

Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años

Carlos García Serrano
José María Arranz Muñoz
Universidad de Alcalá



FUNDACIÓN FOESSA
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA

1. Introducción

La desigualdad salarial (la existencia de diferencias salariales más o menos amplias entre los trabajadores) constituye un aspecto económico de primera magnitud porque posee una doble dimensión en términos de eficiencia (al tener una incidencia significativa en el funcionamiento del mercado de trabajo) y de equidad (al tratarse de un determinante fundamental de la distribución de la renta y de su evolución en el tiempo, influyendo en la desigualdad de los ingresos y, a través de ella, en la cohesión social).

Por un lado, la presencia en una economía de diferenciales salariales suficientemente grandes y de carácter competitivo puede ayudar a que los salarios desempeñen adecuadamente el papel de señales para la asignación eficiente del factor trabajo. En este sentido, estos diferenciales ofrecen incentivos a los trabajadores para invertir en capital humano y pueden influir en la capacidad de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, ya que un ajuste flexible de los salarios relativos puede afectar positivamente al empleo agregado en la medida que mejora las posibilidades de empleo de los trabajadores con niveles de productividad más reducidos. Por otra parte, si existen diferenciales salariales amplios entre sectores, por ejemplo porque las empresas pagan salarios de eficiencia, el trabajo puede asignarse incorrectamente pues los ingresos del producto marginal del trabajo para trabajadores idénticos serán distintos entre sectores de la economía, de modo que una política de igualación salarial entre sectores podría eliminar esta fuente de ineficiencia (Teulings y Hartog, 1998). Sin embargo, en la medida en que existen otras fuentes de diferencias salariales inter-industriales, tales políticas pueden crear ineficiencias al eliminar estos diferenciales que incentivarían a los trabajadores a moverse hacia sectores donde el trabajo es escaso o a invertir en formación específica.

Por otro lado, gran parte de la desigualdad de los ingresos en las economías occidentales viene dada por la desigualdad salarial y la mayor parte de los cambios en la distribución de la renta se debe a las alteraciones que se producen en los ingresos salariales (OCDE, 2008, 2011), aunque resulta evidente que el aumento de las diferencias de salarios no es el único factor que determina el crecimiento de la desigualdad de la renta en los hogares (Atkinson, 2008). Sin embargo, en términos de equidad social, la dispersión salarial es un determinante fundamental de las desigualdades de renta y tiene una influencia significativa en la incidencia de la pobreza (OCDE, 2001; Ayala y Sastre, 2005).

El objetivo de este documento es examinar esta dimensión de la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce solo entre quienes están ocupados y que tiene que ver con el hecho de que los ingresos laborales (por hora o por día, pero también por mes o año) difieren entre las personas ocupadas. Para ello, se adopta una perspectiva comparativa internacional y temporal, al examinar no solo la existencia de diferencias en niveles entre países (puesto que en todos los países se observa un grado mayor o menor de desigualdad salarial) sino también su evolución (puesto que aquella no es constante sino que va variando con el paso del tiempo). De esta forma se hace posible revisar las razones que pueden explicar las diferencias entre países y los factores que podrían influir en la evolución de la desigualdad salarial así como el impacto que pueden tener las condiciones macroeconómicas y del mercado de trabajo sobre la desigualdad, es decir, si el ciclo económico y las instituciones laborales influyen de alguna forma en las diferencias salariales observadas.

El documento se organiza de la siguiente manera. La sección 2 presenta los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar tanto las diferencias en niveles entre países como los cambios que se producen a lo largo del tiempo. La sección 3 examina la evolución de la dispersión salarial agregada en los países desarrollados en los últimos treinta años y revisa la literatura sobre diferencias salariales y los trabajos empíricos que han analizado los factores explicativos de las diferencias internacionales de la desigualdad salarial y de su evolución en el tiempo. En dicha sección se hace referencia expresa al caso de España. La sección 4 examina

de forma detallada la evolución de la dispersión salarial tanto en los países desarrollados como en España durante la actual recesión. La sección 5 contiene las conclusiones del trabajo.

2. Factores explicativos de la desigualdad salarial

Los países difieren en el grado de desigualdad salarial, que además suele variar con el paso del tiempo, como consecuencia de la influencia de una serie de factores muy diversos. De hecho, durante las últimas décadas se han producido transformaciones que han afectado en mayor o menor medida a las estructuras salariales de los países desarrollados, estructuras que ya diferían entre ellos en términos de desigualdad. Estas transformaciones (dentro de las cuales se encuentran el aumento de la competencia extranjera en los mercados de bienes y servicios, la feminización del mercado de trabajo, la mayor terciarización del empleo, el aumento del nivel educativo de la población y el incremento de los flujos de inmigración) han estado acompañadas por cambios tecnológicos que han provocado un cambio en la demanda de mano de obra favoreciendo a los trabajadores más cualificados frente a los menos cualificados. Estos cambios se han producido a la vez que se alteraban tanto las condiciones macroeconómicas y del mercado de trabajo como las políticas redistributivas y los sistemas institucionales (en el sentido de una reducción de la sindicación de los trabajadores, una descentralización de la negociación colectiva, una flexibilización de las relaciones laborales, etc.)¹.

La forma habitual de “explicar” las diferencias de las distribuciones salariales entre países y sus cambios se basa en la interacción entre las fuerzas del mercado, las políticas públicas y las instituciones laborales. Esta explicación basada en la oferta, la demanda y las instituciones, que ha sido utilizada en relación con el origen de la desigualdad salarial, sus cambios a lo largo del tiempo y las diferencias internacionales, tiene tres partes (Freeman y Katz, 1994; Blau y Kahn, 1996, 1999; Katz y Autor, 1999).

La primera es el supuesto de que los diferentes grupos demográficos y de cualificación son sustitutos imperfectos en la producción. Esto significa que los desplazamientos de la oferta y de la demanda de cualificaciones laborales pueden alterar los resultados salariales y de empleo. Las fuentes de los desplazamientos de la demanda relativa entre grupos incluyen los cambios tecnológicos sesgados en cualificaciones, los cambios no neutrales en los precios o las cantidades de otros factores (por ejemplo, el capital), los cambios en los mercados de bienes y servicios y el aumento de la competencia extranjera (globalización). Las fuentes de los desplazamientos en la oferta relativa incluyen el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, la variación del tamaño de las cohortes, los cambios en el acceso a la educación de la población y en los incentivos para las inversiones educativas y el incremento de los flujos de inmigración.

La segunda parte es que las mismas perturbaciones de la oferta y la demanda pueden tener efectos distintos en los salarios y el empleo relativos dependiendo de las diferencias en las instituciones del mercado de trabajo. Cuanto más fuerte sea el papel desempeñado por los mecanismos institucionales de determinación salarial y menos flexibles sean las instituciones ante cambios en las fuerzas del mercado, más probable es que el impacto recaiga en el empleo en vez de en los salarios. Otro tipo de instituciones como la regulación de la contratación y el despido y las diferencias en los sistemas educativos y de formación también pueden afectar al modo en que la estructura salarial responde a las perturbaciones del mercado.

¹ Véase los trabajos de Juhn et al. (1993), Katz y Autor (1999), Atkinson (2008), Lemieux (2008) y Antonczyk et al. (2010).

La tercera parte tiene que ver con que ciertas instituciones laborales pueden influir significativamente en la determinación de las características y la evolución de la estructura salarial; a su vez, los cambios institucionales pueden alterar dicha estructura. Entre las instituciones laborales con capacidad de influencia en la determinación salarial, hay que considerar principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo así como, en menor medida, el sistema de protección por desempleo. Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, suelos salariales cuyo efecto es de esperar que se produzca principalmente en la parte baja de la distribución salarial, y de una forma más débil en el resto de la distribución de salarios, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial.

El sistema de prestaciones por desempleo establece indirectamente suelos salariales en la medida en que eleva los salarios de reserva de algunos grupos de trabajadores. La evidencia empírica internacional sugiere que los países con sistemas de prestaciones por desempleo más generosos suelen presentar estructuras salariales comparativamente más comprimidas (OCDE, 1996; Keese et al., 1998; Ayala et al, 2002).

La presencia de un salario mínimo contribuye a crear unos suelos salariales vinculantes que pueden comprimir la estructura salarial. La evidencia empírica confirma que aquellos países en los que existe un salario mínimo estatutario la dispersión salarial en la cola izquierda de la distribución de salarios y, por extensión, la proporción del trabajo de bajos salarios es más reducida (OCDE, 1996). En el mismo sentido, algunos trabajos muestran que en aquellos países en los que se ha producido una reducción en términos reales del salario mínimo, o una desaparición del mismo, la dispersión salarial ha tendido a aumentar (DiNardo et al., 1996; Fortin y Lemieux, 1997; Bardone et al., 1998; Lee, 1999). Dicho efecto varía, no obstante, con el grado en el que el salario mínimo resulta vinculante: aquellos países que exhiben un menor salario mínimo presentan una estructura de salarios más dispersa y una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios (OCDE, 1998).

La institución que la literatura ha enfatizado más por su posible influencia en la determinación de la estructura salarial y la dispersión de los salarios es el sistema de negociación colectiva. En principio, la dirección y la magnitud del impacto de la estructura de negociación colectiva en la dispersión salarial pueden depender de factores diversos, pero las dos dimensiones que más se han considerado son el ámbito en el que se negocian y se formalizan los convenios y el grado de coordinación de la negociación.

De acuerdo con la primera dimensión, el sistema puede ser descentralizado (cuando las empresas y los representantes de los trabajadores negocian los términos en el centro de trabajo o la empresa), centralizado (cuando las confederaciones de sindicatos y de empresarios llevan a cabo negociaciones intersectoriales a escala nacional, que cubren toda la economía o su mayor parte, a veces con la participación del gobierno) o intermedio (cuando la negociación se produce en el ámbito de los diferentes sectores o ramas de actividad), aunque en la realidad en muchos países se negocia en múltiples ámbitos, lo que complica la clasificación de los mismos en función del ámbito de la negociación.

De acuerdo con la segunda dimensión, el grado de coordinación depende de si existe coordinación o no tanto dentro de los sindicatos y las asociaciones de empresarios como entre ellos y de la medida en que las negociaciones se coordinen en toda la economía y, por tanto, puedan tener en cuenta las consecuencias de los acuerdos para el conjunto de la economía, por lo que la negociación puede variar desde ser muy fragmentada (porque hay poca o nula coordinación por parte de las organizaciones de ámbito superior y hay poca o nula fijación de pautas) hasta muy coordinada (porque hay una coordinación informal de la negociación sectorial y de empresa por parte de organizaciones superiores o de una confederación, la fijación periódica de pautas o la coordinación de la negociación por parte de grandes

empresas, o una negociación coordinada por parte de confederaciones superiores, incluidas negociaciones patrocinadas por el gobierno, que incluso puede imponer tablas salariales)².

Hay varias vías a través de las cuales la negociación colectiva puede afectar a la estructura de salarios y la dispersión salarial. Por un lado, los sindicatos pueden intentar reducir las diferencias entre trabajadores con cualificaciones y tareas similares dentro de las empresas a través de dos tipos de estrategias: mediante el establecimiento de tarifas salariales únicas dentro de cada grupo ocupacional, fijando el número de categorías profesionales y la tarifa a pagar dentro de cada una de ellas y limitando la capacidad de la dirección para establecer diferencias salariales basadas en características individuales; y dando más relevancia a factores relacionados con la experiencia y la antigüedad en vez de aspectos relacionados con la evaluación de la productividad individual. Este elemento implicaría que una mayor densidad sindical, una mayor cobertura o más coordinación y/o centralización de la negociación llevaría a una menor dispersión salarial porque la desigualdad dentro de las empresas sería menor.

Por otro lado, también pueden intentar igualar las remuneraciones entre trabajadores comparables entre empresas, lo cual es probable que se vea favorecido tanto por los trabajadores y por las empresas, especialmente si éstas compiten en el mismo mercado. Este efecto se verá ampliado en la medida en que existan regulaciones sobre el salario mínimo y provisiones de extensión obligatoria o automática. En principio, la coordinación entre unidades de negociación y la centralización de la misma llevarían a una reducción de la desigualdad salarial por la disminución de los diferenciales salariales entre empresas y sectores por influencia de esta dimensión de la negociación.

La literatura empírica sobre la relación entre los sistemas de negociación colectiva y los resultados macroeconómicos ha encontrado como único resultado robusto precisamente que los países con una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva o que poseen una negociación más centralizada y/o más coordinada exhiben una dispersión salarial global menor y/o ésta tiende a crecer menos en comparación con países caracterizados por una negociación descentralizada (Gottschalk y Smeeding, 1997; Flanagan, 1999; Blau y Kahn, 1999). Por ejemplo, OCDE (1997), con datos para 1980, 1990 y 1994, obtiene que los países que tienen un nivel alto e intermedio de centralización/coordinación exhiben una distribución salarial más igualitaria que los países con una negociación descentralizada/no coordinada. Este resultado se confirma en OCDE (2004) con los resultados de correlaciones bivariantes para periodos quinquenales desde 1975 hasta 2000 y de regresiones con datos de panel para el periodo 1970-2000. Además, los estudios específicos de países y episodios de cambio de la negociación colectiva tienden a confirmar este resultado en el sentido de que la dispersión aumenta (disminuye) en países que se mueven hacia una negociación más (menos) descentralizada (OCDE, 1997; Maloney y Savage, 1996; Edin y Topel, 1997; Kahn, 1998b)³.

Además, la centralización de la negociación reduce la dispersión estrechando las diferencias salariales en la parte baja de la distribución (Blau y Kahn, 1996). La negociación de suelos salariales y, sobre todo, la extensión de los convenios a trabajadores no afiliados y a empresas no sindicadas y la imitación voluntaria por parte de empresas no sindicadas (o no cubiertas) de los acuerdos salariales negociados explicarían dicho resultado, sobre todo cuando se compara EEUU y un grupo de países europeos (Kahn, 1998a).

Para terminar, el peso que pueden tener los distintos factores considerados en el incremento de la desigualdad salarial que se ha producido en una buena parte de los países desarrollados

² Evidentemente, la dispersión salarial también puede depender de otros elementos internos de las empresas, como las prácticas de organización del trabajo, las regulaciones salariales, las políticas de remuneración y las actitudes de la dirección de las empresas.

³ Por un lado, Suecia a mediados de los ochenta y Nueva Zelanda a principios de los noventa se movieron hacia un sistema más descentralizado y como resultado la dispersión salarial aumentó. Por otro lado, Noruega se movió hacia un sistema más centralizado a finales de los ochenta y posteriormente su dispersión salarial disminuyó.

en las últimas tres-cuatro décadas no está claro. Si bien no se han abandonado por completo las explicaciones que consideraban el impacto de la globalización o de los cambios en las instituciones laborales, la explicación centrada en los cambios en la demanda de mano de obra provocados por la tecnología es la que se ha extendido más. Así, el análisis efectuado en OCDE (2011) atribuye un papel importante al progreso tecnológico sesgado hacia los trabajadores más cualificados, cuya demanda se habría incrementado con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, mientras que otros factores, como el incremento de los flujos financieros internacionales y su desregulación, o el creciente peso de las importaciones de países de salarios bajos, habrían tenido un efecto indirecto sobre la desigualdad salarial por la presión ejercida sobre las políticas y las instituciones del mercado de trabajo. El incremento de las remuneraciones de los trabajadores con mayor formación y el aumento de la dispersión salarial se explicarían principalmente como efecto de un cambio tecnológico sesgado hacia las habilidades o la cualificación, de manera que el crecimiento de la desigualdad salarial observado en los años ochenta y noventa en la mayor parte de los países desarrollados (pero especialmente en EEUU y Reino Unido) sería un reflejo del ajuste entre la oferta y la demanda: el gran crecimiento de la demanda de trabajadores altamente cualificados por delante del aumento de su oferta.

A pesar de ello, también serían importantes los factores institucionales relacionados con las políticas de regulación del mercado de trabajo. A partir de la década de los ochenta la mayoría de los países adoptó medidas para flexibilizar el mercado de trabajo, desde la disminución del salario mínimo en relación al mediano hasta la menor protección legal del empleo o la reducción del poder de los sindicatos. Estos cambios pudieron tener, en general, un efecto positivo sobre el nivel de ocupación, pero también incrementaron la desigualdad salarial.

3. Tendencias de la desigualdad salarial en los países de la OCDE

3.1. Tendencias generales

Varios estudios e informes comparativos publicados en los últimos años concluyen que la mayoría de los países de la OCDE para los que se dispone de datos comparables desde mediados de los años ochenta experimentaron aumentos de la desigualdad de la renta durante las décadas previas al inicio de la crisis actual (OCDE, 2011; Immervoll y Richardson, 2011; Atkinson et al, 2011). Este aumento de la desigualdad, que fue especialmente importante durante los primeros años ochenta en países como Reino Unido o EEUU, parece haberse dado también con posterioridad en otros países con estados de bienestar más desarrollados, como los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000). La razón principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad en los países desarrollados se sitúa, según numerosos estudios, en la creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado (antes de impuestos y transferencias) y, en particular, de los salarios (OCDE, 2008).

OCDE (2004) señala que la dispersión salarial (medida a través del cociente entre la novena y la primera decila de la distribución de salarios de los trabajadores varones a tiempo completo, $d9/d1$) aumentó aproximadamente un 15% entre 1970-1979 y 1990-2001 (medias de los periodos) en 20 países de la OCDE para los que se dispone de datos⁴. Esta desigualdad no

⁴ Estos países son los siguientes: Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Holanda, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido and EEUU. El valor del indicador $d9/d1$ en este caso es una media ponderada por el empleo de los países considerados.

solo se incrementó en el Reino Unido y en EEUU sino en países como Australia, Nueva Zelanda, Italia, Holanda y Suecia y, a partir de principios de los noventa, en los países de Europa del Este, probablemente como una consecuencia de la transición de las estructuras salariales comprimidas de la economía planificada hacia unas estructuras influidas por las fuerzas del mercado. Sin embargo, la dispersión salarial permaneció más o menos estable en muchos países europeos y en Japón y disminuyó en Corea del Sur, al menos hasta finales de los noventa.

OCDE (2011) confirma que el ratio $d9/d1$ ha aumentado en prácticamente todos los países desarrollados entre mediados de los años ochenta y finales de los 2000. España junto con Francia y Japón serían las excepciones, ya que en dichos países la desigualdad salarial ha tendido a reducirse en ese período. Otros estudios confirman este incremento de la desigualdad en EEUU (Autor et al., 2006) y el Reino Unido (Goss y Manning, 2007) así con en varios países europeos (Goss et al., 2009).

En casi todos los países en que la desigualdad aumentó lo que ha sucedido es que se ha incrementado a lo largo del tiempo la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados, debido tanto a la pérdida de posiciones de los trabajadores peor pagados como al mayor crecimiento de los salarios de los trabajadores de remuneraciones altas. Además, debe tenerse en cuenta que en algunos países los salarios reales medios han crecido muy moderadamente, lo que añade un elemento adicional a tener en cuenta a la hora de considerar el aumento de la desigualdad.

Para contextualizar dicho aumento, la tabla 1 ofrece las tasas anuales de variación de los salarios reales medios para 25 países de la OCDE a lo largo del periodo 1990-2012. Estos datos proceden de la propia OCDE. Hay que tener en cuenta que se trata de cifras que están basadas en la evolución de los salarios medios anuales por trabajador asalariado equivalente a tiempo completo, salarios que se obtienen dividiendo la remuneración total de los asalariados de la contabilidad nacional entre el número medio de asalariados de la economía y multiplicando este resultado por el cociente entre las horas semanales habituales medias por trabajador a tiempo completo y las horas semanales habituales medias de todos los trabajadores. Por tanto, se trata de una aproximación a la variación de los salarios que no tiene por qué proporcionar una evolución similar a la que pueden ofrecer otras fuentes internacionales basadas en información individual como la Encuesta Europea de Estructura Salarial, la Encuesta del Coste Laboral o la EU-SILC y menos aún fuentes que permitan el seguimiento longitudinal de los mismos trabajadores.

Con estas cautelas en mente, las cifras presentadas en la tabla sugieren una cierta variedad de experiencias entre los países considerados. Así, hay algunos países que han experimentado grandes crecimientos de los salarios reales a lo largo de todo o casi todo el periodo (República Checa, República Eslovaca, Polonia y Hungría, pero también Corea del Sur, Noruega e Irlanda), mientras que otros han visto cómo sus salarios reales permanecían casi estancados (Italia y Japón) o crecían muy lentamente (Holanda, Suiza, España y Alemania). En el resto de los países los aumentos salariales se han situado en torno a la media.

Tabla 1. Tasas anuales de variación de los salarios reales medios en países de la OCDE, 1990-2012

	1990-1995	1995-2000	2000-2007	2007-2012
Australia	0,9	2,0	1,6	0,9
Austria	1,9	0,6	0,8	0,3
Bélgica	2,6	1,3	0,4	0,3
Canadá	0,0	2,1	1,5	1,2
Rep. Checa	6,7	3,7	4,9	1,0
Dinamarca	0,8	1,6	1,6	0,5
Finlandia	0,1	1,4	2,2	1,0
Francia	1,0	1,1	1,1	0,8
Alemania	1,9	0,9	0,2	0,7
Grecia	2,5	1,9	2,5	-3,0
Hungría	5,1	1,1	4,4	-1,0
Irlanda	2,5	2,2	2,5	1,8
Italia	-0,7	0,8	0,3	-0,4
Japón	0,5	0,1	-0,3	0,3
Corea del Sur	4,8	0,4	2,5	0,7
Holanda	0,3	0,0	0,5	0,5
Noruega	1,3	2,2	3,3	2,0
Polonia	3,1	5,0	1,1	1,7
Portugal	1,0	2,5	0,1	-0,4
Rep. Eslovaca	6,6	5,7	4,3	0,4
España	1,9	-0,5	-0,1	1,0
Suecia	-0,3	3,4	1,9	1,2
Suiza	0,9	0,9	1,1	0,6
Reino Unido	0,8	2,8	1,9	-1,0
Estados Unidos	0,5	2,7	1,2	0,1
EU15	1,1	1,2	0,9	0,4
OCDE	1,0	1,7	0,9	0,3

Fuente: Estadísticas Laborales de la OCDE y Perspectivas del Empleo de varios años

Este panorama coincide a grandes rasgos con el que ofrecen varios estudios, aunque el hecho de que los organismos internacionales diseñen sus propias bases de datos arroja resultados distintos sobre las variaciones de los salarios reales observadas a lo largo del tiempo. Así, OIT (2013) muestra que la mayor parte de los países desarrollados experimentaron un período de crecimiento tanto en los salarios reales como en su productividad durante el periodo 1999-2007. Sin embargo, las experiencias fueron diversas. En varios países como Finlandia, Reino Unido, Dinamarca, República Checa y Francia se dio una conexión cercana entre el crecimiento de las dos variables, aunque con diferencias en cuanto a los niveles (el aumento fue más elevado en el caso de los dos primeros países que en el de los otros tres). Pero en otros la sincronización fue mucho menor. Así, en Grecia e Islandia y, en menor medida, en Noruega e Irlanda, los salarios reales crecieron por encima del resto de los países y además lo hicieron por encima de la productividad laboral, mientras que en España e Italia la productividad disminuyó pero los salarios se redujeron solo marginalmente (Italia) o no variaron (España). Por el contrario, en algunas economías el crecimiento de los salarios estuvo por debajo de la productividad, como en EEUU, Japón y especialmente Alemania, donde los salarios promedio se redujeron. En el caso de los países de Europa del Este, las ganancias de productividad fueron acompañadas por crecimientos de los salarios reales superiores al 10%

anual en promedio en muchos de ellos, resultado del proceso de recuperación tras su transición hacia economías de mercado.

Sin embargo, como se ha dicho antes, hay que ser cuidadoso a la hora de valorar estos datos. Es bastante conocido que las cifras agregadas sobre los salarios, contrariamente a lo que sucede cuando se sigue a un panel de individuos, pueden verse afectadas por lo que se conoce como 'efecto composición': un cambio en los niveles de los salarios promedio que se produce por una variación de la estructura del empleo asalariado más que por un cambio en los ingresos de aquellos que permanecen empleados. Esto puede introducir un sesgo que es anticíclico: los datos agregados podrían subestimar la reducción en los salarios reales de los individuos que mantienen su empleo durante periodos de recesión y posteriormente subestimar la tendencia al alza de sus salarios durante periodos de recuperación. Esto podría suceder si los trabajadores poco cualificados con contratos de trabajo temporales son los primeros en ser despedidos durante una recesión y son los primeros en ser contratados durante la posterior expansión (OIT, 2010).

Este parece ser el caso español, ya que las cifras basadas en la contabilidad nacional muestran aumentos de los salarios reales coincidiendo con etapas recesivas de la economía (1991-1994 y 2008-2013) y reducciones durante el periodo expansivo (1995-2007). Y tanto al comienzo de la crisis económica de principios de los noventa como de la actual el efecto composición tuvo un efecto positivo, elevando estadísticamente el salario medio y su variación, entre otras razones, porque la mayor parte de la destrucción de empleo se concentró en puestos de trabajo temporales y de baja cualificación, contrayéndose relativamente más este tipo de empleo asalariado en comparación con el empleo indefinido y de alta cualificación, correspondiendo al primero un salario medio muy inferior que al segundo (Pérez Infante, 2013). Sin embargo, durante la etapa expansiva el efecto composición fue negativo, ya que una gran parte de la creación de empleo se concentró en puestos de trabajo temporales y de baja cualificación (en el sector de la construcción e industrias auxiliares así como en los servicios) y se incorporaron al empleo numerosos trabajadores de salarios medios bajos (especialmente en el caso de determinados grupos demográficos, como las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes).

Para examinar la evolución de la dispersión de las rentas salariales, los gráficos 1, 2 y 3 proporcionan el cociente $d9/d1$ de la distribución de salarios de un grupo de 22 países de la OCDE en 1995 y en 2011 así como su variación en el periodo 1995-2011. El cociente $d9/d1$ permite hacerse una idea de la desigualdad global de los salarios. Los datos mostrados en los gráficos proceden de la base estadística de la OCDE y se refieren a las ganancias salariales brutas de los trabajadores asalariados a tiempo completo. No aparecen todos los países ya que para algunos de ellos no existen datos referidos a mediados de los años noventa que permitan una comparación para un periodo de tiempo suficientemente largo.

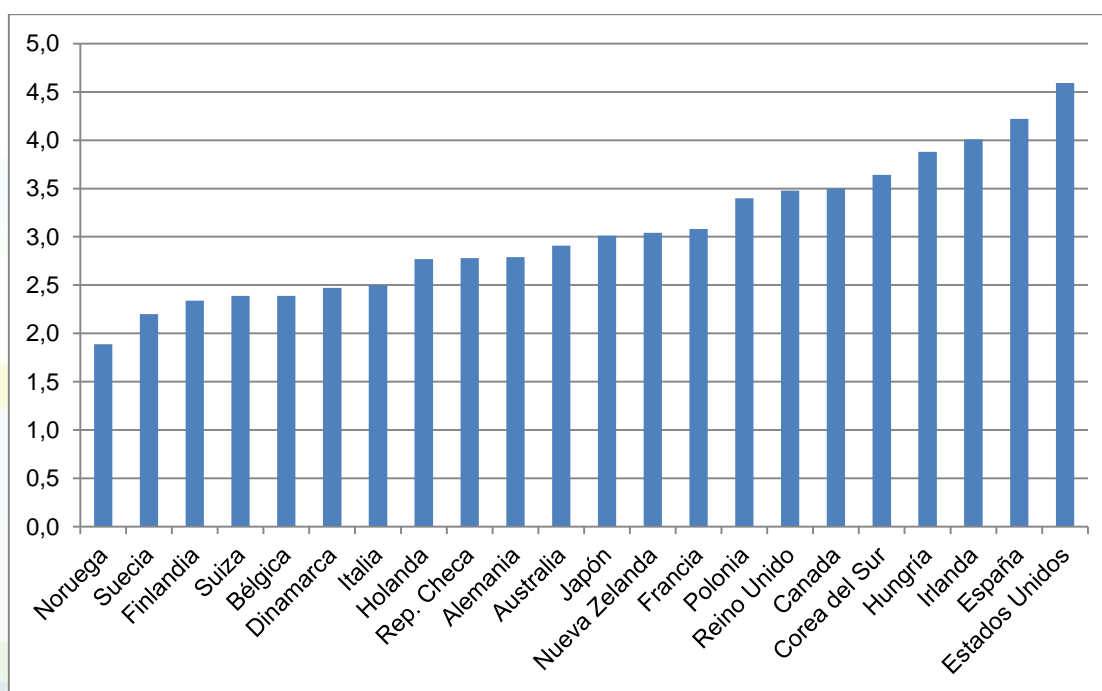
Como puede verse, la ordenación de países según el cociente $d9/d1$ era muy similar en 1995 y en 2011. Los valores del cociente interdecílico oscilan entre el 1,89 de Noruega y el 4,59 de EEUU en 1995 y entre el 2,22 de Italia y el 5,03 de EEUU en 2011. Los niveles más bajos de desigualdad se registran en los países escandinavos (en los que las políticas de elevación de salarios de la parte baja de la distribución desde los años 1960 habían llevado a tener distribuciones salariales muy comprimidas), Suiza e Italia, mientras que los más elevados se dan en los países anglosajones, algunos de la antigua Europa del Este (Polonia y Hungría) y Corea del Sur.

Por tanto, en líneas generales podría decirse que, si agrupamos a los países de acuerdo con el modelo institucional en el que se podrían inscribir o con el sistema de negociación colectiva que les caracteriza, el nivel más bajo de desigualdad corresponde a los países con un modelo socialdemócrata o con una negociación tradicionalmente coordinada y/o intermedia-centralizada (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca), seguidos por los países del bloque corporativista o con una negociación de centralización y/o coordinación intermedia (Suiza, Holanda, Alemania, Francia, Bélgica) y en un nivel intermedio-alto los países integrados en el

modelo liberal de bienestar o con una negociación tradicionalmente descentralizada (Reino Unido, Canadá, EEUU y Corea del Sur). España se situaría en una situación intermedia entre los dos últimos grupos⁵.

Esta caracterización coincide a grandes rasgos con la que se puede efectuar a partir de la información publicada por la Organización Internacional del Trabajo. Davia (2013) ofrece el índice de Gini de la distribución salarial en una treintena de países europeos en 2008. Los valores de dicho índice oscilan entre el 20,5 de Finlandia y el 38 de Letonia. Los niveles más bajos de desigualdad se registran en los países escandinavos, seguidos de los países de la antigua Europa del Este (con algunas excepciones, como Polonia, Bulgaria y Rumanía) y del bloque corporativista. En un nivel intermedio-alto (siempre en el contexto europeo) están los países integrados en el modelo liberal de bienestar (Irlanda y Reino Unido), los mediterráneos y los bálticos. La dispersión salarial en España es relativamente alta (32 puntos), en línea con los países de su entorno (Portugal, Grecia e Italia).

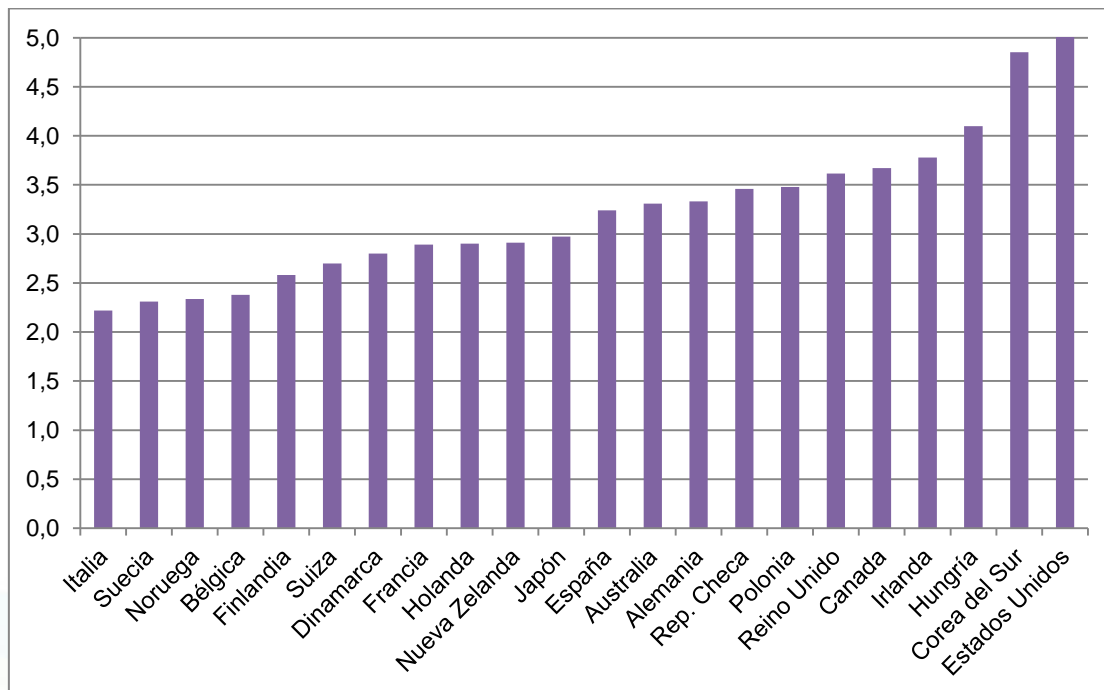
Gráfico 1. Indicador d9/d1 en países de la OCDE en 1995 (países ordenados de menor a mayor valor del indicador)



Fuente: Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años

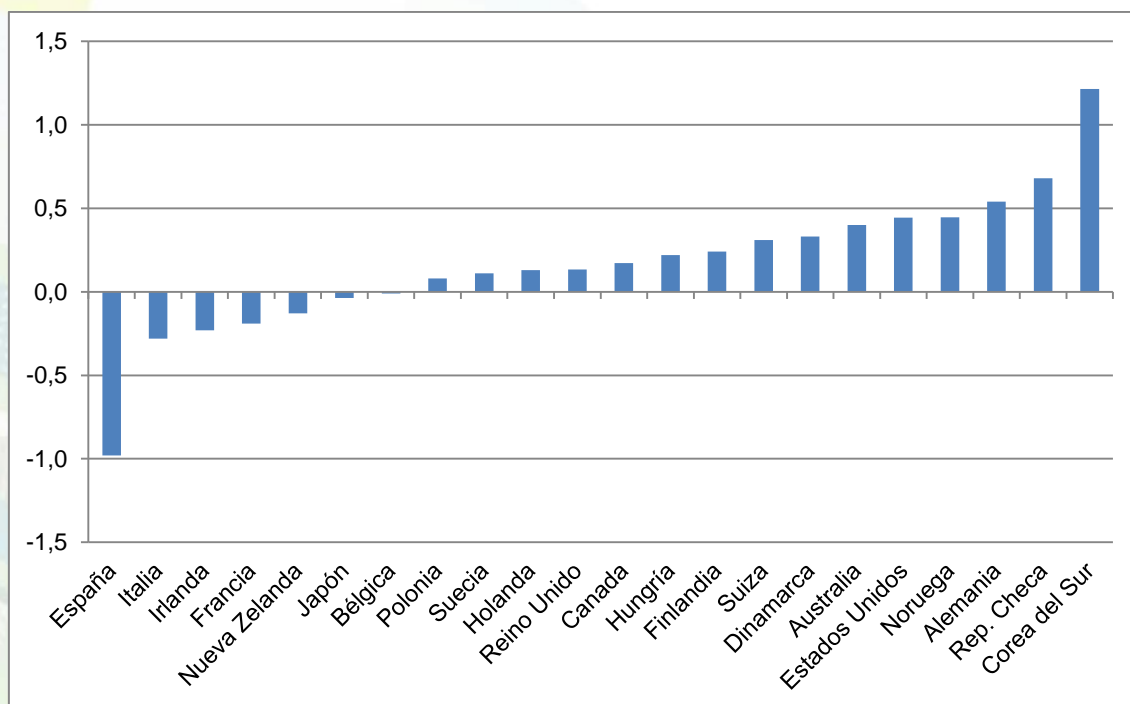
⁵ Irlanda suele ser clasificado como un país con un nivel elevado de coordinación y centralización, aunque durante la década de los ochenta tuvo un sistema mucho más descoordinado y descentralizado. En cuanto a Japón, si bien la negociación es muy descentralizada, su grado de coordinación es muy elevado.

Gráfico 2. Indicador d9/d1 en países de la OCDE en 2011 (países ordenados de menor a mayor valor del indicador)



Fuente: Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.

Gráfico 3. Variación del indicador d9/d1 en países de la OCDE entre 1995 y 2011 (países ordenados de menor a mayor diferencia del valor del indicador)



Fuente: Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años

Volviendo a los datos de la OCDE, y teniendo en cuenta los estudios realizados para los países que cuentan con series temporales suficientemente largas, puede decirse que en la mayor parte de los países desarrollados la desigualdad salarial ha tendido a aumentar o apenas ha variado desde los años ochenta hasta finales de los 2000. Esto es lo que se desprende de la información presentada en el gráfico 3 para el periodo 1995-2012. La desigualdad ha aumentado tanto en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EEUU y Corea del Sur) como en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Noruega, Alemania y República Checa). Algunos estudios confirman que este incremento de la desigualdad salarial ha sido especialmente importante en algunos de ellos. Por ejemplo, tanto en EEUU como en Alemania, la desigualdad entre los varones ha crecido a un ritmo de un 1% por año desde principios de los 1970 y de los 1980, respectivamente, hasta mediados de los 2000 (véase Autor et al., 2008, y Dustmann et al., 2009).

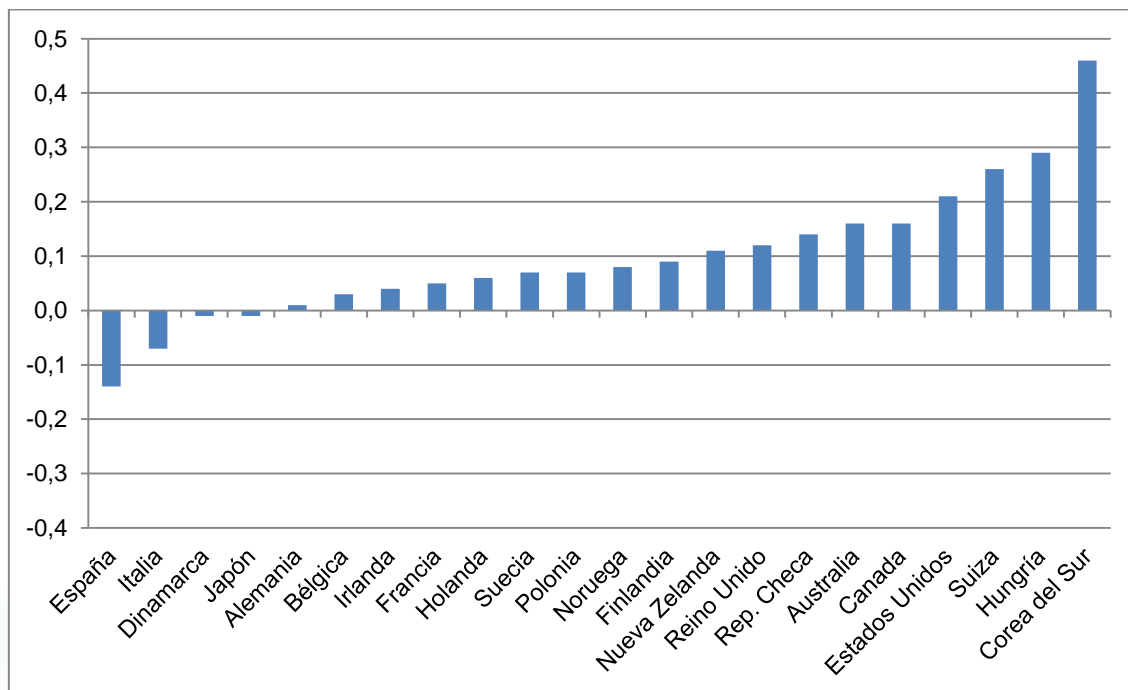
Sin embargo, también hay países en los que la desigualdad salarial ha disminuido, como España y, en menor medida, Italia, Irlanda y Francia. España es uno de los pocos países desarrollados en el cual la dispersión salarial ha caído entre mediados de los 1990 y finales de la década de los 2000, es decir, coincidiendo con una expansión económica y antes de que comenzase la recesión, y eso que se encontraba a la cola de la desigualdad salarial de los países con información en 1995, solo superado por EEUU (OCDE, 2007). A pesar de ello, España sigue presentando un nivel de dispersión intermedio en comparación con otros países desarrollados, en general, y de la Unión Europea, en particular (su nivel de desigualdad es elevado si se compara con los países UE-15 pero menor que la de los nuevos estados miembros) (Simón, 2009).

Para profundizar en la evolución de la desigualdad salarial, podemos preguntarnos si su variación se ha producido como consecuencia de un cambio de la dispersión en la parte alta de la distribución o en la parte baja. Para examinar esta cuestión, vamos a utilizar información referida al cociente $d9/d5$, que compara los ingresos salariales de la novena y la quinta decilas (lo que permite hacerse una idea de la desigualdad en la parte media-alta de la distribución) y al cociente $d5/d1$, que compara los ingresos salariales de la quinta y la primera decilas (lo que permite hacerse una idea de la desigualdad en la parte media-baja de la distribución). Los gráficos 4 y 5 ofrecen la diferencia de estos cocientes interdecilicos entre 1995 y 2011 para los 22 países considerados más arriba.

La comparación de la información mostrada en ambos gráficos permite extraer la conclusión de que el incremento de la dispersión salarial observada en la mayor parte de los países desarrollados se debió fundamentalmente a un aumento de la desigualdad en la parte superior de la distribución, puesto que ésta creció para la mayoría de los países, al tiempo que la dispersión en la parte baja de la distribución permanecía estable o disminuía para muchos de ellos. Sin embargo, esta caracterización general esconde la experiencia diversa de un grupo importante de países. Así, en Corea del Sur, República Checa, Australia, Finlandia y Noruega aumentó la desigualdad a lo largo de toda la distribución; en Alemania y Dinamarca apenas varió la dispersión en la parte alta pero se incrementó en la parte baja); y finalmente, en España e Italia la desigualdad disminuyó en toda la distribución, pero especialmente en la parte baja.

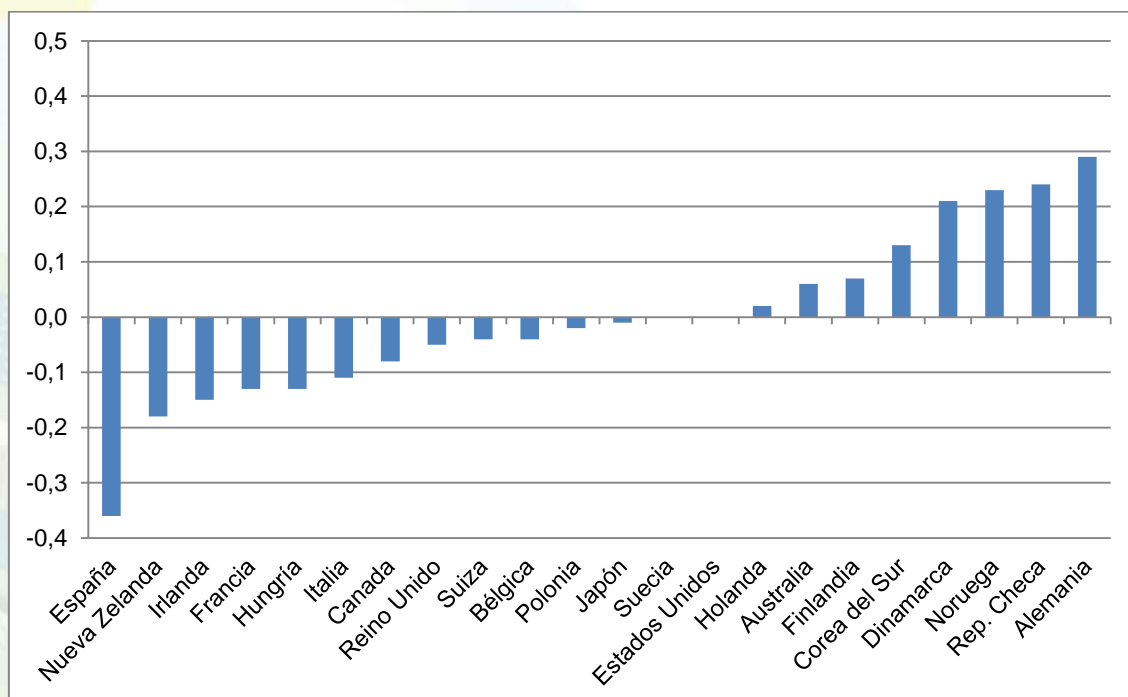
Una cuestión relacionada con la evolución de la desigualdad a lo largo del tiempo es si ésta presenta algún tipo de tendencia o es sensible a las circunstancias del ciclo económico, ya que es plausible pensar que la desigualdad no evoluciona de forma homogénea sino que puede responder a los cambios en las condiciones económicas. Los trabajos que se han ocupado de esta cuestión son más bien escasos, pues la literatura se ha centrado sobre todo en explicar las tendencias de la desigualdad salarial a lo largo del tiempo pero sin prestar especial atención a su evolución cíclica o, alternativamente, la mayor parte de los estudios sobre la evolución de los salarios a lo largo del ciclo se ha centrado en el comportamiento de los salarios medios y si éstos son procíclicos o contracíclicos. Algunos de estos trabajos simplemente señalan que los salarios serían más procíclicos para los trabajadores de salarios bajos que para los trabajadores de salarios altos, por lo que las recesiones aumentarían la dispersión.

Gráfico 4. Evolución del indicador d9/d5 en países de la OCDE entre 1995 y 2011 (países ordenados de menor a mayor diferencia del valor del indicador)



Fuente: Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años

Gráfico 5. Evolución del indicador d5/d1 en países de la OCDE entre 1995 y 2011 (países ordenados de menor a mayor diferencia del valor del indicador)



Fuente: Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años

Existen pocos estudios que se plantean directamente la cuestión del comportamiento cíclico de la desigualdad salarial. Uno de ellos es el de Barlevy y Tsiddon (2006). Estos autores analizan los cambios de la dispersión salarial (también de la renta) a lo largo del ciclo económico en EEUU en tres etapas distintas: a comienzos del siglo XX (cuando la desigualdad estaba creciendo), en los años 1930-1940 (cuando estaba disminuyendo) y a partir de los años 1960 (cuando estaba aumentando). Su argumento es que el comportamiento cíclico de la desigualdad salarial no es uniforme sino que depende de la dirección de su tendencia. Dicho de otro modo, si se quiere identificar el efecto de las fluctuaciones cíclicas sobre la desigualdad, se necesita tener en cuenta cómo interaccionan dichas fluctuaciones con los cambios a largo plazo de la distribución salarial; en caso contrario, los cambios de la desigualdad a lo largo del ciclo se medirán de forma sesgada. Sus resultados sugieren que las recesiones contribuyen más al incremento de la desigualdad en las épocas en que ésta está creciendo, pero aceleran su reducción en las épocas en que está disminuyendo.

Otro trabajo es el de Dimelis y Livada (1999), en el que se estudia la relación entre variables macroeconómicas (como el PIB real per cápita o la tasa de paro) e indicadores de desigualdad (de la renta) para cuatro países para un periodo que va (dependiendo del país) desde principios de los 1960 hasta finales de los 1980. Sus resultados indican que los índices de desigualdad se mueven de forma contracíclica con el PIB en EEUU y Reino Unido y de forma procíclica con el paro en EEUU, Reino Unido e Italia, mientras que Grecia se comporta de forma contraria al resto de países. Además, las decilas inferiores de la distribución se benefician durante las expansiones a la vez que las decilas intermedias y altas no se ven afectadas o pierden en el caso de EEUU y Reino Unido. Estos resultados irían en la línea del estudio clásico de Kuznets (1953), quien encontró que la participación de los grupos de renta alta en los ingresos totales aumentaba durante las recesiones y disminuía durante las expansiones, utilizando datos de EEUU para el periodo de entreguerras.

Una vez presentadas las tendencias generales de la desigualdad salarial, podemos preguntarnos qué factores son los que pueden encontrarse detrás de las diferencias existentes entre países y de las alteraciones en los niveles de desigualdad. Desde un punto de vista empírico, los estudios tratan de explicar las diferencias entre países (o los cambios en la estructura salarial a lo largo del tiempo en un país) como consecuencia de diferencias (variaciones) en la composición de la fuerza de trabajo, como resultado de diferencias (variaciones) en la manera en que se remuneran las características de la misma, o como una conjunción de ambos elementos. Para determinar el papel que desempeñan estas dos dimensiones, en los trabajos empíricos normalmente se desarrolla algún tipo de descomposición de la estructura salarial, de forma que las diferencias (los cambios) en la desigualdad salarial se pueden descomponer en los siguientes elementos:

- Diferencias (cambios) en la composición de la fuerza de trabajo.
- Diferencias (cambios) en los rendimientos: se distingue entre desigualdad entre grupos (es decir, diferencias en las remuneraciones salariales de tipos distintos de trabajadores) y desigualdad intra-grupos o “residual” (es decir, diferencias en la dispersión salarial dentro del grupo de trabajadores que comparten una misma característica –el mismo nivel de experiencia o de formación o la misma ocupación, por ejemplo-).

En líneas generales, los resultados a los que ha llegado la evidencia empírica en el campo de las diferencias internacionales son básicamente tres (véase Blau y Kahn, 1996, 2005; Devroye y Freeman, 2002; OCDE, 2004; Freeman, 2007; Simón, 2010). En primer lugar, la desigualdad salarial dentro de los países se encuentra asociada fuertemente a las características de los puestos y de los centros de trabajo, aunque las características de los individuos desempeñan un papel que no es despreciable; por tanto, si bien las diferencias internacionales en cuanto a composición de la fuerza laboral tienen una cierta influencia en las diferencias de la dispersión salarial, los atributos de los puestos y de las empresas influyen más que los de los trabajadores a la hora de modelar las estructuras salariales de los países.

En segundo lugar, la influencia de las características observadas se explica comparativamente más por las diferencias en los rendimientos que por las diferencias en las dotaciones (la distribución de las características individuales, de los puestos y de las empresas). Esto sugiere que la explicación de las diferencias existentes entre países descansa menos en la distribución de cualificaciones o atributos de puestos y empresas y más en el mecanismo por el que distintos sistemas de remuneración producen dispersión salarial entre individuos, puestos y centros de trabajo similares.

Y en tercer lugar, aunque las diferencias en la heterogeneidad de personas y puestos entre los países puede contribuir a nuestro conocimiento sobre los niveles de desigualdad salarial, en realidad explican solo una pequeña parte de las diferencias internacionales. Además, las instituciones y las fuerzas del mercado pueden desempeñar un cierto papel en la explicación de las diferencias internacionales de los rendimientos salariales y, por tanto, de la desigualdad. Sin embargo, la desigualdad “residual” tiene un peso muy elevado, lo que significa que desconocemos la mayor parte del origen de la desigualdad salarial entre países.

A continuación, pasamos revista a algunos trabajos que analizan los factores explicativos de la desigualdad salarial en diversos países desarrollados. La tabla 2 ofrece un resumen de los resultados obtenidos en dichos trabajos.

El trabajo de Simón (2010) resulta de interés porque analiza la desigualdad salarial en diversos países europeos (Italia, España, Portugal, Holanda, Noruega, República Checa, Letonia, Lituania y Eslovaquia) y las contribuciones individuales de los factores explicativos que influyen en la determinación de los salarios (el papel que desempeñan las características y los rendimientos) tanto en la desigualdad dentro de cada país como en las diferencias internacionales de la desigualdad salarial. Sus resultados muestran que los países europeos presentan estructuras salariales significativamente distintas tanto en el grado de desigualdad como en la influencia relativa de los factores que determinan los salarios; en general, la mayor parte de la desigualdad salarial dentro de los países europeos ocurre entre trabajadores que son idénticos en cuanto a cualificaciones y otras características individuales. Además, las diferencias entre países en los rendimientos salariales son más relevantes a la hora de explicar las diferencias internacionales en desigualdad salarial que las diferencias en dotaciones de características. Finalmente, este autor también encuentra que las características del lugar de trabajo y, especialmente, de la empresa son mucho más influyentes que las características individuales en la conformación de las diferencias internacionales en desigualdad salarial. Esto significa que, desde el punto de vista de la política pública, las actuaciones dirigidas a influir en la heterogeneidad existente entre las empresas podrían afectar a la distribución de salarios tanto como las intervenciones en el ámbito de la educación o la formación.

Tabla 2. Estudios sobre los factores explicativos de la desigualdad salarial en diversos países

Autores	Países	Causas de la desigualdad salarial
Simón (2010)	Italia, España, Portugal, Holanda, Noruega, R. Checa, Letonia, Lituania, Eslovaquia	-La mayor parte de la desigualdad se da entre trabajadores que son idénticos en cualificaciones y características individuales. -Características del lugar de trabajo y empresa son muy influyentes en la desigualdad salarial.
Davis y Haltiwanger (1991), Dunne et al. (2004)	EEUU	Fuerte influencia de las características de las empresas en la desigualdad salarial.
Cardoso (1999)	Portugal	
Kramarz et al. (1996)	Francia	
Skans et al. (2007)	Suecia	
Aagard et al. (2007)	Dinamarca	
Faggio et al. (2010)	Reino Unido	
Dell'Aringa et al. (2006)	Bélgica, Irlanda, Italia y España	-Negociación colectiva descentralizada aumenta dispersión salarial interna (en las empresas) cuando no se controla por sus características. -Una vez tenida en cuenta la heterogeneidad de las empresas, la dispersión salarial interna es menor en los centros de trabajo con convenios de empresa que en el resto.
Dell'Aringa y Pagani (2007)	Bélgica, Reino Unido, Italia y España	Convenios de empresa no contribuyen a desigualdad salarial interna en Bélgica, Italia y España, y sí en Reino Unido.
Plasman et al. (2007)	Bélgica, Dinamarca y España	Dispersión salarial es mayor para los trabajadores cubiertos por convenios de empresa que para los trabajadores cubiertos por convenios de otro ámbito en Bélgica y Dinamarca. En España sucede lo contrario.

Fuente: elaboración propia

Esta importancia del efecto potencial de las diferencias salariales entre empresas sobre el nivel de desigualdad salarial y su evolución en el tiempo se basa en el hecho de que las empresas poseen por lo general una fuerte influencia en la determinación de los salarios y la dispersión salarial (véase, por ejemplo, la evidencia de Davis y Haltiwanger, 1991, para EEUU, o Cardoso, 1999, para Portugal). La experiencia de un nutrido grupo de países parece apuntar a que buena parte del incremento en la desigualdad salarial que han experimentado en las últimas décadas se encuentra asociado a un aumento de la desigualdad salarial entre las empresas (Kramarz et al., 1996, para Francia; Skans et al., 2007, para Suecia; Aagard et al., 2007, para Dinamarca; Dunne et al., 2004, para EEUU; y Faggio et al., 2010, para el Reino Unido).

Al mismo tiempo, con respecto a la influencia de los mecanismos institucionales, hay estudios que han investigado el impacto de la estructura de la negociación colectiva en los salarios y la dispersión salarial dentro de las empresas, utilizando información de varios países europeos. Dell'Aringa et al. (2006) utilizan datos de Bélgica, Irlanda, Italia y España, y obtienen que, aunque los datos brutos (sin condicionar) muestran que la negociación descentralizada se encuentra asociada con una dispersión salarial interna (dentro de las empresas) más elevada, una vez que se tiene en cuenta la heterogeneidad de las empresas y sus plantillas y/o la autoselección de las empresas en relación con la estructura de negociación, esa posible relación desaparece o se hace negativa, en el sentido de que la dispersión salarial interna es menor en los centros de trabajo con convenios de empresa que en el resto.

Dell’Aringa y Pagani (2007) emplean información de Bélgica, Reino Unido, Italia y España y encuentran que los efectos de la negociación descentralizada sobre la dispersión salarial pueden depender de aspectos institucionales más generales. En Bélgica, y en menor medida en Italia y España, los convenios de empresa no contribuyen a una mayor desigualdad salarial interna, lo que puede deberse a las fuerzas de la imitación y la coordinación que limitan el papel de dichos convenios para ampliar las diferencias salariales, pero también a que los valores de equidad y uniformidad se encuentran extendidos y son compartidos por los sindicatos cuando negocian en el ámbito empresarial. Sin embargo, en el Reino Unido, donde las fuerzas de la imitación y la coordinación entre las empresas son más débiles, los trabajadores cubiertos por convenios de ámbito superior tienen salarios que están más comprimidos mientras que en el caso de aquellos cubiertos por convenios de empresa las diferencias salariales son mayores.

Finalmente, Plasman et al. (2007) encuentran que en Bélgica y Dinamarca la dispersión salarial es mayor para los trabajadores cubiertos por convenios de empresa que para los trabajadores cubiertos por convenios de otro ámbito, mientras que en España sucede lo contrario. En el caso español, las diferencias salariales vinculadas a variables como la ocupación, la antigüedad o el tamaño de empresa son menores bajo el régimen de convenio de empresa. Una posible explicación tiene que ver con la dimensión regional de la negociación colectiva, que puede contribuir a este efecto de compresión salarial. Los acuerdos sectoriales tienen una dimensión local (provincial o regional) en España, mientras que un convenio de empresa se puede aplicar a centros de trabajo de diferentes provincias o regiones. Esto implica que las diferencias salariales regionales podrían ser mayores en el caso de trabajadores cubiertos por convenios sectoriales que en el caso de trabajadores cubiertos por convenios de empresa. Este resultado complementa el de Canal y Rodríguez (2004), que obtienen que los convenios de empresa comprimen la dispersión salarial interna en España.

3.2. El caso de España

Diversos estudios realizados en las últimas dos décadas permiten aproximarse a la cuestión de la evolución de la dispersión salarial y sus determinantes en los últimos treinta años en España. Estos estudios han utilizado diversas bases de datos: desde la Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF) y la Encuesta Continua de Presupuestos Familiares (ECPF) hasta el Panel de Hogares (PHOGUE), la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). Los trabajos también difieren en cuanto a la variable salarial utilizada para medir la desigualdad, puesto que algunos emplean los salarios anuales (los basados en las EPF) mientras que otros emplean los salarios por hora (los basados en la EES o el PHOGUE) o diarios (MCVL). La tabla 3 ofrece un resumen de estos trabajos y sus resultados en relación con la evolución y las posibles causas de la desigualdad salarial, mientras que a efectos de contexto el gráfico 6 proporciona la evolución de tres indicadores de desigualdad salarial basados en la información sobre las distribuciones de ganancias anuales extraída de las EES.

Abadie (1997), con los datos de la EPF de los años 1980/81 y 1990/91, centrándose en los varones que son sustentadores principales del hogar y utilizando información de salarios anuales, obtiene que la desigualdad salarial disminuyó durante los años ochenta. Hidalgo (2010a) también utiliza la información procedente de la EPF en 1980-81 y 1990-91 así como de la ECPF en 1985-86, 1990-91, 1995-96 y 2000-01 para analizar la evolución de la desigualdad salarial desde 1980 hasta 2000. Este autor se centra en un colectivo muy concreto (los varones que son persona principal del hogar, que son los únicos perceptores de salarios del hogar y que han trabajado más de trece horas en la semana de referencia) por lo que sus resultados no pueden considerarse representativos del total de la población (ni siquiera del total de los varones). La variable salarial que utiliza también son los salarios anuales. Sus resultados indican que la desigualdad, medida por la diferencia entre el logaritmo de los salarios de los percentiles 90 y 10 de la distribución salarial, disminuyó en la segunda mitad de los 1980, aumentó en la primera mitad de los 1990 y se redujo en la segunda mitad de los 1990. Este

comportamiento contracíclico se observa también cuando se examina la evolución de la parte alta de la distribución ($d9/d5$) y en menor medida de la parte baja ($d5/d1$), puesto que en este último caso la desigualdad creció en la segunda mitad de los 1990. En conjunto, la desigualdad salarial apenas cambió entre 1985 y 2000, aunque se redujo en la parte alta de la distribución y aumentó en la parte baja.

Carrasco et al. (2011) y Lacuesta e Izquierdo (2012) analizan la evolución de la dispersión salarial utilizando la información procedente de la EES en tres momentos temporales (1995, 2002 y 2006). Carrasco et al. (2011) obtienen que durante el periodo 1995 a 2006 los salarios reales (por hora) apenas aumentaron: el salario medio disminuyó en el caso de los varones y aumentó ligeramente en el caso de las mujeres, con un pequeño incremento a lo largo del tiempo en la decila inferior. Como consecuencia, la desigualdad salarial experimentó una ligera caída. Los resultados de Lacuesta e Izquierdo (2012) también apuntan a que la dispersión disminuyó durante este periodo básicamente expansivo, aunque la reducción fue muy pequeña en la etapa 1995-2002 (y se centró en la parte inferior de la distribución) y mayor en la etapa 2002-2006 (y se originó en la parte superior de la distribución). Sin embargo, Simón (2009), utilizando datos de la misma encuesta, obtiene que los niveles de la desigualdad salarial se redujeron en 1995-2002 pero se mantuvieron prácticamente inalterados en 2002-2006. También, Casado y Simón (2013) con la EES para el periodo 2002-2010 detectan que la dispersión salarial presentó una evolución contracíclica, reduciéndose en los años 2002-2006 y aumentando con la crisis económica entre 2006 y 2010.

Pi Joan y Sánchez-Marcos (2010), utilizando información de la ECPF y del PHOGUE y empleando diferentes tipos de muestras y variables de salarios (renta laboral anual y salario por hora), encuentran que la desigualdad aumentó en el periodo recesivo 1992-1997 y disminuyó en los periodos expansivos 1985-1992 y 1997-2001. Esta reducción de la desigualdad salarial estuvo acompañada por una disminución importante de los rendimientos de la educación.

Finalmente, los resultados de los estudios anteriores se confirman en líneas generales con los datos procedentes de la MCVL que utilizan Bonhomme y Hospido (2012). Estos autores construyen una variable salarial que es el salario diario a partir de las bases de cotización mensuales. Analizando el periodo 1988-2010 encuentran que el ratio $d9/d1$ aumentó un 16% en 1988-1996, disminuyó un 9,5% en 1997-2006 y creció un 9,6% en 2007-2010 en el caso de los varones. El patrón contracíclico también se observa para los ratios $d9/d5$ y $d5/d1$ ⁶. Estos resultados coinciden con el comportamiento contracíclico observado por Arranz y García-Serrano (2012b) y García-Serrano y Arranz (2013) también con la MCVL para los años 2004-2010. Estos autores encuentran que la dispersión salarial disminuyó en 2004-2007 y aumentó en 2007-2010.

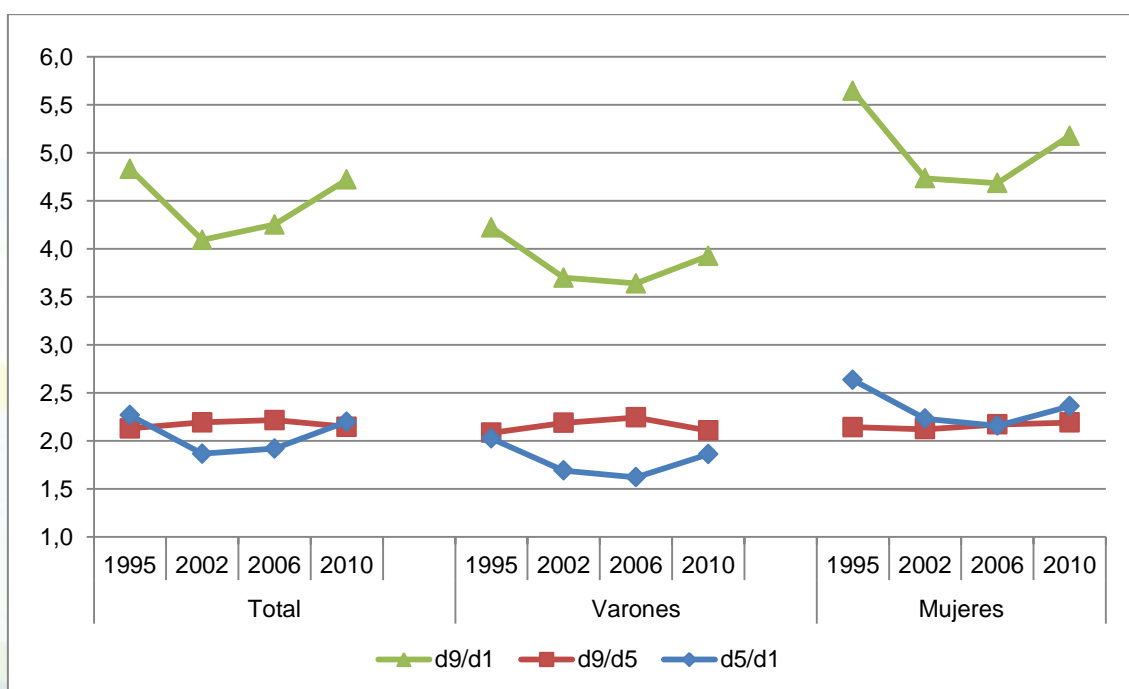
En resumen, con las limitaciones impuestas por la disponibilidad de las bases de datos y la selección de las muestras estudiadas, cabe concluir que la desigualdad salarial ha disminuido en la economía española en los últimos treinta años pero parece caracterizarse por un

⁶ Debe mencionarse que estos autores utilizan la MCVL, que es representativa del año en que se realiza, hacia atrás, es decir, empleando la información retrospectiva de los individuos que son representativos de la población del periodo 2005-2010 como si también lo fueran de la población del periodo 1988-2004. Esto plantea graves problemas para el estudio de grupos de población que no participan en el mercado de trabajo durante periodos largos (como en el caso de las mujeres). Por ello, los autores solo examinan los factores que se encuentran detrás de la evolución de la desigualdad salarial para los varones. Para un examen de los sesgos que este tipo de análisis puede implicar, véase Arranz et al. (2013). Adicionalmente, los datos de salarios que utilizan Bonhomme y Hospido (2012) son los correspondientes a las bases de cotización mensual, que se encuentran topados. En consecuencia, como los propios autores reconocen, la presencia de censura complica el estudio de la desigualdad salarial ya que, por ejemplo, el percentil 90 no se observa en todo el periodo para los varones y el ratio $d9/d1$ se encuentra censurado durante todo el periodo para varones y mujeres. Para corregirlo, emplean dos métodos de corrección.

comportamiento contracíclico, de modo que disminuye durante las expansiones pero aumenta durante las recesiones⁷.

¿Cuáles son los factores que se encuentran detrás de esta evolución de la desigualdad salarial? Abadie (1997) señala que la desigualdad salarial (de los varones) disminuyó durante los años ochenta al tiempo que se reducía el rendimiento educativo. En particular, esta disminución del rendimiento de la educación se concentra principalmente en la parte baja de la distribución salarial de los jóvenes (18-30 años) y en la parte media-alta de la distribución de los mayores (51-65 años). Según el autor, estos cambios podrían explicarse por la interacción entre la oferta y la demanda, con un aumento de la demanda de trabajo más cualificado en el caso de los jóvenes y una reducción en la referida a los de mayor edad, aunque también habría que tener en cuenta los efectos de un cambio en la composición. Por otra parte, también se produjo una reducción de la desigualdad intra-grupos, lo que podría vincularse a la extensión de la negociación colectiva, al aumento de la progresividad de los impuestos o al aumento de la competencia exterior que llevó a la pérdida de puestos de trabajo de bajos salarios.

Gráfico 6. Evolución de los indicadores de desigualdad salarial en España (1994-2010)



Fuente: Davia (2013) a partir de los datos de distribuciones de ganancias anuales procedentes de la Encuesta de Estructura Salarial

Pi Joan y Sánchez-Marcos (2010) también encuentran que la reducción de la desigualdad salarial en los periodos expansivos 1985-1992 y 1997-2001 estuvo acompañada por una disminución importante de los rendimientos de la educación. De hecho, la disminución continuada de la prima salarial de la educación superior a lo largo del tiempo en el caso de España ha sido confirmada por diversos estudios (véase, por ejemplo, Vila y Mora, 1998;

⁷ Esta conclusión coincide a grandes rasgos con la obtenida por Ayala y Sastre (2007) y Adiego y Ayala (2013) a partir la revisión de la literatura existente (véanse las referencias en dichos artículos) y de su propia explotación de los datos de la ECPF y el Panel de Hogares, en un caso, y de la EPF en 1990 y 2006, en otro caso, con la salvedad de que para el último periodo expansivo encuentran que la reducción de la desigualdad ha sido nula o muy pequeña. Con todo, debe decirse que los trabajos en que se basan y las explotaciones de dichas bases de datos se centran en la desigualdad de la renta (no de los salarios) y se refieren a la desigualdad total (no a la de los varones), aspectos en que difieren de la mayor parte de los trabajos mencionados más arriba.

Raymond et al., 2000; Hidalgo, 2010b). En este sentido, Alcalá y Hernández (2007) señalan que los universitarios con poca experiencia que trabajan en empresas con características poco favorables desde el punto de vista retributivo (empresas locales y de bajo capital humano medio) experimentaron una considerable reducción salarial relativa en los años noventa; al mismo tiempo, se amplió la brecha salarial entre los universitarios que trabajaban en este tipo de empresas y los que lo hacían en establecimientos con características favorables. Además, la reducción del rendimiento educativo en el periodo expansivo 1995-2006 afectó a todos los niveles educativos (Felgueroso y Jiménez, 2009), lo que hace pensar que, junto a la sobrecualificación, otro factor importante del rendimiento de la educación sea el modelo productivo español, especializado en actividades de baja productividad.

Hidalgo (2010a) observa que los cambios tanto en las remuneraciones (precios) como en la composición han desempeñado un papel importante en la evolución de la desigualdad durante los ochenta y los noventa. Sin embargo, subraya que el crecimiento de la desigualdad entre grupos es el factor que está detrás del aumento de la desigualdad en la parte alta de la distribución.

Bonhomme y Hospido (2012) otorgan un papel preponderante al crecimiento del empleo en el sector de la construcción en la época expansiva 1995-2007 (argumento que contribuye esencialmente a explicar la evolución de la distribución salarial entre los varones). En esta época, la mediana de los salarios de los trabajadores del sector de la construcción pasó de la tercera a la cuarta decila en la distribución agregada nacional. Puesto que los salarios de los trabajadores de la construcción pertenecían a las decilas más bajas de la distribución, el aumento del empleo y los salarios en ese sector contribuyó a la reducción de la desigualdad salarial. Estos autores también exploran la capacidad explicativa de tres factores adicionales a la hora de explicar la evolución de la desigualdad: (a) la reducción de la diferencia salarial entre trabajadores fijos y temporales, que procede principalmente del aumento de los salarios de los trabajadores de la construcción, donde la tasa de temporalidad es tradicionalmente muy elevada; (b) el salario mínimo, al que asignan una escasa capacidad para explicar la evolución de la desigualdad, pues en el periodo 1998-2006 disminuyó ligeramente el salario mínimo real; y (c) los grandes flujos migratorios de la década de 2000 (del análisis multivariante que realizan estos autores se desprende que dichos flujos tuvieron un impacto limitado en la reducción de la desigualdad salarial). En cualquier caso, estos autores obtienen que los efectos precio (rendimientos) contribuyeron a reducir la desigualdad durante la expansión, aunque los cambios en la composición, en particular las fluctuaciones del empleo en la construcción, explican una buena parte de la reducción de la desigualdad en la parte baja de la distribución salarial.

Por otra parte, Carrasco et al. (2011) y Lacuesta e Izquierdo (2012) obtienen que la dispersión salarial decreciente observada entre 1995 y 2006 es el resultado de los efectos contrapuestos de los cambios en la composición de la población activa (en particular, el género, la educación y la experiencia laboral –aproximada por la edad– que, a través del aumento de la participación laboral femenina, el mayor nivel educativo de la fuerza de trabajo y la menor experiencia media de la misma, habrían aumentado la desigualdad) y los cambios en los rendimientos (en particular, un menor rendimiento de la educación y de la experiencia, que habrían reducido la desigualdad). Para dichos autores es la reducción del rendimiento de determinadas características individuales y no el cambio en la composición del empleo (derivados de cambios estructurales como el aumento del empleo en la construcción y el sector servicios, la llegada de inmigrantes y el incremento de la participación laboral femenina) lo que explicaría la evolución de los salarios reales y de la dispersión en dicho periodo expansivo y, en particular, en 2002-2006.

En la misma línea, Motellón et al. (2010) encuentran que la evolución de la desigualdad en el periodo 1995-2002 se explicaría por los cambios en la estructura retributiva (rendimientos) de trabajadores temporales e indefinidos, afectando de manera diferente a los trabajadores temporales (que experimentaron mejoras salariales homogéneas) y los indefinidos (con una reducción en la parte intermedia de la distribución salarial).

Contrariamente a los resultados de los autores anteriores, Simón (2009) encuentra que la mayor parte de la reducción de la desigualdad salarial en 1995-2002 puede atribuirse a los cambios en las características de los trabajadores y, sobre todo, de las empresas, mientras que el efecto de los cambios experimentados por la estructura de rendimientos salariales fue comparativamente reducido. Este autor resalta la relevancia de las características de las empresas como elementos que ayudaron a disminuir la desigualdad salarial en dicho periodo.

En este sentido, hay que destacar el papel crucial del centro de trabajo como determinante salarial en España. Palacio y Simón (2004) constatan que las diferencias salariales entre empresas tienen un papel muy relevante en el origen de la desigualdad salarial, pues encuentran grandes diferencias salariales entre establecimientos tras controlar por características de los trabajadores. Igualmente, Simón (2007) obtiene que los niveles de desigualdad salarial están muy influidos en España por las diferencias salariales entre empresas, de modo que las diferencias asociadas a las características individuales ejercen una influencia comparativamente menos determinante en el fenómeno. Este resultado es consecuente con la evidencia existente en el sentido de que la dispersión de los diferenciales salariales entre empresas es significativamente mayor en España que en otros países europeos con estructuras de negociación colectiva similares (Simón, 2005). A su vez, la tendencia hacia la reducción de la dispersión salarial estaría influida por los cambios experimentados por las características de los individuos y de los puestos de trabajo, pero también de forma significativa por los cambios asociados a los atributos de los establecimientos.

Abundando en este aspecto, Simón (2010) lleva a cabo un análisis de descomposición de la desigualdad salarial en varios países utilizando los datos de la EES europea de 2002 y constata que los rendimientos salariales que se dan en España contribuyen a reducir significativamente la desigualdad en comparación con otros países europeos⁸. Si se trasladasen hipotéticamente a la economía española los rendimientos que se dan en promedio en el resto de países considerados en el análisis, la desigualdad salarial aumentaría de forma significativa (un 17% con respecto al valor observado); mientras que si se hiciese lo mismo con la composición de la población ocupada y de los empleadores, la desigualdad se reduciría (en la misma proporción). Esto último debe interpretarse en el sentido de que las características concretas que presentan los trabajadores y las empresas en España estarían redundando en una mayor desigualdad salarial observada en relación con la media de los países europeos examinados.

Es importante reseñar, sin embargo, que la negociación colectiva podría actuar en España limitando la magnitud de los cambios en las diferencias salariales entre empresas o, al menos, la de los cambios relacionados con ciertos atributos (Simón, 2001). Esta expectativa se basa en dos circunstancias. La primera es que existe evidencia que sugiere que la negociación colectiva ejerce en nuestro país una influencia significativa en la conformación de las diferencias salariales entre empresas. En este sentido apunta el hecho de que, dado que el sistema de negociación colectiva español se caracteriza por un acusado predominio de los convenios colectivos de ámbito sectorial y provincial, las diferencias salariales entre sectores y regiones son muy coincidentes con las que se dan en las tarifas salariales pactadas en los convenios (Simón et al., 2006; Casado y Simón, 2007). La segunda es que en la negociación colectiva se da una fuerte inercia en la determinación salarial, lo que se traduce en una gran similitud en la práctica de los incrementos salariales pactados entre convenios colectivos (Izquierdo et al., 2003). La evidencia obtenida en Simón (2007) confirma que las diferencias salariales asociadas a los atributos de los establecimientos muestran en general una fuerte estabilidad temporal, lo cual es consecuente con esta expectativa.

⁸ Los países considerados son los siguientes: Italia, Portugal, Holanda, Noruega, República Checa, República Eslovaca, Lituania y Letonia.

3.3. Consideración particular de la desigualdad en relación con la educación y las cualificaciones

Resulta interesante revisar algunos de los estudios que se centran en la comparación entre países y hacen hincapié en el papel desempeñado específicamente por la educación y las cualificaciones en el nivel y la evolución de la desigualdad salarial, puesto que se tratan de características cuyos rendimientos suelen encontrarse asociados de forma significativa con los niveles y los cambios experimentados por la desigualdad salarial. Debe tenerse en cuenta que si operara solo el efecto composicional, el crecimiento de la proporción de trabajadores con niveles formativos superiores (y, por tanto, con mayores salarios) debería haber hecho que aumentara la desigualdad de forma mecánica. Sin embargo, no es esto lo que ha sucedido en todos los países, lo cual conduce a explicaciones centradas en los cambios tanto de la composición de la población ocupada según cualificación como de alteración de los rendimientos de la educación.

Comparando varios países europeos, Budría y Pereira (2011) comprobaron que en la década de los noventa en la mayoría de los países europeos la dispersión de salarios entre los trabajadores más formados aumentó, a la vez que se produjo un deterioro en los rendimientos de la educación universitaria entre los trabajadores de bajos salarios. Cabe distinguir, en todo caso, tres grupos de países según el efecto de los rendimientos de la educación sobre la desigualdad salarial: en Alemania, Reino Unido, Finlandia y Noruega los rendimientos de la educación disminuyeron en unos niveles y aumentaron en otros; en Francia, Portugal y Suecia los rendimientos de la educación disminuyeron en todos los niveles y la distribución salarial se comprimó; y en Italia y Grecia las diferencias entre grupos crecieron.

Además, se ha confirmado también que la formación tiene un impacto positivo en la desigualdad intra-grupo, es decir, que hay más desigualdad residual en los niveles superiores de educación (Martins y Pereira, 2004; Lemieux, 2006). Este hallazgo tiene importantes implicaciones en términos políticos, dado que la desigualdad salarial no se podría reducir simplemente invirtiendo para aumentar el logro educativo de la población. Aunque en una población dada solo hubiera trabajadores altamente cualificados (que podrían demandar altos salarios), seguiría existiendo un considerable nivel de desigualdad salarial.

En todo caso, parece que, en comparación con EEUU, en Europa el cambio tecnológico no ha sido tan sesgado hacia la cualificación, debido al papel que ha desempeñado el entorno institucional. Nickell y Bell (1996) comparan la evolución salarial en varios países y observan que los salarios relativos de los no cualificados, que cayeron en Reino Unido y en EEUU en los años setenta y ochenta, no descendieron en Alemania. La explicación que dan reside en la diferente distribución de habilidades resultado de los sistemas educativos. En concreto, subrayan que la parte baja de la distribución de habilidades y formación es relativamente mayor que en EEUU o Reino Unido, porque el sistema educativo alemán produce una distribución de capital humano mucho más comprimida que la de los países anglosajones. Por tanto, como los trabajadores manuales que desempeñan puestos de cualificación media tienen en Alemania un nivel de cualificación relativamente mayor, tienen más productividad (y por tanto mejores salarios relativos) que sus homólogos en Reino Unido o EEUU.

En esta línea, Blau y Kahn (2001) demostraron que, si bien es cierto que la remuneración de las habilidades y el talento es más alta en EEUU, las instituciones (tanto las de fijación de salarios como las educativas) desempeñan un papel importante en la explicación de las diferencias entre la distribución salarial de EEUU y las de los países europeos. De hecho, utilizando la International Adult Literacy Survey (IALS), comprobaron que en los países europeos analizados, en los que la dispersión de la distribución salarial es menor, también es más limitada la dispersión de habilidades de la fuerza de trabajo medida a través de las

puntuaciones de los trabajadores en tests cognitivos. La razón sería que los sistemas educativos europeos tienden a ser más igualitarios.

Por su parte, al analizar comparativamente las tendencias en la desigualdad en EEUU, Australia, Canadá, Israel y algunos países europeos (Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Holanda, Noruega, Suecia y Reino Unido), Acemoglu (2003) comprueba que la demanda relativa de cualificaciones es diferente entre países y que, si bien la oferta relativa de cualificaciones creció más rápidamente en Europa, la desigualdad salarial no aumentó tanto como cabría haber esperado por la acción de las instituciones del mercado de trabajo. En su modelo, las instituciones crean mayor compresión salarial en Europa y estimulan más la inversión en tecnologías que eleven la productividad de los trabajadores menos cualificados. Es decir, el cambio tecnológico en Europa habría sido menos sesgado hacia la cualificación que en EEUU.

En el caso español, algunos trabajos han considerado el nivel de estudios como la característica que explica la mayor proporción de la desigualdad entre trabajadores en España (Jimeno et al., 2001) y se ha destacado la disminución del rendimiento de la educación como factor determinante de la evolución salarial (Lacuesta e Izquierdo, 2012). No obstante, en comparación con otros países europeos, la contribución de la educación a la desigualdad salarial española es escasa, mientras que la antigüedad tiene una influencia en la desigualdad mucho mayor (Simón, 2009).

Aunque en los años ochenta se produjo un ligero incremento de los ingresos medianos para los grupos de mayor formación y experiencia, en las últimas décadas se ha reducido la diferencia de salarios entre los trabajadores con menor y mayor nivel formativo, es decir, ha disminuido la “desigualdad entre grupos” según formación (Simón, 2007; Simón, 2009, Felgueroso et al., 2010; Lacuesta e Izquierdo, 2012). Este hecho se ha constatado empíricamente a través de dos medidas: la reducción de la prima salarial de los universitarios (definida como el cociente de los salarios de los trabajadores de mayor nivel educativo respecto a los de menos nivel); y la disminución de los rendimientos de la educación (definidos a partir del coeficiente de la variable educativa en una ecuación salarial estándar).

La mayoría de las explicaciones de la caída de los rendimientos salariales de la educación en España han incidido en que el aumento en la oferta de universitarios ha superado los limitados aumentos en la demanda. En este sentido, la reducción de los rendimientos de la educación sería el reflejo del desajuste educativo que tiene lugar en el mercado de trabajo español (Carrasco et al., 2011). Se ha observado además que los rendimientos de la educación han disminuido especialmente para los hombres (Carrasco et al., 2011) y que las diferencias se acentúan en la parte alta de la distribución (Jimeno et al., 2001). Por edades, parece existir un comportamiento en forma de U en la reducción de los rendimientos, con mayores efectos tanto en los trabajadores jóvenes como en los más mayores (Abadie, 1997).

Esta dinámica española resulta en principio una excepción en el contexto internacional, ya que en la mayoría de los países europeos, y más aún en Estados Unidos, ha sucedido exactamente lo contrario: la expansión educativa ha supuesto un incremento en la dispersión de la distribución salarial al aumentar las diferencias entre trabajadores según su cualificación.

No obstante, del mismo modo que la anómala tendencia a la reducción de la desigualdad salarial en España se ha revertido en los últimos años, cabe plantearse si también en la recesión de 2008-2013 se ha frenado la reducción de los rendimientos salariales de la educación. Para dar respuesta a esta pregunta la evidencia es aún limitada. Con datos de los años ochenta y noventa, Hidalgo (2010a) identificaba un patrón contracíclico en la evolución de las diferencias entre trabajadores (varones) según formación, medidas como el cociente entre los salarios promedio de los graduados universitarios y de los trabajadores con educación secundaria, lo que hace suponer que en la actual recesión haya habido una recuperación de los rendimientos de la educación. En este sentido, los análisis más recientes muestran que entre 2005 y 2010 se han reducido las diferencias salariales en la parte baja de la distribución y ha aumentado la dispersión en la parte alta (Arranz y García-Serrano, 2012a). Esto querría

decir que, al menos en los primeros años de la crisis económica, se habría producido un aumento en los rendimientos marginales de tener educación superior para los segmentos más altos de la distribución.

Finalmente, en lo que se refiere a la desigualdad intra-grupos, se ha observado que la educación impacta positivamente sobre la dispersión salarial. Es decir, la dispersión salarial intra-grupos es mayor entre los individuos con formación universitaria (Simón, 2007; Hidalgo, 2010a; Carrasco et al., 2011; Arranz y García-Serrano, 2012a, 2012b), en línea con lo encontrado también para otros países europeos (Lemieux, 2006; Budría y Pereira, 2011). En la explicación de esta regularidad tendría mucho peso la expansión educativa de las últimas décadas: la reducción de costes educativos habría supuesto la incorporación progresiva de personas con distintos grados de habilidad. El aumento de la heterogeneidad inobservable entre los trabajadores con educación universitaria estaría enmascarando, por tanto, el efecto de la formación sobre el salario cuando la productividad de los trabajadores es muy variada.

4. Crisis económica y desigualdad

Después de varios años inmersos en la crisis económica que comenzó en 2008, cabe preguntarse qué impacto está teniendo esta coyuntura económica sobre la estructura salarial. ¿Ha supuesto la crisis un aumento de las disparidades de los ingresos laborales o, por el contrario, ha ido acompañada por una reducción de la desigualdad? ¿Cómo han afectado el cambio de ciclo económico y, sobre todo, la reducción de la ocupación y el incremento del desempleo a los individuos situados en diferentes puntos de la distribución? ¿Qué colectivos están sufriendo con mayor dureza los efectos de la crisis en términos salariales?

4.1. Comparación internacional

Algunos estudios de ámbito internacional basados en la información sobre los ingresos de los hogares a lo largo del período sugieren que el comportamiento más frecuente entre los países en los primeros dos-tres años de la crisis fue la estabilidad o una reducción leve de los niveles de desigualdad (Jenkins et al., 2013). Esta evolución es coherente con el hecho de que la renta agregada de los hogares, como regla general, no disminuyó en dicho periodo, debido tanto al colchón protector que supuso el funcionamiento de las prestaciones sociales como al efecto igualador de algunos cambios asociados a la crisis (como la reducción del peso de las rentas del capital como fuente de ingresos para los hogares). Sin embargo, la consideración de la información de los años 2010 y 2011 matiza este resultado en el sentido de que en algunos países (como EEUU, Francia y, sobre todo, España) se detecta un incremento de la desigualdad de los ingresos (Ayala, 2013).

En relación con los salarios, los datos ofrecidos anteriormente en la tabla 1 muestran que en el periodo 2007-2012 algunos países han experimentado reducciones de los salarios reales. La información más desagregada por años (no mostrada en la tabla, procedente del Anexo Estadístico de OCDE, 2012, 2013) proporciona una visión más completa de los mismos: en Grecia y Reino Unido las caídas se han producido en todos los años desde el 2008 con la excepción del 2009, siendo superiores al 4% anual en los últimos tres años en el caso de Grecia y al 1% anual en 2010-2011 en el caso de Reino Unido; en Portugal se han producido desde 2010 y han sido del 4% anual o más en los últimos dos años; en Hungría se han producido en todos los años desde el 2007 con la excepción del 2008 y fueron superiores al 3% anual en 2009-2010; en Italia se han dado en 2011-2012 y han sido superiores al 1,5% anual. Además, esa información desagregada permite saber que en 14 de los 25 países analizados se han registrado caídas de los salarios reales en 2011, en 2012 o en ambos años. Incluso en aquellos en los que los salarios han crecido en todos o casi todos los años, los aumentos han sido muy moderados. En el caso de España, que registra un crecimiento del 1%

en todo el periodo 2007-2012, las reducciones de los salarios reales vienen produciéndose desde el año 2010: -0,1% en 2010, -1,3% en 2011 y -2,3% en 2012.

En cuanto a la evolución de la desigualdad salarial durante la crisis, la inspección de la información año a año de los valores del cociente $d9/d1$ (también la de los cocientes $d9/d5$ y $d5/d1$) sugiere que aquella se ha mantenido aproximadamente constante para el grueso de los países de la OCDE, aumentando ligeramente solo en el caso de unos pocos: República Checa, Dinamarca, Alemania, Noruega, Corea del Sur y EEUU. En algunos, como Hungría o España, el grado de desigualdad salarial se habría mantenido, si se compara el año 2011 con el 2008, o habría disminuido, si se compara con el 2007. En cualquier caso, debe señalarse que el último dato disponible para la mayor parte de los países en el momento de redactar este documento es el de 2011 y para algunos es el de 2010, lo que impide el estudio de los cambios distributivos que se hayan podido producir en el periodo de ajuste fiscal iniciado en torno a dicho año en la mayoría de los países desarrollados y que ha coincidido con disminuciones de los salarios reales en muchos de ellos, como se acaba de ver.

Estos resultados vendrían a sugerir que el empeoramiento de la situación económica y de empleo en los países desarrollados que se produjo en los tres primeros años de la crisis económica no ha dado lugar a un incremento de la desigualdad salarial de forma generalizada, al menos en un periodo en el que los salarios reales estaban creciendo a tasas relativamente moderadas tras el comienzo de la crisis (hasta 2010). Sin embargo, hay que tener en cuenta que la información de la OCDE se refiere a la remuneración de los trabajadores a tiempo completo. Esto significa que estos indicadores no incorporan el impacto que la crisis haya podido tener en los ingresos de los trabajadores a tiempo parcial o de aquellos que hayan experimentado una reducción sustancial de sus horas (anuales) de trabajo. En la medida en que este colectivo haya aumentado y sus ingresos salariales hayan disminuido, este proceso provocaría un incremento de la desigualdad salarial agregada que no va a ser captado por los indicadores considerados.

4.2. El caso de España

La experiencia española en la crisis destaca por registrar uno de los mayores crecimientos de la desigualdad de rentas medida con el índice de Gini o con la distancia entre distintos percentiles de la distribución (Jenkins et al., 2013; Ayala, 2013). Así, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de Gini pasó de 0,319 en 2008 a 0,350 en 2012 (un incremento de casi el 10%), mientras que el cociente $d8/d2$ aumentó desde 5,7 a 7,2 en el mismo periodo temporal (un incremento del 26%). La ralentización de la actividad económica y el vertiginoso aumento del desempleo dieron lugar al mayor aumento de la desigualdad desde que se dispone de información anual sobre los ingresos de los hogares. Los hogares con menores ingresos han sido los que durante el desarrollo de la crisis han visto más mermados sus recursos, al contrario de lo que parece haber sucedido en los hogares más ricos. La crisis habría tenido un efecto regresivo sobre la distribución de la renta provocando un aumento de la desigualdad en España sensiblemente superior al registrado en promedio por los países de la Unión Europea.

¿Se debe ese empeoramiento en parte a los cambios acaecidos en la estructura salarial desde el inicio de la crisis? ¿Cuáles han sido dichos cambios, si es que se ha producido alguno? En caso de que así haya sido, ¿qué ha sucedido una vez que la economía española ha recaído nuevamente en la recesión, con la consiguiente reducción de la actividad económica y el aumento del desempleo en los años 2011 y 2012?

Para analizar la evolución de la desigualdad salarial durante la crisis, hay que tener en cuenta que la EES solo se realiza cada cuatro años, por lo que solo se cuenta con información para comparar un año expansivo (2006) con uno recesivo (2010) pero no permite examinar qué ha pasado en los años intermedios ni qué ha sucedido después de 2010. Por eso, los pocos

trabajos que analizan el periodo de la crisis se han basado fundamentalmente en la MCVL, cuya información sí permite examinar los cambios en la desigualdad salarial año a año.

Bonhomme y Hospido (2012), con los datos de la MCVL, obtienen (para el colectivo de los varones) que el ratio $d9/d1$ creció un 9,6% en 2007-2010, después de disminuir un 9,5% en 1997-2006. Estos resultados referidos al final de una etapa expansiva y al comienzo de una etapa recesiva coinciden con el comportamiento contracíclico observado por Arranz y García-Serrano (2012b) y García-Serrano y Arranz (2013) también con la MCVL (módulo fiscal) para los años 2004-2010. Estos autores encuentran que la dispersión salarial medida mediante el cociente $d9/d1$ disminuyó en 2004-2007 al pasar de 5,60 a 5,34 (un 4,6%) y aumentó en 2007-2010 al pasar de 5,34 a 6,07 (un 13,7%). Esta reducción y el posterior incremento se localizaron en la parte inferior de la distribución, pues el ratio $d9/d5$ se mantuvo prácticamente constante a lo largo de estos años y el ratio $d5/d1$ disminuyó primero de 2,82 a 2,70 (un 4,3%) y aumentó después de 2,70 a 3,05 (un 13%). Finalmente, Casado y Simón (2013), utilizando la información de la EES para el periodo 2002-2010, obtienen que los salarios reales crecieron moderadamente en ese periodo a la vez que la dispersión salarial presentó una evolución contracíclica, reduciéndose entre los años 2002 y 2006 y aumentando con el inicio de la crisis económica entre 2006 y 2010.

En cuanto a la influencia de diversos factores en la evolución de la desigualdad salarial, las diferencias salariales vinculadas a los cambios en la composición y en las remuneraciones por género o grupos de edad (Lacuesta e Izquierdo, 2012), por nacionalidad (Simón, 2007) o por grupos de antigüedad o experiencia laboral (Arranz y García-Serrano, 2012a) han contribuido solo marginalmente a la variación de la desigualdad salarial entre grupos durante la expansión y la recesión.

Centrándonos en los últimos, comparando a los trabajadores según su antigüedad en la empresa, por un lado, Lacuesta e Izquierdo (2012) encuentran que entre 1995-2006 (y especialmente entre 2002 y 2006) aumentaron las diferencias salariales asociadas a la antigüedad, lo cual acentúa la dualidad del mercado de trabajo; y por otro lado, Arranz y García-Serrano (2012a) observan que entre 2005 y 2010 estas diferencias entre trabajadores por antigüedad se redujeron (de hecho, se produjo una caída del rendimiento de la antigüedad en las decilas superiores). Esto avalaría un comportamiento procíclico de dichas diferencias. En cuanto a la experiencia laboral, su prima salarial se redujo entre 1995 y 2006 (Lacuesta e Izquierdo, 2012), mientras las diferencias salariales entre trabajadores según su experiencia tendieron a aumentar entre 2005 y 2010, especialmente en la parte alta de la distribución (Arranz y García-Serrano 2012a), por lo que cabría inferir un comportamiento anticíclico de dichas diferencias. Por lo que respecta a la educación y las cualificaciones, Arranz y García Serrano (2012a, 2012b) obtienen que los rendimientos marginales de tener más estudios/cualificaciones han aumentado para las decilas más altas como consecuencia del impacto de la crisis económica.

De forma más agregada, Arranz y García Serrano (2012b) señalan que el incremento observado en la dispersión salarial entre 2005 y 2010 se explicaría más por las variaciones en la distribución de los atributos de los puestos y los trabajadores (cambios en la composición) que por los aumentos de la desigualdad dentro de grupos de trabajadores y puestos con las mismas características. En esta línea, Bonhomme y Hospido (2012), que encontraron que tanto los efectos composición como los efectos precio contribuyeron a reducir la desigualdad durante la expansión, reconocen que en el período recesivo que 2007-2010 los efectos composición por sí solos explican el aumento de la desigualdad. Casado y Simón (2013) obtienen un resultado parecido, subrayando el papel protagonista de la composición del empleo en la evolución de la desigualdad del período recesivo, mientras que en el período expansivo consideran determinante el cambio en los rendimientos salariales.

En definitiva, estos resultados vendrían a señalar que las variaciones de la desigualdad en España pueden explicarse principalmente por los cambios en los rendimientos de los factores

(intra y entre grupos) en períodos expansivos y por los cambios en la composición (en las características de trabajadores y empresas) en períodos recesivos.

4.3. Un análisis más detallado de España para los últimos años

En este apartado se realiza un análisis con más detalle para España a partir de la explotación de la MCVL para el periodo 2005 a 2012. Esta base de datos proporciona información anual referida a más de un millón de personas procedente de los registros informatizados de la Seguridad Social, del Padrón Municipal Continuo y, dependiendo de la versión, de los datos fiscales de la Agencia Tributaria. Se trata de una muestra en que se selecciona, mediante un sistema de muestreo aleatorio simple, el 4% de las personas que han tenido algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social cada año, cualquiera que fuera la duración de la relación y cualquiera que fuera el tipo de relación. La población de referencia está formada por los trabajadores que están de alta laboral en la Seguridad Social así como por los perceptores de pensiones y de prestaciones por desempleo contributivas y no contributivas⁹.

La MCVL es una base de datos administrativa con mucha información. Por un lado, hay información personal procedente del Padrón Municipal Continuo en relación con características de las personas (género, fecha de nacimiento, provincia de nacimiento, país de nacimiento, comunidad autónoma de residencia y nacionalidad, entre otras variables). Por otro lado, la Seguridad Social proporciona, a través de los datos de afiliación, información de la situación laboral del trabajador (como el régimen de cotización, el grupo de cotización, el tipo de contrato, la fecha de alta y baja de la relación laboral, la causa de baja y el tipo de relación laboral, entre otras) y del empleador (la rama de actividad, el número de trabajadores, el tipo de empleador y el domicilio, entre otras variables). Finalmente, la Agencia Tributaria aporta el fichero de datos fiscales (conocido como módulo fiscal) que contiene la información existente en el modelo 190, que es un resumen correspondiente a cada ejercicio anual de la totalidad de las retenciones e ingresos a cuenta del IRPF sobre los ingresos percibidos por los asalariados, los no asalariados, los perceptores de prestaciones por desempleo y los pensionistas.

Los ficheros personales, de afiliados y fiscales disponen de un identificador personal que permite realizar el enlace de los tres. No obstante, este enlace no es tan sencillo como puede parecer. Arranz y García-Serrano (2011) describen minuciosamente cómo debe realizarse este enlace y muestran las ventajas de este panel con información personal-fiscal-de afiliación. En este apartado se explota la base de datos perfectamente enlazada tal como describen dichos autores.

A partir de este enlace se puede construir una variable de salario diario al disponer de la información de los ingresos salariales de los trabajadores dentro del año y de la información de la longitud de los periodos de empleo de dichos trabajadores. La base de datos, lamentablemente, no contiene información sobre el número de horas trabajadas y no se puede calcular el salario por hora de los individuos¹⁰.

⁹ Puede encontrarse una descripción detallada sobre las características y los usos de la MCVL en los trabajos de Durán y Marcos (2006), Durán (2007), Arranz y García-Serrano (2011) y Arranz et al. (2013).

¹⁰ No obstante, muchos autores prefieren utilizar salarios mensuales o diarios en lugar de salarios por hora para evitar el error de medida asociado con las horas de trabajo. No obstante, usar salarios diarios genera un tipo de distorsión debido a la diferencia de horas de trabajo ofrecidas por los individuos: el salario diario puede diferir entre dos trabajadores que son idénticos porque uno de ellos trabaja más horas que el otro. Sin embargo, la pequeña proporción de empleo a tiempo parcial (inferior al 15%) en el mercado laboral español en comparación con otros países europeos y el hecho de que la MCVL proporciona una variable que contiene el "grado de parcialidad" del contrato laboral (para aquellos trabajadores a tiempo parcial) que se puede tener en cuenta en cualquier análisis descriptivo o econométrico hacen que el problema se minimice.

En este análisis utilizaremos una muestra de trabajadores asalariados registrados en el Régimen General de la Seguridad Social, con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años de edad y que están ocupados en la industria, la construcción o los servicios (se excluye el sector agrícola). El panel depurado contiene 4.253.422 observaciones para el periodo comprendido entre 2005 y 2012¹¹. Un 55% corresponde a varones y un 45% a mujeres en todo el periodo de estudio. Las observaciones de españoles nacidos en España son el 87,3% del total, mientras que las de españoles nacidos fuera de España (incluidos quienes tienen doble nacionalidad) son el 3,2% y las de los extranjeros nacidos fuera de España el 9,5%. Por lo que respecta al nivel de cualificación aproximada por la categoría laboral del trabajador, un 13,1% de las observaciones corresponden a ocupaciones no manuales de cualificación alta, un 7,8% a ocupaciones no manuales de cualificación media, un 30,7% a ocupaciones no manuales de cualificación baja y un 19,8%, un 12% y un 16,6% a ocupaciones manuales de cualificación alta, media y baja, respectivamente¹². A continuación realizamos un análisis de la desigualdad salarial agregada y según diferentes variables con la información disponible en la MCVL para los años 2005 a 2012.

4.3.1 Evolución de la desigualdad agregada

La tabla 4 proporciona la evolución del salario diario real medio (expresado en euros de 2011) además de algunos indicadores de dispersión salarial. Un primer vistazo a los datos permite apreciar que, de acuerdo con los datos de la MCVL, el salario real promedio disminuyó un 2% entre el año 2005 y el 2012: pasó de 60,9 euros en 2005 a 59,7 euros en 2012. Sin embargo, esta evolución tiene un comportamiento desigual durante el periodo de estudio: mientras las tasas de variación interanual de los salarios medios reales son positivas durante el periodo expansivo 2005-2007 y el inicio de la crisis económica, éstas se hacen negativas en 2010-2012, lo que significa que los salarios medios aumentaron durante los años expansivos (un 7,1% en total entre 2005 y 2009) y se redujeron posteriormente (un 8,4% entre 2009 y 2012, siendo la mayor caída en 2012).

Tanto la variación total como su evolución a lo largo del tiempo esconden variaciones y evoluciones muy diferentes cuando se considera la distribución salarial. Así, mientras los salarios reales disminuyeron en la mitad inferior de la distribución en el total del periodo considerado, aumentaron solo ligeramente en la mitad superior de la misma, de tal manera que en 2012 los salarios reales eran más bajos que en 2005 para los individuos de las decilas de la mitad inferior y prácticamente iguales para los individuos de las decilas de la mitad superior. Además, estas variaciones totales ocultan la existencia de una cierta relación entre las tasas de variación de los salarios por decilas y el ciclo económico: en el caso de las decilas inferiores los salarios aumentaron más rápidamente durante los últimos años expansivos pero luego cayeron más durante los recesivos, mientras que en el caso de las decilas superiores los salarios

¹¹ El año 2004 (año piloto en la MCVL) no se incluye debido a los problemas de la información relacionada con el país y la provincia de nacimiento. Se hace referencia a observaciones y no personas porque una misma persona puede estar varios años en la MCVL. Por tanto, la frecuencia de observaciones calculadas se realiza sobre el total de observaciones y no personas. Por ejemplo, se puede tener un varón y una mujer (dos personas) que aparecen un número distinto de veces: el primero ocho veces (años) y la segunda dos veces (años), de modo que el total de observaciones es diez, siendo los varones un 80% del total de las observaciones y las mujeres un 20%. Finalmente, disponemos de 523.707 observaciones de asalariados en el año 2005, 544.700 en 2006, 562.971 en 2007, 562.931 en 2008, 535.568 en 2009, 522.570 en 2010, 512.118 en 2011 y 488.757 en 2012.

¹² La variable "categoría profesional" está creada a partir del "grupo de cotización" de la Seguridad Social agrupado en seis categorías: a) ocupación no manual de cualificación alta (ingenieros, licenciados, alta dirección, ingenieros técnicos, ayudantes titulados); b) ocupación no manual de cualificación media (jefes administrativos y de taller, ayudantes no titulados, oficiales administrativos); c) ocupación no manual de cualificación baja (subalternos y auxiliares administrativos); d) ocupación manual de cualificación alta (oficiales de 1ª y 2ª); e) ocupación manual de cualificación media (oficiales de 3ª y especialistas); y f) ocupación manual de cualificación baja (peones y asimilados).

crecieron menos durante los años expansivos pero luego siguieron aumentando cuando comenzó la crisis y posteriormente disminuyeron menos en los últimos años de la recesión.

Tabla 4. Evolución del salario diario real medio (euros constantes de 2011) por decilas y de los indicadores de dispersión en España. Fuente: MCVL, 2005-2012

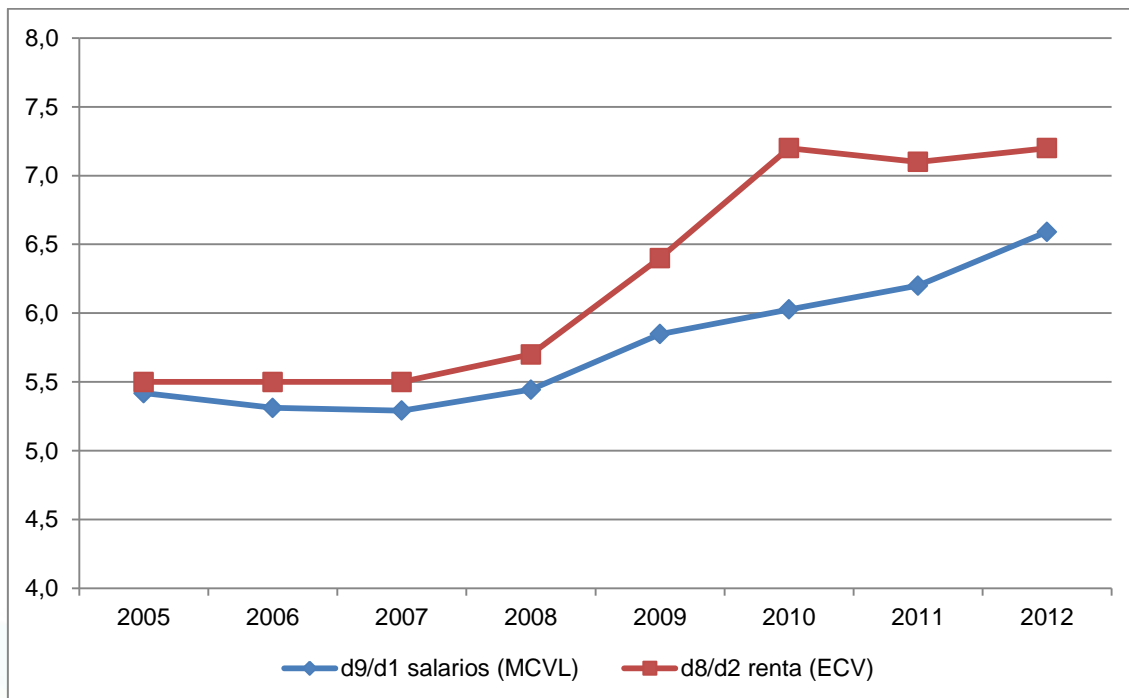
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Variación (%)	
									2005-2012	2008-2012
Salario diario real (euros)	60,9	61,5	62,5	63,6	65,2	63,7	62,1	59,7	-	-
Tasas de variación interanual (%)										
Total	-	1,0	1,7	1,7	2,5	-2,2	-2,5	-3,9	-2,0	-6,1
d1	-	2,8	2,2	-1,1	-3,4	-4,6	-5,5	-9,7	-18,2	-21,3
d2	-	2,3	1,9	0,7	-1,2	-4,1	-4,8	-6,7	-11,7	-15,9
d3	-	1,7	1,4	1,4	0,5	-2,8	-3,4	-4,5	-5,9	-9,9
d4	-	1,5	1,2	2,0	1,4	-2,1	-2,5	-3,6	-2,2	-6,6
d5	-	1,5	1,2	2,4	2,2	-1,7	-2,1	-3,4	-0,1	-5,0
d6	-	1,5	1,5	2,5	2,9	-1,6	-2,0	-3,5	1,0	-4,3
d7	-	1,4	1,6	2,3	3,3	-1,5	-2,1	-3,6	1,1	-4,0
d8	-	1,0	1,5	2,0	3,5	-1,4	-2,2	-3,7	0,4	-4,0
d9	-	0,9	1,8	1,8	3,8	-1,9	-2,7	-3,9	-0,3	-4,7
Dispersión										
d9/d1	5,42	5,31	5,29	5,44	5,85	6,03	6,20	6,59	21,6	21,1
d9/d5	1,97	1,96	1,97	1,96	1,99	1,99	1,98	1,97	-0,2	0,4
d5/d1	2,75	2,71	2,69	2,78	2,94	3,03	3,14	3,35	21,9	20,5

Fuente: MCVL, 2005-2012

La tabla también proporciona algunos indicadores de la dispersión salarial contruidos a partir del cociente entre varias decilas. De acuerdo con el indicador más habitual (el cociente entre la novena y primera decila, d9/d1), la dispersión salarial disminuyó muy ligeramente en el periodo expansivo 2005-2007 al pasar de 5,42 a 5,29 (un 2,4% menos) y aumentó de manera abrupta durante el periodo recesivo de 2008-2012 al pasar de 5,44 a 6,59 (un 21,1% más). Estos resultados referidos al final de una etapa expansiva y al comienzo de una etapa recesiva coinciden con el comportamiento contracíclico observado en las últimas tres décadas, tal como se ha comentado más arriba. Además, son bastante coincidentes con la evolución mostrada por los indicadores de desigualdad de rentas obtenidos de otras fuentes, como puede observarse en el gráfico 7, en el que se ofrecen los valores del cociente d8/d2 publicados por el INE con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida.

Finalmente, profundizando en la evolución de la desigualdad salarial, es posible examinar si la variación de la dispersión se ha producido en la parte alta de la distribución o en la parte baja. Para ello, se calcula el cociente entre la novena decila y la mediana (d9/d5) y el cociente entre la mediana y la primera decila (d5/d1). Los resultados de este análisis permiten afirmar que el incremento de la dispersión observado en España entre 2008 y 2012 se debió fundamentalmente a un aumento de la desigualdad en la parte inferior de la distribución, puesto que el indicador d5/d1 creció desde 2,78 en 2008 a 3,35 en 2012 (un 20,5%), al tiempo que la dispersión en la parte alta de la distribución permaneció estable, con valores del indicador d9/d5 muy cercanos a 2 en todos los años.

Gráfico 7. Evolución de los indicadores de dispersión de rentas y de salarios en España



Fuente: ECV, 2005-2012 (datos publicados por el INE) y MCVL, 2005-2012 (elaboración propia)

4.3.2. Evolución de la desigualdad según características

Tanto el salario como el incremento salarial medio identificados para toda la muestra ocultan una gran heterogeneidad entre diferentes colectivos de la población española. A continuación vamos a considerar tres variables de análisis: el género, la combinación nacionalidad-lugar de nacimiento y la categoría profesional (ocupación) de los trabajadores asalariados. Con respecto a esta última, la MCVL proporciona el grupo de cotización del trabajador, que es una definición administrativa del tipo de ocupación, variable que aproxima el nivel de cualificación requerido por el puesto de trabajo y poseído por el individuo. Esta variable se ha agrupado en seis categorías de acuerdo con las características y las tareas vinculadas al puesto de trabajo y el nivel educativo del trabajador. Con respecto a la nacionalidad y el lugar de nacimiento, hemos combinado ambas para disponer de información sobre tres colectivos: los españoles nacidos en España, los españoles nacidos fuera de España (incluye los nacionalizados) y los extranjeros nacidos fuera de España.

La tabla 5 ofrece la evolución del salario real diario medio entre los años 2005 a 2012 para los distintos colectivos de trabajadores clasificados según las tres variables que se acaban de mencionar. En primer lugar, el análisis de los datos muestra que el salario promedio de los varones es superior al de las mujeres en todos los años, es decir, existe un diferencial salarial a favor de los varones. El salario aumentó para ambos colectivos durante los años de expansión económica y el comienzo de la recesión pero se redujo sustancialmente en los años siguientes, pero esta evolución se ha producido en diversos grados para varones y mujeres de modo que el diferencial por género ha ido cambiando: el salario promedio de las mujeres que era un 73,9% el de los varones en 2005 pasó a ser un 76,4% en 2008 y un 75,3 % en 2012¹³.

¹³ La evolución de estos diferenciales debería tomarse con cautela debido a las diferencias en el peso del trabajo a tiempo parcial y de las jornadas trabajadas entre varones y mujeres.

En segundo lugar, los españoles nacidos en España están mejor remunerados que los españoles nacidos fuera de España, y estos mucho más que los extranjeros nacidos fuera de España. Además, la evolución salarial es desigual entre colectivos durante todo el periodo de estudio. Mientras el salario promedio de los españoles nacidos en España aumentó durante los últimos años de la expansión y se redujo en el periodo recesivo, de modo que su salario real es similar en 2005 y 2012, en el caso de los otros dos colectivos lo que sucedió es que los salarios medios apenas crecieron en los años expansivos y disminuyeron sustancialmente en los años recesivos, de modo que entre los españoles nacidos fuera de España su salario promedio en 2012 es un 12% inferior al de 2005 y entre los extranjeros nacidos fuera de España su salario promedio en 2012 es un 7,6% inferior al de 2005.

En tercer lugar, los diferenciales salariales y su evolución también han sido desiguales cuando se distingue entre puestos manuales y no manuales y por niveles de cualificación. Las ocupaciones no manuales están mejor remuneradas que las manuales y dentro de cada categoría las más cualificadas reciben un salario diario más elevado. Hay que señalar que el salario real diario crece para todas las categorías de cualificación en el periodo expansivo 2005-2007, excepto para los trabajadores no manuales de cualificación media, cuyo salario real disminuye cerca de medio punto porcentual. Con el comienzo de la recesión económica, y sobre todo a partir de 2009, el salario real disminuye para todas las categorías de ocupación con porcentajes que rondan el 7-9% entre los trabajadores no manuales y el 7-11% entre los trabajadores manuales. En el caso de las ocupaciones no manuales, las mayores caídas corresponden a los trabajadores en puestos de cualificación alta seguidos por los de cualificaciones medias y bajas; sin embargo, en el caso de las ocupaciones manuales, las disminuciones más grandes corresponden a los trabajadores en puestos de baja cualificación seguidos por los de cualificaciones altas. Esta evolución de los salarios a lo largo de la distribución de cualificaciones ha provocado que los diferenciales salariales según cualificación (calculados como $100 \cdot (\text{categoría laboral} - \text{MCB}) / \text{MCB}$) apenas se hayan alterado entre 2005 y 2012.

Tabla 5. Evolución del salario diario real medio (euros constantes de 2011) para diversos colectivos en España.

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Género								
Varones	68,5	69,0	70,1	71,3	73,0	71,6	70,1	67,7
Mujeres	50,6	51,5	52,9	54,1	55,8	54,7	53,1	51,0
Nacionalidad-país nacimiento								
Españoles nacidos en España	61,9	62,8	64,2	65,8	67,5	66,1	64,4	61,8
Españoles nacidos fuera de España	60,0	60,7	61,1	60,9	61,6	59,2	56,7	53,7
Extranjeros nacidos fuera de España	46,8	47,1	47,4	47,5	47,8	46,4	45,1	43,5
Grupo cotización								
NMCA	112,2	112,4	114,4	116,4	119,1	115,5	111,3	105,8
NMCM	91,3	90,6	91,0	90,9	92,1	89,9	88,0	84,0
NMCB	53,5	54,2	55,0	55,7	56,9	55,4	53,8	51,5
MCA	52,8	53,3	53,9	54,9	55,8	54,4	53,1	51,3
MCM	45,1	45,4	45,9	46,4	46,3	45,2	44,1	41,8
MCB	39,2	39,7	40,3	40,7	40,4	39,2	37,9	36,2

Fuente: MCVL, 2005-2012

(*): Ocupación no manual de cualificación alta (NMCA); Ocupación no manual de cualificación media (NMCM); Ocupación no manual de cualificación baja (NMCB); Ocupación manual de cualificación alta (MCA); Ocupación manual de cualificación media (MCM); Ocupación manual de cualificación baja (MCB).

Como la variable categoría profesional contiene elementos relacionados con la educación y las cualificaciones, estos resultados pueden ponerse en relación con aquellos de la literatura sobre nivel educativo y desigualdad salarial, en el sentido de que la educación (las cualificaciones) genera importantes diferencias salariales entre grupos: las diferencias que aquí se han documentado entre los trabajadores que ocupan puestos no manuales cualificados altos y medios, por un lado, y entre los trabajadores que ocupan puestos no manuales cualificados altos y manuales cualificados bajos, por otro lado, se asemejan al tamaño de los diferenciales salariales entre individuos con educación superior y con educación secundaria post-obligatoria, por un lado, y entre individuos con educación superior y con estudios primarios o menos, por otro lado, que se han encontrado para España en periodos anteriores (Hidalgo, 2010a; Carrasco et al., 2011) y para diversos países europeos -Alemania, Francia, Portugal e Italia- (Budría y Pereira, 2011).

Como continuación del análisis anterior, en las tablas 6, 7 y 8 se presentan los indicadores de dispersión salarial para los colectivos considerados anteriormente. En particular, la tabla 6 ofrece la evolución del cociente entre la novena y primera decila, mientras que las tablas 7 y 8 proporcionan la correspondiente a los indicadores referidos a la parte alta de la distribución salarial (cociente entre la novena y la mediana) y a la parte baja (cociente entre la mediana y la primera decila).

Los resultados por género también muestran que la dispersión salarial observada entre 2005 y 2012 es contracíclica tanto entre los varones como entre las mujeres: disminuye (aunque muy ligeramente) en los años expansivos y aumenta considerablemente en los recesivos. Esta dispersión es siempre mayor en el caso de las mujeres que en el de los varones, aunque la diferencia entre ambos colectivos se va reduciendo con el transcurso de la recesión. El incremento de la desigualdad salarial observado en el periodo de crisis se produce principalmente en la parte baja de la distribución para los dos grupos, ya que el valor del indicador $d5/d1$ para los varones pasa de 2,16 en 2007 a 2,94 en 2012 (aumenta un 36,1% entre ambos años) y para las mujeres de 2,88 en 2007 a 3,47 en 2012 (crece un 20,5%), a la vez que permanece estable en la parte alta de la distribución, puesto que el valor del indicador $d9/d5$ se sitúa en torno a 2 durante toda esa etapa.

Con respecto a la evolución de la dispersión salarial según nacionalidad y país de nacimiento, esta es contracíclica en los tres colectivos considerados, algo que se acentúa en todos ellos durante la recesión. Sin embargo, aunque la magnitud de la desigualdad salarial es mayor entre los españoles nacidos dentro y fuera de España que entre los extranjeros nacidos fuera, aquella crece mucho más entre estos últimos durante los años de crisis. Específicamente, la dispersión salarial de los españoles nacidos en España crece un 19,6 % entre 2007 y 2012 (pasa de 5,40 a 6,46) y la de los nacionales nacidos fuera de España un 11,9% (pasa de 5,46 a 6,11), mientras que el aumento es sustancialmente mayor, un 61,3%, en el caso de los extranjeros nacidos fuera de España (pasa de 3,69 a 5,95). Este aumento de la desigualdad dentro de los tres colectivos se produce principalmente por un incremento de la dispersión en la parte baja de la distribución salarial durante la recesión, a la vez que la correspondiente a la parte alta de la distribución permanece bastante estable, excepto en el caso de los extranjeros nacidos fuera de España, para quienes también aumenta.

Finalmente, existen unas diferencias importantes en cuanto a la desigualdad salarial por niveles de cualificación (aproximadas por la categoría laboral), al observarse que su nivel tiende a ser más elevado dentro de los grupos no manuales más cualificados y menor dentro de los grupos manuales menos cualificados (la excepción es el colectivo de trabajadores manuales muy cualificados, cuyo nivel de dispersión interna es el menor de todos ellos). En cuanto a su evolución, permanece estable o se reduce ligeramente en los años de expansión económica en todos los grupos de ocupación pero aumenta durante la recesión (excepto entre los no manuales de cualificación alta). Especialmente relevante es el aumento en el caso de los trabajadores no manuales de cualificación media (un incremento del 20,5% en 2007-2012, de 6,53 a 7,87) y en todos los colectivos de trabajadores manuales, en particular entre los menos cualificados (un aumento del 45,2%, de 4,18 a 6,07). Este aumento de la dispersión no ha sido

uniforme porque se ha concentrado en la recesión económica y en la parte baja de la distribución, mientras que la desigualdad ha permanecido estable en la parte alta (excepto entre los trabajadores manuales menos cualificados, para quienes ha aumentado).

Tabla 6. Evolución del indicador d9/d1 para diversos colectivos en España

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Género								
Varones	4,39	4,31	4,29	4,45	4,83	5,11	5,36	5,80
Mujeres	5,91	5,78	5,75	5,86	6,29	6,39	6,47	6,84
Nacionalidad-país nacimiento								
Españoles nacidos en España	5,46	5,38	5,40	5,57	5,89	6,01	6,15	6,46
Españoles nacidos fuera de España	5,67	5,45	5,46	5,30	5,50	5,59	5,68	6,11
Extranjeros nacidos fuera de España	3,95	3,79	3,69	3,90	4,45	4,82	5,20	5,95
Grupo cotización								
NMCA	5,67	5,50	5,42	5,38	5,37	5,34	5,43	5,52
NMCM	6,52	6,49	6,53	6,62	6,91	7,19	7,42	7,87
NMCB	4,61	4,53	4,50	4,53	4,73	4,81	4,90	5,03
MCA	3,58	3,51	3,51	3,64	3,89	4,11	4,35	4,80
MCM	4,35	4,27	4,19	4,42	4,72	4,98	5,24	5,82
MCB	4,35	4,25	4,18	4,54	4,97	5,14	5,39	6,07

Fuente: MCVL, 2005-2012

Tabla 7. Evolución del indicador d9/d5 para diversos colectivos en España

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Género								
Varones	2,01	1,99	1,99	1,98	1,99	1,99	1,99	1,98
Mujeres	1,99	1,98	1,99	1,99	2,04	2,03	2,00	1,97
Nacionalidad-país nacimiento								
Españoles nacidos en España	1,98	1,97	1,99	1,98	2,00	1,99	1,98	1,97
Españoles nacidos fuera de España	2,03	2,00	1,99	1,94	1,93	1,90	1,88	1,85
Extranjeros nacidos fuera de España	1,44	1,43	1,43	1,47	1,53	1,56	1,60	1,64
Grupo cotización								
NMCA	1,92	1,91	1,90	1,90	1,86	1,88	1,90	1,90
NMCM	1,97	1,98	1,99	1,98	1,94	1,97	1,99	2,01
NMCB	1,77	1,75	1,75	1,73	1,74	1,73	1,72	1,71
MCA	1,56	1,55	1,55	1,54	1,54	1,54	1,55	1,56
MCM	1,55	1,54	1,53	1,54	1,54	1,56	1,58	1,60
MCB	1,43	1,42	1,42	1,45	1,50	1,52	1,55	1,60

Fuente: MCVL, 2005-2012

Tabla 8. Evolución del indicador d5/d1 para diversos colectivos en España

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Género								
Varones	2,19	2,16	2,16	2,25	2,42	2,57	2,70	2,94
Mujeres	2,98	2,93	2,88	2,95	3,09	3,15	3,24	3,47
Nacionalidad-país nacimiento								
Españoles nacidos en España	2,76	2,73	2,72	2,81	2,95	3,02	3,11	3,29
Españoles nacidos fuera de España	2,79	2,73	2,74	2,73	2,85	2,93	3,03	3,30
Extranjeros nacidos fuera de España	2,75	2,65	2,58	2,66	2,90	3,09	3,25	3,62
Grupo cotización								
NMCA	2,95	2,87	2,86	2,83	2,88	2,84	2,86	2,90
NMCM	3,31	3,28	3,29	3,35	3,56	3,66	3,73	3,92
NMCB	2,61	2,59	2,58	2,62	2,73	2,78	2,85	2,95
MCA	2,30	2,27	2,27	2,36	2,53	2,66	2,80	3,07
MCM	2,81	2,78	2,73	2,88	3,06	3,20	3,33	3,64
MCB	3,04	2,99	2,94	3,13	3,31	3,37	3,47	3,78

Fuente: MCVL, 2005-2012

Notas a las tablas 6, 7 y 8: Ocupación no manual de cualificación alta (NMCA); Ocupación no manual de cualificación media (NMCM); Ocupación no manual de cualificación baja (NMCB); Ocupación manual de cualificación alta (MCA); Ocupación manual de cualificación media (MCM); Ocupación manual de cualificación baja (MCB).

4.3.3. Evolución de la desigualdad salarial: estimaciones multivariantes

Los datos presentados en el apartado anterior no tienen en cuenta el efecto de las distintas características de los trabajadores y de los puestos de trabajo, por lo que, si se quiere conocer el efecto neto de cada una de ellas sobre las diferencias salariales y la evolución de la desigualdad salarial a lo largo del tiempo, se hace necesario llevar a cabo algún tipo de análisis econométrico para recoger esa posibilidad. A continuación se resumen los resultados obtenidos en Arranz y García-Serrano (2012a, 2012b), a través de estimaciones de ecuaciones de salarios donde la variable dependiente es el logaritmo natural del salario diario y las variables independientes las características del trabajador, del puesto de trabajo y del empleador. Las ecuaciones se estimaron por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y por Regresiones Cuantílicas (RC) para todos los años entre 2005 y 2010. En este sentido, la combinación de las estimaciones por MCO y por RC permite valorar el impacto de un conjunto de características personales, del puesto y del lugar de trabajo sobre la desigualdad salarial inter- e intra-grupos (Buchinsky, 1994; Budría y Pereira, 2011) a lo largo del tiempo: mientras que los estimadores por MCO miden el diferencial salarial entre grupos (condicionado en las características observadas), las diferencias de los coeficientes cuantílicos representan el diferencial salarial interno inducido por cada atributo entre individuos que están en el mismo grupo pero situados en cuantiles diferentes.

Entre los principales resultados destacamos los siguientes. En primer lugar, las estimaciones muestran que los varones obtienen salarios más elevados que las mujeres. Sin embargo, estas estimaciones sobreestiman el diferencial salarial por género en la parte baja y mediana de la distribución y lo infraestima en la parte alta. Así mismo, la dispersión intra-grupos es menor en las mujeres que en los varones. Estos resultados son algo diferentes que los obtenidos por De la Rica et al. (2008) y Del Río et al. (2011) a partir de datos españoles y Arulampalam et al. (2007) con el Panel de Hogares Europeo (PHOGUE). En el último caso, los resultados para

España muestran una relación en forma de U del diferencial salarial por género; en cambio, los resultados de Arranz y García-Serrano (2012b) sugieren que el caso español es similar a otros países como Dinamarca, Finlandia, Francia, Italia, Holanda y Alemania donde el diferencial salarial es mayor en la novena decila (d9) y el tercer cuartil (q75) que en otras partes de la distribución.

Cuando explotan la información por género a lo largo del periodo de estudio, obtienen que, aunque las mujeres reciben salarios más bajos que los varones, el diferencial salarial medio por género ha experimentado una caída entre el año 2005 y 2010 (desde un 18% a un 15%). A su vez el impacto del género en la distribución salarial no tiene una evolución uniforme durante el periodo de estudio: los diferenciales salariales caen un poco en la parte baja y en la parte media de la distribución pero no en la parte alta. Como consecuencia de estos resultados, la dispersión salarial entre hombres y mujeres (medida por el indicador d9/d1) disminuye. Por lo tanto, no solo los diferenciales salariales por género se reducen en media sino que también la desigualdad intra-grupos entre las mujeres ha experimentado una caída.

En segundo lugar, aunque los datos muestran que los españoles nacidos en España están mejor remunerados que los españoles y los extranjeros nacidos fuera, este diferencial salarial desaparece una vez que se controla en las estimaciones por características personales, laborales y del puesto de trabajo (de hecho, el efecto es positivo para los asalariados de países en desarrollo). Estos resultados se observan en todas las decilas de la distribución. Dos resultados de estos autores merecen la pena destacarse porque entran en contradicción con la mayor parte de resultados de la literatura existente. Primero, los diferenciales salariales de los inmigrantes (extranjeros) frente a los nacionales detectados en estudios empíricos son normalmente negativos (o no positivos); aunque este diferencial varía por género y país de origen, el efecto suele desaparecer después de incorporar en las estimaciones características observadas de los trabajadores (Simón et al., 2008; Billger y Lamarche, 2010). Segundo, el resultado más común es que el efecto negativo de ser inmigrante sobre los salarios no es constante a lo largo de la distribución salarial, pero tiende a aumentar (Chiswick et al., 2008) o a disminuir (Billger y Lamarche, 2010) de manera monótona en magnitud cuando los salarios aumentan.

Finalmente, en cuanto a las diferencias salariales medias por grupo de cualificación/educación, éstas han permanecido prácticamente estables para todas las categorías, si bien en el caso de los trabajadores no manuales de cualificación media el diferencial con respecto al grupo no manual más cualificado ha disminuido y en el caso de los trabajadores manuales de cualificación alta dicho diferencial ha aumentado. Sin embargo, el impacto de la cualificación sobre la distribución salarial no ha sido uniforme en el periodo de estudio, en particular para los trabajadores en ocupaciones manuales: mientras las diferencias salariales se han reducido en la parte baja de la distribución en comparación con los trabajadores en ocupaciones no manuales muy cualificadas, dichas diferencias han crecido en la parte alta de la distribución. Estos patrones de cambio han dado lugar a una reducción significativa de la dispersión intra-grupos de aquéllos, a la vez que ha aumentado en el caso de éstos.

Estos resultados podrían interpretarse como si los rendimientos marginales de tener educación superior y/o mayores cualificaciones hubieran aumentado para los segmentos más altos de la distribución, lo que coincidiría con los resultados de Hidalgo (2010b), que señala que los rendimientos de la educación parecen mostrar un comportamiento contracíclico, sobre todo en la parte alta de la distribución salarial. Machado y Mata (2001) para Portugal y Martins y Pereira (2004) para 16 países de la OCDE encuentran que la educación y las cualificaciones generan un impacto positivo en la dispersión intra-grupos, mientras que Budría y Pereira (2011) documentan un incremento de la dispersión de las ganancias entre los trabajadores con educación superior para varios países europeos (Alemania, Grecia, Francia, Noruega e Italia) durante la década de los 1990.

En cualquier caso, y a pesar de que se ha producido un incremento de los diferenciales salariales asociados a las cualificaciones más altas junto con una disminución de los

rendimientos obtenidos por los trabajadores no manuales de cualificación media (cuyos salarios reales se redujeron de hecho durante los últimos años de la expansión), no parece que en el caso español se esté produciendo un fenómeno de “polarización salarial”, en el sentido de que los mayores aumentos se concentren en la parte más alta y más baja de la distribución de las ocupaciones o de los salarios, tal como señalan algunos autores para EEUU (Acemoglu y Autor, 2011; Autor y Dorn, 2013).

5. Conclusiones

El principal objetivo de este documento ha sido ofrecer una visión panorámica de las tendencias de la desigualdad salarial agregada y de los posibles factores que afectan a la desigualdad de las personas ocupadas en los países desarrollados y en España durante las últimas tres décadas. En particular, se ha prestado especial atención a algunas cuestiones de interés, como si las condiciones macroeconómicas y del mercado de trabajo afectan a las diferencias salariales observadas y cuál puede ser la influencia de determinadas instituciones laborales y de los atributos de los trabajadores, de los puestos de trabajo y de los empleadores en modelar la desigualdad salarial entre países y dentro de los mismos. A continuación se resumen las principales conclusiones obtenidas en el documento dando respuesta a varias preguntas.

Primero, ¿cuál ha sido la tendencia de la desigualdad salarial en los países desarrollados en los últimos treinta años? La mayoría de los países de la OCDE experimentaron aumentos de la desigualdad de la renta durante las décadas previas al inicio de la crisis actual. Este aumento fue importante durante los primeros años ochenta en Reino Unido o EEUU, y con posterioridad en los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000). La razón principal de esta desigualdad se ha debido a una creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado y de los salarios. En particular, la dispersión salarial aumentó entre 1970 y 2001 en 20 países de la OCDE, siendo España junto con Francia y Japón las excepciones a ese incremento. Entre 1995 y 2012, la desigualdad aumentó en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EEUU y Corea del Sur) y en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Noruega, Alemania y República Checa). Hay países en los que la desigualdad salarial ha disminuido en los últimos quince años, como España y, en menor medida, Italia, Irlanda y Francia.

Segundo, ¿cuáles son los factores que hay detrás de las diferencias salariales entre países o de los cambios en la estructura salarial a lo largo del tiempo en un país? Los estudios tratan de explicarlas como consecuencia de diferencias (variaciones) en la composición de la fuerza de trabajo o como resultado de diferencias (variaciones) en los rendimientos. En esta última se distingue entre desigualdad entre grupos (diferencias en las remuneraciones salariales de tipos distintos de trabajadores) y desigualdad intra-grupos o “residual” (diferencias en la dispersión salarial dentro del grupo de trabajadores que comparten una misma característica). En general, la mayoría de los estudios empíricos con datos de países desarrollados coincide en que los atributos de los puestos y de las empresas influyen en la dispersión salarial entre países más que las características de los trabajadores. Esas diferencias existentes entre países descansan menos en la distribución de cualificaciones o atributos de puestos y empresas y más en el mecanismo por el que distintos sistemas de remuneración producen dispersión salarial entre individuos, puestos y centros de trabajo similares. Además, no debe olvidarse que las fuerzas del mercado y las instituciones desempeñan un papel en las diferencias internacionales de los rendimientos salariales y de la desigualdad salarial que debe tenerse en cuenta. En este caso, la forma que adoptan los sistemas de negociación colectiva es uno de los elementos más relevantes del entramado institucional que podría encontrarse en parte detrás de las diferencias salariales observadas entre países.

Tercero, ¿cuál es el efecto de la educación y/o las cualificaciones sobre la desigualdad salarial? Por un lado, el crecimiento de la proporción de trabajadores con niveles formativos superiores y la demanda de trabajo sesgada hacia las mayores cualificaciones debería haber hecho que aumentara la desigualdad. A pesar de que esto es lo que ha sucedido en muchos países desarrollados, la experiencia ha sido diversa entre ellos y en otros dicho incremento no se ha producido. Así, el caso español es una excepción en el contexto internacional, porque mientras que en la mayoría de los países europeos y en EEUU se ha incrementado la dispersión salarial al aumentar las diferencias entre trabajadores según su cualificación, en España se ha producido una caída de los rendimientos salariales de la educación provocada por el aumento en la oferta de universitarios que ha superado los aumentos en la demanda. En comparación con EEUU, parece que en Europa (en general) el cambio tecnológico no ha sido tan sesgado hacia la cualificación debido al papel relevante desempeñado por los mecanismos institucionales que tienen que ver con la fijación de los salarios y con la educación. Por otro lado, en la mayoría de los países europeos la dispersión salarial entre trabajadores con mayor formación aumentó, mientras los rendimientos de la educación universitaria entre los trabajadores de bajos salarios se deterioraron y aumentó la desigualdad intra-grupos (residual) en los niveles superiores de educación. En este sentido, las diferencias salariales dentro de colectivos definidos por las mismas características de cualificación se han convertido en un elemento importante que modela la desigualdad salarial agregada.

Cuarto, ¿cuál ha sido el efecto de la crisis económica sobre el nivel salarial y sobre la desigualdad en los países desarrollados? Por un lado, en cuanto a la evolución de los salarios, en la mayoría de los países desarrollados se registraron caídas de los salarios medios reales en 2011 y 2012 (y en algunos de ellos incluso en 2009 y/o 2010, como es el caso de España, con reducciones de los salarios reales desde 2010). Por otro lado, la desigualdad salarial durante la crisis (hasta 2010 o 2011) ha permanecido más o menos constante para el grueso de los países desarrollados, aumentando ligeramente solo en el caso de República Checa, Dinamarca, Alemania, Noruega, Corea del Sur y EEUU.

Quinto, ¿qué ha sucedido en España con la desigualdad salarial en las últimas tres décadas? La revisión de diferentes estudios permite concluir que la desigualdad salarial ha disminuido en la economía española pero aquella parece caracterizarse por un comportamiento contracíclico, de modo que la dispersión salarial tiende a disminuir durante las expansiones (1985-1991 y 1994-2007) y a aumentar durante las recesiones (1975-1985, 1991-1994 y 2007-2012). Los factores que se han utilizado para explicar las tendencias observadas han sido diversos: los cambios en los rendimientos educativos, en la negociación colectiva, en la competencia exterior, en la composición de la población activa y en la influencia de las características de las empresas han sido los argumentos más utilizados en los años ochenta y noventa; durante la última década, se han incorporado explicaciones sobre la dualidad existente en el mercado laboral entre trabajadores indefinidos y temporales junto con el impacto de los flujos migratorios y los efectos de la burbuja en el sector de la construcción.

Finalmente, ¿cómo ha evolucionado la desigualdad salarial en España durante los últimos años? La crisis está teniendo un efecto negativo sobre la distribución de los salarios, provocando un aumento de la desigualdad en España superior al resto de países de la Unión Europea. Según los datos de la MCVL, los salarios reales promedio cayeron un 8,4% entre 2009 y 2012 y la dispersión salarial (medida por el indicador interdecílico d9/d1) creció un 21,1% desde el año 2008 al 2012, básicamente porque aumentó en la parte baja de la distribución salarial (mientras que la dispersión en la parte alta permaneció estable). Estas tendencias de la desigualdad salarial también se observan al desagregar por género, nacionalidad y niveles de cualificación: es mayor entre las mujeres que entre los varones (y, aunque aumenta para ambos colectivos, el diferencial se va reduciendo con la llegada de la crisis económica), entre los españoles nacidos en y fuera de España que entre los extranjeros nacidos fuera de España (y además crece más en el caso de estos últimos durante los años de recesión) y entre los trabajadores en ocupaciones no manuales (sobre todo cualificadas) que entre los trabajadores en ocupaciones manuales (aumentando en todos los grupos, pero

especialmente entre los trabajadores manuales poco cualificados y entre los trabajadores no manuales de cualificación media).

6. Referencias

- AAGARD, A.; ERIKSSON, T. y WESTERGAARD-NIELSEN, N. (2007): "Wage and labour mobility in Denmark, 1980-2000", en E. Lazear y K. Shaw (eds.), *Wage structure, raises and mobility: international comparisons of the structure of wages within and across firms*, University of Chicago Press.
- ABADIE, A. (1997): "Changes in the Spanish labour income structure during the 1980's: a quantile regression approach", *Investigaciones Económicas*, 21, 253-272.
- ACEMOGLU, D. (2003): "Cross-country inequality trends", *Economic Journal*, 113(485), 121-149.
- y AUTOR, D. (2011): "Skills, tasks and technologies: implications for employment and earnings", 1043-1171, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B, Amsterdam: Elsevier.
- ADIEGO, M. y AYALA, L. (2013): "La estructura de la desigualdad de la renta en el largo plazo", *Revista de Economía Aplicada*, 62(XXI), 5-35.
- ALCALÁ, F. y HERNÁNDEZ, P.J. (2007): "Estructura empresarial, educación y salarios: la dinámica reciente", *Cuadernos Económicos del ICE*, 74, 73-100.
- ANTONCZYK, D.; FITZENBERGER, B. y SOMMERFELD, K. (2010): "Rising wage inequality, the decline of collective bargaining and the gender wage gap", *Labour Economics*, 17(5), 794-826.
- ARRANZ, J.M. y GARCÍA-SERRANO, C. (2011). "Are the MCVL tax data useful? Ideas for mining" (en línea), *Hacienda Pública Española*, 199(4), 151-186. <http://ideas.repec.org/a/hpe/journal/y2011v199i4p151-186.html>
- y — (2012a): "Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el periodo 2005-2010", *Presupuesto y Gasto Público*, 67(2), 195-212.
- y — (2012b): "Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain, 2005-2010", *Papeles de Trabajo*, Instituto de Estudios Fiscales, nº 10 (de próxima aparición en *International Journal of Manpower*.)
- ; — y HERNANZ, V. (2013): "¿Cómo hacemos 'trabajometría'? Una aplicación con la MCVL", *Estadística Española*, 55(181), 231-254.
- ARULAMPALAM, W.; BOOTH, A.L. y BRYAN, M.L. (2007): "Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(2), 121-144.
- ATKINSON, A.B. (2008): *The changing distribution of earnings in OECD countries*, Oxford University Press: New York.
- ; PIKETTY, T. y SAEZ, E. (2011): "Top incomes in the long run of history", *Journal of Economic Literature*, 49(1), 3-71.
- AUTOR, D. y DORN, D. (2013): "The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market", *American Economic Review*, 103(5), 1553-1597.

- ; KATZ, L. y KEARNEY, M. (2006): “The polarization of the U.S. labour market”, *American Economic Review*, 96(2), 300-323.
- ; — y — (2008): “Trends in US wage inequality: revising the revisionists”, *Review of Economics and Statistics*, 90(2), 300-323.
- AYALA, L. (2013): “Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada”, *Papeles de Economía Española*, 135, 2-19.
- ; MARTÍNEZ, R. y RUIZ-HUERTA, J. (2002): “Institutional determinants of the unemployment-earnings inequality”, *Applied Economics*, 34.
- ; — y — (2013): “Desigualdad y redistribución en los países de la OCDE”, capítulo 1, / *Informe sobre la desigualdad en España*, Fundación Alternativas.
- y SASTRE, M. (2005): “La movilidad de ingresos en España: estructura y factores determinantes”, *Revista de Economía Aplicada*, 13(38), 123-155.
- y — (2007): “Políticas redistributivas y desigualdad”, *Información Comercial Española*, 837, 117-138.
- BARDONE, L.; GITTLEMAN, M. y KEESE, M. (1998): “Causes and consequences of earnings inequality in OECD countries”, *Lavor e Relazioni Industriali: Rivista di Economia*, 4(2), 13-59.
- BARLEVY, G. y TSIDDON, D. (2006): “Earnings inequality and the business cycle”, *European Economic Review*, 50(1), 55-89.
- BILLGER, S.M. y LAMARCHE, C. (2010): “Immigrant heterogeneity and the earnings distribution in the United Kingdom and United States: new evidence from a panel data quantile regression analysis”, IZA, Discussion Paper N° 5260.
- BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (1996): “International differences in male wage inequality: institutions versus market forces”, *Journal of Political Economy*, 104, 791-837.
- y — (1999): “Institutions and laws in the labor market”, en O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3A, North-Holland, Amsterdam.
- y — (2001): “Do cognitive test scores explain higher US wage inequality?”, Working Paper no. 8210, NBER.
- y — (2005): “Do cognitive test scores explain higher US wage inequality?”, *The Review of Economics and Statistics*, 87(1), 184-193.
- BONHOMME, S. y HOSPIDO, L. (2012): “The cycling of earnings inequality: evidence from Spanish social security data”, Documentos de Trabajo, N° 1225, Banco de España, Madrid.
- BUDRÍA, S. y PEREIRA, P.T. (2011): “Educational qualifications and wage inequality: evidence for Europe”, *Revista de Economía Aplicada*, 19(56), 5-34.
- BUCHINSKY, M. (1994): “Changes in the U.S. wage structure 1963-1987: an application of quantile regression”, *Econometrica*, 62(2), 405-458.
- CANAL, J.F. y RODRÍGUEZ, C. (2004): “Collective bargaining and within-firm wage dispersion in Spain”, *British Journal of Industrial Relations*, 42(3), 481-506.
- CARDOSO, A.R. (1999): “Firms’ wage policies and the rise in labour market inequality: the case of Portugal”, *Industrial and Labour Relations Review*, 53(1), 87-102.

- CARRASCO, R.; JIMENO, J.F. y ORTEGA, C. (2011): "Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment composition", Documento de Trabajo N° 1120, Banco de España, Madrid.
- CASADO, J.M. y SIMÓN, H. (2007): "Industry wage premia and collective bargaining revisited: evidence from Spain", *Applied Economics Letters*, 1-5.
- y — (2013): "La evolución de la estructura salarial en España (2002-2010)", Artículo presentado a las X Jornadas de Economía Laboral, Universidad Autónoma de Madrid.
- CHISWICK, B.; LEE, A.T. y MILLER, P.W. (2008): "How immigrants fare across the earnings distribution in Australia and the United States", *Industrial and Labor Relations Review*, 61(3), 353-373.
- DAVIA, M.A. (2013): "Mercado de trabajo y desigualdad", capítulo 2, *I Informe sobre la desigualdad en España*, Fundación Alternativas.
- DAVIS, S.J. y HALTIWANGER, J. (1991): "Wage dispersion between and within US manufacturing plants, 1963-86", *Brooking Papers on Economic Activity*, Special Issue, 115-180.
- DE LA RICA, S. (2004): "Wage gaps between workers with indefinite and fixed-term contracts: the impact of firm and occupational segregation", *Moneda y Crédito*, 219, 43-69.
- DELL'ARINGA, C. y PAGANI, L. (2007): "Collective bargaining and wage dispersion", *British Journal of Industrial Relations*, 45(1), 29-54.
- ; LUCIFORA, C., ORLANDO, N. y COTTINI, E. (2006): "Bargaining structure and intra-establishment pay inequality in four European countries: evidence from matched employer-employee data", PIEP Working Paper, Centre for Economic Performance, LSE.
- DEL RÍO, C.; GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2011): "The measurement of gender wage discrimination: the distributional approach revisited", *Journal of Economic Inequality*, 9(1), 57-86.
- DEVROYE, D. y FREEMAN, R. (2002): "Does inequality in skills explain inequality of earnings across advanced countries?", CEP Discussion Papers, 0552.
- DIMELIS, S. y LIVADA, A. (1999): "Inequality and business cycles in the US and European Union countries", *International Advances in Economic Research*, 5(3), 321-338.
- DINARDO, J.; FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1996): "Labor market institutions and the distribution of wages, 1973-1992: a semiparametric approach", *Econometrica*, 64(5).
- DUNNE, T.; FOSTER, L.; HALTIWANGER, J. y TROSKE, K. (2004): "Wage and productivity dispersion in United States manufacturing: the role of computer investment", *Journal of Labour Economics*, 22(2), 397-429.
- DURÁN, A. y SEVILLA, M.A. (2006): "Una Muestra Continua de Vidas Laborales", en C. Marcos (dir.), *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales, 241-252.
- (2007): "La Muestra Continua de Vidas Laborales de la Seguridad Social", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 1: 231-240.
- DUSTMANN, C.; LUDSTEEK, J. y SCHONBERG, U. (2009): "Revisiting the German wage structure", *Quarterly Journal of Economics*, 124, 843-881.

- EDIN, P.A. y TOPEL, R. (1997): "Wage policy and restructuring: the Swedish labor market since 1960", 155-201, en R.B. Freeman, R. Topel y B. Swedenborg (eds.), *The Welfare State in transition: reforming the Swedish model*, University of Chicago Press.
- FAGGIO, G.; SALVANES, K. y VAN REENEN, J. (2010): "The evolution of inequality in productivity and wages: panel data evidence", *Industrial and Corporate Change*, 19(6), 1919-1951.
- FELGUEROSO, F.; HIDALGO, M. y JIMÉNEZ, S. (2010): "Explaining the fall of the skill wage premium in Spain", Documento de Trabajo, 2010-19, FEDEA.
- FLANAGAN, R. (1999): "Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective", *Journal of Economic Literature*, XXXVII, 1150-1175.
- FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1997): "Institutional change and rising wage inequality", *Journal of Economic Perspectives*, 11(2).
- FREEMAN, R. (2007): "Labour market institutions around the world", NBER Working Paper 13242.
- y KATZ, L. (1994): "Rising wage inequality: the United States vs. other advanced countries", en R. Freeman (ed.), *Working under different rules*, Russell Sage Foundation, New York.
- GARCÍA-SERRANO, C. y ARRANZ, J.M. (2013): "Crisis económica y desigualdad salarial", *Papeles de Economía Española*, 135, 247-265.
- GOOS, M. y MANNING, A. (2007): "Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain", *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), 118-133.
- ; — y SALOMONS, A. (2009): "Job polarization in Europe", *American Economic Review*, 99(2), 58-63.
- GOTTSCHALK, P. y SMEEDING, T.M. (1997): "Cross national comparisons of earnings and income inequality", *Journal of Economic Literature*, 35(2), 633-87.
- HIDALGO, M.A. (2010a): "Wage inequality in Spain, 1980-2000: the case of male head-of-household", *Estadística Española*, 52(174), 333-366.
- (2010b): "A demand-supply analysis of the Spanish education wage premium", *Revista de Economía Aplicada*, 54(XVIII), 57-78.
- IMMERVOLL, H. y RICHARDSON, L. (2011): "Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has changed in two decades?", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 122.
- IZQUIERDO, M.; MORAL, E. y URTASUN, A. (2003): "El sistema de negociación colectiva en España: un análisis con datos individuales de convenios", Documento Ocasional del Banco de España, N° 0302.
- JENKINS, S.P.; BRANDOLINI, A.; MICKLEWRIGHT, J. y NOLAN, B. (2013): *The Great Recession and the distribution of household income*, Oxford University Press: Reino Unido.
- JIMENO, J.F.; IZQUIERDO, M. y HERNANZ, V. (2001): "La desigualdad salarial en España: descomposición y variación por niveles de salarios", *Papeles de Economía Española*, 88, 113-125.
- JUHN, C.; MURPHY, K. y PIERCE, B. (1993): "Wage inequality and the rise in returns to skill", *Journal of Political Economy*, 101, 410-441.

- KAHN, L.M. (1998a): "Collective bargaining and the interindustry wage structure: international evidence", *Economica*, 65, 507-534.
- (1998b): "Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway, 1987-91", *Economic Journal*, 108(448), 603-645.
- KATZ, L. y AUTOR, D. (1999): "Change in the wage structure and earnings inequality", en O. Ashenfelter and D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3A, North-Holland, Amsterdam.
- KEESE, S. (1998): "Are statutory minimum wages an endangered species?", en C. Lucifora y W. Salverda (eds.), *Policies for low wage employment and social exclusion*, FrancoAngeli.
- KRAMARZ, F.; LOLLIVIER, S. y PELÉ L.P. (1996): "Wage inequalities and firm-specific compensation policies in France", *Annales d'Economie et de Statistique*, 41/42, 369-386.
- KUZNETS, S. (1953): *Shares of upper income groups in income and savings*, NBER, Cambridge: Massachusetts.
- LACUESTA, A. e IZQUIERDO, M. (2012): "The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain", *Journal of Population Economics*, 25(2), 511-543.
- LEMIEUX, T. (2006): "Increased residual wage inequality: composition effects, noisy data, or rising demand for skill?", *American Economic Review*, 96(3), 461-498.
- (2008): "The changing nature of wage inequality", *Journal of Population Economics*, 21(1), 21-48.
- LEE, D.S. (1999): "Wage inequality in the U.S. during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage?", *Quarterly Journal of Economics*, 3(114).
- MACHADO, J.A. y MATA, J. (2001): "Earnings functions in Portugal 1982-1994: evidence from quantile regressions", *Empirical Economics*, 26, 115-134.
- MALONEY, T. y SAVAGE, J. (1996): "Labour markets and policy", en B. Silverstone, A. Bollard y R. Lattimore (eds.), *A study of economic reform: the case of New Zealand*, Amsterdam: Elsevier.
- MARTINS, P.S. y PEREIRA, P.T. (2004): "Does education reduce wage inequality? Quantile regression evidence from 16 countries", *Labour Economics*, 11, 355-371.
- MOTELLÓN, E.; LÓPEZ-BAZO, E. y EL-ATTAR, M. (2010): "Cambios en la estructura salarial por tipos de contrato, 1995-2002", *Revista de Economía Aplicada*, 53(18), 5-38.
- NICKELL, S. y BELL, B. (1996): "Changes in the distribution of wages and unemployment in OECD countries", *American Economic Review*, 86(2), 302-308.
- OCDE (1996): "Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility", *Employment Outlook 1996*, París: OCDE.
- (1997): "Earnings mobility: taking a longer run view", *Employment Outlook 1997*, París: OCDE.
- (1998): "Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty", *Employment Outlook 1998*, París: OCDE.
- (2001): "When money is tight: poverty dynamics in OECD countries", *Employment Outlook 2001*, París: OCDE.

- (2004): “Wage-setting institutions and outcomes”, *Employment Outlook 2004*, París: OCDE.
- (2007): *Employment Outlook 2007*, París: OCDE.
- (2008): *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, París: OCDE.
- (2011): *Divided we stand. Why inequality keeps rising?*, París: OCDE.
- (2012): *Employment Outlook 2012*, París: OCDE.
- (2013): *Employment Outlook 2013*, París: OCDE.
- OIT (2010): *Informe mundial sobre salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*, Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- (2013): *Informe mundial sobre salarios 2012/2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra.
- PALACIO, J.I. y SIMÓN, H. (2004): “Dispersión salarial entre establecimientos y desigualdad salarial en España”, *Revista de Economía Aplicada*, XII(36), 47-81.
- PÉREZ INFANTE, J.I. (2013): “Los salarios ante la crisis económica” (en línea) Asociación Española de Economía del Trabajo. <http://www.aeet.eu/es/tribuna-abierta/161-los-salarios-ante-la-crisis-economica.html>
- PIJOAN-MAS, J. y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2010): “Spain is different: falling trends of inequality”, *Review of Economic Dynamics*, 13, 154-178.
- PLASMAN, R.; RUSINEK, M. y RYCX, F. (2007): “Wages and the bargaining regime under multi-level bargaining: Belgium, Denmark and Spain”, *European Journal of Industrial Relations*, 13, 161-180.
- RAYMOND, J.L.; OLIVER, J.; BARCEINAS, F. y ROIG, J. (2000): “Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España”, *Papeles de Economía Española*, 86, 128-149.
- SIMÓN, H. (2001): “Negociación colectiva y estructura salarial en España”, *Hacienda Pública Española*, 157(2).
- (2005): “Employer wage differentials from an international perspective”, *Economics Letters*, 88(2), 284-288.
- (2007): “La desigualdad salarial y su evolución en España (1995-2002): una exploración con datos emparejados empresa-trabajador”, *Estudios sobre la Economía Española*, 238, FEDEA.
- (2009): “La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal”, *Investigaciones Económicas*, 33(3), 439-472.
- (2010): “International differences in wage inequality: a new glance with European matched employer-employee data”, *British Journal of Industrial Relations*, 48(2): 310-346.
- ; RAMOS, R. y SANROMÁ, E. (2006): “Collective bargaining and regional wage differences in Spain: an empirical analysis”, *Applied Economics*, 38, 1749-1760.
- ; — y — (2008): “Labour segregation and immigrant and native-born wage distributions in Spain: an analysis using matched employer-employee data”, *Spanish Economic Review*, 10(2), 135-168.

- SKANS, O.; EDIN, P. y HOMLUND, B. (2007): "Wage dispersion between and within plants: Sweden 1985-2000", en E. Lazear y K. Shaw (eds.), *Wage structure, raises and mobility: international comparisons of the structure of wages within and across firms*, University of Chicago Press.
- TEULINGS, C. y HARTOG, J. (1998): *Corporatism or competition? Labour contracts, institutions and wage structures in international comparison*, Cambridge University Press: Cambridge, Reino Unido.
- VILA, L.E. y MORA, J.G. (1998): "Changing returns to education in Spain during the 1980s", *Economics of Education Review*, 17(2), 173-178.



FUNDACIÓN FOESSA
FOMENTO DE ESTUDIOS SOCIALES
Y DE SOCIOLOGÍA APLICADA



Caritas