

## Resumen

Este artículo presenta, por un lado, la evidencia existente sobre la evolución de la dispersión salarial en los países desarrollados y en España durante las últimas cuatro décadas y, por otro lado, examina en detalle algunas de las medidas que podrían contemplarse para reducir la desigualdad salarial. Entre estas medidas se consideran una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria.

*Palabras clave:* desigualdad salarial, distribución salarial, política económica.

## Abstract

This paper presents an overview of the existing evidence on the evolution of wage dispersion in the developed countries and in Spain during the last four decades, on the one hand, and examines in depth some of the measures that policy-makers could consider in order to reduce wage inequality, on the other hand. Among these measures, we take account of an increase in the minimum wage, the enactment of wage limits and/or maximum proportions of wages within companies, and certain changes in the tax policy.

*Key words:* wage inequality, wage distribution, economic policy.

*JEL classification:* J31, J60.

# DESIGUALDAD SALARIAL: UNA REVISIÓN DE LAS MEDIDAS DIRIGIDAS A REDUCIRLA

Carlos GARCÍA-SERRANO

José María ARRANZ

*Universidad de Alcalá*

## I. INTRODUCCIÓN

**L**A dispersión 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).

Esta segunda dimensión es la que vamos a examinar en este artículo, dado que los ingresos que las personas generan en el mercado de trabajo constituyen la porción más importante de las rentas de los hogares (en torno a tres cuartas partes entre la población en edad laboral en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE), que gran parte de la desigualdad de los ingresos en las economías desarrolladas viene dada por las diferencias salariales y que la mayor parte de los cambios en la distribución de la renta se debe a las alteraciones que se producen en los ingresos salariales, si bien 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 entre los hogares. 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.

La tendencia general observada en muchos países desarrollados en las últimas tres-cuatro décadas ha sido la de un incremento de la desigualdad salarial. Este aumento ha combinado crecimientos de la desigualdad en la parte más alta de la distribución de los salarios (especialmente por el aumento mucho más elevado de las remuneraciones de quienes se encuentran entre el 1 por 100 con mayores ingresos) y en la parte más baja (quienes se sitúan entre el 10 por 100-20 por 100 con menores ingresos).

Esta tendencia al aumento de la desigualdad salarial se ha producido en un contexto en el que, a partir de la década de los ochenta del siglo XX, la mayoría de los países desarrollados adoptó medidas dirigidas a flexibilizar (desregularizar) el mercado de trabajo y las relaciones laborales (dando lugar a una reducción de la sindicación de los trabajadores y de la cobertura de la negociación colectiva, una reducción del poder de los sindicatos, una tendencia a la descentralización de dicha negociación, una menor protección legal del empleo y una mayor extensión de la contratación temporal), que pudieron

tener como efecto subsidiario un incremento de la desigualdad salarial. Lo mismo ha sucedido con la imposición fiscal sobre los salarios y la renta (y sobre el patrimonio), que ha revertido en parte la mayor progresividad presente en décadas anteriores.

En este contexto de aumento de la dispersión de los salarios, de mayor sensibilidad social por la diferencias de renta entre individuos y hogares, e incluso de cierta preocupación entre los organismos internacionales (véase, por ejemplo, OCDE, 2015), el debate público suele implicar la discusión de distintos tipos de medidas dirigidas a reducir las diferencias salariales. Entre estas medidas se consideran una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria. Estas son las medidas que se revisan aquí.

En consecuencia, el artículo se organiza de la siguiente manera. La segunda sección presenta de manera sucinta la evidencia existente sobre la evolución de la dispersión salarial en los países desarrollados y en España, mientras que la tercera examina en detalle algunas de las medidas que podrían contemplarse para reducir la desigualdad salarial. La sección cuarta contiene las conclusiones.

## II. EVOLUCIÓN DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

### 1. Tendencias generales en los países desarrollados

La mayoría de los países desarrollados para los que se dispone de datos comparables han experimentado aumentos de la desigualdad de la renta en las

últimas décadas. Esta conclusión es a la que se llega en varios estudios e informes comparativos publicados en los últimos años (OCDE, 2011, 2014b; Immervoll y Richardson, 2011; Atkinson, Piketty y Saez, 2011; Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2014; Eurofound, 2015). Este aumento de la desigualdad, que fue especialmente importante a partir de los años ochenta en países en que ya era elevada, como Reino Unido o EE.UU., parece haberse dado también con posterioridad en otros países con estados de bienestar más desarrollados y niveles de desigualdad bajos, como los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000).

De acuerdo con la OCDE (2011), en las tres décadas anteriores a la reciente recesión económica, las diferencias salariales se acentuaron y la desigualdad en el ingreso familiar aumentó en una gran mayoría de los países de la OCDE. Esto ocurrió incluso cuando los países pasaban por un período de crecimiento económico sostenido y de aumento del empleo. Durante los años de la última recesión, algunos estudios de ámbito internacional basados en la información sobre los ingresos de los hogares sugieren que el comportamiento más frecuente 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). Sin embargo, a medida que la recesión se prolongó en el tiempo, algunos países (como EE.UU., Francia y, sobre todo, España) experimentaron un incremento de la desigualdad de los ingresos (Ayala, 2013).

La razón principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad, al menos en los países desarrollados,

tiene que ver con la creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado (antes de impuestos y transferencias) y, en particular, de los salarios (OCDE, 2008 y 2011). Tras analizar los factores que explican la creciente diferencia entre las personas y los hogares de más y menos ingresos, la OCDE (2011) llega a la conclusión de que «el determinante más importante ha sido la mayor desigualdad en los sueldos y salarios». Esto significa que una parte muy relevante de la desigualdad de ingresos se explica por la desigualdad que se genera en el mercado de trabajo.

Salverda y Checchi (2015) recopilan información procedente de diversos estudios y bases de datos nacionales e internacionales para ofrecer un panorama amplio y de largo plazo sobre la evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados. Basándose en datos procedentes de la OCDE, se centran en ocho países para los que se dispone de series desde 1975 hasta 2010 y encuentran que, con la excepción de Japón y Finlandia en todo el período, la desigualdad salarial (medida con el indicador  $d9/d1$ , que es el cociente entre el umbral sobre el cual se sitúan quienes obtienen el 10 por 100 superior de la distribución de salarios y el umbral bajo el cual se sitúan quienes obtienen el 10 por 100 inferior) exhibe una tendencia creciente, aunque en diferentes grados y con distintos desarrollos temporales, con diferencias en las tendencias que son relativamente pequeñas.

El análisis de tres países concretos (Reino Unido, Alemania y Canadá) con información procedente de bases de datos nacionales desde finales de los años ochenta hasta mediados de los 2000 muestra un crecimiento de

la desigualdad salarial de aproximadamente un 30 por 100 en los tres. Otros estudios confirman este incremento de la desigualdad en el Reino Unido así como en varios países europeos (Goos y Manning, 2007; Goos, Manning y Salomons, 2009). En Alemania, la desigualdad entre los varones habría aumentado a un ritmo de un 1 por 100 por año desde principios de los 2000 (Dustmann, Ludsteck y Schonberg, 2009; Card, Heining y Kline, 2013). En el caso de EE.UU., las distintas bases de datos ofrecen un panorama similar: la desigualdad salarial se ha incrementado desde hace 40-45 años. Dependiendo del indicador utilizado, el aumento habría sido de un 30 por 100-50 por 100 desde principios de los setenta. Este resultado confirma el de otros autores como Autor, Katz y Kearney (2008), que señalan que la desigualdad salarial entre los varones habría crecido a un ritmo de un 1 por 100 por año desde principios de los setenta hasta mediados de los 2000.

Los últimos años (los del período recesivo más reciente) no han sido muy distintos a los decenios anteriores. La OIT (2014) muestra que en el período 2006-2010, por ejemplo, en tres cuartas partes de los 29 países desarrollados analizados el «efecto del mercado de trabajo» (que es la suma del «efecto empleo» —es decir, el impacto sobre los ingresos familiares de la variación del número de personas asalariadas en el hogar— más el «efecto salario» —es decir, el impacto que tiene la variación de los salarios percibidos por los miembros asalariados— provocó un aumento de la desigualdad total. Este impacto fue mayor en las economías donde la desigualdad de la renta aumentó más: en España y

EE.UU. dicho impacto determinó el 90 por 100 y el 140 por 100, respectivamente, del incremento total de la desigualdad.

En resumen, estudios diversos encuentran que el incremento de la desigualdad salarial a largo plazo ha sido generalizado en los países desarrollados, siendo especialmente importante en algunas economías. Sus resultados vendrían a subrayar que en casi todos los países donde la desigualdad de la renta ha aumentado se ha debido al aumento a lo largo del tiempo de la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados. Estos resultados avalan, por tanto, la conclusión de que la desigualdad que se genera en el mercado de trabajo y, en particular, la desigualdad salarial explica una parte importante de la desigualdad de los ingresos.

## 2. El caso de España

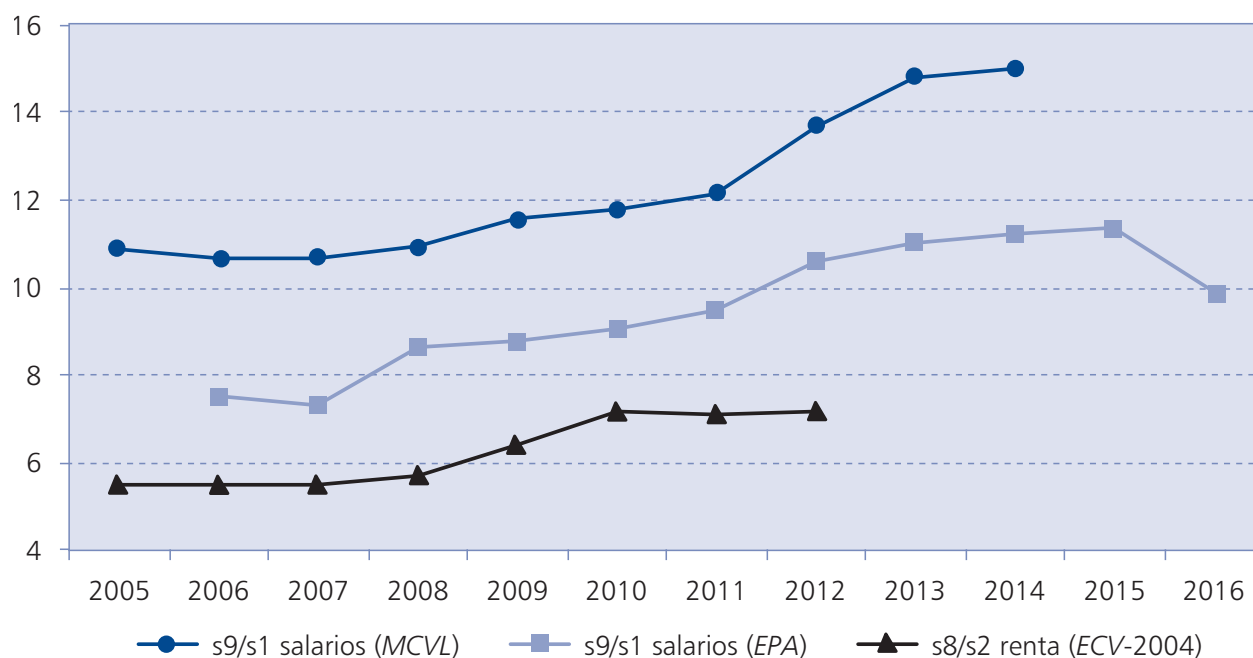
La limitada disponibilidad de microdatos de hogares comparables en el tiempo ha hecho que sea reducido el número de estudios que analizan los cambios en la desigualdad en la distribución de la renta en España en el largo plazo. Ayala y Sastre (2007) y Adiego y Ayala (2013), concluyen que la desigualdad de la renta disminuyó desde los años setenta hasta el inicio de la década de los noventa, pero a partir de entonces esta reducción parece haberse contenido (en particular, en el último período expansivo dicha reducción ha sido nula o muy pequeña). En cuanto a la experiencia durante la reciente crisis, España 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). 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 (véase CES, 2013: capítulo 2).

En el caso de los salarios, existen las mismas dificultades para tener un conocimiento adecuado de la evolución de la desigualdad salarial. Diversos estudios realizados en las últimas dos décadas con diversas bases de datos permiten aproximarse de forma dispersa a la cuestión de la evolución de la dispersión salarial en los últimos treinta años en España (1). Estos estudios difieren en cuanto al período temporal analizado, las fuentes estadísticas utilizadas, los colectivos estudiados, las variables salariales examinadas y los indicadores y las técnicas empleadas (un análisis de estos trabajos puede encontrarse en García-Serrano y Arranz, 2013 y 2014). 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 parece caracterizarse en el caso de España por un cierto comportamiento contracíclico, de modo que tiende a disminuir durante las expansiones y a aumentar durante las recesiones, aunque esto no siempre se cumple estrictamente.

¿Qué es lo que ha sucedido en los últimos años? El gráfico 1 ofrece la evolución de la ratio interdecilica de las rentas salariales ( $s_9/s_1$ ), calculada como el cociente entre el salario medio del 10 por 100 de los trabajado-

GRÁFICO 1  
EVOLUCIÓN DE LAS RATIOS INTERDECÍLICAS CALCULADAS A PARTIR DE LOS SALARIOS/RENTAS MEDIOS  
POR DECILES/QUINTILES EN ESPAÑA



Nota: s9/s1 se calcula como el cociente del salario medio del 10 por 100 de mayores salarios y el salario medio del 10 por 100 de menores salarios.

Fuentes: ECV-Base 2004 y EPA (elaboración propia a partir de los datos publicados por el INE) y MCVL (elaboración propia).

res con las rentas salariales más elevadas y el salario medio del 10 por 100 de las rentas salariales más bajas, que nos dice el número de veces que el salario medio de los primeros es superior al salario medio de los segundos. Según los datos de la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*, este indicador creció desde niveles algo inferiores a 11 veces en 2005-2008 hasta 15 veces en 2014 (2). En el gráfico se muestra el mismo indicador construido con la información sobre deciles salariales (salario bruto mensual del empleo principal) de la *Encuesta de población activa (EPA)* y, a efectos de comparación, con los datos de rentas (ingresos totales equivalentes) de los hogares de la *Encuesta de condiciones de*

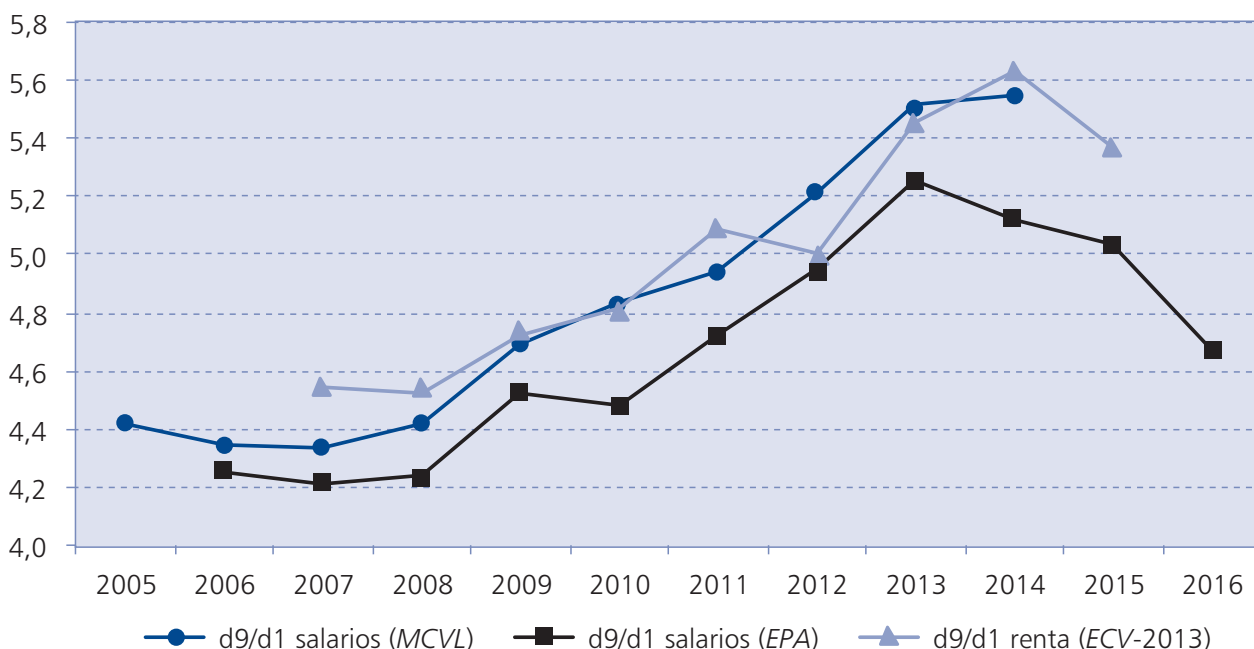
*vida (ECV)* (base 2004). Con los datos de la *EPA*, las cifras son algo menores (pasó de menos de 8 veces en 2006-2007 a más de 11 veces en 2013-2014), pero la evolución temporal es idéntica (con una reducción registrada en 2016). Esta evolución también es similar a la mostrada por la ratio entre la renta media del 20 por 100 de la población con mayores ingresos y la renta media del 20 por 100 de la población con menores ingresos (s8/s2) procedente de la *ECV*.

Adicionalmente, el gráfico 2 ofrece información sobre la evolución de los límites salariales que separan los distintos deciles de la distribución salarial así como algunos indicadores de la dispersión salarial contruados a

partir del cociente entre los límites de varios de estos deciles. De acuerdo con el indicador más habitual para medir la desigualdad (el cociente entre los umbrales que separan el 10 por 100 de mayores salarios del resto y el 10 por 100 de menores salarios del resto, d9/d1), y utilizando la información de la *MCVL*, la desigualdad salarial disminuyó muy ligeramente en el período expansivo 2005-2007, al pasar de 4,42 a 4,33 (un 2 por 100 menos), y aumentó considerablemente al final de la expansión y durante todo el período recesivo 2007-2014, al pasar de 4,33 a 5,54 (un 27,9 por 100 más). Estos resultados coinciden con el comportamiento relativamente contracíclico observado en las

GRÁFICO 2

## EVOLUCIÓN DE LAS RATIOS DE DISPERSIÓN CALCULADAS A PARTIR DE LOS LÍMITES DE LOS DECILES DE RENTAS/SALARIOS EN ESPAÑA



*Nota:* d9/d1 se calcula como el cociente entre el umbral que separa el 10 por 100 de mayores salarios del resto y el umbral que separa el 10 por 100 de menores salarios del resto.

*Fuentes:* ECV-Base 2013 y EPA (elaboración propia a partir de los datos publicados por el INE) y MCVL (elaboración propia).

últimas tres décadas, tal como se ha comentado más arriba. Además, son muy coincidentes con la evolución mostrada por los indicadores de desigualdad de salarios (y de rentas) obtenidos de otras fuentes, como los que se pueden calcular con la información sobre los umbrales de los deciles salariales de la EPA y de los deciles de renta de los hogares de la ECV (base 2013). Como puede verse, las ratios calculadas con la MCVL y con la EPA son muy similares, a pesar de que se trata de fuentes distintas y de que la variable de salarios que se utiliza es diferente (salario diario en la MCVL y salario mensual en la EPA), aunque la EPA muestra una disminución a partir de 2014 que la MCVL no

registra. Por otra parte, la información suministrada por la ECV, a pesar de referirse a la desigualdad de rentas, ofrece un panorama casi idéntico, tanto en lo que tiene que ver con el nivel como su evolución en el tiempo.

¿Dónde se sitúa España en el contexto internacional de la desigualdad salarial? El cuadro n.º 1 ofrece la información publicada por la OIT. En líneas generales, si se agrupa 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 (Davia, 2013), el nivel más bajo de desigualdad salarial corresponde a los países con un modelo socialdemócrata o con una negociación

tradicionalmente coordinada y/o intermedia-centralizada, seguidos por los países del bloque corporativista o con una negociación de centralización y/o coordinación intermedia, y luego con un nivel intermedio-alto los países integrados en el modelo liberal de bienestar o con una negociación tradicionalmente descentralizada (3), así como los países de la antigua Europa del Este (con un tipo de negociación en que también predomina la descentralización, aunque en este grupo hay bastante variabilidad), los países mediterráneos y los bálticos. Según estos datos, España tendría una dispersión salarial relativamente alta, aunque en línea con el resto de los países de su entorno (mediterráneos). Con datos de la



CUADRO N.º 1

## DESIGUALDAD SALARIAL EN LOS PAÍSES EUROPEOS: ÍNDICE DE GINI 2008

Modelo de bienestar socialdemócrata		Países de la antigua Europa del Este	
Noruega	24,8	Polonia	33,3
Islandia	27,0	Hungría	25,0
Suecia	24,0	Rumanía	30,5
Finlandia	20,5	Eslovaquia	24,0
Dinamarca	25,0	Eslovenia	23,4
<b>Modelo corporativista de bienestar</b>		República Checa	25,0
Suiza	26,0	Bulgaria	36,0
Holanda	28,0	<b>Países bálticos</b>	
Alemania	30,0	Estonia	31,0
Austria	26,0	Letonia	38,0
Luxemburgo	31*	Lituania	34,0
Francia	28,0	<b>Modelo de bienestar mediterráneo</b>	
Bélgica	24,6 **	Portugal	34,7
<b>Modelo liberal de bienestar</b>		España	32,0
Reino Unido	34,0	Grecia	33,0
Irlanda	30,0	Italia	31,0

Notas: \* dato correspondiente a 2007; \*\* dato correspondiente a 2006.

Fuente: *Global Wage Database 10.0*, Organización Internacional del Trabajo (Davia, 2013).

*Encuesta de Estructura Salarial* europea de 2006, Simón (2009) sitúa a España con un nivel de dispersión salarial intermedio en comparación con otros países desarrollados, en general, y de la Unión Europea, en particular, siendo su nivel de desigualdad elevado si se compara con los países UE-15, pero menor que la de los nuevos estados miembros.

### III. MEDIDAS PARA REDUCIR LA DESIGUALDAD SALARIAL

El proceso de generación de desigualdad salarial depende del papel que desempeñan las empresas en el establecimiento del nivel de las remuneraciones, ya que la dispersión salarial se ve influida por elementos internos de los centros de trabajo (como las

prácticas de organización del trabajo, las regulaciones salariales, las políticas de remuneración y las actitudes de la dirección), los cuales a su vez pueden depender de y interaccionar con elementos externos. Además, hay instituciones laborales con capacidad de influencia en la distribución salarial. Estas instituciones (principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo) se caracterizan por establecer sueldos salariales, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial. Otras políticas públicas, como el sistema de protección por desempleo y el sistema tributario, pueden contribuir a reducir la desigualdad, especialmente en la parte baja de la distribución de los ingresos.

Este sucinto esquema implica que la disminución de la dispersión salarial puede lograrse

con medidas que incidan en la distribución del mercado de trabajo directamente (distribución primaria) o con políticas fiscales que redistribuyan a través de los impuestos, el gasto público y las transferencias sociales (distribución secundaria). En la medida en que la participación de los ingresos procedentes del trabajo muestra una tendencia decreciente (OCDE, 2012a), y dada la movilidad del capital, puede haber limitaciones en el grado de redistribución que puede conseguirse mediante las políticas fiscales. De cualquier forma, la desigualdad generada por los mecanismos de distribución de los mercados de trabajo también puede reducirse mediante medidas que reformen estos mecanismos: cuanto menor sea el nivel de desigualdad en el mercado de trabajo, menor será la necesidad

de redistribución mediante la política fiscal. Veamos a continuación algunas de las medidas dirigidas a reducir la desigualdad salarial que pueden plantearse.

## 1. El salario mínimo

El salario mínimo es un instrumento de política del mercado de trabajo que establece un suelo salarial, es decir, un umbral inferior del salario que se paga a los trabajadores, que garantiza unos ingresos mínimos para las personas con un empleo asalariado. En el caso de la Unión Europea, todos los países tienen algún mecanismo de fijación de salarios mínimos. Veinte de ellos presentan una regulación para el conjunto de la economía, mientras que los otros siete tienen mecanismos de negociación entre los agentes sociales que determinan salarios mínimos, aunque estos no alcanzan necesariamente a todos los sectores ni tampoco los acuerdos son idénticos entre sectores (4).

Desde hace un par de decenios se han reavivado las discusiones sobre el salario mínimo. En la Unión Europea, el salario mínimo ha vuelto a estar incluido en las agendas de algunos gobiernos. Buena muestra de ello es su reintroducción en el Reino Unido (después de su retirada en la década de los ochenta), su puesta en marcha en Irlanda a partir del año 2000, la introducción de un salario mínimo nacional fijado en convenio colectivo en Austria y el debate sobre la conveniencia de instaurarlo para todos los sectores (más allá de su fijación a través de la negociación colectiva) en Alemania y Suecia.

A esta reconsideración del papel del salario mínimo no ha sido ajeno el impulso que se ha

dado desde el mundo académico, sobre todo desde la perspectiva empírica, con un aumento de los estudios basados en nuevas técnicas y referidos a países tanto desarrollados como en desarrollo. A pesar de tratarse de un tema de investigación económica y de debate académico y público bastante viejo (recordemos que el salario mínimo se estableció en EE.UU. en 1938), desde mediados de los años noventa se ha producido un cuerpo importante de investigación empírica que ha vuelto a examinar sus posibles efectos, no solo sobre el empleo, sino también sobre los salarios y las horas de trabajo, puesto que tomados en conjunto su combinación determina los efectos sobre los ingresos anuales del trabajo y, por tanto, sobre la renta.

Una parte de los estudios de la literatura sobre el salario mínimo analiza su impacto sobre los salarios y la distribución salarial, centrándose en el «efecto arrastre» sobre los salarios situados por encima del mínimo. El acuerdo de la literatura empírica en este ámbito del efecto sobre los salarios es bastante general: la evidencia referida a distintos países muestra que el impacto que produce un salario mínimo legislado más elevado consiste en comprimir la distribución salarial, de modo que, aunque puede influir en el resto de la distribución elevando los salarios situados por encima (especialmente los más cercanos al mínimo), tiende a reducir la dispersión salarial. En el caso de las economías en desarrollo, aunque hay menos estudios y metaanálisis detallados, la literatura más reciente señala que el salario mínimo –en ocasiones en combinación con una negociación colectiva reforzada– ha contribuido a reducir la desigualdad en diversos países

de Latinoamérica y en otras economías.

En cualquier caso, la mayoría de los estudios sobre el salario mínimo examinan su impacto sobre el empleo. De acuerdo con la revisión realizada por Neumark y Wascher (2008), dos tercios de los trabajos revisados encontraron efectos negativos sobre el empleo, pero éstos no siempre eran estadísticamente significativos, por lo que no se podía excluir que los impactos fuesen nulos. De hecho, nuevos estudios realizados en los últimos años vienen a sugerir que los efectos estimados tienden a encontrarse en torno a cero, una vez que se mejoran ciertos aspectos relacionados con el análisis y la especificación econométrica realizada. Por ejemplo, Allegretto, Arindrajit y Reich (2011) no encuentran ningún efecto adverso significativo sobre el empleo y las horas en el caso de los adolescentes en EE.UU. para el período 1990-2009 (como además el impacto sobre los salarios es positivo, ello implicaría un efecto neto positivo sobre sus ingresos). De igual forma, Dolton y Rosazza-Bondibene (2012) analizan el impacto en el empleo para 33 países de la OCDE en el período 1976-2008 y encuentran que la evidencia de efectos negativos no es sólida. En general, los nuevos trabajos y metaestudios de trabajos realizados con anterioridad que se refieren a países concretos, como EE.UU. (Doucouliagos y Stanley, 2009) y Reino Unido (Leonard, Stanley y Doucouliagos, 2014), o a un grupo más amplio de países (Betcherman, 2014; Belman y Wolfson, 2014), llegan a la conclusión de que el salario mínimo no influye significativamente sobre el nivel de empleo o que tiene efectos prácticamente nulos (5).

En el caso español, los estudios que han examinado el efecto del salario mínimo interprofesional (SMI) sobre el empleo han encontrado evidencia de un impacto negativo significativo pero débil del SMI sobre el empleo adolescente (16 a 19 años), siendo los efectos sobre el resto de los trabajadores inapreciables. Incluso el último aumento aprobado del SMI apenas habría tenido efectos apreciables sobre el empleo agregado. Recordemos que después de varios años prácticamente congelado, el SMI mensual bruto (en 14 pagas) vigente en España aumentó desde 655,20 euros en 2016 hasta 707,60 euros en 2017 tras el acuerdo adoptado a finales de 2016 por el Gobierno y el PSOE, lo que supuso un incremento relativo en términos nominales del 8 por 100, el mayor de una sola vez desde 1986, aunque algo inferior al del 11,4 por 100 que se aprobó entre 2004 y 2005 (entonces se produjo en dos veces, enero y julio). De acuerdo con la simulación realizada por el Banco de España (2017), utilizando datos de la *MCVL* de 2015, el impacto de ese incremento habría sido un descenso del empleo del 0,1 por 100.

Por tanto, a la vista de la evidencia empírica presentada anteriormente, parece que un incremento del salario mínimo podría ser una buena medida dirigida a reducir la desigualdad salarial, sin efectos negativos apreciables sobre el empleo agregado. Esta es la conclusión a la que llega incluso la OCDE en uno de sus últimos informes cuando examina los ajustes salariales que se han producido durante el período recesivo (véase OCDE, 2014a: capítulo 2). En este informe se reconoce, por un lado, el papel del salario mínimo para mejorar la equidad al elevar los salarios de los trabajadores

con menores ingresos y para incentivar a las personas inactivas que se encuentran en el margen del mercado de trabajo (en particular, aquéllos con bajas cualificaciones) a buscar activamente empleo; y, por otro lado, su escaso impacto negativo sobre la ocupación porque, aunque las conclusiones de la literatura no son unánimes como se ha visto más arriba, la mayoría de los estudios sugieren que los efectos adversos, si existen, tienden a ser pequeños.

La cuestión es cómo determinar el nivel del salario mínimo para obtener el máximo beneficio con pocos costes: si es demasiado bajo puede no servir para reducir la desigualdad y la pobreza en el trabajo, mientras que si es demasiado elevado puede reducir, aunque de forma limitada, las oportunidades de empleo de los trabajadores menos cualificados o con menos experiencia (es decir, los ocupados en puestos con menor productividad). Para minimizar en lo posible este segundo efecto, que puede afectar especialmente al empleo de determinados colectivos de trabajadores en algunos sectores de salarios bajos (como se ha detectado en el Reino Unido –Leonard, Stanley y Doucouliagos, 2014), hay autores (Martin y Immervoll, 2007) que plantean la posibilidad de que los mínimos legislados sean específicamente modulados por edad (estableciendo mínimos diferentes para los más jóvenes, como en Bélgica, Holanda, Australia y Reino Unido) o por región (como en EE.UU., Canadá, México y Japón).

Una forma de examinar el margen existente para elevar el nivel del salario mínimo en España consistiría en comparar el denominado «índice de Kaitz» (el co-

ciente entre el salario mínimo y el salario medio o mediano) con otros países y comprobar en qué situación relativa se encuentra el país. La OCDE (2014a) ofrece tal cálculo al dividir el salario mínimo «cuasibruto» (deduciendo las cotizaciones sociales pagadas por la empresa) entre el salario mediano de los trabajadores a tiempo completo. Esto se hace con datos de 2012 procedentes de la base de datos de la OCDE. Lo que se observa es que España (con un 44 por 100) se sitúa por debajo de la media de la OCDE (con un 47 por 100) junto con un grupo de países, como Corea, México, Grecia, Canadá y Polonia, que presenta porcentajes más elevados que otro grupo, formado por Estonia, República Checa, EE.UU. y Japón (con cifras inferiores al 40 por 100), pero alejado de Eslovenia, Nueva Zelanda o Francia (con cifras en torno al 60 por 100) (6).

Debe tenerse en cuenta que en la práctica las subidas del SMI van seguidas de aumentos mucho menores del «índice de Kaitz» dado que simultáneamente se pueden producir aumentos del resto de los salarios de la economía y, por tanto, del salario medio. Esto ha dado lugar, por ejemplo, a que en el período 2000-2008 el SMI español creciera un 41,2 por 100 en términos nominales, mientras que el índice solo lo hizo en un 6,5 por 100 (Cebrián *et al.*, 2010). ¿Qué sucedería si el SMI creciera hasta, por ejemplo, 900 euros en varios años? (7) Esto implicaría un aumento en términos nominales del 37 por 100 (desde el nivel de 2016), incremento equivalente al aprobado hace unos años en EE.UU. (que llevó el salario mínimo por hora desde 7,25 dólares hasta 10,10 dólares en tres años) o al que se produjo en España entre 2005 y 2010.



Un aumento de esa magnitud puede parecer muy grande a primera vista, pero hay que ponerlo en la perspectiva de la relación entre el SMI y la negociación colectiva, ya que en España coexisten dos tipos de salarios mínimos: una red de salarios mínimos sectoriales pactados, derivados de la negociación colectiva, y el SMI. En la medida en que los primeros son superiores al segundo (y en los convenios el salario base correspondiente a la categoría profesional de inferior rango jerárquico puede superar al SMI en un 10 por 100-40 por 100), éste solo sería relevante de forma directa en los sectores que no están cubiertos por un convenio colectivo.

Sin embargo, el SMI sí puede influir en los salarios pactados en la negociación colectiva y, por tanto, en la desigualdad salarial. Primero, porque hay colectivos cuyos salarios se encuentran muy cerca del SMI o son idénticos; en esta situación se encuentran trabajadores jóvenes o con contratos en prácticas o para la formación que tienen su salario referenciado al SMI. Segundo, porque hay sectores en los que el salario base de convenio está muy cerca del mínimo y cualquier variación de éste altera aquél. Tercero, porque los cambios en el SMI podrían generar un «efecto cascada» sobre el resto de salarios de un sector. En este último caso, si los salarios negociados que toman como referencia el SMI subiesen en la misma proporción y el salario medio aumentase, la dispersión no se vería afectada.

Otra forma de examinar el margen de maniobra para elevar el salario mínimo consiste en comparar el salario mínimo en términos *netos* y en términos *brutos*: el primero es el que importa a

los trabajadores y se calcularía como los ingresos netos después del pago de impuestos y contribuciones sociales y de la percepción de cualquier tipo de prestación vinculada al empleo (*in-work benefits*); el segundo es el que importa a los empleadores y se calcularía como el coste laboral de un trabajador que recibe el salario mínimo teniendo en cuenta los impuestos sobre el trabajo y las cotizaciones pagadas por la empresa. Ambos se calculan en relación con el salario mediano. La diferencia entre ambos ofrece una indicación de cuál es la cuña fiscal asociada al salario mínimo.

Como muestra la OCDE (2014a), la media de esta cuña fiscal en el salario mínimo en los países desarrollados se sitúa en torno al 20 por 100, pero en algunos países (República Checa, Eslovaquia, México y España) llega al 30 por 100 o más. Esto significa que España tendría margen para reducir esta cuña fiscal, lo que podría hacer aumentando más los ingresos netos de los trabajadores con el nivel del salario mínimo que los costes laborales brutos para las empresas, utilizando los impuestos y las transferencias para reforzar el impacto del salario mínimo sobre los niveles de vida de los trabajadores afectados y los subsidios a las empresas (reducciones de las cotizaciones sociales) para reducir el impacto sobre los costes laborales y minimizar los potenciales efectos adversos sobre el empleo.

## 2. El establecimiento de techos salariales y/o proporciones máximas de salarios dentro de las empresas

Además de las diferencias salariales entre empresas (que

pueden dar lugar a que trabajadores similares reciban salarios distintos por el hecho de estar ocupados en centros de trabajo diferentes), hay que considerar el papel que desempeñan los elementos internos de los centros de trabajo en lo que se refiere a las regulaciones salariales, las políticas de remuneración, etc., que también dan lugar a diferencias salariales internas. Uno de los aspectos que ha influido en la evolución de la desigualdad en los países desarrollados en las últimas décadas ha sido la tendencia de los beneficios y las remuneraciones de los trabajadores situados en la parte alta de la distribución salarial a incrementarse más que las del resto de los trabajadores, en especial los situados en la parte baja. Este aumento de las ganancias fue acompañado de bonificaciones y salarios más elevados, pero esto no se extendió a todos los trabajadores.

Bell y Van Reenen (2013) examinan qué ha sucedido en el segmento de los trabajadores mejor pagados en las últimas décadas. En el caso de los consejeros ejecutivos (CEO), los incrementos de los ingresos han sido mucho mayores que los del resto de trabajadores. La remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del grupo FTSE-100 (*Financial Times Stock Exchange*) del Reino Unido equivalía en 2010 aproximadamente a 116 veces la del trabajador medio, mientras que en 1980 la relación era de 11 veces. En EE.UU., la remuneración media de un consejero ejecutivo de una empresa del S&P-500 (Standard and Poor's) venía a ser 240 veces la del trabajador medio en 2008, habiendo aumentado desde 26 veces en 1970 (8). Estos autores analizaron más de 400 empresas registradas en el Reino

Unido entre 1999 y 2010 y examinaron la relación entre la remuneración de los empleados y el rendimiento generado por las empresas (medido por el aumento de los dividendos para los accionistas). El resultado fue que el nivel de remuneración de los consejeros ejecutivos y los altos directivos guarda una estrecha relación con el rendimiento de la empresa, pero que esta relación es de un orden de magnitud mucho menor para los jefes intermedios y prácticamente inexistente para el resto de trabajadores (9).

Este incremento de las diferencias salariales (y de las remuneraciones, en general) dentro de las empresas ha llevado a algunos autores y organismos internacionales a proponer medidas redistributivas *ex ante*, más allá de las posibles medidas redistributivas *ex-post* (fundamentalmente fiscales) con las cuales se puede tardar mucho más tiempo en corregir las desigualdades. Dichas medidas pasarían por establecer políticas redistributivas en las empresas para lograr un reparto más justo de los excedentes en función del valor que se aporta y del riesgo que se asume, algo así como un pacto de rentas para equilibrar los salarios de los trabajadores, los beneficios empresariales y las remuneraciones de los consejeros ejecutivos y los altos directivos. Estas recomendaciones se producen en un contexto, como el de las últimas dos o tres décadas, en el que se pone de manifiesto la necesidad de ampliar el gobierno corporativo de las empresas hacia un buen gobierno corporativo «global», reivindicando empresas que reconozcan las aportaciones de todos los grupos de interés (*stakeholders*) que intervienen en la acción colectiva de las em-

presas (accionistas, acreedores, clientes, trabajadores y sociedad en general), dentro de un modelo económico y empresarial en evolución hacia un modelo medioambientalmente sostenible y socialmente responsable. Además, dado que los mecanismos internos de gobierno corporativo no siempre funcionan, son precisos mecanismos externos a las entidades, entre los que, además del correcto y eficaz funcionamiento de los mercados de capitales, de trabajo y de productos y servicios, se encuentra la regulación pública.

El hecho de que las empresas sean de propiedad privada no excluye, por tanto, la posibilidad de que se establezcan regulaciones y recomendaciones que afecten a las decisiones internas sobre el gobierno de las mismas y, en particular, que puedan influir en la amplitud máxima de las diferencias retributivas entre los empleados. Phelps (1977) consideraba que los ingresos superiores a 10 veces el mínimo no reflejaban trabajo, sino rentas de otras actividades, mientras que Drucker (1984) planteó que la proporción adecuada era de 15 a 1 para las empresas pequeñas y de 25 a 1 para las empresas grandes.

Recientemente (en marzo de 2016), Israel ha aprobado una ley de reforma de la remuneración de los ejecutivos del sector financiero (bancos y compañías de seguros) que establece normativamente un límite máximo al salario de los directivos mejor remunerados dentro de cada compañía, de modo que aquél no puede ser más de 35 veces superior al del empleado peor remunerado cuando se computa en términos brutos o más de 44 veces cuando se computa en términos netos. Siendo el salario mínimo bruto mensual el equiva-

lente a 1.215 dólares estadounidenses (y los bancos emplean a trabajadores subcontratados que cobran el salario mínimo), esto implica que la nueva ley limitaría la remuneración de los consejeros ejecutivos y altos directivos a unos 510.000 dólares al año antes de impuestos (10). Además, cualquier ingreso que supere ese límite ya no se considerará como un gasto deducible por parte de las empresas, por lo que tributará doblemente a través de los impuestos sobre la renta del trabajador y de la empresa.

Lo que está más extendido son las recomendaciones nacionales e internacionales que pueden afectar indirectamente a las diferencias retributivas internas. Estas se encuentran insertas en el marco normativo que regula el gobierno corporativo de determinadas empresas y entidades y en los códigos de buenas prácticas de las mismas, un terreno en el que se están produciendo cambios en el entorno internacional comparado. Algunas de estas regulaciones y recomendaciones han sido objeto de revisión a partir de la crisis financiera que se inició en 2008, puesto que desde diversos ámbitos se ha reconocido que las deficiencias en el gobierno corporativo han desempeñado un papel muy relevante en la génesis y el desarrollo de la crisis, a la vez que las normas y las recomendaciones existentes no han proporcionado el entorno de control y equilibrio necesarios para reforzar las buenas prácticas empresariales.

Por un lado, los principios de gobierno corporativo de la OCDE, que datan de 1999, fueron objeto de una profunda revisión en 2004. Sin embargo, la crisis financiera puso de manifiesto graves deficiencias que motivaron que en 2008 se

aprobara un plan de acción para desarrollar un conjunto de recomendaciones en áreas como la política de remuneración, la gestión del riesgo, las prácticas del consejo de administración y el ejercicio de los derechos de los accionistas, así como para proponer instrumentos para la mejora en la aplicación de las recomendaciones ya publicadas. La OCDE, aunque mantiene que los códigos de buenas prácticas de gobierno corporativo son una alternativa adecuada a la regulación, ha invitado a los gobiernos a que revisen con regularidad su marco normativo y la capacidad supervisora de sus autoridades competentes. Por otro lado, la Comisión Europea también considera prioritario el desarrollo del buen gobierno corporativo. La profundidad de la crisis y sus causas han justificado una mayor actividad en esta materia y el incremento de sus iniciativas en ella, entre las que destacan las recomendaciones sobre la estructura y la transparencia de las retribuciones de los administradores de las sociedades cotizadas (3177/2009/CE).

En el caso de España, siguiendo las recomendaciones de la Comisión de expertos en materia de gobierno corporativo (creada por Acuerdo de Consejo de Ministros el 10 de mayo de 2013), el Gobierno aprobó la Ley 31/2014 por la que se modifica la Ley de Sociedades de Capital para la mejora del gobierno corporativo (BOE de 4 de diciembre de 2014), que introduce cambios normativos en esta materia, que solo se aplican a sociedades cuyas acciones cotizan en un mercado secundario oficial de valores y que, por tanto, afectan potencialmente a un número muy reducido de empresas españolas. Entre otros ámbitos, se producen mejoras en los me-

canismos internos de gobierno corporativo que tienen que ver con la remuneración de los consejeros y directivos: la junta de accionistas debe aprobar la política de remuneraciones de los primeros, pero solo puede ser consultada con respecto a los segundos; y establece como una de las competencias indelegables del consejo de administración la aprobación de la política de retribuciones y la evaluación del desempeño de los altos directivos (debe, además, incluir controles más estrictos, siguiendo las recomendaciones de la Unión Europea en su Libro Verde de 2011). Esto implica que las juntas de accionistas y los consejos de administración de las grandes empresas tendrían en su mano ejercer una política activa para reducir las desigualdades salariales dentro de las mismas, al menos llevando a cabo la supervisión y el control de las remuneraciones de los altos directivos.

En este ámbito hay otro tipo de medidas con efectos potenciales sobre la desigualdad salarial que podrían contemplarse. Por un lado, establecer que ciertos gastos derivados de las remuneraciones de los consejeros y directivos no sean gastos deducibles para las empresas en el impuesto sobre sociedades. Por ejemplo, estableciendo que cuando la masa salarial media por directivo respecto de la masa salarial media por trabajador supere un determinado valor aquéllos no serán deducibles. Esto es similar a la eliminación de la deducción de determinados gastos financieros en el impuesto sobre sociedades que aprobó el Gobierno en 2014 para promover la reducción del endeudamiento de las empresas (Melle, 2015).

Por otro lado, siguiendo las propuestas de la Directiva

Europea 2014/95/UE (conocida como de Transparencia y Responsabilidad Social de las grandes compañías), promover mediante medidas fiscales que los incentivos de los directivos se vinculen a indicadores sobre buen gobierno corporativo «global». Por ejemplo, en el caso de las opciones sobre acciones, que esos incentivos se establezcan en función de «indicadores sociales» en vez de la evolución de los precios de las acciones. Uno de los indicadores a considerar podría ser la existencia de diferencias salariales «justas» dentro de la empresa (11).

Finalmente, para incentivar y promover ese buen gobierno corporativo «global», introducir un mejor tratamiento fiscal de las plusvalías de las empresas si éstas se destinan a mejorar los indicadores sociales, así como establecer criterios de adjudicación vinculados a dichos indicadores para la contratación con el sector público. Se podría plantear la implantación de programas parecidos a los que se desarrollan en el ámbito de la siniestralidad laboral (12) pero aplicados al caso de la desigualdad salarial, vinculando las mejoras en este ámbito a reducciones en las cotizaciones sociales y/o en la imposición de las sociedades, o a un mejor acceso a la contratación con la administración pública.

### 3. Políticas fiscales para reducir la desigualdad salarial y de ingresos

El papel que pueden desempeñar los impuestos en las economías desarrolladas para lograr una mayor redistribución de ingresos puede tener limitaciones estructurales debido a la presión fiscal a la que se ven sometidos sus trabajadores. En aquellos países donde la participación de

la renta salarial ha ido disminuyendo, la recaudación impositiva se ve mermada a menos que aumente la base (mediante un incremento del empleo asalariado) o que se eleven los tipos impositivos sobre las rentas del trabajo. Dado que la mayoría de las economías desarrolladas se han vuelto menos progresivas en los últimos años en lo que se refiere a la imposición sobre la renta, establecer un tipo impositivo más elevado a los ingresos de la parte baja y media de la distribución salarial aumentaría la desigualdad total de ingresos y la desigualdad en el mercado de trabajo (OCDE, 2012b) (13).

Sin embargo, en el caso de la imposición en la parte más alta de la distribución salarial (el 1 por 100 con más ingresos), parece haber margen para llevar a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados. Primero, porque se ha producido un incremento muy notable de las remuneraciones en dicho segmento. Para verlo, examinemos el caso del sector financiero en el Reino Unido. A pesar de que el valor añadido bruto nominal del sector financiero aumentó un 103 por 100 entre 1998 y 2007 (comparado con el 57 por 100 del resto de la economía), su empleo solo creció un 6 por 100 (frente al 11 por 100 del total). Pero las ganancias no se distribuyeron equitativamente. La gran proporción de empleados en el sector no mejoró sus remuneraciones en relación con trabajadores similares en otras ocupaciones durante dicho período. Sin embargo, la prima que conlleva estar empleado en el sector financiero sí aumentó para el segmento superior del 10 por 100 de los asalariados del sector (Bell y Van Reenen, 2013). Este aumento de la remuneración de los asalariados mejor pagados se basó en las mejoras tanto de los

salarios como de bonificaciones, primas y planes de incentivos. En realidad, el incremento de los pagos por rendimiento en la parte alta de la distribución salarial (mediante bonificaciones, opciones sobre acciones, etc.) se ha generalizado en las últimas décadas en todos los sectores. Algunos autores atribuyen a este hecho una gran parte del crecimiento de la desigualdad en algunos de los países más desarrollados (Atkinson, Piketty y Saez, 2011).

Segundo, también hay margen porque se ha producido una disminución del grado de progresividad de los impuestos a través de la reducción de los tipos impositivos marginales a los ingresos más altos, lo cual ha contribuido al aumento de la desigualdad. Piketty y Saez (2013) muestran la evolución de los tipos marginales máximos del impuesto de la renta en EE.UU., Reino Unido, Francia y Alemania desde principios del siglo XX. Dos aspectos son llamativos. Primero, tipos superiores al 60 por 100 no fueron extraños en los cuatro países durante las décadas de los años treinta a los cincuenta. Segundo, las reducciones que se han llevado a cabo en las últimas décadas han sido variables entre países y con distintas cronologías e intensidades, siendo el tipo máximo 10 puntos porcentuales inferior en 2010 que en 1950 en Francia (algo similar al caso de Alemania) y menos de la mitad en 2010 del nivel que tenía en 1950 en EE.UU. (como en el Reino Unido), de modo que estos dos últimos países tenían tipos máximos inferiores a los de los dos primeros en 2010, cuando en 1950 sucedía lo contrario.

Esta reducción de los tipos impositivos más altos podría haber actuado a través de tres

canales: uno, afectando al comportamiento de los individuos, aumentando el esfuerzo y la productividad, por tanto, las ganancias de los trabajadores mejor pagados («efecto oferta de trabajo»); dos, afectando a la prácticas de remuneración de las empresas, incentivando la mayor individualización de las compensaciones salariales y la remuneración por rendimiento, lo cual afectaría tanto al nivel como a la composición de la remuneración total (desplazamientos entre ingresos monetarios y otras formas de compensación como prestaciones no sujetas a imposición, opciones sobre acciones diferidas o compensaciones de pensiones); y tres, incrementando los incentivos, el poder de negociación y las presiones de los directores generales y altos directivos sobre los consejos de administración para obtener remuneraciones más elevadas, dado que su productividad marginal es difícil de observar o medir.

Piketty, Saez y Stantcheva (2014) muestran que existe una correlación negativa muy fuerte entre la proporción de los ingresos laborales (antes de impuestos) que va al 1 por 100 de los trabajadores mejor remunerados y el tipo impositivo más alto para un grupo de 18 países de la OCDE desde 1960 (la correlación también se da en el caso de las remuneraciones de los directores generales tras controlar por las características y el rendimiento de las empresas). Este resultado, junto con el hecho de que el crecimiento de la renta real per cápita de los países no guarda ninguna relación con las reducciones de los tipos marginales más elevados, se interpreta como evidencia de que los dos últimos canales mencionados antes son los más relevantes.



En particular, los altos directivos serían capaces de negociar de una forma más agresiva en una situación de tipos impositivos más bajos, de modo que los altos tipos existentes en los años sesenta eran parte de un entorno institucional que trataba de poner freno al crecimiento de las remuneraciones en la parte alta mediante la extracción de rentas o la negociación agresiva dentro de las empresas. En las décadas posteriores, este freno se moderó, lo que llevó a los altos directivos a tener cada vez más comportamientos cortoplacistas, a asumir riesgos excesivos y a concentrar esfuerzos y decisiones en la búsqueda de su propio interés y no del de las entidades que dirigían, contribuyendo al aumento de la desigualdad.

Todo ello tendría implicaciones muy relevantes para la política de fijación de los tipos marginales máximos: si una parte importante del impacto de los tipos sobre los ingresos laborales se debe a efectos relacionados con el poder de negociación en vez de a los efectos vinculados a un mayor trabajo productivo, el tipo óptimo (el que maximiza la recaudación impositiva) podría llegar a ser tan alto como el 83 por 100 (en vez del 57 por 100 si solo se dieran los últimos).

De forma más general, tanto las prestaciones públicas como los impuestos contribuyen a reducir la desigualdad de la renta, más los primeros (en torno a una cuarta parte entre la población en edad de trabajar en promedio en los países de la OCDE) que los segundos. La OCDE (2011) afirma que reformar las políticas fiscales y de prestaciones es el instrumento más directo y eficaz para la redistribución. Sin embargo, en las últimas dos décadas se han producido reformas que han dado

lugar a una menor capacidad de redistribución de los sistemas de transferencias (reduciéndose los niveles y haciendo más estrictas las normas de elegibilidad), a una disminución de la progresividad de los impuestos sobre la renta y a la eliminación de los impuestos sobre el patrimonio neto. Cambios en el sentido de elevar los tipos marginales sobre el ingreso, conseguir un mejor cumplimiento fiscal de la evasión fiscal extraterritorial (eliminando los gastos fiscales que benefician de forma desproporcionada a los grupos con mayores ingresos) y reconsiderar la función de los impuestos en todas las formas de bienes y patrimonio (incluida la transferencia de activos) deberían formar parte de una evaluación conjunta del papel redistributivo de la aplicación de los impuestos (OCDE, 2011).

#### IV. CONCLUSIONES

El propósito de este artículo ha sido examinar las tendencias de la desigualdad salarial en las últimas décadas y analizar algunas medidas dirigidas a reducirla. Los principales resultados y conclusiones obtenidos se resumen al continuación.

– El incremento de la dispersión salarial y de rentas a largo plazo (en las últimas cuatro décadas) ha sido generalizado en los países desarrollados, siendo especialmente importante en algunas economías, lo que implica una tendencia que se mantiene más allá de las influencias que pueda tener el ciclo económico. En el caso de la desigualdad salarial, el incremento agregado que se ha producido se ha dado tanto en la parte más alta de la distribución como en la parte baja. Estas tendencias observadas en los países desarrollados también se dan

en el caso español, que presenta un nivel de dispersión salarial elevado si se compara con los países de la UE-15 o intermedio-alto si se compara con el conjunto de los países desarrollados, y cuya desigualdad salarial agregada ha aumentado en los últimos diez años.

– Dada la preeminencia de los ingresos laborales en la renta total de los hogares y la desigual composición de los ingresos totales según fuentes de renta entre los hogares situados en diferentes partes de la distribución de la renta, los estudios que examinan la evolución de la desigualdad de rentas y de salarios vienen a concluir que la causa principal de la generalizada tendencia al aumento de la desigualdad se encuentra en la creciente desigualdad en la distribución de las rentas de mercado y, sobre todo, de los salarios.

– El análisis de los factores determinantes de la dispersión salarial sugiere que la disminución de la misma puede lograrse con medidas que incidan en la distribución del mercado de trabajo o con políticas fiscales que redistribuyan a través de los impuestos, el gasto público y las transferencias sociales. Algunas de las medidas de política que se han examinado son las siguientes: una elevación del salario mínimo, el establecimiento de techos salariales y/o de proporciones máximas de salarios dentro de las empresas, y ciertos cambios en la política tributaria.

– Un incremento del salario mínimo podría ser una buena medida, sin efectos negativos apreciables sobre el empleo agregado. Teniendo en cuenta el contexto en el que se realiza la negociación colectiva en España, un aumento del salario míni-



mo podría tener una influencia importante en la negociación, presionando al alza los niveles salariales en los sectores de bajos salarios, contribuyendo a elevar los salarios de los trabajadores que se encuentran en la parte baja de la distribución y reduciendo la dispersión salarial. Aunque esto puede dar lugar a un «efecto cascada» sobre los salarios situados por encima del mínimo, la evidencia empírica sugiere que estos aumentan menos que el mínimo y que la distribución salarial se comprime. Además, con objeto de reducir la cuña fiscal asociada al salario mínimo y limitar el posible impacto adverso de la subida del salario mínimo sobre el empleo de los trabajadores en puestos de menor productividad, se podría emplear más activamente la política fiscal a través de los impuestos, las transferencias y los subsidios.

– Como el papel que desempeñan las empresas en el establecimiento del nivel de las remuneraciones salariales y, por tanto, en la desigualdad salarial, es relevante, las medidas y las recomendaciones dirigidas a influir en las decisiones internas de las empresas pueden tener impactos apreciables. En este sentido, la legislación que limita el salario más elevado o las diferencias salariales dentro de las empresas debe considerarse como un ámbito de decisión en el futuro. Las recomendaciones de buen gobierno corporativo también pueden tener efectos importantes, siempre que vayan acompañadas de un cierto control que permita valorar el cumplimiento de los compromisos. Adicionalmente, se pueden considerar propuestas que den incentivos a las empresas para cumplir con ciertos compromisos dirigidos a reducir la dispersión salarial in-

terna o a mantenerla en niveles relativamente bajos.

– Finalmente, en el caso de la imposición, sobre todo la que tiene que ver con la parte más alta de la distribución salarial (el 1 por 100 con más ingresos), parece haber margen para llevar a cabo aumentos de los tipos marginales más elevados. Primero, porque se ha producido un incremento muy notable de las remuneraciones en dicho segmento. Segundo, porque se ha dado una disminución del grado de progresividad de los impuestos a través de la reducción de los tipos impositivos marginales a los ingresos más altos, lo cual ha contribuido al aumento de la desigualdad. Además, como en las últimas dos décadas se han producido reformas que han dado lugar a una menor capacidad de redistribución de los sistemas de transferencias, a una disminución de la progresividad de los impuestos sobre la renta y a la eliminación de los impuestos sobre el patrimonio neto, cambios en el sentido de elevar los tipos marginales sobre el ingreso, conseguir un mejor cumplimiento fiscal de la evasión fiscal extraterritorial y reconsiderar la función de los impuestos en todas las formas de bienes y patrimonio deberían formar parte de una evaluación conjunta del papel redistributivo de la aplicación de los impuestos.

#### NOTAS

(1) Esas bases de datos son las siguientes: el *Panel de hogares de la Unión Europea (PHOGUE)*, que se realizó en 1994-2001; la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*, que se lleva al cabo cada ciertos años (1995, 2002, 2006, 2010 y 2014), por lo que solo se cuenta con información para comparar años concretos, pero no permite examinar qué ha pasado en los años intermedios; la *Encuesta de población activa (EPA)*, que aporta información sobre el decil en que se sitúa el salario del empleo principal del trabajador desde

2006, pero no el dato concreto del salario; la *Encuesta de condiciones de vida (ECV)*, que se lleva realizando desde 2004, pero su muestra es relativamente pequeña y apela a la memoria de los entrevistados para obtener los datos de salarios; y la *Muestra continua de vidas laborales (MCVL)*, que dispone de millones de observaciones procedentes de registros administrativos, pero se empezó a realizar en 2004.

(2) Para analizar la evolución de la desigualdad salarial durante la última década en España, puede utilizarse la MCVL, cuya información permite examinar los cambios en la desigualdad salarial tanto agregada como desagregada según diferentes variables sociodemográficas y laborales año a año (para el período 2005-2015), teniendo la ventaja de que los microdatos se basan en registros administrativos y la muestra de personas de las que se dispone de información es de varios millones. En el análisis que se realiza a continuación se emplea 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). La variable salarial que se utiliza es el salario diario, al disponer de la información de los ingresos salariales de los trabajadores dentro del año (procedente del módulo fiscal, aportado por la Agencia Tributaria) y de la información de la longitud de los períodos de empleo de dichos trabajadores.

(3) Aquí se incluiría también a Canadá, EE.UU. y Corea del Sur.

(4) Estos países son Alemania, Austria, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Islandia, Noruega, Suiza, Italia, Macedonia y Chipre.

(5) Para hacerse una idea del potencial del metanálisis, este método consiste en un análisis estadístico de una gran cantidad de resultados de estudios individuales con el propósito de integrar sus hallazgos, lo que permite resumir una literatura empírica completa referida a un tema y ayudar a los investigadores a entender lo que ésta significa y sus resultados. En el caso del estudio de EE.UU., DOUCOULIAGOS y STANLEY (2009) utilizan la información referida a 1.474 estimaciones empíricas de la elasticidad del empleo respecto al salario mínimo; en el del Reino Unido, LEONARD, STANLEY y DOUCOULIAGOS (2014) emplean 946 estimaciones.

(6) La cifra para España es similar a la que obtienen CEBRIÁN *et al.* (2010) al calcular el cociente entre el salario mínimo y el salario medio: se situó en torno al 40 por 100 en el período 2000-2004 y ligeramente por encima de esa cifra (41 por 100-44 por 100) a partir del año 2005. Estos autores calculan el «índice de Kaitz» en términos netos, en la idea de que es probable que para una buena parte de los trabajadores sujetos al salario mínimo

el mecanismo de deducciones en el IRPF convierta dicho salario en un ingreso neto, al conseguir los trabajadores la devolución de las cantidades retenidas. De este modo, además, puede compararse con el objetivo del 60 por 100 en términos netos que recomienda la Carta Social Europea.

(7) El Congreso de los Diputados aprobó el 22 de noviembre de 2016 la toma en consideración de una proposición de ley para incrementar el SMI de forma escalonada, hasta alcanzar los 800 euros el 1 de enero de 2018 y los 950 euros el 1 de enero de 2020. El Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017 anunció una subida de un 4 por 100 que situaría el SMI en 735,90 euros, aunque este incremento no se confirmará hasta que se aprueben los Presupuestos Generales del Estado para 2018.

(8) En España, en 2015, el salario del ejecutivo más alto multiplica por 96 el salario del trabajador promedio en las empresas del Ibex 35 y por 51 en el total de las empresas cotizadas. Las diferencias pueden llegar a superar las 200 veces en el caso de varias empresas e incluso las 400 veces en el caso de unas pocas. Además de los consejeros ejecutivos y los consejeros, los miembros de la alta dirección de las compañías cotizadas también reciben retribuciones elevadas: las 1.019 personas catalogadas como altos directivos ganaron de media 576.000 euros en 2015, lo que representó 13 veces más que la ganancia del trabajador promedio.

(9) Como además la composición de la remuneración de los consejeros ejecutivos ha cambiado con el paso del tiempo, de modo que una proporción mayor se ha hecho variable, adoptando la forma de acciones, opciones sobre acciones y aportaciones a planes de pensiones, cuya consecución y valor dependen del rendimiento de las empresas en relación con sus competidores, cuando la remuneración se ajusta para tener en cuenta este tipo de ingresos, la relación entre remuneración y rendimiento se multiplica por tres en el caso de los consejeros ejecutivos mientras que sigue siendo prácticamente nula para el resto de trabajadores, puesto que su posesión de acciones y opciones es minúscula.

(10) Esta cifra se aleja de lo que cobró, por ejemplo, el CEO mejor pagado de los bancos israelíes en 2015: 2,1 millones de dólares, contando salario y otros beneficios. A efectos de comparación, los ejecutivos mejor pagados de cada compañía incluida en el Ibex 35 ganaron de media 4,73 millones de euros en 2015.

(11) Este tipo de criterios sociales (también medioambientales) han comenzado a ser tenidos en cuenta por el mayor fondo soberano mundial (el del Estado noruego, un instrumento financiero cuyo valor asciende a unos 750.000 millones de euros, que controla 9.000 compañías en todo el mundo y que

posee el 1,3 por 100 de todas las empresas que cotizan en el mundo), que ha anunciado que se va a replantear su estrategia de inversión en aquellas empresas cuyos ejecutivos perciben un sueldo que considere excesivo (así como también dejar de invertir en empresas del sector del carbón, por el elevado poder contaminante de ese combustible, y presionar a las empresas en que controlan acciones para que aumenten el número de informes sobre los riesgos para el cambio climático de sus operaciones).

(12) Como el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y la prevención de la siniestralidad laboral o como el programa de adhesión voluntaria «PreVea» al que se podían acoger las empresas de alta siniestralidad laboral.

(13) Otras medidas fiscales pueden ayudar a mejorar la desigualdad de ingresos, como el establecimiento de reducciones fiscales específicas o la eliminación de los impuestos a los hogares de ingresos bajos para aumentar su renta e incentivar su participación laboral: medidas como los créditos negativos sobre los impuestos a las rentas del trabajo han incrementado los ingresos netos procedentes del trabajo de los hogares (IMMERVOLL y PEARSON, 2009; IMMERVOLL, 2009). Por otra parte, otras medidas pueden dirigirse a aumentar la recaudación impositiva, como mejorar la progresividad de las imposiciones tributarias (para que quien gane más pague una proporción mayor de la carga fiscal global) y luchar contra las estrategias de elusión y evasión de capitales para evitar las transferencias transfronterizas de los beneficios para reducir al mínimo el pago de impuestos a todos los gobiernos (el G-20 y la OCDE han emprendido una campaña de intercambio de información fiscal entre países para luchar contra este grave problema; véase G-20, 2014).

## BIBLIOGRAFÍA

- ADIEGO, M., y L. AYALA (2013), «La estructura de la desigualdad de la renta en el largo plazo», *Revista de Economía Aplicada*, 62: 5-35.
- ALLEGRETTO, S. A.; ARINDRAJIT, D., y M. REICH (2011), «Do minimum wages really reduce teen employment? Accounting for heterogeneity and selectivity in panel state data», *Industrial Relations*, 50: 205-240.
- ATKINSON, A. B.; PIKETTY, T., y E. SAEZ (2011), «Top incomes in the long run of history», *Journal of Economic Literature*, 49: 3-71.
- AUTOR, D.; KATZ, L., y M. KEARNEY (2008), «Trends in US wage inequality: revising

the revisionists», *Review of Economics and Statistics*, 90: 300-323.

- AYALA, L. (2013), «Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada», *Papeles de Economía Española*, 135: 2-19.
- AYALA, L., y M. SASTRE (2007), «Políticas redistributivas y desigualdad», *Información Comercial Española*, 837: 117-138.
- BANCO DE ESPAÑA (2017), «Informe trimestral de la economía española», *Boletín Económico*, 1/2017, Banco de España.
- BELL, B. D., y J. VAN REENEN (2013), «Extreme wage inequality: Pay at the very top», *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 103: 153-157.
- BELMAN, D., y P. J. WOLFSON (2014), *What does the minimum wage do?*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan.
- BETCHERMAN, G. (2014), *Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?*, World Bank Research Observer.
- CARD, D.; HEINING, J., y P. KLINE (2013), «Workplace heterogeneity and the rise of German wage inequality», *Quarterly Journal of Economics*, 128: 967-1015.
- CEBRIÁN, I.; PITARCH, J.; RODRÍGUEZ, C., y L. TOHARIA (2010), *El salario mínimo y sus efectos sobre el mercado de trabajo*, Colección Informes y Estudios (serie Empleo), n.º 42, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- CES (2013), *Distribución de la renta en España: desigualdad, cambios estructurales y ciclos*, Informe 03/2013, Consejo Económico y Social, Madrid.
- DAVIA, M. A. (2013), «Mercado de trabajo y desigualdad», capítulo 2, *Informe sobre la desigualdad en España*, Fundación Alternativas.
- DOLTON, P., y C. H. ROSAZZA-BONDIBENE (2012), «The international experience of minimum wages in an economic downturn», *Economic Policy*, 27: 99-142.
- DOUCOULIAGOS, H., y T. D. STANLEY (2009), «Publication selection bias in minimum wage research», *British Journal of Industrial Relations*, 47: 406-428.
- DRUCKER, P. (1984), *The temptation to do good*, William Heinemann Ltd., Londres.
- DUSTMANN, C.; LUDSTEEK, J. y U. SCHONBERG (2009), «Revisiting the German wage

<p>structure», <i>Quarterly Journal of Economics</i>, 124: 843-881.</p> <p>EUROFOUND (2015), <i>Recent developments in the distribution of wages in Europe</i>, Publications Office of the European Union, Luxembourg.</p> <p>G-20 (2014), «Comunicado de la Reunión de los Ministros de Finanzas del G-20 y los gobernadores de Bancos Centrales», Cairns, 20 y 21 de septiembre de 2014, <a href="https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique_por_10020G20_por_10020Finance_por_10020Ministers_por_10020and_por_10020Central_por_10020Bank_por_10020Governors_por_10020Cairns.pdf">https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique_por_10020G20_por_10020Finance_por_10020Ministers_por_10020and_por_10020Central_por_10020Bank_por_10020Governors_por_10020Cairns.pdf</a></p> <p>GARCÍA-SERRANO, C., y J. M. ARRANZ (2013), «Crisis económica y desigualdad salarial», <i>Papeles de Economía Española</i>, 135: 247-265.</p> <p>— (2014), «Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años», <i>Documento de Trabajo</i> 2.5 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.</p> <p>GOOS, M., y A. MANNING (2007), «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain», <i>The Review of Economics and Statistics</i>, 89: 118-133.</p> <p>GOOS, M.; MANNING, A., y A. SALOMONS (2009), «Job polarization in Europe», <i>American Economic Review</i>, 99: 58-63.</p> <p>IMMERVOLL, H. (2009), «Minimum-income benefits in OECD countries: policy design, effectiveness and challenges», <i>IZA Discussion Paper</i>, n.º 4627.</p> <p>IMMERVOLL, H., y M. PEARSON (2009), «A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD», <i>IZA Policy Paper</i>, n.º 3.</p> <p>IMMERVOLL, H., y L. RICHARDSON (2011), «Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has</p>	<p>changed in two decades?», <i>OECD Social, Employment and Migration Working Papers</i>, n.º 122.</p> <p>JENKINS, S. P.; BRANDOLINI, A.; MICKLEWRIGHT, J., y B. NOLAN (2013), <i>The Great Recession and the distribution of household income</i>, Oxford University Press, Reino Unido.</p> <p>LEONARD, M.; STANLEY, T. D., y H. DOUCOLIAGOS (2014), «Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis», <i>British Journal of Industrial Relations</i>, 52: 499-520.</p> <p>MARTIN, J., y H. IMMERSVOLL (2007), «The minimum wage: making it pay», <i>OECD Observer</i>, n.º 261, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>MELLE, M. (2015), «Sobre el gobierno corporativo: democratizar la economía», en <i>Economistas frente a la Crisis</i>, <a href="http://economistasfrentealacrisis.com/sobre-el-gobierno-corporativo-democratizar-la-economia/">http://economistasfrentealacrisis.com/sobre-el-gobierno-corporativo-democratizar-la-economia/</a></p> <p>NEUMARK, D., y W. WASCHER (2008), <i>Minimum wages</i>, MIT Press.</p> <p>OCDE (2008), <i>Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>— (2011), <i>Divided we stand. Why inequality keeps rising?</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>— (2012a), «Labour losing to capital: What explains the declining labour share», <i>Employment Outlook 2012</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>— (2012b), <i>Economic policy reforms: Going for growth 2012</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p>	<p>— (2014a), «Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery», <i>Employment Outlook 2014</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>— (2014b), <i>All on board: Making inclusive growth happen</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>— (2015), <i>In it together: Why less inequality benefits all</i>, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, París.</p> <p>OIT (2014), <i>Global wage report 2014/2015. Wages and income inequality</i>, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra (existe versión en castellano: <i>Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos</i>).</p> <p>PHELPS, H. (1977), <i>The inequality of pay</i>, Oxford University Press, Oxford.</p> <p>PIKETTY, T., y E. SAEZ (2013): «Optimal labor income taxation», capítulo 9, en A. AUERBACH, R. CHETTY, M. FELDSTEIN y E. SAEZ (eds.): <i>Handbook of Public Economics</i>, volumen 5, Elsevier-North Holland.</p> <p>PIKETTY, T.; SAEZ, E., y S. STANTCHEVA (2014), «Optimal taxation of top labor incomes: a tale of three elasticities», <i>American Economic Journal: Economic Policy</i>, 6: 230-271.</p> <p>SALVERDA, W., y D. CHECCHI (2015), «Labour-market institutions and the dispersion of wage earnings», capítulo 19, en T. ATKINSON y F. BOURGUIGNON (eds.): <i>Handbook of Income Distribution</i>, volumen 2, Elsevier/North Holland.</p> <p>SIMÓN, H. (2009), «La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal», <i>Investigaciones Económicas</i>, 33: 439-472.</p>
--	---	--