

KILM 15. Salarios y costos laborales

Este capítulo presenta dos indicadores distintos pero complementarios. El primero, cuadro 15a, muestra las tendencias del salario mensual promedio en el total de la economía de 126 países, mientras que el segundo, cuadro 15b, presenta las tendencias y la estructura del costo laboral promedio de emplear a los trabajadores en el sector de las manufacturas, en 33 países.

Estos dos indicadores difieren en su naturaleza y en sus objetivos fundamentales. Los salarios son importantes desde la perspectiva de los trabajadores, y representan una medida del nivel y la tendencia de su poder adquisitivo, y una aproximación a su nivel de vida; el segundo indicador ofrece una estimación del gasto en que incurre el empleador al emplear a su fuerza de trabajo. No obstante, los indicadores son complementarios, pues reflejan los dos aspectos principales de las medidas salariales existentes: una destinada a medir los ingresos de las personas asalariadas, y la otra, los gastos del empleador por contratarlos.

Para la mayoría de los asalariados, el salario –ingresos percibidos por el empleo asalariado– representa la parte principal de sus ingresos totales relacionados con el empleo. La información sobre el salario de los trabajadores constituye un valioso indicador económico, tanto para los responsables de la planificación y los formuladores de políticas, como para los propios empleadores y trabajadores. Las series estadísticas incluidas en el cuadro 15a muestran los salarios nominales promedio y los salarios reales promedio.

Desde el punto de vista de los empleadores, el salario es solo un componente del costo de su gasto en el empleo de mano de obra, al que generalmente se alude como costos laborales (conforme al concepto de la OIT), costos de empleo o costos de remuneración. Los costos incluyen otros elementos, tales como el gasto del empleador en prestaciones de seguridad social, concedidas como pagos directos al asalariado, o como contribuciones a fondos establecidos a tal fin, así como el costo de las diversas prestaciones, servicios y dispositivos (vivienda, formación

profesional y servicios sociales), cuyo objeto fundamental es beneficiar al trabajador. El cuadro 15b presenta el nivel y la estructura de los costos laborales, distinguiendo entre remuneración total directa por hora, y gastos por hora en seguro social e impuestos sobre el trabajo. Evaluar las variaciones de los costos laborales en el tiempo puede desempeñar un papel decisivo en la negociación salarial, y también en la aplicación de la política en materia de empleo y de salarios, y de otras políticas sociales. La información sobre el costo laboral por unidad de insumo laboral (esto es, por unidad de tiempo) es particularmente útil en el análisis de determinados problemas sectoriales, y también en el campo de la cooperación económica internacional y el comercio internacional.

Introducción

El cuadro 15a presenta las tendencias del salario mensual promedio, en términos nominales y reales (es decir, ajustado según las variaciones de los precios al consumidor), cuando se dispone de los datos pertinentes. Los salarios promedio representan uno de los aspectos más importantes de la información sobre el mercado de trabajo, pues el salario es una forma sustancial de ingresos que percibe un porcentaje elevado de la población activa; concretamente, las personas con un empleo remunerado (asalariados). En la mayor parte de las economías desarrolladas, los asalariados representan más del 85 por ciento de la población ocupada, y la proporción de este grupo está en continuo aumento en muchos de los países de nueva industrialización (véase el KILM 3). La información sobre los niveles salariales es esencial para evaluar el nivel de vida y las condiciones de empleo y de vida de este grupo de trabajadores tanto en las economías desarrolladas como en las economías en desarrollo. Sirve para evaluar hasta qué punto el crecimiento económico y el aumento de la productividad laboral (KILM 16) redundan en un mejor nivel de vida para los trabajadores y reducen la pobreza de este grupo (KILM 17)¹.

¹ Esta también fue la razón de incluir los salarios reales promedio en la lista de los Indicadores de Trabajo Decente de

La información sobre los salarios promedio también es particularmente necesaria en otras áreas, tales como la planificación del desarrollo económico y social; la formulación de la política de rentas y la política fiscal; la fijación de las cotizaciones a la seguridad social y las prestaciones anejas; la regulación del salario mínimo; y la negociación colectiva. Tanto los formuladores de políticas como los empleadores y los sindicatos siguen muy de cerca las tendencias salariales. A nivel mundial, en la publicación bienal de la OIT, *Informe mundial sobre salarios*, se analizan estas tendencias en las diferentes regiones, y se examina el papel de la política en materia de salarios (véase el recuadro 15a)². No solo los datos salariales son importantes; también lo son los conceptos, el alcance y los métodos de recolección, compilación y clasificación de las estadísticas salariales, respecto de los cuales hace tiempo que se elaboraron, adoptaron y pusieron en práctica normas internacionales pertinentes (véase “Definiciones y fuentes”). En principio, ello debería facilitar las comparaciones.

El indicador del cuadro 15b se refiere a los niveles, las tendencias y la estructura de los costos laborales por hora que asumen los empleadores al emplear a los trabajadores en el sector manufacturero. Se presenta la medida correspondiente a todos los asalariados, y en ella se incluyen los niveles del costo laboral total, expresados en números absolutos en dólares estadounidenses, y como índice con respecto a los costos en los Estados Unidos (sobre la base de USD = 100). Además, la remuneración total se divide en “remuneración directa por hora” –con dos subcategorías: “remuneración por tiempo trabajado” y “prestaciones pagadas directamente”– y “gastos en seguridad social e impuestos sobre el trabajo”; todas las variables se expresan en dólares estadounidenses.

La medida del costo laboral promedio por hora tiene por objeto reflejar el gasto que efectúan los empleadores en prestaciones concedidas a sus

empleados en concepto de remuneración por una hora de trabajo. Estas prestaciones acordadas a los asalariados, ya sea directamente –en forma de ganancias brutas totales– o indirectamente –en forma de cotizaciones del empleador a regímenes obligatorios, contractuales y privados, de seguridad social, planes de pensiones, seguros de vida y accidente y planes de prestaciones para el personal. En relación con los gastos de los empleadores, este último grupo de prestaciones habitualmente se conoce como “prestaciones no salariales” o “costos laborales no salariales”, y en el cuadro 15b figura bajo el epígrafe “gastos en seguro social e impuestos sobre el trabajo”.

Los costos laborales guardan estrecha relación con el costo de la mano de obra, si bien el concepto no se corresponde completamente con la definición de costo total de la mano de obra incluida en la Resolución de la OIT sobre las estadísticas del costo de la mano de obra, adoptada por la 11.^a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET)³, pues no incluye todos los componentes de dichos costos (véase el recuadro 15c). En particular, no se incluyen los costos de contratación, de formación profesional, ni de los servicios e instalaciones tales como cafeterías, servicios sanitarios y servicios del bienestar. Se estima que los costos de la mano de obra no incluidos en los costos laborales por hora representan entre el 1 y el 2 por ciento del total del costo laboral en aquellos países sobre los que se ofrece información. Esta medida también guarda estrecha relación con la medida de la “remuneración de los empleados” utilizada en el sistema de cuentas nacionales⁴, la cual puede considerarse un indicador del costo total de la mano de obra.

Utilización del indicador

El salario real en una actividad económica constituye un indicador importante del poder adquisitivo de los asalariados, así como de su nivel de ingresos, independientemente del trabajo real

la OIT; véase *Guide to the Millennium Development Goals Employment Indicators* (en inglés) (Ginebra, OIT, 2.^a edición, 2013); http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_208796/lang-es/index.htm.

² Para consultar el informe más reciente de OIT: *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos* (Ginebra, 2015), remitirse a; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcom/@publ/documents/publication/wcms_343034.pdf. Los datos relacionados con el *Informe mundial sobre salarios* están disponibles en ILOSTAT; www.ilo.org/ilostat.

³ OIT, Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra, adoptada por la 11.^a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, Ginebra 1966; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087502.pdf (véase el recuadro 15c).

⁴ Véase Sistema de Cuentas Nacionales 2008 (Nueva York, Naciones Unidas, 2009); <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008Spanish.pdf>.

realizado en esa actividad. Por lo tanto, las tendencias del salario real son indicadores útiles, tanto en los países como entre ellos. La existencia de diferencias apreciables en el poder adquisitivo de los salarios en el tiempo y entre países refleja la economía del mundo moderno, y las comparaciones de la evolución del salario real puede proporcionar una medida del progreso (o de la regresión) material de la población trabajadora. Así pues, los salarios reales promedio son un importante indicador para realizar un seguimiento de las condiciones de empleo, y deben examinarse junto con las tendencias de la pobreza de los trabajadores (KILM 17) y de la incidencia de la remuneración baja.

Las tendencias del salario nominal pueden utilizarse para ajustar el salario mínimo –la remuneración mínima que el empleador puede pagar por ley a los trabajadores– conforme a la legislación nacional⁵. Si bien no hay un índice único recomendado entre salario mínimo y salario promedio, los formuladores de políticas pueden utilizar la información salarial para fijar el salario mínimo, y para controlar si quienes se encuentran en el extremo inferior de la distribución quedan a la zaga de los aumentos salariales generales⁶.

La negociación colectiva de los interlocutores sociales –organizaciones de trabajadores y de empleadores– depende de los datos sobre salarios. Una preocupación fundamental de los asalariados y los sindicatos es proteger el poder adquisitivo de los salarios, en particular en periodos de inflación alta, cuando aumentan el salario nominal en concordancia con las variaciones de los precios al consumidor. Cuando la productividad laboral está creciendo, los aumentos del salario real se vuelven viables sin poner en peligro la sostenibilidad de las empresas.

Al utilizarlas junto con otras variables de la economía, como la ocupación, la producción, y los ingresos y el consumo, las tendencias del salario real son indicadores útiles para el análisis de las tendencias macroeconómicas generales, y

para la planificación y las previsiones en materia económica. Un elemento importante es que indican el grado hasta el cual el crecimiento económico y el aumento de la productividad laboral se traducen en ingresos para los trabajadores. A su vez, ello influye en la demanda agregada, y los países con superávit externo pueden utilizar la política salarial para reequilibrar su economía fortaleciendo el consumo interno.

La información sobre los costos laborales por hora (cuadro 15b), como costo total de la mano de obra, es valiosa en muchos aspectos. El nivel y la estructura del costo de emplear mano de obra, y la forma en que los costos varían en el tiempo, pueden jugar un papel crucial en todos los países, no solo al negociar los salarios, sino también para definir, aplicar y evaluar la política en materia de empleo y salarios, y otras políticas sociales y fiscales específicas sobre distribución y redistribución de los ingresos. Tanto a nivel nacional como internacional, los costos laborales constituyen determinantes de la competitividad de las empresas y los países. Los costos laborales específicos del sector de las manufacturas sirven como indicador de la competitividad de los bienes manufacturados en el comercio mundial. De ahí el interés de gobiernos e interlocutores sociales, investigadores e instituciones nacionales e internacionales por contar con información sobre los costos laborales, comparable entre países y sectores. Por otra parte, la medición y el análisis de los costos laborales no salariales han cobrado relevancia en los debates sobre la flexibilidad del mercado laboral, las políticas de empleo, el análisis de las disparidades de los costos, y las comparaciones de los niveles de productividad entre países.

No todos los países compilan estadísticas sobre el costo total de la mano de obra según se define en la Resolución de la OIT pertinente. Ello se debe a que se necesitan estudios especiales que suelen ser costosos y engorrosos, en particular para los empleadores. La OIT ha proporcionado directrices a los mandantes con respecto al tipo de información que deben compilar y publicar; no obstante, por lo que respecta a los costos laborales promedio en las manufacturas, sus fuentes son diversas. Esta información se expresa en diferentes unidades de tiempo, y los datos sobre el tiempo de trabajo –necesarios para calcular los costos laborales por hora– no siempre están disponibles en los países incluidos. Así pues, las comparaciones entre países se ven dificultadas por

⁵ Nótese que el salario mínimo se fija en términos nominales, de modo tal que el comparador primario es el salario nominal promedio. Para un examen de la legislación sobre salario mínimo, véase OIT: *Working Conditions Laws Report 2010* (Ginebra, 2010);

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_145473/lang--en/index.htm.

⁶ Véase el capítulo 5.2 de OIT: *Informe mundial sobre salarios 2010/2011: Políticas salariales en tiempos de crisis* (Ginebra, 2010).

la falta de armonía entre las definiciones, metodologías y unidades de medida. Las definiciones nacionales de ingresos difieren considerablemente; en los ingresos no se incluyen todos los componentes de la remuneración laboral, y los elementos faltantes pueden representar una gran proporción de la remuneración total⁷.

Por las razones antes expuestas, la información del cuadro 15b procede de otra fuente: las estimaciones de los costos laborales por hora de los asalariados del sector de las manufacturas, compiladas por The Conference Board⁸. Las series de este organismo ajustan los datos publicados sobre ingresos, teniendo en cuenta los componentes de la remuneración no incluidos en los ingresos; pese a que estas estimaciones no se corresponden completamente con la definición de la OIT del costo total de la mano de obra, guardan estrecha relación con ésta, y tienen en cuenta casi todos los costos laborales de todos los países expuestos en el indicador, por lo que la serie es la más fiable en términos de comparabilidad internacional.

La información disponible sobre los costos de remuneración o costos laborales no suele estar desglosada por sexo. Muchos establecimientos de los que se obtiene esta información no llevan un registro de los datos sobre remuneración indirecta separados en función del sexo. Además, entre establecimientos y entre países, la distribución de las trabajadoras y los trabajadores según la ocupación, el nivel de calificación, y las responsabilidades de supervisión muchas veces son disímiles en un mismo sector. Por lo tanto, comparar la información sobre los costos laborales entre mujeres y hombres basándose en la distribución de los costos en función del número respectivo de personas, o en el monto de los ingresos, podría dar lugar a conclusiones erróneas. Las mismas observaciones son aplicables a la medición del costo laboral total, en cuyo caso es incluso más difícil distribuir entre mujeres y hombres el costo de determinados componentes,

como los servicios del bienestar o la formación profesional. Precisamente por estas dificultades, la Resolución de la OIT concerniente a la estadísticas del costo de la mano de obra no recomendó su compilación desglosándolas por sexo.

Definiciones y fuentes

Los salarios anuales promedio (cuadro 15a) se presentan en términos nominales y en términos reales. En general, las series estadísticas sobre salarios están disponibles en términos nominales, y se expresan en términos absolutos y en la moneda local. Ello refleja la fuente de estos datos; habitualmente, se trata de quienes pagan los salarios (empresas) o de quienes los perciben (empleados remunerados). Quienes recurren a las estadísticas en términos nominales (y en moneda nacional) son los formuladores de políticas –pues las necesitan para fijar el salario mínimo en términos nominales– y los empleadores y sindicatos, cuando deben negociar las tasas de remuneración nominal. Otros usuarios de datos también necesitan las cuantías salariales nominales, por ejemplo, para poder comparar los niveles salariales con otros indicadores disponibles en forma nominal (como los umbrales de pobreza o el precio de los bienes), o si desean convertirlos de una moneda a otra.

No obstante, las variaciones del salario nominal promedio no necesariamente aportan información cuando se desea evaluar las variaciones del bienestar de los asalariados, pues solo indican los ingresos de un asalariado medio en términos monetarios, y no la cantidad de bienes y servicios que puede comprarse con el salario. Dicho de otro modo, los salarios nominales no proporcionan información sobre el poder adquisitivo de los asalariados, el cual se ve afectado por, entre otros factores, incrementos (o rebajas) del precio de los bienes y servicios que los asalariados adquieren o utilizan, o por los que pagan; es decir: se ve afectado por la tasa de inflación. Así, los salarios mensuales promedio no solo se presentan en términos nominales, sino también en términos reales, ajustándolos según las variaciones de los precios al consumidor. Cabe señalar, sin embargo, que el índice de precios al consumidor (IPC) refleja las variaciones de los precios desde la perspectiva del consumidor medio, y que algunos asalariados podrían experimentar un índice de fluctuación de los

⁷ Capdevielle, P. y Sherwood, M.: “Providing comparable international labor statistics”, en *Monthly Labor Review* (Washington DC, BLS, junio de 2002); <http://www.bls.gov/opub/mlr/2002/06/art1full.pdf>.

⁸ La Oficina Estadística de los Estados Unidos (BLS) tenía un programa de Comparaciones Internacionales del Empleo (en inglés, ILC), que compilaba estos datos, el cual fue suprimido en 2013. Al cierre de este programa, Conference Board adquirió todos los ficheros de datos del BLS, y en la actualidad sigue publicando actualizaciones de las series; <http://www.conference-board.org/ilcprogram>.

precios diferente (por ejemplo, cuando gastan una proporción más elevada de sus ingresos en alimentos que el consumidor medio)⁹.

Tanto la serie del salario nominal ponderado como la del salario real promedio se presentan en moneda nacional. Gracias a ello, el usuario puede calcular los índices de crecimiento del salario nominal y el salario real, sin distorsiones ocasionadas por las fluctuaciones de los tipos, y vincular los datos salariales con otros datos expresados en moneda nacional. También se tiene en cuenta que, debido a diferencias metodológicas, los niveles salariales pueden no ser estrictamente comparables entre países, mientras que las tasas de crecimiento tienen menos probabilidades de verse afectadas por efectos estadísticos.

En el cuadro 15a se exponen series sobre el salario mensual promedio, procedentes de la base de datos de la OIT sobre los salarios en el mundo, cuyos datos se obtuvieron de fuentes oficiales nacionales para elaborar la última edición del *Informe mundial sobre salarios*. Las series referentes a los salarios reales mensuales promedio en general provienen, si están disponibles, directamente de las respectivas oficinas nacionales de estadística. De lo contrario, los valores nominales se recopilan y deflactan según el valor del IPC del Fondo Monetario Internacional (FMI). Cuando no se dispone ni de los valores reales ni del IPC del FMI, los datos sobre el IPC se obtienen directamente de fuentes nacionales. Los salarios reales se estandarizan utilizando un año base común; concretamente, el año base que utiliza cada país como año base para el IPC¹⁰.

Los datos sobre salarios nominales mensuales promedio proceden de diversas fuentes nacionales, conforme a lo publicado por los organismos nacionales de estadística. Lo ideal sería que el indicador se refiriera a los salarios mensuales promedio en el sentido de “ganancias” (según lo define la 12.^a CIET; véase el recuadro 15b)¹¹ en todo el ámbito de la economía y de todos

los asalariados de un país; sin embargo, los países utilizan diferentes métodos para recolectar los datos. Las diferencias metodológicas guardan relación con el tipo de fuente utilizada, la cobertura de dicha fuente, y el método de cálculo utilizado para producir los salarios mensuales promedio. Cuando no se disponía de los datos sobre un concepto específico, se privilegió el uso de series salariales muy próximas (para más detalles, consultar la sección “Limitaciones para la comparabilidad”).

Las encuestas de establecimientos relacionadas con temas laborales son la fuente más común de datos sobre salarios –en particular en las economías adelantadas, en Europa Central y Sudoriental, y en los países de la Comunidad de Estados Independientes (CEI). Estas encuestas recaban datos en la fuente; concretamente: de establecimientos que emplean a trabajadores. Habida cuenta de que las empresas llevan un registro exacto de los salarios pagados, tanto a efectos de sus propios registros contables como a efectos fiscales; este método tiene la ventaja de ofrecer datos fiables sobre los salarios, sin tener que depender de volver a efectuar una encuesta personal a los asalariados. Sin embargo, en aquellos países en los que la práctica es pagar los salarios sin llevar un registro contable normal (los así llamados “sueldos en mano”) a fin de evadir impuestos y cotizaciones a la seguridad social, el método de las encuestas de establecimientos tiene limitaciones.

Las encuestas de hogares, la segunda fuente de datos sobre salarios en importancia, presentan la ventaja de que abarcan a todos los asalariados, independientemente de dónde trabajen¹². Los datos salariales procedentes de encuestas de hogares también suelen incluir al sector público y al privado; empresas formales e informales y todas las ramas de actividad económica. Sin embargo, hay diferencias metodológicas sutiles que pueden afectar la comparabilidad entre países de los niveles salariales extraídos de encuestas de hogares.

Por último, para compilar datos sobre salarios, unos pocos países utilizan fuentes de datos administrativas, como los registros de la

⁹ Para algunos fines, puede ser más apropiado utilizar otras medidas de los precios, tales como el índice de precios de producción (IPP) o el deflactor implícito del PIB.

¹⁰ En la mayoría de los casos se utilizan los datos sobre el IPC procedentes de Perspectivas de la Economía. La información sobre el año base correspondiente a cada país figura en los metadatos del FMI.

¹¹ Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la 12.^a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, Ginebra, 1973;

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/normativeinstrument/wcms_087499.pdf.

¹² Por lo general, se excluye a las personas que viven en alojamientos institucionales, como barracas militares, prisiones o monasterios.

seguridad social, o combinan varias fuentes primarias diferentes para producir una serie salarial sintética. En algunos casos, la sección de cuentas nacionales, de la oficina estadística central, produce las series salariales más cercanas al concepto recomendado. Sin embargo, las cuentas nacionales solo son una fuente útil de datos sobre los salarios promedio cuando la remuneración de los asalariados se desglosa en dos componentes principales: sueldos y salarios, y cotizaciones sociales del empleador, y cuando existen los correspondientes datos sobre el empleo asalariado total.

Si bien la mayor parte de los países declaran los salarios utilizando un mes calendario como periodo de referencia, otros dan cuenta del salario diario, semanal o anual. En aras de la comparabilidad, estas fuentes de datos fueron estandarizadas, utilizando el mismo periodo mensual de referencia; por ejemplo, se dividieron por 12 los salarios anuales, obteniendo así el salario mensual promedio.

Las estimaciones del costo laboral por hora correspondientes a los asalariados en el sector de las manufacturas (cuadro 15b) proceden de The Conference Board, y se basan en estadísticas nacionales resultantes de encuestas de establecimientos y de costos laborales. Las estadísticas sobre los ingresos proceden de encuestas propias de los países, en materia de empleo, horas e ingresos, y/o de encuestas o de censos del sector manufacturero. La remuneración total se computa ajustando la serie de ingresos promedio de cada país con respecto a los componentes no incluidos en los ingresos: remuneración total directa por hora, seguro social, e impuestos y subvenciones sobre el trabajo. Cuando los países miden los ingresos según las “horas pagadas”, las cuantías también se ajustan para poder obtener estimaciones de los ingresos basadas en las “horas efectivamente trabajadas”.

Los factores de ajuste se obtienen de diversas fuentes, tales como encuestas periódicas de los costos laborales (interpolados con respecto a otros datos de años no incluidos en la encuesta), tabulaciones anuales de la tasa de cotización del empleador a la seguridad social, e información sobre las variaciones contractuales o dictadas por ley en relación con las prestaciones complementarias. De ser menester, las estadísticas vuelven a ajustarse para que tengan en cuenta variaciones importantes en la cobertura de los

trabajadores, los sistemas de clasificación de las ramas de actividad, y las variaciones en el tiempo de la cobertura o la frecuencia de las encuestas.

Los costos laborales de cada país se han computado en unidades de la moneda nacional y se han convertido a dólares estadounidenses, utilizando el promedio diario publicado por la Junta de la Reserva Federal de los EE.UU. o por el Fondo Monetario Internacional. En el caso de los países de la zona euro, los dólares estadounidenses se convirtieron utilizando el tipo de cambio del dólar con respecto al euro solo en los años en los que el euro era la moneda oficial en el país. Para los años anteriores a la adopción del euro, los datos de todos esos años en la antigua moneda nacional se convirtieron a dólares estadounidenses, utilizando los tipos de cambio históricos del dólar con respecto a la moneda nacional, o tipos de cambio fijos establecidos en el momento del paso al euro en el país.

Las medidas de la tasa de remuneración por hora se refieren a las manufacturas, con arreglo a la definición del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (North American Industry Classification System) (NAICS). El NAICS es la clasificación común de las ramas de actividad utilizada en el Canadá, los Estados Unidos y México. La definición de manufactura del NAICS difiere un poco de la definición utilizada en otros países. En estos casos, la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos (BLS) realiza ajustes para garantizar la comparabilidad entre las series.

Las series de datos expuestas en el cuadro 15b se rigen por las definiciones siguientes:

Los *costos laborales totales* incluyen: 1) remuneración directa total por hora, 2) gastos del empleador en seguridad social; y 3) impuestos sobre el trabajo.

Remuneración directa total por hora: incluye todos los pagos realizados directamente al trabajador, antes de cualquier tipo de deducción salarial; comprende la *remuneración por el tiempo trabajado* y las *prestaciones pagadas directamente*. La definición se corresponde con el concepto de la OIT de “ganancias brutas”, que consiste en: a) remuneración por tiempo trabajado, con inclusión del salario básico por tiempo normal trabajado; tasas de salario por unidad de tiempo y tasas por unidad de trabajo; suplemento por

cumplimiento de horas extraordinarias; diferencias debidas a las zonas geográficas; otras primas y asignaciones regulares pagadas en cada periodo de remuneración; y asignaciones por la fluctuación del costo de vida, y (b) otros pagos directos, como el pago por tiempo no trabajado (vacaciones, feriados anuales y otros permisos pagados por razones personales o familiares, deberes cívicos, y otros, excepto los permisos de enfermedad); primas estacionales o irregulares y otros pagos especiales; determinadas prestaciones sociales; y el costo de los pagos en especie.

Los *gastos en seguridad social* se refieren al valor de las cotizaciones sociales (las exigidas por ley, y también las privadas y contractuales) que paga el empleador para poder gozar de las prestaciones sociales para sus empleados; estas contribuciones a menudo sirven para pagar a los empleados ingresos y prestaciones atrasados, pendientes y/o futuros.

Los *impuestos sobre el trabajo* se refieren a impuestos sobre las nóminas o sobre el empleo (o reducciones fiscales, para reflejar subvenciones), incluso si no se destinan a financiar programas que beneficien directamente a los trabajadores.

El término *todos los empleados* incluye a los trabajadores para la producción, y a otros empleados de la empresa, a tiempo completo o a tiempo parcial, durante un periodo de nómina especificado. Comprende también a los trabajadores temporarios. Se considera que una persona está empleada si percibe una remuneración en un lapso cualquiera dentro del periodo de remuneración especificado. Se excluye a los trabajadores independientes, los trabajadores familiares no remunerados, y los trabajadores en hogares privados.

Limitaciones para la comparabilidad

Como se indicó en la sección precedente, las prácticas específicas de los países difieren en cuanto a fuentes y métodos utilizados para la recolección y compilación de los datos salariales, y ello incide en los resultados y la comparabilidad entre países. Las principales fuentes de información (censos y encuestas de establecimientos, y encuestas de hogares) suelen diferir en términos de objetivos, alcance, métodos de recolección y de medición, metodología de las

encuestas, y otros aspectos. El alcance de la información puede variar en lo atinente a la cobertura geográfica, la cobertura de los trabajadores (por ejemplo, exclusión de los trabajadores a tiempo parcial)¹³, y a la cobertura de los establecimientos y las empresas (en función del tamaño del establecimiento o del sector cubierto).

Si bien la mayor parte de los países incluyen a las empresas, independientemente del tamaño asignado en las encuestas de establecimientos, algunos excluyen a las pequeñas empresas con menos de cinco o menos de diez empleados. Los hay que también limitan la cobertura al sector privado (es decir, excluyen al sector público) o a industrias específicas del sector privado (como las manufacturas). Si las pequeñas empresas pagan salarios más bajos que las grandes, o los salarios varían entre el sector público y el privado, estas exclusiones afectarán el nivel de los datos salariales recogidos —dependiendo de la magnitud de las diferencias, y de cuántos empleados queden fuera de la cobertura. Sin embargo, si los salarios del establecimiento excluido evolucionan más o menos igual que los de las empresas para las cuales se dispone de datos, estas exclusiones solo tendrán un efecto marginal sobre las tendencias en el tiempo. Por lo tanto, incluso los datos cuya cobertura es incompleta pueden constituir un indicador útil para analizar el crecimiento de los salarios de una economía.

En general, las encuestas de establecimientos obtienen la muestra de un registro de establecimientos gestionado por la oficina central de estadística u otra institución, como el Registro de Empresas. En el caso de los países en desarrollo con un sector informal amplio, este aspecto representa una grave limitación, pues quedan fuera de la muestra muchas empresas pequeñas no registradas. También se excluye a los hogares que emplean a trabajadoras o trabajadores domésticos remunerados, los cuales, en algunas economías en desarrollo, representan un porcentaje significativo del empleo remunerado total¹⁴. Así

¹³ Cabe señalar que las series que abarcan a todas las personas empleadas no deberían ser comparadas directamente con las que comprenden solamente a los asalariados, pues se introduciría un sesgo al incluir a los propietarios que son trabajadores y a los trabajadores familiares auxiliares.

¹⁴ Según las estimaciones de la OIT, el porcentaje mundial de trabajadoras y trabajadores domésticos en el empleo remunerado era del 3,6 por ciento en 2010, pero alcanzó el 11,9 por ciento en América Latina y el Caribe, y el 8,0 por ciento en Oriente Medio. Véase OIT: Trabajadores domésticos: estimaciones a nivel mundial y regional, Nota de

pues, en algunos de estos países, las encuestas de establecimientos solo captan una proporción reducida del total de ocupados asalariados (los del sector público y los de empresas grandes y modernas). Dadas las circunstancias, la mejor alternativa tal vez sea recoger la información entre los beneficiarios de un salario.

Las encuestas de hogares abarcan una gama mayor de puestos de trabajo y trabajadores que las encuestas de establecimientos; no obstante, tienden a presentar problemas en relación con la declaración de ingresos propios de la persona encuestada. Además, las encuestas de hogares presentan diferencias metodológicas que pueden afectar la comparabilidad. Por ejemplo, algunas encuestas recogen los datos sobre el salario mensual habitual, y otras preguntan sobre el salario real percibido el último mes. En ocasiones, tampoco queda claro si se pide a la persona encuestada que declare el salario bruto o el salario real (es decir, antes o después de deducir los impuestos y las cotizaciones de seguridad social obligatorias). Estas diferencias pueden tener un efecto material sobre el nivel salarial declarado, aunque tienen menos probabilidades de conllevar un efecto importante sobre las tendencias en el tiempo, siempre y cuando no se cambie el instrumento de encuesta.

Incluso cuando se utiliza el mismo concepto de salarios (por ejemplo, ingresos), es probable que haya diferencias en relación con la inclusión o exclusión de diversos componentes (tales como primas y asignaciones periódicas, o pagos en especie). En las estadísticas sobre los ingresos se observan fluctuaciones que reflejan la incidencia tanto de las variaciones de las tasas salariales como de los pagos complementarios. Además, los ingresos diarios, semanales y mensuales dependen de las variaciones de las horas de trabajo (en particular, de las horas extraordinarias pagadas, o del trabajo de corta duración), mientras que los ingresos por hora se ven afectados por el concepto de tiempo utilizados en el cálculo de trabajo –horas efectivamente trabajadas; horas pagadas; u horas normales de trabajo– (más información sobre los diversos conceptos relativos al tiempo de trabajo, en el texto del KILM 7).

Al realizar comparaciones de las tendencias del salario real entre países, cabe tener

en cuenta no solo que este indicador se basa en las series salariales específicas de los países, sino que las medidas del salario real se verán afectadas por la elección del deflactor de los precios, esto es: el IPC. El alcance del IPC puede variar, no solo por lo que respecta a los tipos de grupos de hogares o de población cubiertos, sino también a la cobertura geográfica. Las prácticas específicas de los países también difieren por lo que respecta al tratamiento de determinadas cuestiones relacionadas con el cálculo del IPC, como el tratamiento de los componentes estacionales; los productos nuevos y los cambios de calidad; los bienes durables y las viviendas ocupadas por su propietario; la inclusión o exclusión de los servicios financieros e impuestos indirectos, entre otros.

Otros factores pueden influir en la comparabilidad de las tendencias del salario real –y, por lo tanto, del poder adquisitivo– entre países. Uno es el periodo de referencia de los salarios y del IPC. Los promedios anuales del salario por hora o mensual pueden ser promedios de información basada en periodos de referencia semanales, mensuales o trimestrales. En algunos casos, se basan en todo el año calendario o financiero. Por otra parte, los datos sobre el IPC son promedios anuales de un índice que, en la mayor parte de los casos, se compilan mensualmente; en unos pocos casos, cada tres meses o cada dos años. Si la información sobre el salario nominal y el IPC no se refieren exactamente al mismo periodo, ello puede provocar problemas en relación con los países en los que se registra una rápida inflación.

Al utilizar la información presentada en el cuadro 15b sobre los costos laborales por hora para realizar comparaciones de la competitividad internacional, cabe tener en cuenta que las diferencias de los costos laborales por hora son solo un factor de la competitividad, y, por lo tanto, si se utilizan solos; podrían inducir a error. Cabe recordar que este indicador mide la remuneración de los asalariados específicamente del sector de las manufacturas y solo es significativo en la medida en que los países se esfuerzan por competir en este sector. Ahora bien, cuando se utiliza junto con otros indicadores, como el de la productividad laboral (KILM 16), las variaciones relativas pueden ser útiles para evaluar las tendencias de la competitividad.

También es preciso tener cuidado en no interpretar los costos laborales por hora como

equivalentes del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, por dos razones. La primera se refiere a los componentes y la naturaleza de los costos laborales. Además de los pagos directos al trabajador, la remuneración incluye los pagos del empleador a fondos que benefician a los trabajadores. Estos “pagos indirectos” pueden abarcar prestaciones vigentes de la seguridad social, como las asignaciones familiares o por personas a cargo; prestaciones diferidas, tales como pagos a los fondos de jubilación y de pensiones; o diversos tipos de derechos de seguro, como fondos de desempleo y de atención de salud, que solo en determinadas circunstancias representarán ingresos para los trabajadores. En pocos países, los costos no salariales también incluyen algunos impuestos pagados por el empleador –o deducciones de subvenciones percibidas –por el empleo de mano de obra, como impuestos sobre el trabajo o sobre la nómina.

La segunda razón por la cual se deben diferenciar los costos laborales por hora del concepto de poder adquisitivo de los trabajadores es que los precios de los bienes y servicios varían mucho entre países, y que los tipos de cambio comercial utilizados en este caso para convertir las cuantías nacionales a una moneda única no reflejan las diferencias relativas de los precios. Para realizar una comparación más cabal del poder adquisitivo relativo de los ingresos de los trabajadores habría que utilizar la paridad del poder adquisitivo (PPA); esto es: el tipo en función del cual debe convertirse la moneda de un país a la de otro, para poder comprar “una cesta” equivalente de bienes y servicios.

Pese a los diversos ajustes realizados a la serie de los costos laborales por hora en relación con los empleados en el sector manufacturero (cuadro 15b) a fin de lograr un alto nivel de comparabilidad entre países y en el tiempo, todavía podría haber diferencias en la información expuesta. La serie de los ingresos promedio utilizada como base para estas estimaciones puede verse afectada por las variaciones de la estructura sectorial en el tiempo; esto es: el crecimiento o el declive de los establecimientos, los niveles de actividad y los cambios en la estructura de la fuerza de trabajo empleada (variaciones de los porcentajes de mujeres y de hombres; mano de obra calificada y no calificada; trabajadores a tiempo completo y a tiempo parcial, y otros). Todos estos factores inciden en el nivel de ingresos y en las prestaciones de los trabajadores de un país.

Parte de los costos laborales por hora son estimaciones, y cada año, la información más reciente es objeto de revisión por The Conference Board. Por ejemplo, en 2001 se sometieron a revisión las series pertinentes de los Estados Unidos a partir de 1997, con objeto de incorporar los resultados de los costos no salariales de una encuesta anual de las empresas manufactureras. En 2006, se revisaron los datos de México a partir de 1999, con el fin de incluir datos de referencia procedentes de un censo sectorial, y los datos de Irlanda y Noruega a partir de 2001, para incluir los costos laborales no salariales extraídos de la encuesta de costos laborales de 2004.

Las cuantías comparables por nivel son promedios de todos los sectores manufactureros, y no necesariamente son representativas de todos los componentes de los sectores. En algunos países, tales como los Estados Unidos, y el Japón, las diferencias de nivel de los costos laborales por hora, por grupo sectorial son bastante pronunciadas, mientras que en otros casos, como el de Alemania y Suecia, las diferencias son más reducidas. Además, las variaciones en el tiempo de los niveles relativos del costo laboral por hora en dólares estadounidenses también se ven afectados por: a) las diferencias de las tendencias subyacentes de los salarios y las prestaciones del país, medidas en moneda nacional, y b) variaciones frecuentes y, en ocasiones, drásticas, del tipo de cambio relativo.

Además de las limitaciones para la comparabilidad propias de cada uno de los indicadores, también hay limitaciones para comparar los indicadores entre sí. La tarea de comparar tasas salariales, ingresos o costos laborales en el tiempo es probablemente la más complicada para los usuarios de la información expuesta en esta publicación. En particular, deberán tener en cuenta las cuestiones siguientes:

- 1) En el caso de todos los indicadores, las diferentes fuentes pueden afectar la información; es decir que es posible que entre conceptos y definiciones; alcance y cobertura; métodos de compilación, y forma de exponer la información utilizados no haya una estrecha correspondencia. El cuadro 15a se basa en datos nacionales no ajustados que reflejan dichas diferencias. Por lo que respecta a los valores del cuadro 15b, The Conference Board ha realizado algunos ajustes para garantizar un alto nivel de comparabilidad entre países; aún así, es posible que haya algunas

diferencias. Los usuarios deben tomar en consideración las notas de los cuadros de cada indicador.

variaciones de la naturaleza de los regímenes y las prestaciones de seguridad social en el tiempo, las cotizaciones relativas de los empleadores, los asalariados y el Estado a esos regímenes.

Recuadro 15a. Informe mundial sobre salarios, OIT

El Informe mundial sobre salarios, es una publicación bienal emblemática de la OIT sobre las tendencias de los salarios y las políticas salariales. Utiliza varios indicadores para analizar la evolución de los salarios en el mundo, entre ellos, el crecimiento del salario real promedio, la incidencia de los salarios bajos (definida como el porcentaje de asalariados que ganan menos de dos tercios de la mediana salarial) y la participación salarial en la renta nacional. Esta obra es singular por su alcance mundial; se basa en datos de 130 países y territorios (en su edición más reciente), los cuales representan alrededor del 95,8 por ciento de los trabajadores asalariados del mundo. La obra se basa en una metodología estándar que corrige el riesgo de respuestas sesgadas, y documenta el crecimiento de los salarios a nivel mundial y en siete regiones.

El informe también ofrece ilustraciones prácticas de la forma en que las políticas en materia de negociación colectiva, salario mínimo e ingresos pueden constituir elementos fundamentales de una política salarial eficaz coadyuvante de resultados justos. Se rige por el objetivo de promover “políticas en materia de salarios y ganancias, horarios y demás condiciones de trabajo que garanticen una distribución justa de los frutos del progreso a todas las personas y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección”, uno de los elementos centrales del Programa de Trabajo Decente (véase la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa). La pertinencia de este planteamiento quedó de manifiesto con la crisis económica mundial, durante la cual muchos gobiernos ampliaron la política de apoyo a los ingresos y las subvenciones salariales para estabilizar la demanda interna y respaldar la recuperación.

Puede solicitarse más información al Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK), el programa líder de la OIT en materia de análisis de datos sobre salarios y asesoramiento de política, o consultar el correspondiente sitio web: <http://www.ilo.org/travail/lang--en/index.htm>. El modelo econométrico ideado en el documento utiliza las estimaciones nacionales disponibles sobre la distribución del empleo por nivel económico, procedentes de encuestas de hogares, ampliadas con un conjunto más extenso de estimaciones de la distribución de la población total por nivel, junto con indicadores clave del mercado de trabajo, indicadores macroeconómicos y demográficos. El resultado del modelo es un conjunto completo de estimaciones y proyecciones nacionales del empleo por nivel económico para 142 países en desarrollo, a partir de los cuales producir los subtotales por región.

Fuente: Kapsos, S. y Bourmpoula, E. (2013). “Employment and economic class in the developing world”, Documento de investigación de la OIT N° 6. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_216451.pdf.

2) Se recomienda cuidado al comparar las tendencias de los salarios reales promedio y de los costos laborales por hora de un mismo país. Cabe señalar que los salarios y los costos laborales totales no son indistintos. La diferencia entre los dos puede verse afectada, entre otras cosas, por factores tales como el rápido crecimiento (o la congelación) de los salarios nominales y la evolución de las prestaciones no salariales, las

3) Por último, cabe señalar que las series expuestas en el cuadro 15a muestran las tendencias de los salarios reales y los salarios nominales mensuales, sobre la base de la información expresada en la moneda nacional, mientras que el cuadro 15b muestra los niveles y las tendencias de los costos laborales por hora y su estructura en dólares estadounidenses. En el caso del primer indicador se han tenido en cuenta las variaciones

del IPC de cada país, mientras que en el cuadro 15b, para producir una serie real, además de la nominal, los datos nacionales nominales se han convertido a dólares estadounidenses y, por lo tanto, se ven afectados por las fluctuaciones del tipo de cambio con respecto al dólar estadounidense, en el tiempo y entre países.

Pese a estas cuestiones de comparabilidad, que son inherentes a las series estadísticas subyacentes, se ha hecho todo lo posible por elegir la información lo más aproximada posible al concepto pertinente, y, por lo tanto para que sea comparable entre países. Hechas estas salvedades, los indicadores sobre salarios y costos laborales expuestos pueden proporcionar ideas valiosas para los análisis socioeconómicos.

Recuadro 15b. Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la 12.ª Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1973 [párrafos pertinentes]

8. El concepto de ganancias, aplicado a las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros permisos o días feriados. Las ganancias excluyen las contribuciones que el empleador paga respecto de sus trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, así como las prestaciones recibidas de esos regímenes por los trabajadores. También excluyen las indemnizaciones por despido y por terminación del contrato de trabajo.

9. Las estadísticas de ganancias deberían referirse a la remuneración bruta, o sea al total pagado antes de todo descuento realizado por el empleador por concepto de impuestos, cotizaciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y pensiones, primas del seguro de vida, cotizaciones sindicales y otras obligaciones del trabajador.

10. i) Las ganancias incluirán: salarios y sueldos directos, remuneración por períodos de tiempo no trabajados (con exclusión de la indemnización por despido y terminación del contrato de trabajo), primas y gratificaciones, subsidios de vivienda y asignaciones familiares pagadas por el empleador directamente al trabajador.

a) Los salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado incluyen: i) salario básico por tiempo normal trabajado; ii) incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo; iii) ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias); iv) suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno y en días feriados; v) comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Se incluyen: primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad y por trabajos sucios, peligrosos y penosos; pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida y otras asignaciones regulares.

b) La remuneración por períodos de tiempo no trabajados comprenden los pagos directos a los trabajadores por días feriados públicos, vacaciones anuales y otros períodos no trabajados remunerados por el empleador.

c) Las primas y gratificaciones abarcan las primas estacionales y de fin de año (aguinaldos), pagos adicionales por vacaciones como complemento de la paga normal de las mismas y primas de participación en los beneficios.

ii) Las estadísticas de ganancias deberían distinguir entre los pagos en efectivo y los pagos en especie.

Recuadro 15c. Resolución sobre las estadísticas del costo de la mano de obra, adoptada por la 11.a Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo, octubre de 1966 [párrafos pertinentes]

La 11.a CIET (Ginebra, 1966) adoptó una resolución sobre las estadísticas de los costos laborales, y recomendó la siguiente Clasificación internacional uniforme de los costos de la mano de obra:

- I. Sueldos y salarios directos
 1. Salario por tiempo cumplido de los trabajadores remunerados por unidad de tiempo
 2. Incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo
 3. Ganancias de los trabajadores a destajo (excluidos los suplementos por horas extraordinarias)
 4. Suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo nocturno y en días feriados

- II. Remuneración por tiempo no trabajado
 1. Vacaciones anuales y otras licencias remuneradas, incluida la licencia por antigüedad en el servicio
 2. Días feriados oficiales y otros feriados admitidos por la costumbre
 3. Otros permisos pagados (por ejemplo, con ocasión del nacimiento o la muerte de miembros de la familia, por matrimonio, por funciones oficiales, por actividades sindicales)
 4. Indemnización por despido o terminación de contrato, cuando no se la considere como gasto de seguridad social

- III. Primas y gratificaciones
 1. Gratificaciones de fin de año y estacionales
 2. Participación en los beneficios
 3. Pagos adicionales por vacaciones, como complemento de la paga normal de las mismas, y otras primas y gratificaciones

- IV. Pago de comidas, bebidas, combustible y otros pagos en especie

- V. Gastos de vivienda de los trabajadores que corran a cargo del empleador
 1. Costo de las viviendas propiedad del establecimiento
 2. Costo de las viviendas que no sean propiedad del establecimiento (asignaciones, subsidios, etc.)
 3. Otros gastos de vivienda

- VI. Gastos de seguridad social de los empleadores
 1. Contribuciones reglamentarias de seguridad social (para regímenes que abarquen: vejez, invalidez y sobrevivientes; enfermedad, maternidad; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo, y asignaciones familiares)
 2. Contribuciones por acuerdo colectivo, por disposición contractual y voluntarias a favor de regímenes privados de seguridad social y de seguros (para regímenes que abarquen: vejez, invalidez y sobrevivientes; enfermedad, maternidad; accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; desempleo, y asignaciones familiares)
 - 3a. Pagos directos a los trabajadores para compensar la pérdida de ganancias que éstos sufren cuando deben ausentarse del trabajo por motivo de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional
 - 3b. Otros pagos directos a los trabajadores considerados como prestaciones de seguridad social
 4. Gastos de asistencia médica y servicios sanitarios indemnización por despido o por terminación de contrato, cuando se la considere como gasto de seguridad social
 5. Indemnización por despido o por terminación de contrato, cuando se la considere como gasto de seguridad social

- VII. Gastos de formación profesional, incluidos también honorarios y otros pagos por los servicios de instructores del exterior, instituciones de formación, material de enseñanza, reembolso de la matrícula a los trabajadores, etc.

- VIII. Gastos de los servicios de bienestar
 1. Costo de las cantinas y otros servicios de comida
 2. Costo de los servicios de educación, culturales, de recreo y conexos
 3. Subvenciones a las cooperativas de crédito y servicios análogos en favor de los trabajadores

IX. Costos de mano de obra no clasificados bajo otros epígrafes, Tales como los gastos de transporte de los trabajadores entre su hogar y el lugar del empleo costeados por el empleador (incluido también el reembolso de las tarifas de transporte, etc.), el costo de la ropa de trabajo suministrada, los gastos de contratación y otros costos de mano de obra

X. Impuestos considerados como costos de mano de obra, por ejemplo, los impuestos al empleo o a las nóminas de pago. Sólo el valor neto de tales impuestos debe ser tomado en consideración, vale decir, una vez deducido el valor de las franquicias o exenciones que concede el Estado.)