

Resumen ejecutivo

EMBARGO

No publicar ni distribuir antes del
jueves 15 de diciembre de 2016 a las 20:00 GMT
(21:00 CET)



Organización
Internacional
del Trabajo

Informe Mundial sobre Salarios 2016/2017
La desigualdad salarial en el lugar de trabajo

Informe mundial sobre salarios

Parte I. Principales tendencias de los salarios

El contexto

En los últimos años se ha reconocido cada vez más la necesidad de controlar las tendencias de los salarios y de aplicar políticas salariales sostenibles, que atajen el estancamiento de estos, aumenten los niveles de remuneración de los millones de trabajadores y trabajadoras pobres del mundo, aseguren una distribución justa, reduzcan las excesivas desigualdades de los salarios y de la renta, y refuercen el consumo como pilar fundamental de una economía sostenible.

Menor crecimiento salarial a escala mundial

La parte I del *Informe Mundial sobre Salarios* de este año muestra que tras la crisis financiera del periodo 2008-2009, el crecimiento del salario real mundial comenzó a recuperarse en 2010, pero se desaceleró a partir de 2012, para caer en 2015 del 2,5 por ciento al 1,7 por ciento, su nivel mínimo en cuatro años. Al excluir a China, donde el crecimiento salarial fue más rápido que en ninguna otra parte, el crecimiento salarial real ha caído del 1,6 por ciento en 2012 al 0,9 por ciento en 2015.

Menor crecimiento salarial en las economías emergentes y en desarrollo

Durante la mayor parte del periodo posterior a la crisis, el crecimiento salarial mundial se debió en buena medida al relativamente fuerte crecimiento salarial en los países emergentes y en desarrollo de Asia y el Pacífico, sobre todo, en China, pero también al de otros países y regiones en desarrollo. Más recientemente, esta tendencia ha perdido fuerza o se ha revertido. Entre los países emergentes y en desarrollo del G-20, el crecimiento del salario real cayó del 6,6 por ciento en 2012 al 2,5 por ciento en 2015. Al analizar el crecimiento salarial regional, el informe indica que en 2015 el crecimiento del salario real permaneció en un nivel relativamente firme del 4,0 por ciento en Asia, se redujo al 3,4 por ciento en Asia Central y Occidental, y tuvo un valor estimativo del 2,1 por ciento en el caso de los Estados Árabes, y del 2,0 por ciento en África. En 2015, el salario real se contrajo un 1,3 por ciento en América Latina y el Caribe (en gran medida debido al descenso de los salarios en el Brasil), y un 5,2 por ciento en Europa Oriental (causado principalmente por la caída de los salarios en la Federación de Rusia y Ucrania).

Mayor crecimiento salarial en los países desarrollados

En cambio, en los países desarrollados el crecimiento salarial ascendió. Entre los países desarrollados del G-20, el crecimiento salarial real trepó del 0,2 por ciento en 2012 al 1,7 por ciento en 2015, la tasa más elevada en el último decenio. En 2015, el crecimiento salarial real escaló al 2,2 por ciento en los Estados Unidos, al 1,5 por ciento en Europa Septentrional, Meridional y Occidental, y al 1,9 por ciento en los países de la Unión Europea (UE). Buena parte de estas tendencias se explica por el crecimiento salarial más acelerado en los Estados Unidos y Alemania. Todavía no está claro si dicho crecimiento se mantendrá en el futuro, o si en los países

desarrollados se repetirá el patrón anterior de estancamiento de los salarios. En un clima económico en el que el riesgo de deflación ha aumentado en muchos países, el propio declive de los salarios podría convertirse en un importante factor de riesgo y llegar a provocar una espiral salarial deflacionaria.

A escala mundial, la recuperación de América del Norte y algunos países europeos no ha bastado para compensar el declive de las economías emergentes y en desarrollo. La menor diferencia de crecimiento salarial entre los países en desarrollo y los desarrollados también supone una desaceleración en el proceso de convergencia de los salarios entre los dos grupos de países.

Participación de la renta del trabajo; variedad de tendencias

En las tendencias del salario real influyen factores económicos como el crecimiento del PIB y la inflación de precios, además de otros factores. Actualmente, muchos estudios indican que en la mayor parte de los países el crecimiento salarial mundial en los últimos decenios ha quedado a la zaga del crecimiento de la productividad laboral; ello ha provocado un descenso de la participación salarial en el PIB. Es probable que ello se deba a una combinación de factores, como la globalización, las tecnologías que favorecen a determinadas competencias, el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo, y la creciente presión de los mercados financieros para que los superávits generados por las grandes empresas se desvíen a los inversores. El informe de este año indica que, tras cierto previsible movimiento anticíclico ascendente entre 2007 y 2010, en muchos países la participación salarial entre 2010 y 2015 ha retomado su descenso a largo plazo en una cantidad reducida de países. Entre las excepciones cabe citar a Alemania, China y Estados Unidos, aunque incluso en estos países la participación salarial persiste bien por debajo de sus niveles máximos.

La desigualdad salarial y el salario mínimo

El salario medio no explica la distribución de los salarios entre los diferentes grupos de asalariados. Es bien sabido que en los últimos decenios la desigualdad salarial ha aumentado en muchos países del mundo. Cierta nivel de desigualdad refleja las diferencias entre los perfiles personal y productivo de quienes trabajan, pero la desigualdad excesiva conlleva consecuencias sociales y económicas que preocupan cada vez más. El informe destaca la correlación que suele existir entre mayor desigualdad salarial, mayor desigualdad de la renta de los hogares y disminución de la participación salarial.

En los últimos años, muchos países han adoptado o aumentado el salario mínimo como forma de apoyar a los trabajadores y trabajadoras pobres y de reducir la desigualdad salarial. De los datos recientes se infiere que fijar el salario mínimo en un nivel adecuado puede aumentar los ingresos de los trabajadores mal remunerados –muchos de los cuales son mujeres– sin que ello tenga efectos negativos significativos sobre los puestos de trabajo. Ahora bien, la fijación de un salario mínimo es un acto de equilibrio: debe tener una base empírica, producirse tras la celebración de consultas con los interlocutores sociales, y, si procede, con

su participación directa en pie de igualdad. El informe suministra cifras comparativas sobre el nivel de los salarios mínimos frente a la media salarial en una serie de países.

Disparidad de remuneración por razón de género

La distribución salarial general también presenta diferencias de remuneración entre los distintos grupos de trabajadores. Una de ellas es la disparidad salarial por razón de género, el déficit porcentual del salario medio de las mujeres frente al de los hombres. Diversos estudios indican que en buena parte de los países sobre los que se dispone de datos, en general la disparidad se ha reducido en el tiempo, pero no se ha subsanado. El informe proporciona las estimaciones disponibles más recientes de la disparidad de la remuneración por hora en función del género, correspondiente a una gama amplia de países, e indica la enorme variación entre ellos: de cero a casi el 45 por ciento.

Parte II. La desigualdad en el lugar de trabajo

La desigualdad salarial se agudiza en el tramo superior

La desigualdad salarial de un país puede medirse de distintas formas. El informe clasifica en orden ascendente a todas las personas asalariadas de un país en función de su salario, y las divide en diez grupos (deciles) o 100 grupos (percentiles), y explica que en la mayor parte de los países los salarios van subiendo paulatinamente en casi toda la distribución salarial, aunque al llegar al 10 por ciento superior se registra un aumento drástico, en especial en el caso del 1 por ciento de asalariados con el nivel máximo de remuneración. En Europa, el 10 por ciento mejor remunerado percibe un promedio equivalente al 25,5 por ciento del total de los salarios abonados al total de trabajadores de los respectivos países, casi tanto como lo que percibe el 50 por ciento con menor remuneración (29,1 por ciento). Si bien los datos no son estrictamente comparables, el porcentaje correspondiente al tramo del 10 por ciento superior es incluso más elevado en algunas economías emergentes; por ejemplo, en el Brasil (35 por ciento), India (42,7 por ciento) y Sudáfrica (49,2 por ciento). En Sudáfrica e India, el porcentaje correspondiente al 50 por ciento con menor remuneración es de apenas el 11,9 por ciento y el 17,1 por ciento del total de los salarios pagados, respectivamente.

El perfil de los trabajadores no explica una parte significativa de la distribución salarial

El informe indica que los salarios y la desigualdad entre ellos no vienen determinados solo por el perfil de las personas en términos de competencias (como el nivel de instrucción, la edad o la antigüedad en el puesto), sino que hay otra serie de factores determinantes, entre otros, el género, el tamaño de la empresa, el tipo de contrato y los sectores a los que pertenecen los trabajadores. Las estadísticas descriptivas de una muestra de países desarrollados y en desarrollo documentan que

un título universitario no garantiza necesariamente un empleo bien remunerado; que los sectores inmobiliario y financiero destacan entre los que tienen trabajadores con niveles máximos de remuneración; y que la proporción de mujeres no deja de reducirse a medida que se asciende hacia los deciles mejor remunerados. En Europa, por ejemplo, las mujeres representan en promedio entre el 50 y el 60 por ciento de los trabajadores de los tres deciles con menor remuneración; esta proporción cae hasta el 35 por ciento entre el 10 por ciento de asalariados mejor remunerados, y hasta un 20 por ciento entre los del 1 por ciento con la máxima remuneración. En algunas economías emergentes y en desarrollo, el contraste es aún mayor. El informe utiliza un modelo estándar con el que se procura explicar los salarios sobre la base del perfil personal por competencias, como el nivel de instrucción, la edad y la antigüedad en el puesto; sin embargo, este modelo no explica una parte importante de la variación observada en los salarios. De hecho, hay grandes –en ocasiones, enormes– diferencias entre el salario real de las personas y el predecible en función del perfil de competencias.

El papel de la desigualdad entre las empresas

Los argumentos habituales sobre las competencias no han podido explicar una parte sustancial de la variación observada de los salarios, y ello ha hecho dirigir la atención hacia el lugar de trabajo como determinante de la desigualdad salarial. La bibliografía reciente indica que la creciente desigualdad *entre* las empresas (cálculo basado en las diferencias entre los salarios medios de las empresas) ha tenido un importante papel en el aumento de la desigualdad salarial en los Estados Unidos entre 1981 y 2013, así como en la disminución de la desigualdad salarial en el Brasil entre 1996 y 2012. En los Estados Unidos, la mayor desigualdad entre las empresas se ha atribuido sobre todo a la creciente polarización, según la cual los trabajadores mejor calificados se concentran en algunas empresas, y los menos calificados en otras, lo cual concuerda con la tendencia a reestructurar y externalizar las actividades periféricas para que las lleven a cabo subcontratistas o concesionarios. En el Brasil, buena parte de la reducción de la desigualdad entre empresas se ha atribuido al aumento del salario mínimo.

¿Cuál es el nivel de desigualdad entre las empresas?

Nuestro informe explica que de hecho en muchos países hay cierto grado de correspondencia entre un nivel bajo de desigualdad salarial entre las personas y un nivel bajo de desigualdad salarial entre empresas (como en Suecia y Noruega), o un nivel más elevado de desigualdad de los dos tipos (como en el Reino Unido y Rumania), si bien en algunos países hay una diferencia pronunciada entre los dos tipos de desigualdad. La desigualdad entre las empresas tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los desarrollados. Si bien en los países desarrollados el salario medio del 10 por ciento superior tiende a duplicar o quintuplicar al del 10 por ciento del extremo inferior, esta proporción se multiplica por ocho en Viet Nam, e incluso por doce en Sudáfrica. Se explica también que Noruega tiene una elevada proporción de empresas cuyo salario medio es de nivel medio si

se compara con el del Reino Unido, cuya proporción de empresas con un salario medio bajo o elevado es mayor. Los países en desarrollo reflejan diferencias estructurales y, por tanto, tienden a presentar una gran disparidad entre una mayoría de empresas que pagan salarios bajos o medianos, y una minoría cuyo salario medio es muy superior.

El papel de la desigualdad en las empresas

Si bien la desigualdad entre las empresas ha tenido un papel decisivo en las recientes tendencias salariales, no siempre es el mayor determinante de la desigualdad salarial total. Algunos estudios anteriores han documentado que en los Estados Unidos una mayor proporción de la desigualdad salarial total puede atribuirse más a la desigualdad *en* las empresas que a la desigualdad *entre* empresas. Y si bien esto último representa gran parte del reciente aumento de la desigualdad salarial entre los trabajadores de «megaempresas» que emplean a más de 10 000 trabajadores, ha habido un considerable aumento de ambas modalidades de desigualdad, de magnitud casi similar.

La pirámide de la desigualdad salarial en Europa

En Europa, en 2010 la desigualdad salarial en las empresas representaba casi la mitad de la desigualdad salarial total. Al clasificar a las empresas en función de sus salarios medios y analizar los salarios mínimos y máximos que pagan, en nuestro informe se documenta que en Europa hay una apreciable disparidad salarial en las empresas cuyos salarios medios son relativamente elevados. Al comparar los salarios de las personas con el salario medio de las empresas en las que trabajan, se aprecia que la mayor parte de la plantilla (un 80 por ciento) percibe una paga inferior al salario medio. En el extremo más bajo de la curva, algunos trabajadores perciben un salario muy inferior a este, lo cual apunta a la gran desigualdad dentro de esas empresas como causa de la indebida baja remuneración. En el extremo superior de la curva, el 0,1 por ciento de las personas percibe 211 euros por hora, mientras que las empresas en las que trabajan pagan un promedio de 45 euros por hora. En el informe esta situación se ilustra mediante gráficos que muestran cómo el pago de salarios sumamente elevados por parte de unas pocas empresas a unas pocas personas provoca una «pirámide» de salarios distribuidos de forma sumamente desigual, y pone de manifiesto el alcance y el grado de desigualdad salarial no solo entre empresas sino en su interior. Si bien sería deseable realizar este análisis tanto para los países desarrollados como para las economías emergentes, por lo que respecta a estas últimas, en la práctica se dispone de escasas series de datos «emparejados» (esto es, series de datos que contengan información sobre los trabajadores y sobre las empresas en las que trabajan).

Disparidad salarial por razón de género en el lugar de trabajo

En el informe también se calcula la disparidad salarial por razón de género utilizando datos «emparejados» correspondientes a Europa. Se aprecia que dicha

disparidad se redujo entre 2002 y 2010, aunque sigue siendo positiva, y que en una amplia mayoría de los países europeos es más elevada en el extremo superior que en el extremo inferior y el tramo medio de la distribución. La diferencia general entre los salarios por hora entre uno y otro sexo ronda el 20 por ciento, pero en el 1 por ciento superior de la escala llega a un 45 por ciento. Entre los directivos ejecutivos, quienes se cuentan en el 1 por ciento mejor remunerado de los asalariados, la disparidad por razón de género supera el 50 por ciento. Esta brecha es mayor en las empresas que pagan salarios medios más elevados. En Europa, en el 1 por ciento de estas empresas la disparidad salarial por razón de género roza el 50 por ciento. El informe indica además que si bien la disparidad salarial por razón de género en el mercado de trabajo afecta a todos los trabajadores, incluso a los más jóvenes, aumenta sustancialmente en el caso de los mayores de 40 años.

Parte III. Resumen y conclusiones

La necesidad de coordinación de las políticas a escala mundial

Tanto el estancamiento del salario medio como el continuo descenso de la participación salarial pueden acarrear consecuencias sociales y económicas. En lo atinente a las repercusiones sociales, la desconexión entre el crecimiento económico y el crecimiento de los salarios equivale a que quienes trabajan y sus familias sienten que no reciben una proporción justa de los frutos del progreso económico, y ello alimenta su frustración. En cuanto al aspecto económico, el crecimiento salarial bajo merma el consumo de los hogares, lo cual puede reducir la demanda agregada, en particular cuando los salarios se estancan en muchas economías grandes al mismo tiempo. En tal sentido, el mayor crecimiento salarial registrado en 2015 en diversos países ha tenido efectos económicos positivos más allá de sus fronteras. Allí donde sea económicamente factible, debería apoyarse o incluso fomentarse más el mayor crecimiento salarial. Esto no es posible en todos y cada uno de los países, pues en algunos el mayor crecimiento de los salarios supondría un aumento de los costos laborales de forma insostenible para las empresas y el empleo, y podría causar una reducción significativa de las exportaciones o las inversiones. Por lo tanto, se necesitan planteamientos diferenciados adaptados al perfil de los países.

En ediciones anteriores del *Informe Mundial sobre Salarios* se reclamó coordinación entre las políticas a escala mundial, para evitar la aplicación de políticas de moderación salarial en demasiados países al mismo tiempo, o recortes salariales con fines competitivos para aumentar las exportaciones, pues cualquiera de las dos opciones podía ocasionar una caída de la demanda agregada regional o mundial o deflación. A este respecto, es un acierto la inclusión de las políticas salariales en el programa de las reuniones recientes del G-20. En 2016, el G-20 instó a aplicar políticas macroeconómicas que hicieran crecer sustancialmente los salarios y la productividad, y principios sostenibles para la política salarial que al fortalecer las instituciones y políticas del mercado de trabajo –como el salario mínimo y la negociación colectiva– permitieran impulsar incrementos salariales que reflejaran mejor el crecimiento de la productividad.

Esferas susceptibles de medidas de política específicas por país

Hace falta una actuación fuerte y ambiciosa para que en todos los niveles se apliquen políticas que aseguren un crecimiento salarial sostenible y una proporción justa de los frutos del progreso para todos. Estas respuestas normativas han de tener en cuenta las tendencias a más largo plazo y los acontecimientos recientes. Sobre todo, una respuesta de política acertada deberá tratar los factores específicos que inciden en la evolución de los salarios y de la desigualdad salarial en sentido positivo o negativo. Habida cuenta de ello, las políticas nacionales deberían basarse en los modelos y motores de cada economía, y al mismo tiempo reconocer que muchas tendencias tienen un amplio efecto en los países con un nivel de desarrollo similar.

- ***El salario mínimo y la negociación colectiva.*** El salario mínimo y la negociación colectiva ofrecen la posibilidad de reducir simultáneamente la desigualdad entre las empresas y dentro de ellas. Ahora bien, las diferencias en la forma de organizar la negociación colectiva tienen efectos distintos. Cuando tiene lugar en los planos nacional, sectorial y/o de las ramas sectoriales, en entornos de múltiples empleadores, queda cubierta una gran proporción de los trabajadores y trabajadoras y es probable que la desigualdad se reduzca en y entre las empresas. Si el gobierno hace extensivos los convenios colectivos a todos los trabajadores de un sector o país determinado, estos efectos pueden potenciarse. Allí donde el sistema de negociación colectiva se limita a la esfera de la empresa o del lugar de trabajo, el efecto se restringe a la desigualdad salarial en el interior de estas empresas. La OIT tiene normas internacionales del trabajo sobre negociación colectiva y salarios mínimos, y recientemente ha publicado directrices para las políticas sobre ambos temas, las cuales también se refieren a la complementariedad de los salarios mínimos y la negociación colectiva como herramientas normativas.
- ***Nuevas iniciativas de empleadores y de trabajadores para reducir la desigualdad mediante la negociación colectiva.*** En los últimos años se han planteado o ejecutado nuevas propuestas e iniciativas para resolver la creciente desigualdad entre las empresas, en particular, entre los compradores y sus subcontratistas, a fin de asegurar la inclusión de todas las partes de la cadena de suministro en los convenios de negociación colectiva. A escala internacional, algunas empresas han subrayado la dificultad de aumentar los salarios en un clima competitivo en el cual los compradores pueden comprar al precio más barato. Una iniciativa interesante al respecto es la decisión de algunas importantes marcas internacionales de emprender una iniciativa conjunta con los fabricantes y sindicatos de los países productores de prendas de vestir para promover la negociación colectiva entre varios empleadores del ámbito sectorial¹.
- ***Salarios de máximo nivel: ¿autorregulación por la empresa o más reglamentación?*** En vista de la magnitud de la desigualdad salarial en las empresas documentada en el informe, resulta obvio que las empresas tienen un papel que desempeñar

1. Véase la iniciativa ACT en la dirección <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

en la autorregulación para que la desigualdad salarial se mantenga dentro de límites socialmente aceptables. Muchos directivos ejecutivos establecen efectivamente su propia remuneración; así pues, con frecuencia los accionistas no han tenido la posibilidad de asegurar que esos cargos se remuneren de modo justo y acorde con los valores sociales, o incluso en función del rendimiento de la empresa. La OIT estima que «las empresas sostenibles participan en el diálogo social y buenas relaciones laborales como la negociación colectiva y la información, consulta y participación de los trabajadores. Estos son instrumentos eficaces para crear situaciones en las que todas las partes salgan ganando, ya que promueven valores comunes, la confianza y cooperación, y un comportamiento socialmente responsable»². En el pasado, las iniciativas para reglamentar los salarios de máximo nivel se centraron en la transparencia de la remuneración y en la opinión de los accionistas sobre las remuneraciones. Ahora hay interrogantes también acerca de si hacen falta más normas para desalentar los paquetes de compensación basados en el valor accionarial a corto plazo y no en el rendimiento de la empresa a largo plazo.

- ***Crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles.*** Habida cuenta de que las diferencias del salario medio entre empresas constituyen un importante determinante de la desigualdad salarial general, promover el crecimiento de la productividad de las empresas sostenibles puede simultáneamente propiciar salarios medios más elevados y reducir la desigualdad salarial. No hace falta elegir entre crecimiento e igualdad. Sin embargo, si la creciente desigualdad entre las empresas se debe a la polarización y la externalización, puede que haya poco margen para mejorar la productividad en el segmento de bajo valor añadido. De modo más general, las *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles* de 2007 de la OIT reconocen que la desigualdad y la discriminación son incompatibles con el desarrollo sostenible de una empresa, y recalcan la importancia de un clima propicio a la creación y el crecimiento o transformación de las empresas de modo sostenible. Este clima favorable combina la búsqueda legítima de beneficios, lo cual es uno de los motores fundamentales del crecimiento económico, y la necesidad de un desarrollo que respete la dignidad de las personas, la sostenibilidad del medio ambiente y el trabajo decente.
- ***Resolver la desigualdad salarial entre grupos de trabajadores, en particular entre mujeres y hombres.*** Las instituciones del mercado de trabajo y las políticas salariales solo lograrán reducir efectivamente la desigualdad si incluyen y protegen a los grupos vulnerables, desfavorecidos o víctimas de discriminación. La disparidad salarial por razón de género –las diferencias entre el salario medio de los hombres y el de las mujeres– sigue siendo una preocupación mundial. El informe destaca que si bien las diferencias de remuneración basadas en el

2. OIT: *Conclusiones relativas a la promoción de empresas sostenibles. Informe de la Comisión de las Empresas Sostenibles. Actas Provisionales*, núm. 15, Conferencia Internacional del Trabajo, 96.ª reunión, Ginebra, 2007. Disponible en la dirección <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc96/pdf/pr-15.pdf>.

género se encuentran en todo tipo de empresas, son particularmente marcadas entre las empresas cuyo salario medio es elevado. Ello sugiere que las evaluaciones de los puestos de trabajo en el plano de la empresa siguen siendo un complemento esencial de las leyes que garantizan el derecho a un mismo salario por un trabajo de igual valor, la aplicación efectiva de este derecho por parte de los gobiernos y el acceso efectivo de los trabajadores a la justicia para hacerlo valer. Es probable que las medidas para mantener la remuneración de los directivos ejecutivos dentro de ciertos límites también reduzcan la amplia disparidad salarial entre los hombres y las mujeres del ámbito ejecutivo que se documentan en este informe.

Otras medidas para reducir la desigualdad

Evidentemente, las medidas citadas no son el único método para reducir la desigualdad. Al respecto, cabe recordar que el *Informe Mundial sobre Salarios* se publica cada dos años, y que en la edición anterior se examinó la relación entre los salarios, la renta de los hogares y las desigualdades más generales, y se recomendaron otras medidas de política para reducir la desigualdad.

Medidas fiscales, en forma de impuestos y transferencias, para resolver la cuestión de los salarios y la desigualdad. En los últimos años, en muchas economías desarrolladas los sistemas tributarios se han vuelto menos progresivos, y han agravado la desigualdad que aparece en el mercado de trabajo. Las reformas destinadas a evitar el fraude fiscal y la elusión de impuestos, y que ofrecen desgravaciones fiscales a los hogares de bajos ingresos pueden restablecer parte del carácter progresivo de los antiguos sistemas fiscales. Una fiscalización más intensa y más progresiva también puede contribuir a reducir la remuneración de los ejecutivos, eliminando así incentivos que impulsan a quienes están en esta jerarquía a pedir una compensación más elevada. También es imprescindible que la política fiscal resuelva la desigualdad mediante transferencias, ya sea transferencias según las cuales se efectúan pagos a hogares de bajos ingresos, directamente en efectivo, o en forma de oportunidades de empleo público o garantías de empleo, o bien de alimentos subsidiados. Aunque muchos países han ampliado su sistema de protección social, gran parte de la población mundial sigue desprovista de un seguro de salud o de prestaciones de vejez, y una proporción aún mayor no percibe prestaciones por hijo o prestaciones familiares ni goza de protección en caso de desempleo, discapacidad, lesiones laborales o maternidad³.

Políticas con incidencia directa en los salarios y la distribución salarial, elementos importantes de una respuesta global. Comprenden la educación de calidad, los programas permanentes para mejorar las calificaciones de la población activa y

3. OIT: *Informe mundial sobre la protección social, 2014-2015: Hacia la recuperación económica, el desarrollo inclusivo y la justicia social* (informe completo en inglés y resumen ejecutivo en español), Ginebra, 2014. Disponible en la dirección http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245156.pdf.

una mayor correspondencia entre quienes buscan empleo y los puestos de trabajo. Abarcan también políticas para resolver las diferencias salariales que se registran entre quienes trabajan en formas atípicas de empleo (en particular, los trabajadores temporales y los trabajadores cedidos por agencias), cuyo número aumenta en los países industrializados, y que en los países en desarrollo tiende a crecer en segmentos del mercado de trabajo que antes se asociaban a empleos estándar. Las medidas que se adopten deberían procurar hacer extensiva la protección de que gozan quienes trabajan en fórmulas de empleo «estándar» a quienes trabajan en formas atípicas de empleo, y también armonizar mejor la protección que conceden las diferentes fórmulas de empleo. Ello permitiría la aplicación del principio de igualdad de trato entre los trabajadores, y evitaría la discriminación basada en la posición profesional, reduciría la discriminación indirecta por razón de género e impediría que el trabajo atípico se utilizara con la intención de reducir los costos laborales ofreciendo una remuneración y condiciones de trabajo peores a determinados grupos de trabajadores⁴.

4. OIT: *El empleo atípico en el mundo: Retos y perspectivas* (informe completo en inglés y presentación resumida del informe en español), Ginebra, 2016. Disponible en la dirección http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_534518.pdf.

