sindical, lo cual ha erosionado el poder de negociación de los trabajadores. La globalización financiera, en particular, podría haber jugado un papel mayor de lo que se pensaba anteriormente.

Los efectos de una participación decreciente del trabajo

Una reducción de la participación del trabajo afecta no solamente la percepción de lo justo, particularmente dadas las crecientes preocupaciones acerca de las remuneraciones excesivas entre los CEO y el sector financiero, sino que perjudica además el consumo de los hogares y podría, por tanto, generar insuficiencias en la demanda agregada. Esta insuficiencia en algunos países se compensó mediante un aumento de sus exportaciones netas, pero no todos los países pueden gozar al mismo tiempo de un excedente en la cuenta corriente. Por tanto, una estrategia de reducción de los costos laborales, una recomendación frecuente en términos de política para países en crisis y con déficit en su cuenta corriente, podría correr el riesgo de deprimir el consumo interno más de lo que aumentan las exportaciones. Si se buscan reducciones competitivas de los salarios en forma simultánea en un gran número de países, esto podría llevar a una «carrera hacia el fondo» en la participación del trabajo, reduciendo la demanda agregada.

Implicancias para el crecimiento equitativo

Distribución del ingreso y niveles de los salarios

El *Informe Mundial sobre Salarios* contribuye a una literatura más amplia sobre los cambios en la distribución y niveles de los salarios dentro y entre países, así como sobre las implicancias económicas y sociales de estas tendencias. Uno de los hallazgos clave de esta literatura es la creciente desigualdad del ingreso, en términos de la distribución funcional y personal del ingreso.

En términos de la distribución funcional del ingreso, lo cual se refiere a cómo se distribuye el ingreso nacional entre trabajo y capital, existe una tendencia de largo plazo hacia una menor participación de los salarios y una participación cada vez mayor de las utilidades en muchos países. La distribución personal de los salarios también se ha tornado cada vez más desigual, con una brecha creciente entre el 10 por ciento superior y el 10 por ciento inferior de los asalariados. Estos «desequilibrios» internos han tendido a generar o exacerbar desequilibrios externos, aún antes de la Gran Recesión,

con países que intentan compensar los efectos adversos de la menor participación del trabajo sobre la demanda del consumo mediante créditos a menor costo o superávits en sus exportaciones.

Mejor vinculación entre la productividad y los salarios

¿Qué se debería hacer? Nuestro análisis sugiere que se deberían tomar acciones de política para «reequilibrar» tanto a nivel nacional como mundial. En su intento por superar los desequilibrios externos, los hacedores de política deberían evitar la visión simplista de que los países pueden salir de la recesión por la vía de los «recortes». Los hacedores de política deberían adoptar políticas que promuevan una conexión mayor entre el crecimiento de la productividad laboral y el crecimiento de las remuneraciones de los trabajadores. La existencia de grandes excedentes en cuenta corriente en algunos países sugiere que existe espacio para vincular más cercanamente los aumentos de la productividad y los salarios como medio para estimular la demanda nacional. Los hacedores de política deberían tener cuidado de no promover una carrera hacia el fondo en la participación del trabajo en los países con déficit o en toda la eurozona. Las medidas de austeridad impuestas desde afuera y que soslayan los interlocutores sociales resultan perjudiciales para las relaciones laborales eficaces.

Fortalecimiento de las instituciones

El «reequilibrio interno» puede comenzar mediante el fortalecimiento de las instituciones que fijan los salarios. Dadas las dificultades en la organización de los trabajadores, particularmente en un contexto de mayor segmentación del mercado laboral y cambios tecnológicos veloces, es necesario generar entornos de mayor apoyo y facilitación para la negociación colectiva. Los trabajadores de ingresos más bajos también necesitan mayor protección en la determinación de sus salarios. Si se diseña apropiadamente, el salario mínimo ha demostrado ser una herramienta eficaz en la provisión de un piso salarial decente, asegurando así un estándar de vida mínimo para estos trabajadores y sus familias.

Reformas fuera del alcance del mercado de trabajo

Sería poco realista intentar lograr una redistribución del ingreso solo mediante políticas del mercado de trabajo. La redistribución requerirá además de una cantidad de cambios que están fuera del alcance de los mercados de trabajo, incluso la reforma y reparación de los mercados financieros para restablecer su papel en la canalización de recursos hacia inversiones productivas y sostenibles. Existen otras dimensiones críticas del «reequilibrio» que merecen un análisis más detallado, incluso un equilibrio entre los impuestos a la renta del capital y a los ingresos por trabajo.

Más allá de los asalariados

En las economías en desarrollo los esquemas de garantía del empleo que pagan un salario mínimo son formas de generar incentivos para que las empresas privadas cumplan con el salario mínimo. Pero debido a que en los países en desarrollo y emergentes

solamente cerca de la mitad de los trabajadores son asalariados, se requiere de medidas adicionales para generar más empleos asalariados y elevar la productividad y los ingresos de los trabajadores por cuenta propia.

Elevar la productividad laboral continúa siendo un desafío clave que debe involucrar esfuerzos para elevar el nivel de educación y las capacidades requeridas para una transformación productiva y el desarrollo económico. El desarrollo de sistemas de protección social bien diseñados permitiría a los trabajadores y sus familias reducir el monto de sus ahorros de reserva para invertir en la educación de sus hijos y contribuir a una mayor demanda del consumo interno y elevar los estándares de vida.

Copyright © Organización Internacional del Trabajo

Este resumen no constituye un documento oficial de la Organización Internacional del Trabajo. Las opiniones expresadas no reflejan necesariamente el punto de vista de la OIT. Las denominaciones utilizadas no implican la expresión de ninguna opinión por parte de la OIT sobre la situación jurídica de ningún país, área o territorio, ni sobre sus autoridades o sobre la delimitación de sus fronteras. La referencia a nombres de empresas y de productos y procesos comerciales no implica que la OIT los apoye, y el hecho de no mencionar una empresa, un producto o un proceso comercial concretos no denota desaprobación.

Este texto puede reproducirse libremente mencionando la fuente.

Departamento de Comunicación y de la Información Pública
Oficina Internacional del Trabajo
4 route des Morillons, 1211 Ginebra 22, Suiza
Para más información, visitar nuestro sitio web www.ilo.org



Global Wage Database de la OIT disponible en: www.ilo.org/wage12.

Escanee el código QR con su smartphone
y acceda a la base de datos sobre salarios de la OIT.