



4

**Desigualdad salarial
en el contexto
de la crisis de
la COVID-19
y el aumento
de la inflación**





4

Desigualdad salarial en el contexto de la crisis de la COVID-19 y el aumento de la inflación

La desigualdad salarial, junto con otras desigualdades de ingresos laborales, contribuye en gran medida a exacerbar la desigualdad total de ingresos de los hogares, de modo que representa un factor importante de la desigualdad de ingresos a nivel nacional (OIT 2021b). Por consiguiente, los responsables políticos han de examinar, basándose en datos empíricos, la evolución de la desigualdad salarial en los últimos tiempos y la posible incidencia de las crisis actuales en los cambios observados.

En el presente capítulo primeramente se exponen estimaciones de la desigualdad salarial basadas en datos anteriores a la pandemia de COVID-19 (2019), comparándolas con estimaciones basadas en datos más recientes (2021 o 2022). En segundo lugar, se descomponen los cambios observados en la desigualdad salarial para aislar los efectos de la composición de los asalariados, diferenciándolos de los efectos de cambios estructurales en la distribución salarial. Por último, se presentan estimaciones relativas a la evolución de la diferencia salarial entre hombres y mujeres desde el estallido de la pandemia, haciendo hincapié en que la brecha salarial de género sigue siendo un factor importante de la desigualdad salarial.

►► La brecha salarial de género sigue siendo un factor importante de la desigualdad salarial.

► 4.1. La crisis de la COVID-19 y la desigualdad salarial

En el gráfico 4.1 se comparan las estimaciones de la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (o 2022) aplicando seis indicadores de desigualdad diferentes a 22 países sobre los que se dispone de datos¹. La utilización de varios indicadores (véanse las definiciones en el recuadro 4.1) permite bosquejar un perfil más detallado de la evolución de la desigualdad salarial. Así como el índice de Palma y el coeficiente de Gini comparan la acumulación de ingresos a lo largo de la distribución salarial, los indicadores basados en las relaciones entre los valores de umbral de dos deciles comparan la situación en distintos puntos de la distribución. En el presente informe, el índice de Palma y el coeficiente de Gini se estiman a partir de los ingresos mensuales, mientras que las relaciones entre deciles D9/D1, D9/D5, D8/D2 y D5/D1 se estiman utilizando la distribución de los salarios por hora. Por ejemplo, la relación D9/D1 mide la relación entre el valor de umbral del decil superior (D9) y el del decil inferior (D1) en la distribución de salarios por hora. Además, en los ingresos mensuales se tienen en cuenta tanto los salarios por hora como las horas trabajadas. Así pues, el análisis de los cambios en la desigualdad salarial estimados con indicadores relativos a los ingresos mensuales, comparado con el análisis de los cambios estimados mediante indicadores relativos a los salarios por hora, puede arrojar luz sobre la incidencia de la evolución del tiempo de trabajo en la desigualdad salarial. Como complemento del gráfico 4.1, en el cuadro 4.1 se muestra

la evolución de la desigualdad salarial entre periodos, proporcionando un resumen de hasta qué punto ha cambiado cada uno de los seis indicadores de desigualdad salarial en cada uno de los 22 países².

Como se observa en el gráfico 4.1 y en el cuadro 4.1, existen similitudes entre las estimaciones obtenidas con el índice de Palma y el coeficiente de Gini. La desigualdad salarial mensual aumentó en 10 de los 22 países (de manera más visible en Colombia, Panamá, el Paraguay y Tailandia), mientras que disminuyó en los 12 países restantes (sobre todo en el Estado Plurinacional de Bolivia, los Estados Unidos, el Perú y la República Dominicana). Colombia y Panamá destacan como los dos países con mayor aumento de la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (2022 en el caso de Colombia). El Perú es el país donde más se redujo la desigualdad salarial entre 2019 y 2022: el índice de Palma muestra que en 2019 el 10 por ciento superior de la distribución acumulaba un 100 por ciento más de ingresos mensuales que el 40 por ciento inferior, mientras que en 2022 la brecha se redujo al 72 por ciento. En cambio, la evolución de la desigualdad salarial en la mayoría de los demás países no presenta grandes variaciones durante el trienio examinado. El cuadro 4.1 indica que en 16 de los 22 países la magnitud del cambio según el coeficiente de Gini es inferior al 6 por ciento, mientras que en algunos de esos países (por ejemplo, el Ecuador, Filipinas,

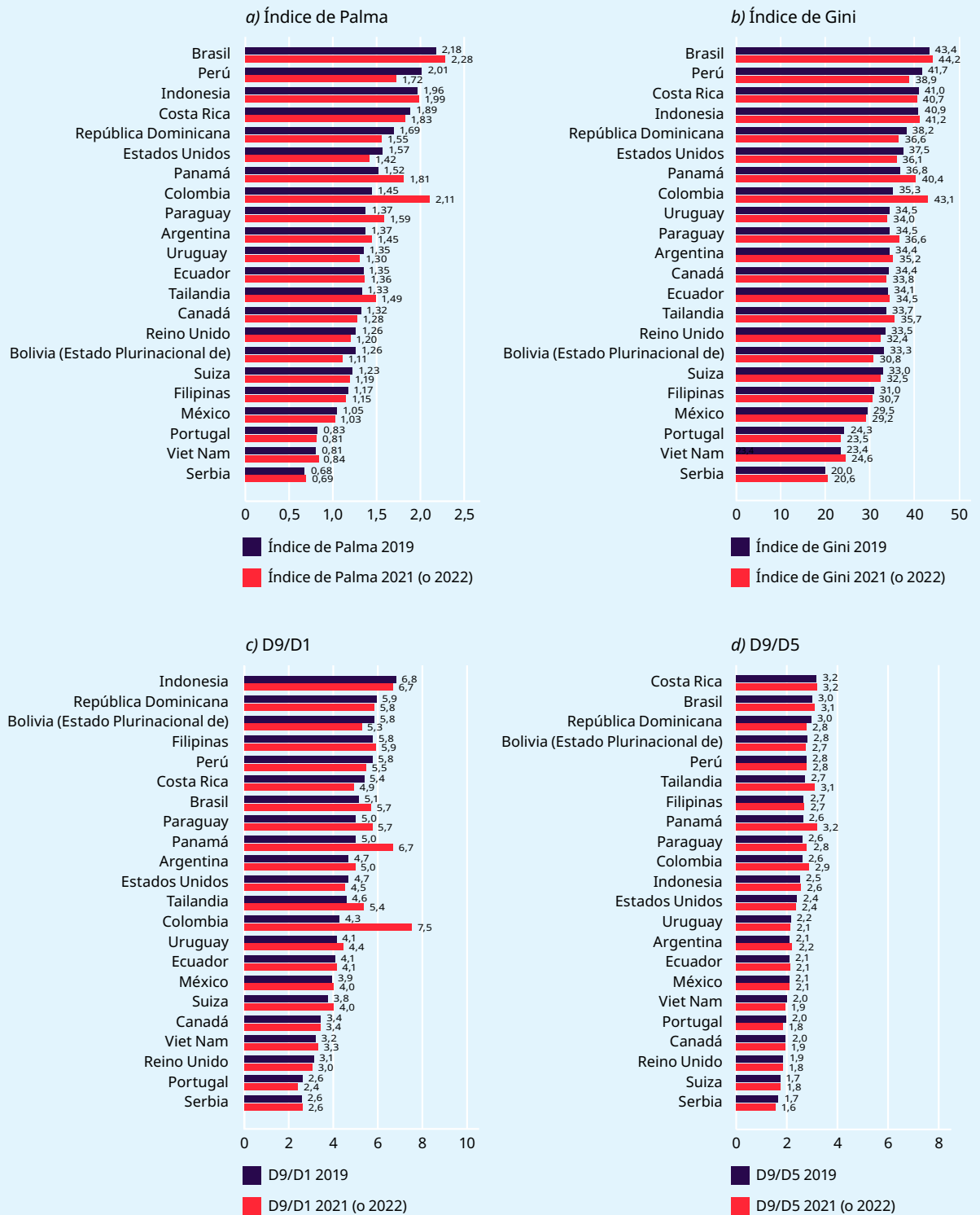
► Recuadro 4.1. Indicadores de desigualdad

El índice de Palma es la relación entre la masa salarial acumulada por el 10 por ciento de los asalariados situados en el extremo más alto de la distribución salarial, es decir, aquellos que perciben mayores ingresos, y por el 40 por ciento de los asalariados situados en el extremo inferior. El coeficiente de Gini resume la distribución salarial entre asalariados ordenados en función de sus ingresos: cuando el coeficiente es cero, indica una igualdad perfecta (después de la ordenación, los asalariados acumulan proporcionalmente la misma cantidad de ingresos), mientras que un valor de 1 es indicativo de una desigualdad perfecta (después

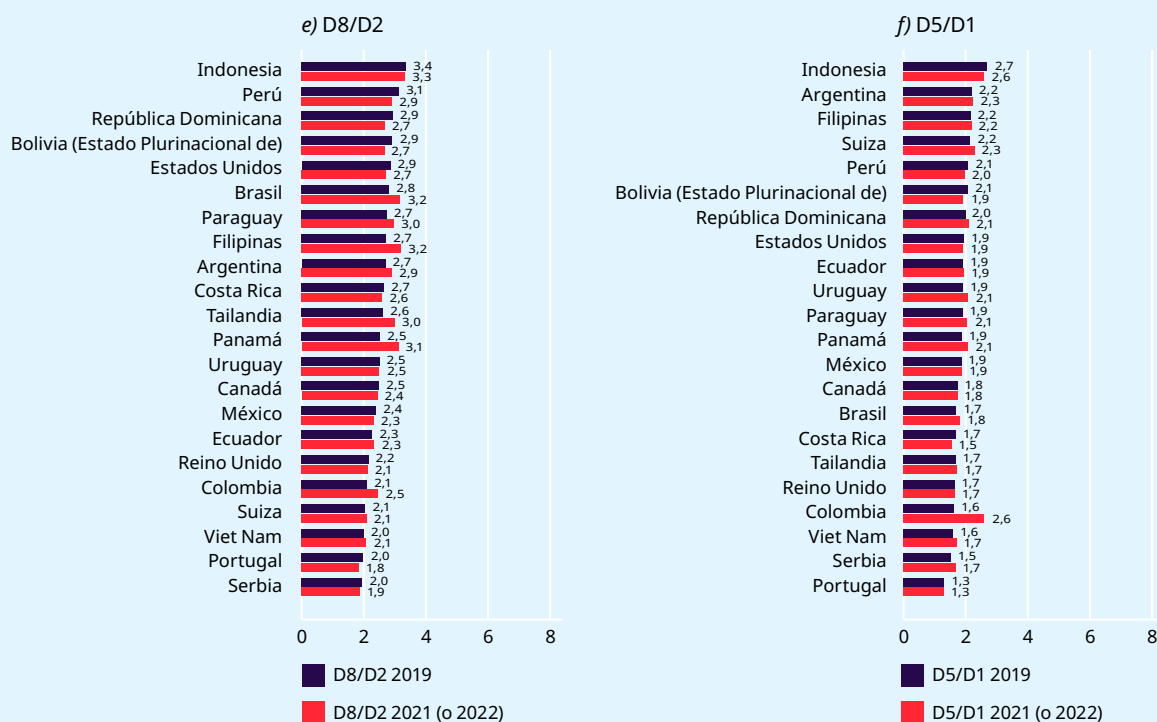
de la ordenación, la mayoría de los asalariados no acumulan casi nada, mientras que una o unas pocas personas acaparan todos los ingresos salariales acumulados en el conjunto de la población). Los indicadores basados en valores de umbral de la distribución de salarios (por hora) son sencillamente la relación entre los umbrales definidos. Por ejemplo, D9/D1 es la relación entre el valor de umbral del noveno decil en la distribución de salarios por hora y el del primero; D8/D2 es la relación entre el valor de umbral del octavo decil y el del segundo; D9/D5 es la relación entre el valor de umbral del noveno decil y la mediana; y D5/D1 es la relación entre la mediana y el valor de umbral del primer decil.

- 1 En los países sobre los que se dispone de datos hasta 2021, los indicadores de desigualdad salarial comparan estimaciones basadas en datos del tercer trimestre de 2019 con estimaciones basadas en datos del tercer trimestre de 2021. En el caso de los países que han facilitado datos hasta 2022, los indicadores de desigualdad salarial comparan estimaciones basadas en datos del último trimestre disponible de 2022 con estimaciones basadas en datos del trimestre correspondiente de 2019. Véase información más detallada sobre las fuentes de datos en el anexo I.
- 2 Las estimaciones se elaboran para cada país por separado. El procedimiento seguido con todos los indicadores de desigualdad comienza por clasificar a los asalariados en función de la variable salarial en la que se basa el indicador: en el caso del índice de Palma y el coeficiente de Gini, la clasificación se basa en los ingresos mensuales, mientras que en los indicadores relativos a los valores de umbral de los deciles, la clasificación se basa en los salarios por hora.

► Gráfico 4.1. Desigualdad salarial en 2019 y 2021 (o 2022) en una selección de países



► Gráfico 4.1. (fin)



Nota: a) El índice de Palma es la relación entre la participación en los ingresos nacionales del 10 por ciento de los hogares en la parte más alta de la distribución y el 40 por ciento que se sitúa en la parte más baja; b) el índice de Gini es el coeficiente de Gini (una medida de dispersión de los ingresos) expresado en porcentaje, donde los valores más bajos indican una distribución más equitativa; c) D9/D1 representa la relación entre los ingresos del 10 por ciento de hogares más ricos y los del 10 por ciento más pobres; d) D9/D5 indica la relación entre los ingresos del 10 por ciento de hogares más ricos y los de aquellos que se encuentran en la mediana de la distribución de ingresos; e) D8/D2 indica la relación entre los ingresos del 20 por ciento de hogares más ricos y los del 20 por ciento más pobres; f) D5/D1 indica la relación entre los ingresos de los hogares que se encuentran en la mediana de la distribución de ingresos y los del 10 por ciento más pobres.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Véanse las fuentes de datos en el anexo I.

Indonesia y México) es inferior al 1 por ciento. Los países donde se ha producido un gran aumento de la desigualdad salarial podrían tardar mucho tiempo en lograr estructuras salariales más equitativas, de ahí la necesidad de adoptar políticas adecuadas (véase el capítulo 5). En los países en que el coeficiente de Gini o el índice de Palma ponen de manifiesto un descenso considerable de la desigualdad salarial, las estimaciones podrían ocultar efectos de composición, lo que se analizará más a fondo en la sección 4.2.

Las estimaciones de la desigualdad salarial calculadas mediante relaciones entre deciles (diagramas c) a f) del gráfico 4.1) son útiles para detectar si la desigualdad salarial viene determinada por la evolución en determinados puntos de la distribución. Por ejemplo, en Colombia, el notable aumento de la desigualdad salarial parece estar asociado a un distanciamiento del decil inferior respecto de los demás deciles en la distribución de salarios por hora. Así lo indica el abrupto aumento de las relaciones D9/D1 y D5/D1 entre

2019 y 2022, que contrasta con el aumento mucho menor de las relaciones D8/D2 y D9/D5. En cambio, en Panamá, las relaciones D9/D1, D8/D2 y D9/D5 han aumentado de forma similar, mientras que el cambio en la relación D5/D1 es mucho menos apreciable. Así pues, en Panamá, el país que presenta el mayor aumento de la desigualdad salarial junto con Colombia, la evolución ascendente observada entre 2019 y 2022 parece tener su origen en un ensanchamiento de la distribución salarial en la parte superior, habida cuenta de que el valor de umbral de los salarios por hora del decil superior ha aumentado.

En 4 de los 22 países, la desigualdad salarial medida en función de los ingresos mensuales (índice de Palma o coeficiente de Gini) ha evolucionado en sentido contrario al de la desigualdad salarial estimada a partir de las relaciones entre pares de deciles en sus umbrales de la distribución de salarios por hora. En Filipinas y Suiza, las relaciones de los cuatro deciles indican que la desigualdad salarial ha aumentado

► Cuadro 4.1. Variación porcentual de la desigualdad salarial en una selección de países, 2019-2201 o 2019-2022

	Variación porcentual del índice de Palma (%)	Variación porcentual del índice de Gini	Variación porcentual de la relación D9/D1	Variación porcentual de la relación D8/D2	Variación porcentual de la relación D5/D1	Variación porcentual de la relación D9/D5
Perú	-14,54	-6,71	-5,03	-7,32	-5,32	0,31
Bolivia (Estado Plurinacional de)	-11,72	-7,33	-9,34	-8,16	-6,72	-2,81
Estados Unidos	-9,66	-3,91	-3,03	-5,02	-1,71	-1,34
República Dominicana	-8,21	-4,43	-1,61	-8,68	4,94	-6,24
Reino Unido	-4,88	-3,30	-2,30	-1,61	-0,73	-1,58
Uruguay	-3,61	-1,49	7,19	-0,82	8,86	-1,54
Canadá	-3,36	-1,85	-0,70	-1,95	-0,08	-0,62
Costa Rica	-2,99	-0,70	-8,56	-2,20	-8,73	0,19
Suiza	-2,83	-1,58	7,12	2,04	6,51	0,58
México	-2,10	-0,94	1,58	-3,33	1,05	0,53
Portugal	-1,86	-3,28	-7,54	-7,06	-0,40	-7,17
Filipinas	-1,72	-1,15	2,35	17,87	1,44	0,90
Ecuador	0,92	0,97	1,54	2,79	1,06	0,47
Indonesia	1,31	0,73	-2,04	-0,90	-3,51	1,52
Serbia	2,27	2,74	1,62	-4,54	8,89	-6,68
Viet Nam	4,23	4,93	3,24	3,26	6,91	-3,43
Brasil	4,68	1,86	10,86	12,95	6,94	3,67
Argentina	5,83	2,32	6,59	7,94	2,27	4,22
Tailandia	11,74	5,76	17,11	13,85	3,01	13,69
Paraguay	15,76	6,18	14,94	8,43	7,53	6,90
Panamá	19,28	9,66	33,35	23,09	9,96	21,27
Colombia	45,46	22,31	76,15	17,36	59,71	10,30

Nota: Los países se han organizado por orden ascendente de variación de la desigualdad salarial, medida por el índice de Palma, entre 2019 y 2021 (o 2022). Un valor negativo indica una disminución de la desigualdad salarial entre periodos, mientras que un valor positivo indica un aumento. Por ejemplo, en Colombia, el país que presenta el mayor aumento en la variación del índice de Palma y, por lo tanto, aparece en la parte inferior del cuadro, se estima que el valor del índice de Palma en 2019 era de 1,45, lo que significa que el 10 por ciento de los asalariados mejor remunerados acumularon un 45 por ciento más de ganancias totales que el 40 por ciento con salarios más bajos en el primer trimestre de 2019. En 2022 (primer trimestre) el índice de Palma había aumentado a 2,11, es decir, el 10 por ciento del extremo superior de la distribución acumulaba un 111 por ciento más que el 40 por ciento del extremo inferior. El incremento porcentual entre la estimación de 1,45 de 2019 y la estimación de 2,11 de 2022 es de aproximadamente el 45,5 por ciento.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Véanse las fuentes de datos en el anexo I.

► La evolución de la desigualdad salarial puede ser el resultado de la confluencia de cambios relativos al tiempo de trabajo, cambios en los ingresos por tiempo trabajado y cambios que afectan a determinados tramos de la distribución salarial.

en toda la distribución, ya que la variación de los cocientes entre 2019 y 2021 (o 2022) es positiva en los tres países. Sin embargo, en los tres países el índice de Palma y el coeficiente de Gini presentan valores negativos. Este resultado podría indicar que, pese al aumento de la desigualdad de los salarios por hora, el número de horas trabajadas ha cambiado —aumentando por término medio entre los que menos ganan y/o disminuyendo por término medio entre los que más ganan—, lo que ha provocado un descenso global de la desigualdad de los ingresos mensuales.

En Indonesia ocurre lo contrario: la desigualdad de los salarios por hora ha disminuido en toda la distribución salarial, pero la variación en el patrón de horas trabajadas entre los asalariados de mayores y menores ingresos ha provocado un aumento de la desigualdad de los ingresos mensuales.

En todos los demás países del gráfico 4.1 y del cuadro 4.1, las seis estimaciones de la desigualdad salarial son coincidentes entre sí. Es decir, los países que presentan un aumento o una disminución del índice de Palma y del coeficiente de Gini entre 2019 y 2021 (o 2022) también presentan un aumento o una disminución, respectivamente, de las relaciones entre

Comprender la compleja estructura de la variación de la desigualdad salarial es un requisito previo para diseñar políticas que reduzcan la desigualdad.

los valores de umbral de los distintos pares de deciles. Sin embargo, el análisis de esos indicadores pone de manifiesto que la evolución de la desigualdad salarial puede ser el resultado de la confluencia de cambios relativos al tiempo de trabajo, cambios en los ingresos por tiempo trabajado y cambios que afectan a determinados tramos de la distribución salarial, en particular a los extremos. Comprender la compleja estructura de la variación de la desigualdad salarial es un requisito previo para diseñar políticas que reduzcan la desigualdad.

► 4.2. Factores que inciden en la variación de la desigualdad salarial

Cuando surgen perturbaciones que afectan al mercado de trabajo, los efectos de composición asociados al empleo asalariado pueden alterar los niveles de desigualdad salarial. Por ejemplo, a raíz de la crisis de la COVID-19, los trabajadores con salarios bajos sufrieron una pérdida masiva de puestos de trabajo en muchos países, sobre todo en el segundo y tercer trimestres de 2020. Esas pérdidas, de efectos muy perniciosos en los resultados laborales, comprimieron la distribución salarial en la parte inferior, reduciendo momentáneamente la desigualdad salarial. Además de los efectos de composición, los cambios estructurales también pueden

alterar los niveles de desigualdad salarial. Por ejemplo, la aplicación de un salario mínimo puede comprimir la distribución salarial desde abajo, reduciendo la desigualdad salarial sin modificar la composición de los asalariados (a menos que el salario mínimo tenga un efecto negativo sobre el empleo). Como los efectos de composición son generalmente transitorios, mientras que los cambios estructurales tienden a ser más persistentes, desentrañar los factores que subyacen a la variación global de la desigualdad salarial puede ser una herramienta útil para los responsables de la formulación de políticas.

Cuando surgen perturbaciones que afectan al mercado de trabajo, los efectos de composición asociados al empleo asalariado pueden alterar los niveles de desigualdad salarial.

La composición de los asalariados, y su evolución a lo largo del tiempo, es un aspecto complejo que refleja las diversas características y circunstancias de las personas. Durante la crisis de la COVID-19, se observó que la composición del empleo asalariado había cambiado en relación con tres de las siguientes características: género, sector económico y categoría profesional (OIT 2020b). Así pues, la proporción de mujeres y hombres asalariados cambió desde el momento en que se impusieron restricciones relacionadas con la COVID-19, probablemente porque las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en empleos poco remunerados que conllevan un trabajo presencial. (Como ya se ha explicado en la sección 3.8, se perdieron más puestos de trabajo de mujeres que de hombres.) Del mismo modo, se constató que ciertos

Además de los efectos de composición, los cambios estructurales —como la implantación de un salario mínimo— también pueden alterar los niveles de desigualdad salarial.

sectores económicos (en particular el sector de servicios, la industria manufacturera y la construcción) y categorías profesionales (sobre todo las ocupaciones menos calificadas y no calificadas) estaban expuestos a un mayor riesgo de pérdida de empleo durante la crisis (OIT 2020b). En la presente sección se descompone la evolución de la desigualdad salarial, a partir de las observaciones anteriores, examinando en qué medida los cambios relacionados con cada una de esas tres características de los asalariados contribuyeron a la evolución de la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (o 2022). El método se basa en DiNardo, Fortin y Lemieux (1996) y en Daly y Valletta (2006); véanse más detalles en el anexo V.

El gráfico 4.2 representa una descomposición de la evolución de la desigualdad salarial, elaborada a partir de los cambios observados en el índice de Palma, en la relación D9/D1 y en la relación D5/D1³. En cada una de las tres secciones del gráfico 4.2, y respecto de cada país, la variación porcentual total de la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (o 2022) se desagrega en segmentos de distinto color en cada barra, que pueden indicar valores negativos o positivos. Los totales se corresponden con los valores que figuran en el cuadro 4.1. Las contribuciones debidas a cada una de las tres características de los trabajadores ya señaladas se muestran por separado, mientras que la variación de la desigualdad salarial resultante de cambios de composición relacionados con todos los factores restantes se muestra en un segmento de un único color⁴. Cuando un segmento aparece a la derecha del cero, significa que los cambios en la composición del factor correspondiente entre 2019 y 2021 (o 2022) han contribuido a aumentar la desigualdad salarial en ese periodo; cuando un segmento aparece a la izquierda del cero, el cambio en el factor correspondiente ha contribuido

a reducir la desigualdad salarial en ese periodo. Los cambios estructurales, del mismo modo que cada uno de los factores de composición, también pueden contribuir a la variación de la desigualdad salarial en un sentido positivo o negativo, por lo que el segmento de color correspondiente en cada barra aparecerá a la derecha o a la izquierda del cero, según los casos. En las tres secciones del gráfico 4.2, los resultados de la descomposición correspondientes a Colombia se muestran por separado. El objetivo es evitar que la escala necesaria para mostrar los grandes cambios estimados en Colombia desdibuje la presentación de los demás países.

Las tres secciones del gráfico 4.2 presentan similitudes en cuanto a la posible incidencia de los diversos factores en la estructura compositiva de la variación total de la desigualdad salarial. Las variables que se analizaron por separado (género, sector económico y categoría profesional) no parecen haber tenido una influencia decisiva en la variación total de la desigualdad salarial, especialmente si se comparan con los factores restantes misceláneos. En concreto, los cambios observados en la proporción relativa de mujeres y hombres dentro de la población de asalariados no parecen tener un peso importante. Al examinar en detalle los microdatos se concluye que, en los 19 países a que se refiere el gráfico 4.2, los porcentajes de mujeres y hombres asalariados en 2021 (o 2022) son casi idénticos a los de 2019. En algunos países se observa un ligero aumento de la proporción de hombres, pero es inferior al 2 por ciento en todos los casos. Por lo tanto, parece que las mujeres recuperaron gradualmente los niveles de empleo anteriores a la pandemia. Eso significa que, tras comparar la desigualdad salarial en 2021 (o 2022) con la de 2019, la composición de género de la población ocupada no resulta ser un factor pertinente a la hora de explicar los cambios observados en la desigualdad salarial.

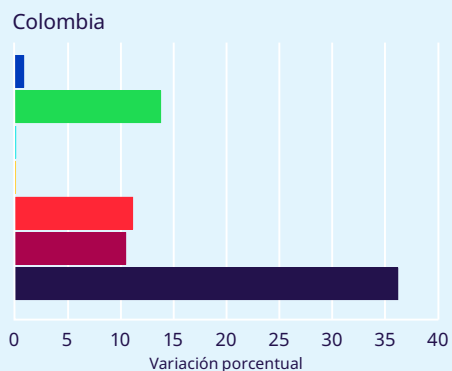
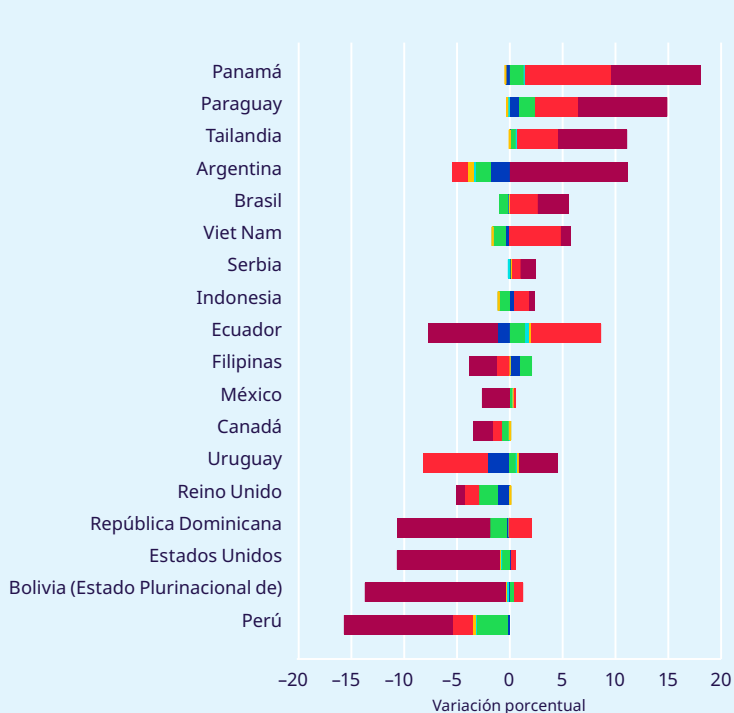
Desentrañar los factores que subyacen a la variación global de la desigualdad salarial puede ser una herramienta útil para los responsables políticos.

3 Este método de descomposición se basa en la estimación de cuantiles a partir de la distribución logarítmica natural (neperiana). En la práctica, el resultado es idéntico al de la estimación del umbral superior de un decil a partir de la distribución (transformada logarítmicamente). Por lo tanto, en consonancia con otras secciones del capítulo, aunque sería igualmente válido definir la variación de las relaciones como «variación de Q9/Q1» —donde «Q» significaría «cuantil»—, en los gráficos y en el texto de las secciones 4.2 y 4.3 se utiliza la notación D9/D1 (o D5/D1) para designar los cuantiles. En cambio, en el anexo V se recurre a la notación más clásica, «Q», para explicar la descomposición de la variación de la desigualdad salarial.

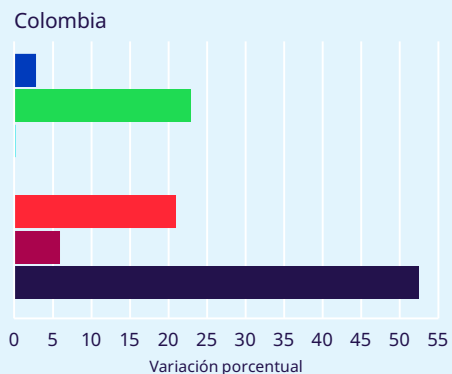
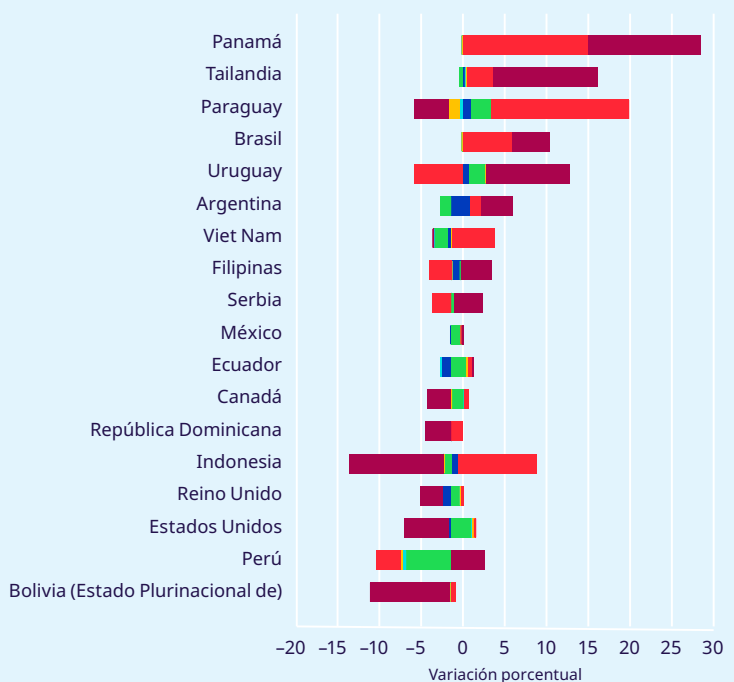
4 Los restantes factores son la edad, el nivel educativo, la condición migratoria, el estado civil o parental, el número de niños, adultos y trabajadores adultos que conforman el hogar, la ubicación geográfica, la modalidad contractual (permanente o temporal), el sector institucional (público frente a privado), las horas trabajadas, el tamaño de la empresa y la condición formal o informal del empleo.

► **Gráfico 4.2. Descomposición de la variación de la desigualdad de los salarios por hora entre 2019 y 2021 (o 2022) para aislar las contribuciones debidas a los efectos de composición y estructurales, en una selección de países (en porcentaje)**

Panel A: Índice de Palma



Panel B: Relación D9/D1



- Debida a la variación de la distribución de los empleados por sector económico
- Debida a la variación de la proporción de mujeres asalariadas
- Debida a la variación de la distribución de los asalariados por una combinación de los factores restantes que se tienen en cuenta en la descomposición de la variación de la desigualdad salarial
- Debida a la variación de la distribución de los asalariados por categoría profesional
- Debida a la variación de la proporción de hombres asalariados
- Componente estructural
- Variación porcentual total

► Gráfico 4.2. (fin)

Panel C: Relación D5/D1



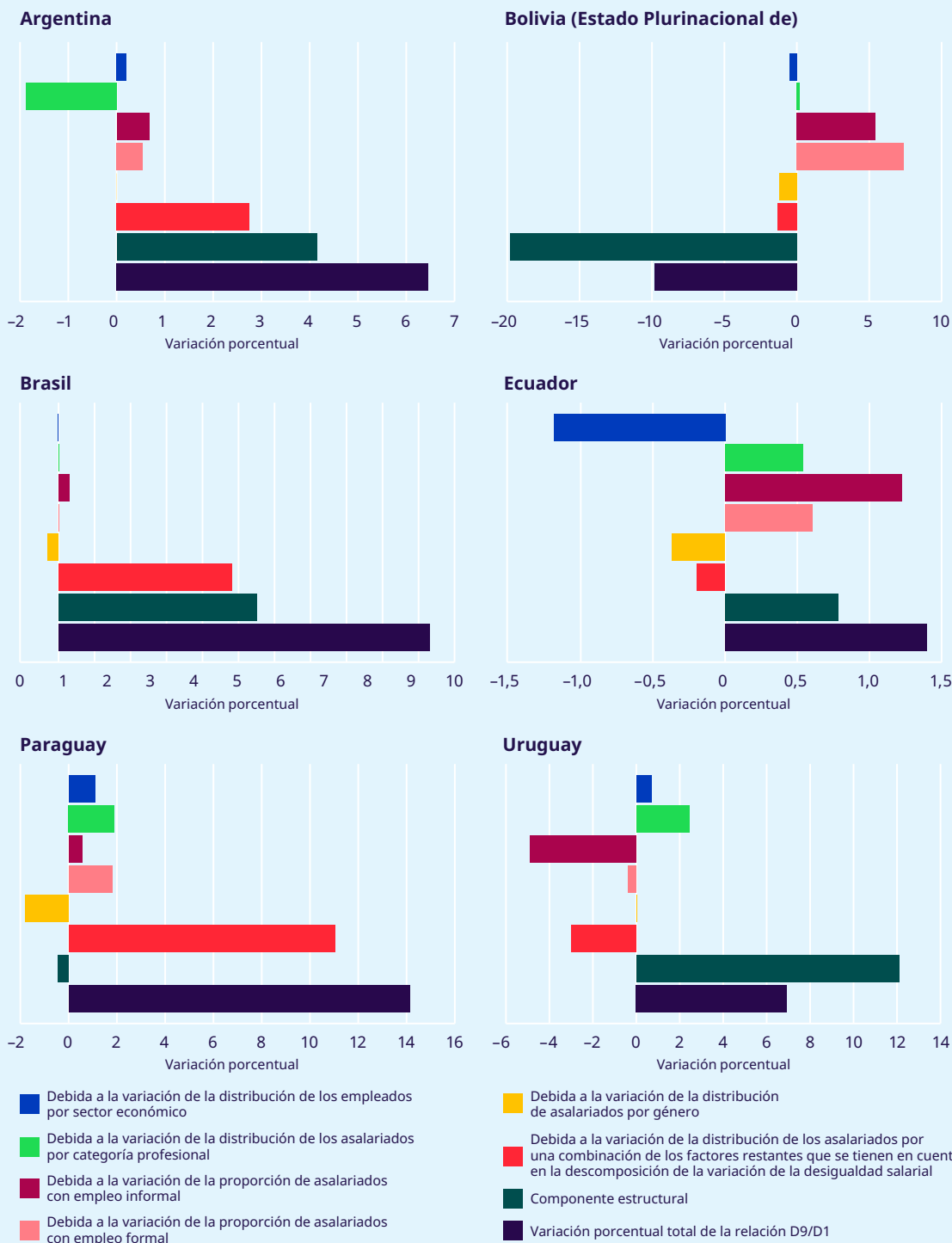
Nota: Las longitudes de los distintos segmentos (positivos y negativos) de la barra para cada país se suman para obtener la variación porcentual total de la desigualdad salarial, medida por a) el índice de Palma; b) la relación D9/D1; y c) la relación D5/D1, entre 2019 y 2021 (o 2022). Los países se presentan en orden descendente de la variación global de la desigualdad salarial. Las variaciones totales son casi idénticas a las expuestas en el cuadro 4.1 con respecto a los indicadores correspondientes. En el cuadro 4.1 la variación se estimó como una simple variación porcentual del valor del indicador, mientras que en este gráfico, debido al método de descomposición utilizado, las longitudes de los segmentos de color de cada país representan cambios logarítmicos (véanse más detalles en el anexo V).

Fuente: Estimaciones de la OIT.

En comparación con la composición de género, los porcentajes relativos de asalariados por sector económico y categoría profesional parecen tener una relevancia ligeramente mayor como factores de cambio de la desigualdad salarial. En la Argentina, por ejemplo, el cambio observado en la proporción relativa de asalariados por sector económico incrementó la desigualdad salarial en un 2,4 por ciento, calculada mediante la relación D9/D1, y se estima que el incremento global de la desigualdad salarial durante el periodo pertinente fue del 6,6 por ciento. Eso significa que, si la proporción relativa de asalariados por sector económico se hubiera mantenido como en 2019 en los deciles extremos de la distribución salarial, la relación D9/D1 habría aumentado un 4,1 por ciento, en lugar de un 6,6 por ciento (en igualdad de condiciones). Por otro lado, si se aplica el índice de Palma, el factor «sector económico» contribuye negativamente a modificar la desigualdad salarial en la Argentina. Así, las participaciones relativas, por sectores económicos, del 10 por ciento de los asalariados que más ganan y del 40 por ciento de los

que menos ganan cambiaron entre 2019 y 2021 de tal forma que la desigualdad, medida por el índice de Palma, disminuyó un 1,8 por ciento. Aparte de la Argentina —y posiblemente también el Uruguay—, el sector económico no parece ser un factor significativo que incida en la evolución de la desigualdad en los países estudiados. En comparación con la composición por género o sector económico, la variación de los porcentajes relativos de asalariados por categoría ocupacional parece ser un factor que contribuye en mayor medida a la evolución de la desigualdad salarial. Si se observa el índice de Palma, los cambios en la participación relativa de las distintas categorías profesionales se asocian a un notable aumento de la desigualdad salarial en Colombia (el 14 por ciento), el Ecuador (el 1,5 por ciento), Panamá (el 1,4 por ciento) y el Paraguay (el 1,4 por ciento), y a un notable descenso de la desigualdad salarial en la Argentina (el -1,4 por ciento), Indonesia (el -1,1 por ciento), el Perú (el -2,9 por ciento), el Reino Unido (el -1,8 por ciento), la República Dominicana (el -1,6 por ciento) y Viet Nam (el -1,2 por ciento).

► Gráfico 4.3. Descomposición de la variación de la desigualdad de los salarios reales por hora (relación D9/D1) entre 2019 y 2021 (o 2022) para aislar el impacto de los cambios en el empleo formal e informal, en una selección de países (en porcentaje)



Fuente: Estimaciones de la OIT.

En general, los paneles del gráfico 4.2 muestran que, a pesar de los cambios en la composición del empleo durante la crisis de la COVID-19 respecto de las variables de ocupación, sector económico y género, a medida que empieza a remitir el efecto de la crisis en los mercados de trabajo, también disminuye el efecto de composición que subyace a la variación de la desigualdad salarial. Este resultado es coherente con la naturaleza transitoria de los efectos de composición durante las perturbaciones del mercado de trabajo. En unos pocos países, el grupo de los factores restantes, que incluye la educación, la edad y la condición de formalidad, sí parece ser un aspecto determinante de la evolución de la desigualdad salarial. En la mayoría de los casos, los cambios en la composición de ese conjunto de factores misceláneos parecen haber contribuido a un aumento de la desigualdad salarial. Sin embargo, lo que resulta mucho más llamativo en el gráfico 4.2 es que los cambios observados en la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (o 2022) parecen estar impulsados, en gran medida, por variaciones en la estructura salarial. Una vez que desaparezcan por completo los efectos de composición, es probable que los cambios estructurales sigan determinando la distribución salarial en el futuro. En algunos de los países estudiados (por ejemplo, la Argentina, Colombia, Panamá, el Paraguay y Tailandia), eso se traducirá en un gran aumento de la desigualdad salarial.

Como ya se ha señalado (véase la sección 2.4), a medida que el empleo se recupera gradualmente hasta alcanzar los niveles prepandémicos, en algunos países, sobre todo aquellos con un gran número de trabajadores informales, el empleo informal aumenta a un ritmo más rápido que el empleo formal. El gráfico 4.3 se basa en un ejercicio de descomposición similar al del gráfico 4.2, pero su objetivo es

►► En la mayoría de los casos, la variación de las proporciones relativas de empleo formal e informal entre 2019 y 2021 (o 2022) se asocia con un aumento de la desigualdad salarial.

mostrar cómo influyó la variación de las proporciones relativas de empleo formal e informal en la evolución de la desigualdad salarial entre 2019 y 2021 (o 2022). El resultado es que, en la mayoría de los casos, la variación de las proporciones relativas de empleo formal e informal se asocia con un aumento de la desigualdad salarial. En el Ecuador y el Paraguay, donde la informalidad entre los asalariados creció un 7 y un 4 por ciento, respectivamente, el aumento del empleo asalariado informal y la disminución concomitante del empleo formal contribuyeron a agravar la desigualdad salarial. En el Uruguay, donde los microdatos muestran que el empleo asalariado informal disminuyó un 4 por ciento (y en consecuencia aumentó el empleo formal), en la parte inferior de la distribución se produjo una compresión que refleja una reducción de la desigualdad salarial. Los resultados del gráfico 4.3 sirven para poner de relieve la necesidad de formalizar la economía informal.

► 4.3. La crisis de la COVID-19 y la brecha salarial de género

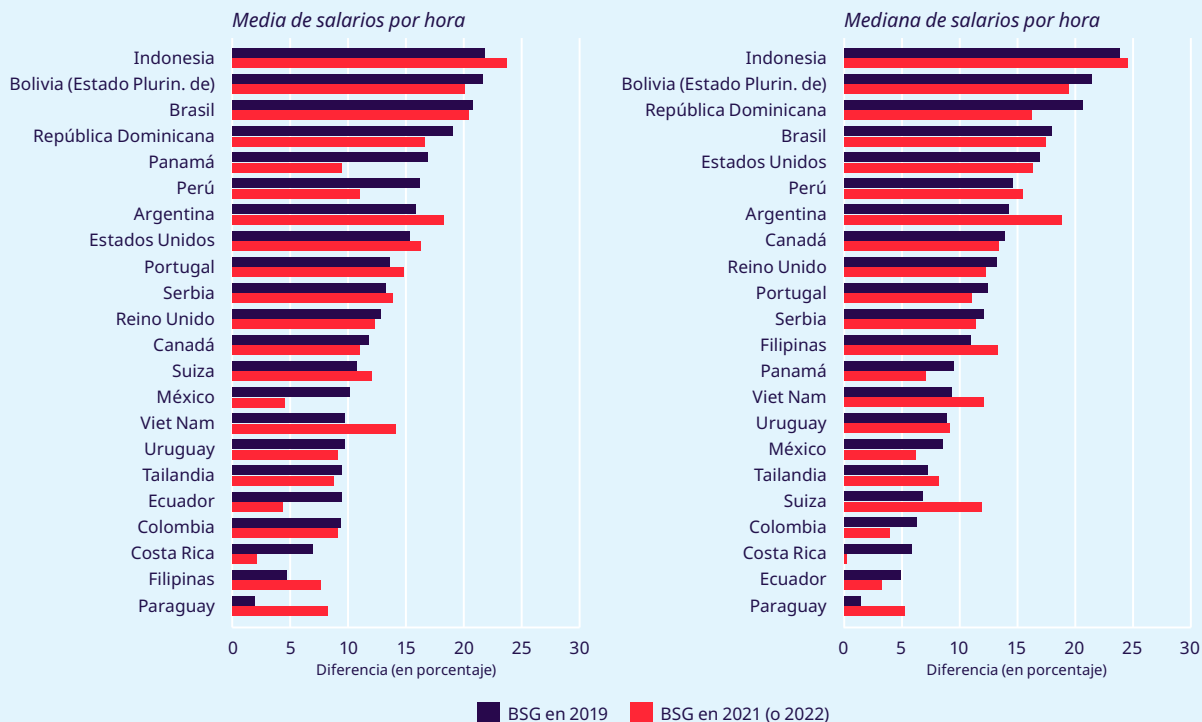
¿Contribuyó la crisis sanitaria de la COVID-19 a agravar las diferencias salariales entre hombres y mujeres? En el gráfico 4.4 se presentan estimaciones de la media y la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores, sobre la base de los salarios por hora y los ingresos mensuales. La brecha salarial de género ponderada por factores se utilizó por primera vez en el *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019* (OIT 2019a). Este método, que es una alternativa al uso tradicional de la media y la mediana de la brecha salarial de género «bruta» o no ajustada, elimina posibles sesgos debidos a la desigual concentración de mujeres y hombres en diferentes segmentos de la distribución salarial (véanse más detalles en el recuadro 4.2). Aunque esta sección se basa en la brecha salarial de género ponderada por factores para comparar las diferencias salariales entre mujeres y hombres, el gráfico 4.5 complementa el análisis presentando la media y la mediana de la brecha

salarial de género no ajustada, según los salarios por hora y los ingresos mensuales.

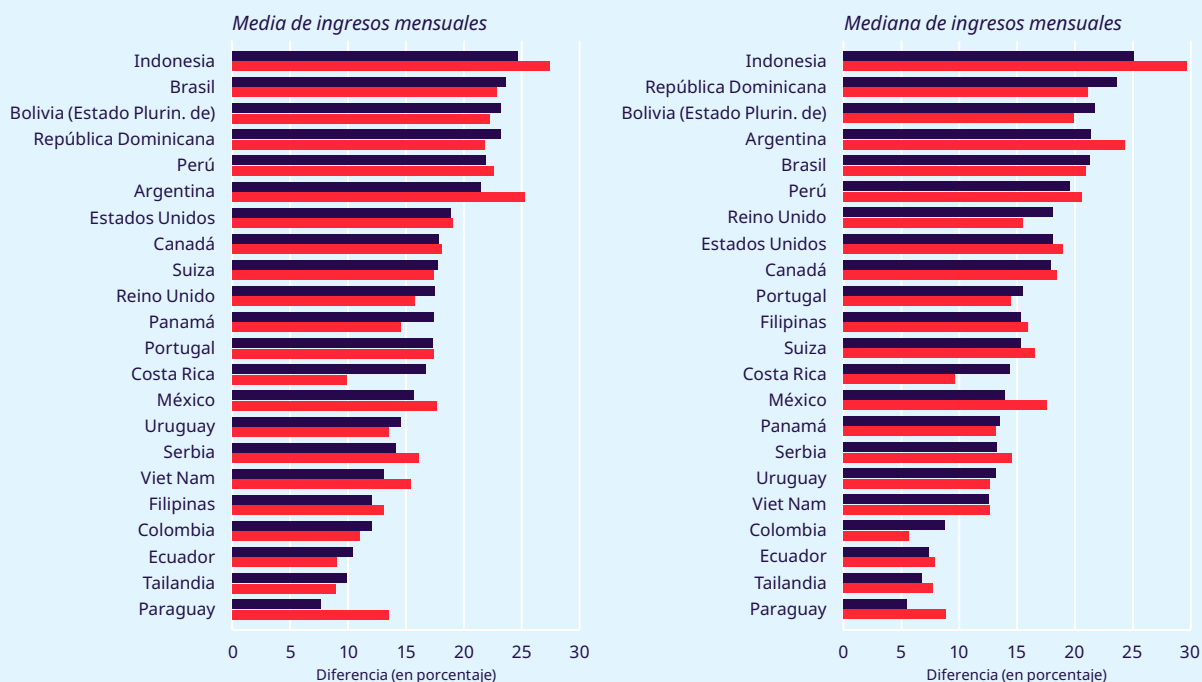
Los paneles A y B del gráfico 4.4 recogen las estimaciones de la brecha salarial de género ponderada por factores en un máximo de 22 países sobre los que se dispone de datos comparables para el periodo comprendido entre 2019 y 2021 (o 2022). Cuando se utiliza el método ponderado por factores, frente al método tradicional de la brecha salarial de género no ajustada a que corresponde el gráfico 4.5, todas las estimaciones de la media o la mediana de la brecha salarial de género por hora o por mes son positivas. Ese resultado ilustra cómo, en muchos casos, el uso de la media o mediana no ajustadas puede ofrecer un resumen engañoso de la distribución salarial a efectos de comparar los ingresos de mujeres y hombres. En cambio, el uso de la brecha salarial de género ponderada entre subgrupos de mujeres y

► Gráfico 4.4. Variación de la brecha salarial de género ponderada por factores entre 2019 y 2021 (o 2022), en una selección de países (en porcentaje)

Panel A. Basado en los salarios por hora



Panel B. Basado en los ingresos mensuales

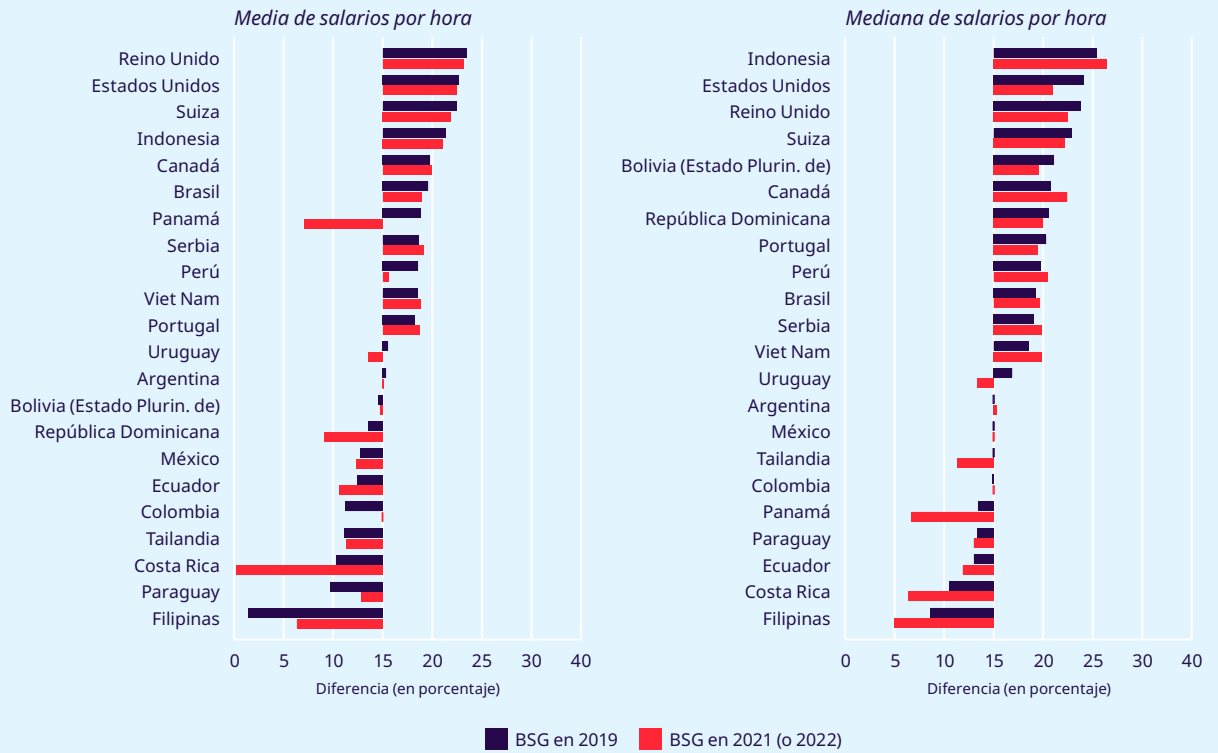


BSG: brecha salarial de género.

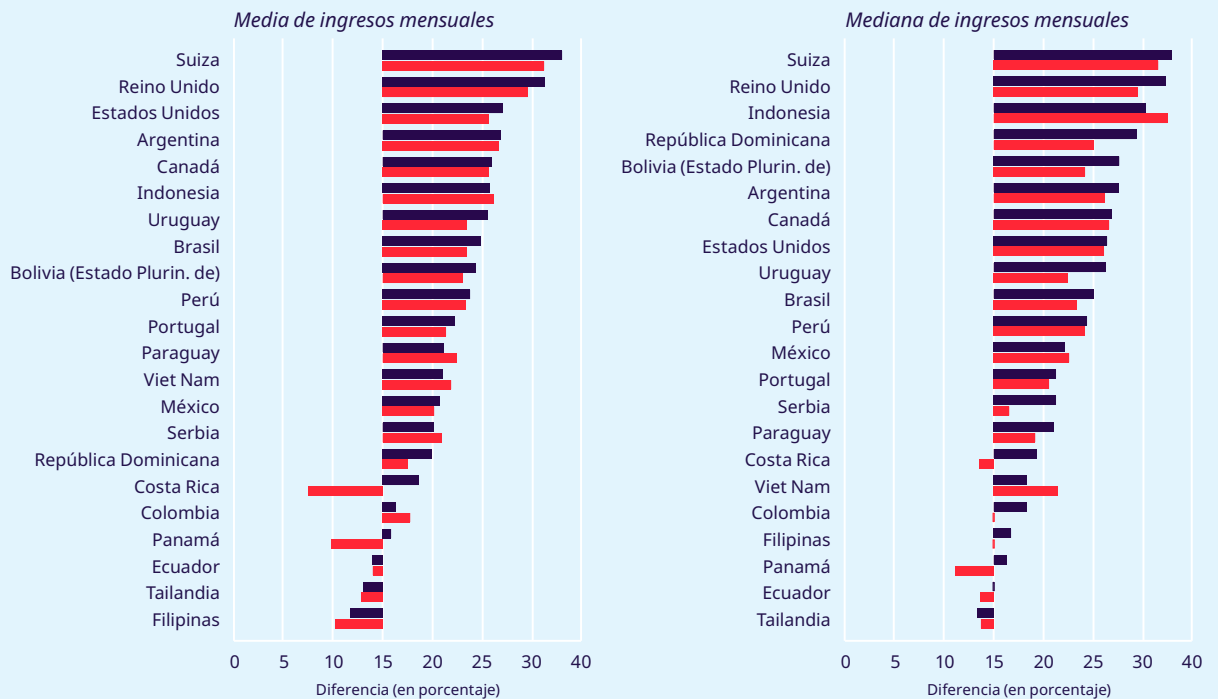
Fuente: Estimaciones de la OIT.

► **Gráfico 4.5. Variación de la brecha salarial de género no ajustada entre 2019 y 2021 (o 2022), en una selección de países (en porcentaje)**

Panel A. Basado en los salarios por hora



Panel B. Basado en los ingresos mensuales



BSG: brecha salarial de género.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Véanse las fuentes de datos en el anexo I.

► **Recuadro 4.2. La brecha salarial de género ponderada por factores: un ejemplo ilustrativo**

La brecha salarial de género ponderada por factores se obtiene seleccionando, en primer lugar, un conjunto de variables (factores) que son importantes para determinar las estructuras salariales con el fin de agrupar a mujeres y hombres en subgrupos comparables. Destacan a tal efecto cuatro factores de especial interés, cuyos datos se recogen y están accesibles en la mayoría de las bases de datos de encuestas, a saber: «educación», «edad», «tipo de jornada laboral» (es decir, jornada a tiempo completo frente a jornada a tiempo parcial) y «empleo en el sector privado frente a empleo en el sector público». Estas variables sirven para dividir la muestra en subgrupos. Es preferible mantener un número de subgrupos razonablemente pequeño para no acabar creando subgrupos en los que muy pocos individuos, que pueden o no ser representativos de su grupo, dominen el resultado. Cada una de las variables «educación» y «edad» clasifica a los individuos en cuatro subgrupos. Las variables «jornada a tiempo completo frente a jornada a tiempo parcial» y «empleo en el sector privado frente a empleo en el sector público», por definición, establecen dos subgrupos cada una. En conjunto, esas cuatro variables generan un total de 64 subgrupos (como máximo), que resultan de la interacción de $4 \times 4 \times 2 \times 2$ subgrupos diferentes. Una vez que se han formado los subgrupos, el siguiente paso consiste en estimar la brecha salarial de género específica de cada subgrupo, utilizando los valores medios y medianos.

El último paso es estimar la media y la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores, lo cual se consigue sumando los valores ponderados de los 64 subgrupos (como máximo). El factor de ponderación de cada subgrupo es su representación proporcional en la población de asalariados, de modo que las ponderaciones de los 64 subgrupos (como máximo) sumarán 1. Al aplicar esos factores de ponderación y al sumar la brecha salarial de género ponderada de todos los subgrupos, se obtiene un valor único que se denomina media (o mediana) de la brecha salarial de género ponderada por factores.

El cuadro 4.B1 siguiente, basado en el ejemplo de Egipto, proporciona algunos datos para ilustrar el método descrito anteriormente y muestra el efecto de los «agrupamientos» en la estimación. Las cuatro primeras filas indican el salario medio por hora que perciben los individuos de cada subgrupo definido en función de su nivel de estudios y de si están empleados en el sector privado o en el público. Las tres filas siguientes muestran la representación proporcional de cada subgrupo con respecto a la población total de asalariados. Por ejemplo, las mujeres egipcias con estudios universitarios o superiores que trabajan en el sector privado perciben, en promedio, una remuneración de 4,8 libras egipcias por hora, mientras que los hombres de la misma categoría ganan 6,0 libras egipcias. En conjunto, las mujeres y los hombres con estudios universitarios o superiores y que trabajan como asalariados en el sector privado representan

► **Cuadro 4.B1. Detalles de la brecha salarial de género ponderada por factores en Egipto**

		Sector privado			Sector público		
		Mujeres	Hombres	Mujeres y hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres y hombres
Salario medio por hora de cada subgrupo (libras egipcias)	Inferior a secundaria	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
	Secundaria/formación profesional	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
	Universitaria y superior	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
	Promedio ponderado global	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Proporción de cada subgrupo en la población total de asalariados (porcentaje)	Inferior a secundaria	36,8	47,0	46,2	4,4	23,3	17,0
	Secundaria/formación profesional	27,3	37,4	36,6	37,1	36,8	36,9
	Universitaria y superior	36,0	15,6	17,2	58,5	39,9	46,1
Número total de asalariados en cada subgrupo		759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

Fuente: Estimaciones de la OIT basadas en datos de encuestas nacionales de Egipto, 2012 (véase OIT 2019a, anexo V y recuadro 3).

► **Recuadro 4.2. (fin)**

el 17,2 por ciento de todas las mujeres y los hombres que trabajan en Egipto, por lo que esta es la ponderación que recibiría específicamente esta brecha salarial de género en un cálculo ponderado que desglosara la muestra según el nivel educativo y el empleo en el sector público frente al privado.

Una conclusión que cabe extraer del cuadro 4.B1 es que la brecha salarial de género es positiva (es decir, favorable a los hombres) en todas las celdas definidas por las variables de educación y sector económico. En Egipto, casi el 74 por ciento de las mujeres asalariadas trabajan en el sector público y, de ellas, el 58,5 por ciento están altamente calificadas y elevan el salario medio por hora para todas las mujeres, mientras que el hecho de

que una proporción significativa de hombres se inscriban en categorías educativas inferiores —en particular, los que trabajan en el sector privado— reduce el promedio salarial masculino. El resultado es una brecha salarial de género negativa (es decir, favorable a las mujeres), a pesar de que, dentro de cada uno de los subgrupos definidos por la educación y el empleo en el sector privado frente al sector público, la brecha salarial de género es siempre positiva (es decir, favorable a los hombres). Aunque en el cuadro no se recogen todos los subgrupos posibles (de los cuales puede haber un máximo de 64), una vez que se tienen en cuenta los efectos de composición ponderando los 64 subgrupos (como máximo), la brecha salarial de género pasa a ser positiva.

hombres con características similares del mercado de trabajo evita subestimar o sobrestimar la diferencia salarial en el conjunto de la población (véase el recuadro 4.2). Así pues, aunque se incluye el gráfico 4.5 en esta sección para presentar una información más completa, el análisis se centra en el gráfico 4.4, que recoge estimaciones de la brecha salarial de género ponderada por factores.

Las estimaciones expuestas en el *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019* indicaban una brecha salarial media mundial entre hombres y mujeres de aproximadamente el 20 por ciento, según los datos de 80 países (OIT 2019a). En la presente edición se examina la evolución de la brecha salarial de género en una muestra más reducida de países y se observan muy pocos cambios entre 2019 y 2021-2022. Los paneles del gráfico 4.4 muestran que la brecha salarial de género es positiva en todos los países estudiados y así se ha mantenido a lo largo del tiempo⁵. En la selección de 22 países examinados, la brecha salarial media de género ponderada por factores sobre la base del salario por hora en 2019 estaba comprendida entre el 2 por ciento (Paraguay) y el 22 por ciento (Estado Plurinacional de Bolivia), mientras que en 2021 osciló entre el 2 por ciento (Costa Rica) y el 24 por ciento (Indonesia), aproximadamente. Así, en 2019 el promedio simple de la brecha salarial media de género sobre la base del salario por hora en los 22 países fue del 12,8 por ciento, mientras que en 2021-2022 fue del 12,3 por ciento. Se obtienen estimaciones similares al calcular la mediana de la brecha salarial de género ponderada por factores, con un promedio simple en 2019 y 2021-2022 del 11,9 y el 11,7 por

ciento, respectivamente. Las estimaciones basadas en los ingresos mensuales del gráfico 4.4 son varios puntos porcentuales superiores a las basadas en los salarios por hora: así, en 2019, el promedio simple basado en los ingresos mensuales medios ponderados por factores fue del 17 por ciento, y el promedio calculado a partir de los valores medianos fue del 16 por ciento. En conjunto, el gráfico 4.4 indica que la brecha salarial de género persiste en los mercados de trabajo de todo el mundo, donde las mujeres, en promedio, están peor remuneradas que los hombres.

Un examen más detallado del panel A del gráfico 4.4, complementado con el cuadro 4.2, pone de manifiesto que entre 2019 y 2021 (o 2022) la brecha salarial de género basada en el salario medio por hora ponderado por factores aumentó en 9 de los 22 países, y los incrementos oscilaron entre aproximadamente 0,6 puntos porcentuales (por ejemplo, en Serbia) y 6,3 puntos porcentuales (Paraguay). Entre los

►► **La brecha salarial de género persiste en los mercados de trabajo de todo el mundo, donde las mujeres, en promedio, están peor remuneradas que los hombres.**

5 De la comparación por países entre los paneles A y B del gráfico 4.4 se desprende que la brecha salarial estimada a partir de los ingresos mensuales es mayor que la basada en los salarios por hora (ya sean medios o medianos). Esto se debe a que el uso de los ingresos mensuales para estimar la disparidad salarial de género tiene en cuenta tanto la diferencia en los salarios por hora como la diferencia en las horas trabajadas al mes.

► Cuadro 4.2. Variación de diversos indicadores de la brecha salarial de género ponderada por factores entre 2019 y 2021 (o 2022) en una selección de países seleccionados (puntos porcentuales)

	Variación de la media de la brecha salarial según salarios por hora	Variación de la mediana de la brecha salarial según salarios por hora	Variación de la media de la brecha salarial según ingresos mensuales	Variación de la mediana de la brecha salarial según ingresos mensuales
Panamá	-7,49	-2,39	-2,88	-0,34
México	-5,58	-2,34	2,00	3,66
Perú	-5,12	0,88	0,66	1,09
Ecuador	-5,06	-1,70	-1,37	0,49
Costa Rica	-4,85	-5,62	-6,83	-4,68
República Dominicana	-2,40	-4,45	-1,41	-2,45
Bolivia (Estado Plurinacional de)	-1,59	-1,99	-1,01	-1,78
Canadá	-0,80	-0,53	0,24	0,48
Tailandia	-0,67	0,96	-0,92	0,93
Uruguay	-0,56	0,32	-1,02	-0,51
Reino Unido	-0,54	-0,99	-1,79	-2,65
Brasil	-0,41	-0,51	-0,79	-0,39
Colombia	-0,26	-2,30	-1,05	-3,08
Serbia	0,61	-0,75	1,98	1,27
Estados Unidos	0,97	-0,65	0,11	0,86
Portugal	1,24	-1,40	0,09	-1,03
Suiza	1,31	5,15	-0,33	1,23
Indonesia	1,85	0,69	2,81	4,54
Argentina	2,37	4,53	3,84	3,00
Filipinas	2,91	2,35	1,03	0,67
Viet Nam	4,39	2,79	2,34	0,07
Paraguay	6,28	3,85	5,92	3,35

Nota: La brecha salarial de género ponderada por factores se calcula agrupando a mujeres y hombres en función de las variables de nivel educativo, edad, empleo a tiempo completo frente a empleo a tiempo parcial, y empleo en el sector público frente a empleo en el sector privado. En el caso de Filipinas, el Paraguay y el Uruguay, los datos relativos al nivel educativo no son comparables entre los distintos años, y en su lugar se han utilizado sectores profesionales para agrupar a mujeres y hombres con criterios homogéneos. Colombia y México tenían, respectivamente, 4 y 6 agrupamientos (de 64 posibles) en los que una sola persona dominaba la brecha salarial resultante. Para evitar grandes variaciones, esos agrupamientos se excluyeron del cálculo ponderado por factores correspondiente a ambos años. Véanse más detalles en el recuadro 4.2 sobre el procedimiento seguido para estimar la brecha salarial de género ponderada por factores.

Fuente: Estimaciones de la OIT. Véanse las fuentes de datos en el anexo I.

13 países en los que disminuyó la brecha salarial media por hora ponderada por factores, los descensos estaban comprendidos entre 0,3 puntos porcentuales en Colombia y 7,5 puntos porcentuales en Panamá. Salvo en unos pocos países, hay coincidencia en la dirección del cambio (es decir, el signo) de las estimaciones de la media y la mediana entre 2019 y 2021 (o 2022), ya se basen en los salarios por hora o en los ingresos mensuales. Una excepción, por ejemplo, es el Perú, donde la brecha salarial media de género ponderada por factores calculada a partir de los salarios por hora disminuyó en 5,12 puntos porcentuales entre 2019 y 2022, mientras que la brecha mediana aumentó en 0,88 puntos porcentuales.

En conjunto, los cuatro diagramas del gráfico 4.4 muestran que la crisis de la COVID-19 no alteró sustancialmente la brecha salarial de género. Las estimaciones basadas en la media de salarios por hora indican un descenso medio de 0,61 puntos porcentuales en la brecha salarial de género en el conjunto de los 22 países entre 2019 y 2021 (o 2022), mientras que las estimaciones basadas en la media de ingresos mensuales indican un aumento inferior a 0,1 puntos porcentuales. Se obtiene una variación promedio similar de la brecha salarial de género si se utilizan estimaciones basadas en la mediana de salarios por hora y la mediana de ingresos mensuales, a saber: -0,19 puntos porcentuales y 0,21 puntos porcentuales, respectivamente.

