

---

# *Desigualdad salarial y empleo de bajos salarios en los países desarrollados*

Este artículo estudia la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce entre quienes están ocupados y que tiene que ver con el hecho de que los ingresos laborales difieren entre las personas ocupadas. En particular, se analizan los factores que pueden explicar el grado de desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios y se examinan los datos referidos a los países desarrollados. Para ello, se adopta una perspectiva comparativa internacional y temporal, al examinar no solo la existencia de diferencias entre países sino también su evolución a lo largo del tiempo.

*Lanean ari direnen artean ere, diru-sarrerak ez dira, ez, berdinak. Horixe aztertzen da artikulu honetan, lana badutenen artean, lan-merkatuan alegia, sortzen diren ezberdintasun horiek. Aztergai zehatzak: soldaten arteko ezberdintasun-maila azal dezaketen faktoreak; soldata txikiko enpleguak duen eragina; eta herrialde garatuetakoko datuak. Horretarako, konparaketaren bidetik jotzen da, bi ildori segika: nazioen arteko konparazioa edo ezberdintasunen azterketa; eta denborak daraman norabidea edo bilakaera.*

This article studies the inequality in the labour market that occurs among employed people and has to do with the fact that the wage earnings differ across employees. In particular, we review the factors that theoretically may explain the degree of wage inequality and the incidence of low wage employment and examine the data concerning these issues for the developed countries. Accordingly, a comparative international and temporal perspective is adopted, since not only the existence of differences across countries is examined but also its evolution over time.

**José María Arranz**

*Universidad de Alcalá*

**María Ángeles Davia**

*Universidad de Castilla-La Mancha*

**Carlos García-Serrano**

*Universidad de Alcalá*

## **Índice**

---

1. Introducción
2. Factores explicativos de la desigualdad salarial y del empleo de bajos salarios
3. Tendencias de la desigualdad salarial
4. Tendencias del empleo de bajos salarios
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

**Palabras clave:** desigualdad salarial, empleo de bajos salarios.

**Keywords:** wage inequality, low wage employment.

**Nº de clasificación JEL:** J21, J31, J82.

---

## **1. INTRODUCCIÓN<sup>1</sup>**

La desigualdad salarial (la existencia de diferencias salariales más o menos amplias entre los trabajadores) constituye un aspecto económico de primera magnitud porque posee una doble dimensión. Por un lado, la dispersión salarial puede influir en la eficiencia, al tener una incidencia significativa en el funcionamiento del mercado de trabajo: la presencia en una economía de diferenciales salariales suficientemente grandes y de carácter competitivo puede ayudar a que los salarios desempeñen adecuadamente el papel de señales para la asignación eficiente del factor trabajo. En este sentido, estos diferenciales ofrecen incentivos a los trabajadores para

---

<sup>1</sup> Este artículo recoge parte del análisis realizado en García-Serrano y Arranz (2014) y en Davia (2014). Algunos de los resultados que se presentan aquí se basan en datos contenidos en cuadros y gráficos que por razones de espacio no pueden reproducirse. Por ello, los autores remiten a dichos trabajos para la consulta más detallada de determinados resultados.

invertir en capital humano y pueden influir en la capacidad de adaptación de las empresas ante cambios en las circunstancias económicas, ya que un ajuste flexible de los salarios relativos puede afectar positivamente al empleo agregado en la medida que mejora las posibilidades de empleo de los trabajadores con niveles de productividad más reducidos. Por otro lado, la desigualdad salarial también influye en la equidad, al tratarse de un determinante fundamental de la distribución de la renta y de su evolución en el tiempo, ya 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 (OCDE, 2008, 2011), influyendo en la desigualdad de los ingresos y, a través de ella, en la pobreza y la cohesión social (OCDE, 2001; Ayala y Sastre, 2005).

En cuanto a la incidencia del empleo de bajos salarios<sup>2</sup>, se puede considerar un indicador de desigualdad salarial vinculado a la polarización laboral que parece caracterizar a los mercados de trabajo de los países desarrollados (Goos *et al.*, 2009; Autor y Dorn, 2013). Constituye así una de las dimensiones de la segmentación del mercado de trabajo, pues en los empleos de bajos salarios la escasa remuneración viene acompañada de otras formas de precariedad: más temporalidad, mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial y concentración en ocupaciones de baja cualificación y prestigio y en ramas productivas muy sensibles a las oscilaciones del ciclo económico. Están por tanto vinculados a unos niveles más elevados de rotación laboral y a una mayor frecuencia de los tránsitos al paro y la inactividad. Es también un indicador de desigualdad social, dada la significativa relación entre empleo de bajos salarios y pobreza, tanto a nivel macroeconómico como microeconómico. Al ser los salarios la principal fuente de renta en los hogares, la desigualdad salarial que evidencia el empleo de bajos salarios se ve reflejada en la desigualdad en la distribución personal de la renta: los trabajadores de bajos salarios tienen mayor riesgo de vivir en hogares pobres, especialmente cuando en esta situación se encuentra la persona principal o responsable del hogar.

El objetivo de este artículo es examinar la desigualdad en el mercado de trabajo que se produce solo entre quienes están ocupados y que tiene que ver con el hecho de que los ingresos laborales (por hora o por día, pero también por mes o año) difieren entre las personas ocupadas. Para ello, se adopta una perspectiva comparativa internacional y temporal, al examinar no solo la existencia de diferencias en niveles entre países sino también su evolución.

El artículo se organiza de la siguiente manera. La sección segunda presenta los factores que desde un punto de vista teórico pueden explicar tanto las diferencias en

---

<sup>2</sup> El empleo de bajos salarios se identifica en términos relativos, sobre la distribución salarial: un salario se considera bajo cuando es inferior a dos terceras partes de la mediana de la distribución salarial en el país. Una definición alternativa consiste en delimitar como empleo de bajos salarios aquel que queda en la parte inferior de la distribución salarial, en los primeros deciles. Aunque es muy intuitiva y permite estudiar la evolución del perfil de los trabajadores y puestos en la parte baja de la distribución, esta forma de identificarlo no serviría para valorar su incidencia (y evolución) ni para realizar comparaciones internacionales.

niveles entre países como los cambios que se producen a lo largo del tiempo en cuanto a la desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios. La sección tercera examina la evolución de la dispersión salarial agregada en los países desarrollados en los últimos treinta años, haciendo referencia expresa al caso de España, mientras que la sección cuarta hace lo mismo en relación con el empleo de bajos salarios, pero para el periodo 2006-2010 y exclusivamente para los países de la Unión Europea, si bien se hace especial referencia de nuevo al caso español. La sección quinta contiene las conclusiones del trabajo.

## **2. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL Y DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS**

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

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

La primera es el supuesto de que los diferentes grupos demográficos y de cualificación son sustitutos imperfectos en la producción. Esto significa que los desplazamientos de la oferta y de la demanda de cualificaciones laborales pueden alterar los resultados salariales y de empleo. Las fuentes de los desplazamientos de la demanda relativa entre grupos incluyen los cambios tecnológicos sesgados en cualificaciones, los cambios no neutrales en los precios o las cantidades de otros factores (por ejem-

plo, el capital), los cambios en los mercados de bienes y servicios y el aumento de la competencia extranjera (globalización). Las fuentes de los desplazamientos en la oferta relativa incluyen el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo, la variación del tamaño de las cohortes, los cambios en el acceso a la educación de la población y en los incentivos para las inversiones educativas y el incremento de los flujos de inmigración. Una reflexión sobre cómo la evolución de estos factores de oferta y demanda influyen en la incidencia del empleo de bajos salarios en particular aparece recogida en Lucifora *et al.* (2005).

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

La tercera parte tiene que ver con que ciertas instituciones laborales pueden influir significativamente en la determinación de las características y la evolución de la estructura salarial; a su vez, los cambios institucionales pueden alterar dicha estructura. Entre las instituciones laborales con capacidad de influencia en la determinación salarial, hay que considerar principalmente la negociación colectiva y el salario mínimo así como, en menor medida, el sistema de protección por desempleo. Todas ellas se caracterizan por establecer, directa e indirectamente, suelos salariales cuyo efecto es de esperar que se produzca principalmente en la parte baja de la distribución salarial, y de una forma más débil en el resto de la distribución de salarios, influyendo, por tanto, en la dispersión salarial. Estas instituciones y algunas otras reciben en la literatura sobre empleo de bajos salarios el apelativo de «instituciones inclusivas» (Schmitt, 2012): la legislación sobre el salario mínimo, la cobertura y estructura de la negociación colectiva y las prestaciones sociales dirigidas tanto a desempleados como a ocupados, a las que en Grimshaw (2011) se añaden además los sistemas educativos y de formación profesional en el empleo.

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

La presencia de un salario mínimo contribuye a crear unos suelos salariales vinculantes que pueden comprimir la estructura salarial. La evidencia empírica confirma que aquellos países en los que existe un salario mínimo estatutario la dispersión sala-

rial en la cola izquierda de la distribución de salarios y, por extensión, la proporción del trabajo de bajos salarios es más reducida (OCDE, 1996; Grimshaw, 2011; Ries, 2013). En el mismo sentido, algunos trabajos muestran que en aquellos países en los que se ha producido una reducción en términos reales del salario mínimo, o una desaparición del mismo, la dispersión salarial ha tendido a aumentar (Fortin y Lemieux, 1997; Lee, 1999). Dicho efecto varía, no obstante, con el grado en el que el salario mínimo resulta vinculante: aquellos países que exhiben un menor salario mínimo presentan una estructura de salarios más dispersa y una mayor incidencia del trabajo de bajos salarios (OCDE, 1998; Bosch, 2009; Gautié y Schmitt, 2010; Ries, 2013).

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

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

De acuerdo con la segunda dimensión, el grado de coordinación depende de si existe coordinación o no, tanto dentro de los sindicatos y las asociaciones de empresarios como entre ellos y de la medida en que las negociaciones se coordinen en toda la economía y, por tanto, puedan tener en cuenta las consecuencias de los acuerdos para el conjunto de la economía, por lo que la negociación puede variar desde ser muy fragmentada (porque hay poca o nula coordinación por parte de las organizaciones de ámbito superior y hay poca o nula fijación de pautas) hasta muy coordinada (porque hay una coordinación informal de la negociación sectorial y de empresa por parte de organizaciones superiores o de una confederación, la fijación periódica de pautas o la coordinación de la negociación por parte de grandes empresas, o una negociación coordinada por parte de confederaciones superiores, incluidas negociaciones patrocinadas por el gobierno, que incluso puede imponer tablas salariales)<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Evidentemente, la dispersión salarial también puede depender de otros elementos internos de las empresas, como las prácticas de organización del trabajo, las regulaciones salariales, las políticas de remuneración y las actitudes de la dirección de las empresas.

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

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

La literatura empírica sobre la relación entre los sistemas de negociación colectiva y los resultados macroeconómicos ha encontrado como único resultado robusto precisamente que los países con una elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva o que poseen una negociación más centralizada y/o más coordinada muestran una dispersión salarial global menor y/o ésta tiende a crecer menos en comparación con países caracterizados por una negociación descentralizada (Flanagan, 1999; Kahn, 2010). Por ejemplo, OCDE (1997), con datos para 1980, 1990 y 1994, obtiene que los países que tienen un nivel alto e intermedio de centralización/coordinación exhiben una distribución salarial más igualitaria que los países con una negociación descentralizada/no coordinada. Este resultado se confirma en OCDE (2004) con los resultados de correlaciones bivariantes para periodos quinquenales desde 1975 hasta 2000 y de regresiones con datos de panel para el periodo 1970-2000. Además, los estudios específicos de países y episodios de cambio de la negociación colectiva tienden a confirmar este resultado en el sentido de que la dispersión aumenta (disminuye) en países que se mueven hacia una negociación más (menos) descentralizada (Maloney y Savage, 1996; Edin y Topel, 1997; Kahn, 1998b)<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> Por un lado, Suecia a mediados de los ochenta y Nueva Zelanda a principios de los noventa se movieron hacia un sistema más descentralizado y como resultado la dispersión salarial aumentó. Por otro lado, Noruega se movió hacia un sistema más centralizado a finales de los ochenta y posteriormente su dispersión salarial disminuyó.

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

Además de los factores institucionales antes mencionados como determinantes de la desigualdad salarial en general, en la literatura sobre bajos salarios se señalan otros más específicamente vinculados a la incidencia de estos empleos: las prestaciones sociales para ocupados y desempleados y los sistemas de formación continua.

El primero (las prestaciones sociales para ocupados) reduce el riesgo de pobreza en los trabajadores de bajos salarios, haciéndolos más atractivos para los desempleados e inactivos. De ahí que no falten voces a favor de reducir las prestaciones por desempleo y dedicar los recursos a aumentar las prestaciones para ocupados con el objetivo de incentivar la búsqueda de empleos y la aceptación de las vacantes existentes. Este mecanismo, permitiría reducir el paro y la inactividad pero, a cambio, se produciría un aumento del empleo de bajos salarios «subvencionados» desde las administraciones públicas. Otros plantean en cambio la necesidad de reforzar la protección a los desempleados para forzar a los empleadores a ofrecer salarios *dignos* que atraigan a los candidatos adecuados a sus vacantes; esta política empresarial corregiría la incidencia del empleo de bajos salarios y no sería un mero «parche» a sus consecuencias (Schmitt, 2012). Pero también podría ser costosa y poco eficaz si las prestaciones por desempleo desincentivasen el tránsito del desempleo a la ocupación.

El segundo (la implantación de fuertes sistemas de formación continua) reduce la incidencia del empleo de bajos salarios al remunerar los empleadores los avances en productividad que son resultado de la formación específica para, entre otras cosas, reducir la rotación laboral y sus costes asociados (Blázquez y Salverda, 2009).

Para terminar, el peso que pueden tener los distintos factores considerados en el incremento de la desigualdad salarial que se ha producido en una buena parte de los países desarrollados en las últimas tres-cuatro décadas no está claro. Si bien no se han abandonado por completo las explicaciones que consideraban el impacto de la globalización o de los cambios en las instituciones laborales, la explicación centrada en los cambios en la demanda de mano de obra provocados por la tecnología es la que se ha extendido más. Así, el análisis efectuado en OCDE (2011) atribuye un papel importante al progreso tecnológico sesgado hacia los trabajadores más cualificados, cuya demanda se habría incrementado con el desarrollo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, mientras que otros factores, como el incremento de los flujos financieros internacionales y su desregulación, o el creciente peso de las importaciones de países de salarios bajos, habrían tenido un efecto indirecto sobre la

desigualdad salarial por la presión ejercida sobre las políticas y las instituciones del mercado de trabajo. El incremento de las remuneraciones de los trabajadores con mayor formación y el aumento de la dispersión salarial se explicarían principalmente como efecto de un cambio tecnológico sesgado hacia las habilidades o la cualificación, de manera que el crecimiento de la desigualdad salarial observado en los años ochenta y noventa en la mayor parte de los países desarrollados (pero especialmente en EE.UU. y Reino Unido) sería un reflejo del ajuste entre la oferta y la demanda: el gran crecimiento de la demanda de trabajadores altamente cualificados por delante del aumento de su oferta.

A pesar de ello, también serían importantes los factores institucionales relacionados con las políticas de regulación del mercado de trabajo. A partir de la década de los ochenta la mayoría de los países adoptó medidas para flexibilizar el mercado de trabajo, desde la disminución del salario mínimo en relación al mediano hasta la menor protección legal del empleo o la reducción del poder de los sindicatos. Estos cambios pudieron tener, en general, un efecto positivo sobre el nivel de ocupación, pero también incrementaron la desigualdad salarial y, en particular, la evolución del ciclo económico combinada con la flexibilidad en la determinación de los salarios son responsables de la extensión del empleo de bajos salarios durante la crisis económica actual (Grimshaw, 2011).

### 3. TENDENCIAS DE LA DESIGUALDAD SALARIAL

#### 3.1. Tendencias generales

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

Así, en OCDE (2004) se señala que la dispersión salarial (medida a través del cociente entre la novena y la primera decila de la distribución de salarios de los trabajadores varones a tiempo completo,  $d_9/d_1$ ) aumentó aproximadamente un 15% entre 1970-1979 y 1990-2001 (medias de los periodos) en 20 países de la OCDE para

los que se dispone de datos<sup>5</sup>. Esta desigualdad no sólo se incrementó en el Reino Unido y en EE.UU. sino en países como Australia, Nueva Zelanda, Italia, Holanda y Suecia y, a partir de principios de los noventa, en los países de Europa del Este, probablemente como una consecuencia de la transición de las estructuras salariales comprimidas de la economía planificada hacia unas estructuras influidas por las fuerzas del mercado. Sin embargo, la dispersión salarial permaneció más o menos estable en muchos países europeos y en Japón y disminuyó en Corea del Sur, al menos hasta finales de los noventa.

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

En casi todos los países donde la desigualdad aumentó lo que ha sucedido es que se ha incrementado a lo largo del tiempo la brecha entre los trabajadores mejor y peor remunerados. Además, debe tenerse en cuenta que en algunos países los salarios reales medios han crecido muy moderadamente, lo que añade un elemento adicional a tener en cuenta a la hora de considerar el aumento de la desigualdad. En particular, si se utilizan datos de los salarios reales medios para 25 países de la OCDE a lo largo del periodo 1990-2012, se aprecia una cierta variedad de experiencias entre los países considerados<sup>6</sup>. Así, hay algunos países que han experimentado grandes crecimientos de los salarios reales a lo largo de todo o casi todo el periodo (República Checa, República Eslovaca, Polonia y Hungría, pero también Corea del Sur, Noruega e Irlanda), mientras que otros han visto cómo sus salarios reales permanecían casi estancados (Italia y Japón) o crecían muy lentamente (Holanda, Suiza, España y Alemania). En el resto de los países los aumentos salariales se han situado en torno a la media (en el caso de los países de la UE15, fue de alrededor del 1%

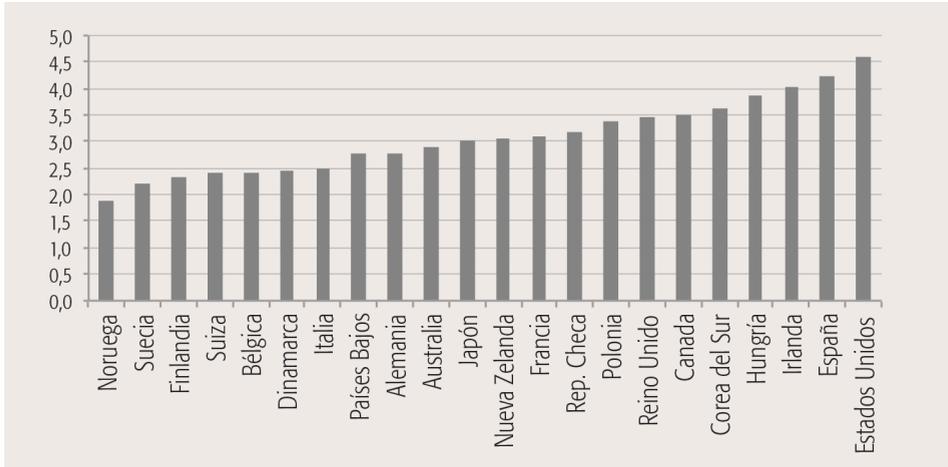
<sup>5</sup> Estos países son los siguientes: Australia, Bélgica, Canadá, República Checa, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Irlanda, Italia, Japón, Corea, Países Bajos, Nueva Zelanda, Polonia, Portugal, Suecia, Suiza, Reino Unido y EE.UU. El valor del indicador  $d9/d1$  en este caso es una media ponderada por el empleo de los países considerados.

<sup>6</sup> Estos datos proceden de la base de datos de distribución de ingresos de la propia OCDE. Hay que tener en cuenta que se trata de cifras basadas en la evolución de los salarios medios anuales por trabajador asalariado equivalente a tiempo completo, salarios que se obtienen dividiendo la remuneración total de los asalariados de la contabilidad nacional entre el número medio de asalariados de la economía y multiplicando este resultado por el cociente entre las horas semanales habituales medias por trabajador a tiempo completo y las horas semanales habituales medias de todos los trabajadores. Por tanto, se trata de una aproximación a la variación de los salarios que no tiene por qué proporcionar una evolución similar a la que pueden ofrecer otras fuentes internacionales basadas en información individual como la Encuesta Europea de Estructura Salarial, la Encuesta del Coste Laboral o la EU-SILC y menos aún fuentes que permitan el seguimiento longitudinal de los mismos trabajadores.

en cada uno de los subperiodos 1990-1995, 1995-2000 y 2000-2007 y del 0,4% en el subperiodo 2007-2012).

Para examinar la evolución de la dispersión de las rentas salariales, los gráficos nº 1, 2 y 3 proporcionan el cociente  $d9/d1$  de la distribución de salarios de un grupo de 22 países de la OCDE en 1995 y en 2011 así como su variación en el periodo 1995-2011<sup>7</sup>. El cociente  $d9/d1$  permite hacerse una idea de la desigualdad global de los salarios. Los datos mostrados en los gráficos proceden de la base estadística de la OCDE y se refieren a las ganancias salariales brutas de los trabajadores asalariados a tiempo completo. No aparecen todos los países ya que para algunos de ellos no existen datos referidos a mediados de los años noventa que permitan una comparación para un periodo de tiempo suficientemente largo.

Gráfico nº 1. **INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE EN 1995 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR VALOR DEL INDICADOR)**

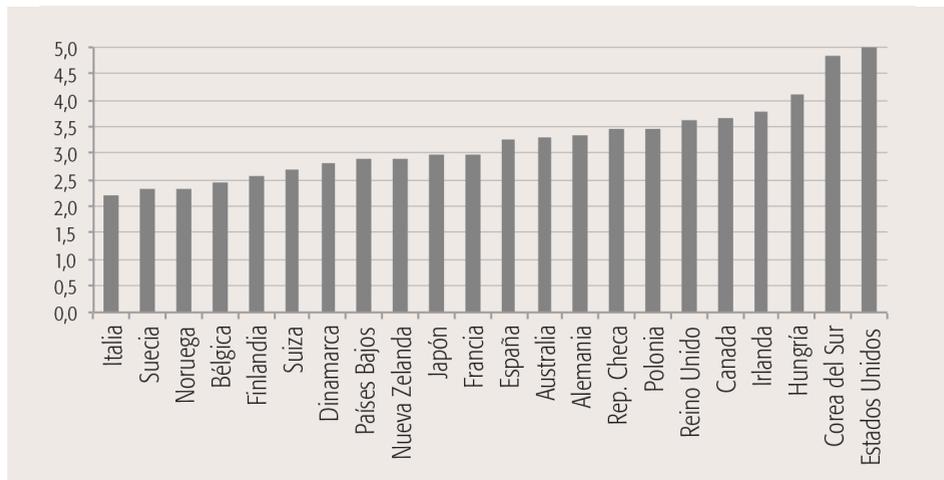


Fuente: *Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.*

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

<sup>7</sup> 2011 es el último año disponible para la mayor parte de los países. De hecho, para algunos de ellos (Francia, Italia, Países Bajos y Suiza) el dato de 2011 corresponde a 2010.

Gráfico nº 2. **INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE EN 2011 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR VALOR DEL INDICADOR)**



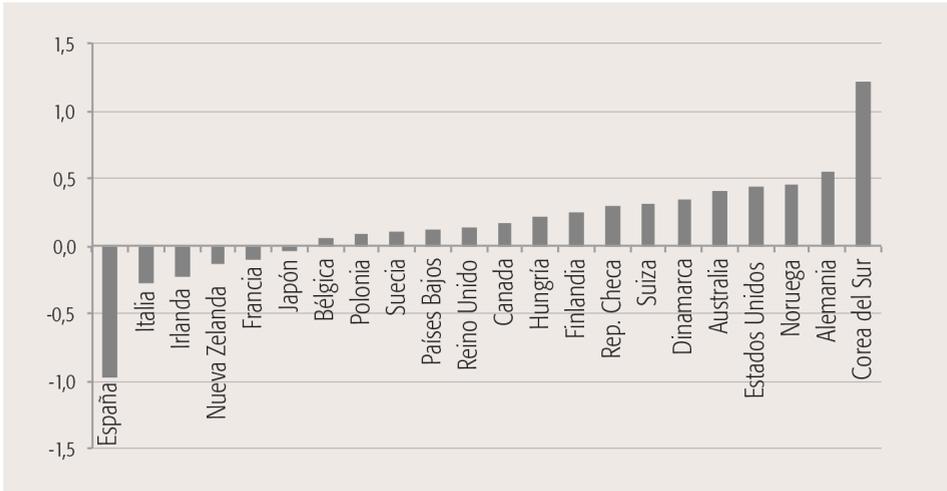
Fuente: *Perspectivas del Empleo de la OCDE, diversos años.*

Por tanto, en líneas generales podría decirse que, si agrupamos a los países de acuerdo con el modelo institucional en el que se podrían inscribir o con el sistema de negociación colectiva que les caracteriza, el nivel más bajo de desigualdad corresponde a los países con un modelo socialdemócrata o con una negociación tradicionalmente coordinada y/o intermedia-centralizada (Noruega, Suecia, Finlandia, Dinamarca), seguidos por los países del bloque corporativista o con una negociación de centralización y/o coordinación intermedia (Suiza, Países Bajos, Alemania, Francia, Bélgica) y en un nivel intermedio-alto los países integrados en el modelo liberal de bienestar o con una negociación tradicionalmente descentralizada (Reino Unido, Canadá, EE.UU. y Corea del Sur). España se situaría en una situación intermedia entre los dos últimos grupos<sup>8</sup>.

Teniendo en cuenta los estudios realizados para los países que cuentan con series temporales suficientemente largas, puede decirse que en la mayor parte de los países desarrollados la desigualdad salarial ha tendido a aumentar o apenas ha variado desde los años ochenta hasta finales de los 2000. Esto es lo que se desprende de la información presentada en el gráfico nº 3 para el periodo 1995-2011. La desigualdad ha aumentado tanto en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EE.UU. y Corea del Sur) como en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Alemania, Noruega, Dinamarca, Suiza y República Checa).

<sup>8</sup> Irlanda suele ser clasificado como un país con un nivel elevado de coordinación y centralización, aunque durante la década de los ochenta tuvo un sistema mucho más descoordinado y descentralizado. En cuanto a Japón, si bien la negociación es muy descentralizada, su grado de coordinación es muy elevado.

Gráfico nº 3. **VARIACIÓN DEL INDICADOR D9/D1 EN PAÍSES DE LA OCDE ENTRE 1995 Y 2011 (PAÍSES ORDENADOS DE MENOR A MAYOR DIFERENCIA DEL VALOR DEL INDICADOR)**



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

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

Para profundizar en la evolución de la desigualdad salarial, podemos preguntarnos si su variación se ha producido como consecuencia de un cambio de la dispersión en la parte alta de la distribución o en la parte baja. Para examinar esta cuestión, vamos a utilizar información referida al cociente d9/d5, que compara los ingresos salariales de la novena y la quinta decilas (lo que permite hacerse una idea

de la desigualdad en la parte media-alta de la distribución) y al cociente  $d5/d1$ , que compara los ingresos salariales de la quinta y la primera decilas (lo que permite hacerse una idea de la desigualdad en la parte media-baja de la distribución).

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

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

En relación con los salarios, en el periodo 2007-2012 algunos países han experimentado reducciones de los salarios reales medios. En Grecia y Reino Unido las caídas se han producido en todos los años desde el 2008 hasta el 2012 con la excepción del 2009, siendo superiores al 4% anual en los últimos tres años en el caso de Grecia y al 1% anual en 2010-2011 en el caso de Reino Unido; en Portugal se han producido desde 2010 y han sido del 4% anual o más en 2011 y 2012; en Hungría se han producido en todos los años desde el 2007 con la excepción del 2008 y fueron superiores al 3% anual en 2009-2010; en Italia se han dado en 2011-2012 y han sido superiores al 1,5% anual. Además, esa información desagregada permite saber que en 14 de los 25 países analizados se han registrado caídas de los salarios reales en 2011, en 2012 o en ambos años. Incluso en aquellos en los que los salarios han crecido en todos o casi todos los años, los aumentos han sido muy moderados. En el caso de España, que registra un crecimiento del 1% en todo el periodo 2007-2012, las reducciones de los salarios reales vienen produciéndose desde el año 2010: -0,1% en 2010, -1,3% en 2011 y -2,3% en 2012.

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

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

### 3.2. El caso de España

Diversos estudios realizados en las últimas dos décadas permiten aproximarse a la cuestión de la evolución de la dispersión salarial y sus determinantes en los últimos treinta años en España. Estos estudios difieren en cuanto al periodo temporal analizado, las bases de datos utilizadas, los colectivos estudiados, las variables salariales examinadas y los indicadores y las técnicas empleadas.

Abadie (1997) e Hidalgo (2010), por ejemplo, utilizan datos de las Encuestas de Presupuestos Familiares (EPF) pero se centran en los varones que son sustentadores principales del hogar, llegando al resultado de que la desigualdad salarial disminuyó durante los 1980, en el primer caso, y de que disminuyó en la segunda mitad de los 1980, aumentó en la primera mitad de los 1990 y se redujo en la segunda mitad de los 1990, en el segundo caso. Otros autores han empleado la Encuesta de Estructura Salarial (EES) en tres momentos temporales (1995, 2002 y 2006). Carrasco *et al.* (2011) obtienen que de 1995 a 2006 los salarios reales (por hora) apenas aumentaron: el salario medio disminuyó en el caso de los varones y aumentó ligeramente en

el caso de las mujeres, con un pequeño incremento a lo largo del tiempo en la decila inferior; como consecuencia, la desigualdad salarial experimentó una ligera caída. Los resultados de Lacuesta e Izquierdo (2012) también apuntan a que la dispersión disminuyó durante este periodo básicamente expansivo, aunque la reducción fue muy pequeña en la etapa 1995-2002 (y se centró en la parte inferior de la distribución) y mayor en la etapa 2002-2006 (y se originó en la parte superior de la distribución). Sin embargo, Simón (2009), utilizando datos de la misma encuesta, obtiene que los niveles de desigualdad salarial se redujeron en 1995-2002 pero se mantuvieron prácticamente inalterados en 2002-2006. Casado y Simón (2013), con la EES de los años 2002, 2006 y 2010, detectan que la dispersión salarial se redujo en los años 2002-2006 y aumentó en 2006-2010. Finalmente, Pijoan y Sánchez-Marcos (2010), utilizando información de las EPF y del Panel de Hogares (POGUE) y empleando diferentes tipos de muestras y variables de salarios (renta laboral anual y salario por hora), encuentran que la desigualdad aumentó en el periodo recesivo 1992-1997 y disminuyó en los periodos expansivos 1985-1992 y 1997-2001.

En cuanto a la experiencia durante la 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). Así, de acuerdo con los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) publicada por el Instituto Nacional de Estadística, el índice de Gini pasó de 0,319 en 2008 a 0,350 en 2012 (un incremento de casi el 10%), mientras que el cociente  $d8/d2$  aumentó desde 5,7 a 7,2 en el mismo periodo temporal (un incremento del 26%). La ralentización de la actividad económica y el vertiginoso aumento del desempleo dieron lugar al mayor aumento de la desigualdad desde que se dispone de información anual sobre los ingresos de los hogares. Los hogares con menores ingresos han sido los que durante el desarrollo de la crisis han visto más mermados sus recursos, al contrario de lo que parece haber sucedido en los hogares más ricos.

¿Se debe ese empeoramiento a los cambios acaecidos en la estructura salarial desde el inicio de la crisis? Para analizar la evolución de la desigualdad salarial durante la crisis, hay que tener en cuenta que la EES solo se realiza cada cuatro años, por lo que solo se cuenta con información para comparar un año expansivo (2006) con uno recesivo (2010) pero no permite examinar qué ha pasado en los años intermedios ni qué ha sucedido después de 2010. Por eso, los pocos trabajos que analizan el periodo de la crisis se han basado fundamentalmente en la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), cuya información sí permite examinar los cambios en la desigualdad salarial año a año.

Así, Bonhomme y Hospido (2012) construyen una variable salarial que es el salario diario a partir de las bases de cotización mensuales. Analizando el periodo 1988-2010 encuentran que el ratio  $d9/d1$  aumentó un 16% en 1988-1996, disminuyó un 9,5% en 1997-2006 y creció un 9,6% en 2007-2010 en el caso de los varones. El patrón contracíclico también se observa para los ratios  $d9/d5$  y  $d5/d1$ .

Estos resultados coinciden a grandes rasgos con los obtenidos por García-Serrano y Arranz (2013) y Arranz y García-Serrano (2014) para los años 2004-2010. Estos autores también utilizan la MCVL pero la variable salarial que construyen es el salario diario a partir de la información sobre los días de cotización y los datos del módulo fiscal anual. Estos autores encuentran que la dispersión salarial medida mediante el cociente  $d9/d1$  disminuyó en 2004-2007 al pasar de 5,60 a 5,34 (un 4,6%) y aumentó en 2007-2010 al pasar de 5,34 a 6,07 (un 13,7%). Esta reducción y el posterior incremento se localizaron en la parte inferior de la distribución, pues el ratio  $d9/d5$  se mantuvo prácticamente constante a lo largo de estos años y el ratio  $d5/d1$  disminuyó primero de 2,82 a 2,70 (un 4,3%) y aumentó después de 2,70 a 3,05 (un 13%). Con datos que llegan hasta el año 2012, García-Serrano y Arranz (2014) confirman que el aumento de la desigualdad salarial se ha producido durante todo el periodo 2007-2012.

En resumen, con las limitaciones impuestas por la disponibilidad de las bases de datos y la selección de las muestras estudiadas, cabe concluir que la desigualdad salarial ha disminuido en la economía española en los últimos treinta años pero parece caracterizarse por un comportamiento contracíclico, de modo que disminuye durante las expansiones y aumenta durante las recesiones.

#### 4. TENDENCIAS DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS

##### 4.1. Incidencia del empleo de bajos salarios en la Unión Europea: evolución y perfiles

Como se ha indicado anteriormente, la incidencia del empleo de bajos salarios constituye otra medida de dispersión salarial, y su evolución responde tanto a cambios en el precio del factor trabajo como a los registrados en la composición del empleo. Este último explica que durante la actual crisis económica no haya aumentado el empleo de bajos salarios tanto como cabría esperar o temer, al concentrarse la destrucción de empleo en los puestos de peor calidad.

Las tasas de empleo de bajos salarios (identificadas como el porcentaje de asalariados cuyo salario hora bruto queda por debajo de los  $2/3$  de la mediana en cada país y año) reproducidas en el cuadro nº 1 han sido obtenidas de *Eurostat* a partir de la Encuesta Europea de Estructura Salarial (EEES). Se trata de una encuesta a centros de cotización que elaboran cuatrienalmente las oficinas estadísticas nacionales de un nutrido número de Estados miembros siguiendo directrices comunitarias, con el objetivo de conocer con detalle tanto los niveles salariales como la estructura y la composición del salario<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Hasta el momento se dispone de cuatro oleadas de esta encuesta, en 1995, 2002, 2006 y 2010 y se ha realizado el trabajo de campo de la correspondiente a la oleada de 2014.

La información salarial que proporciona la EEES es muy fiable, pues procede de las nóminas de los trabajadores y se corresponde con la comunicada por las empresas a la Seguridad Social y a la Agencia Tributaria de cada país. Quedan, sin embargo, excluidos ciertos segmentos de la población asalariada: buena parte de los trabajadores del sector público y los trabajadores del servicio doméstico y el sector primario. No pueden además registrar por definición los salarios de trabajadores que no cotizan a la Seguridad Social, es decir, los correspondientes a empleos sumergidos, que son muy susceptibles de ser bajos. Por último, en el caso particular del indicador recogido en el cuadro nº 1, para poder ampliar la comparativa al mayor número posible de países, la incidencia del empleo de bajos salarios se corresponde exclusivamente con la distribución de salarios hora brutos en empresas de más de 10 trabajadores. Todos estos elementos merman la capacidad de la EEES para cuantificar adecuadamente el empleo de bajos salarios, pero es la fuente más utilizada en estudios comparativos sobre este tema (Bezzina, 2012).

El cuadro nº 1 registra el porcentaje de trabajadores de bajos salarios en un amplio número de países de la Unión Europea a partir de las oleadas de 2006 y 2010 de la EEES<sup>10</sup>. Los países están agrupados de acuerdo a su modelo institucional y otras características que les identifican: países escandinavos, con un modelo de bienestar socialdemócrata (Suecia, Finlandia y Dinamarca); una serie de países centro-europeos, en el modelo de bienestar corporativo (Francia, Bélgica, Austria, Alemania, Holanda y Luxemburgo); los de habla inglesa, más orientados hacia un modelo liberal (Irlanda y Reino Unido); algunos países del sur de Europa (Portugal, España, Italia, Grecia –que no registra información en 2010–); y los países que se han incorporado a la Unión Europea en las ampliaciones de 2004 y 2007: los del Este, post-socialistas, (Hungria, Polonia, Rumanía, Eslovaquia, Bulgaria, República Checa y Eslovenia), los bálticos (Lituania, Letonia y Estonia) y otros países (Chipre y Malta).

La incidencia del empleo de bajos salarios en la Unión Europea es muy variada: los valores mínimos se registran en Suecia y Finlandia, junto con Francia, Bélgica y Dinamarca; los máximos, en los países bálticos y los países del Este, seguidos de Reino Unido e Irlanda e incluso algunos centro-europeos (Alemania, Países Bajos).

Al mismo tiempo, parece paradójico que las tasas de empleo de bajos salarios no alcancen valores altos en los países del sur de Europa en comparación con otros países: en España la incidencia del empleo de bajos salarios era muy semejante a la media de la Zona Euro en 2010 (en torno al 15% de la población asalariada). No obstante, podría estar infra-estimada debido a la omisión de las empresas de menos de 10 trabajadores: en España la exclusión de este tipo de empresas representa un serio problema de representatividad de las muestras utilizadas por *Eurostat* en el cálculo de la tasa de incidencia del empleo de bajos salarios.

---

<sup>10</sup> No se dispone en cambio de información sobre la incidencia del empleo de bajos salarios con la Encuesta de Estructura Salarial de 2002 que, al tener una cobertura diferente a la de la EES, no arrojaría resultados comparables con los del periodo 2006-2010.

**Cuadro nº 1. INCIDENCIA DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS EN LA UNIÓN EUROPEA (2010)**

(en %)

Grupos de países	Países	2006	2010	Evolución 2006-2010 (p.p.)
Países escandinavos	Suecia	1,77	2,51	0,74
	Finlandia	4,75	5,85	1,10
	Dinamarca	9,04	7,7	-1,34
Países centro-europeos	Francia	7,13	6,08	-1,05
	Bélgica	7,63	6,37	-1,26
	Austria	14,19	15,02	0,83
	Alemania	20,30	22,24	1,94
	Países Bajos	17,74	18,13	0,39
	Luxemburgo	13,18	13,06	-0,12
Países anglosajones	Irlanda	21,41	20,66	-0,75
	Reino Unido	21,77	22,05	0,28
Países del sur de Europa	Portugal	20,72	16,08	-4,64
	Grecia	15,73	--	--
	<b>España</b>	<b>13,37</b>	<b>14,66</b>	<b>1,29</b>
	Italia	10,27	12,36	2,09
Países de la ampliación a 27: Países del Este	Hungría	21,87	19,75	-2,12
	Polonia	24,72	24,16	-0,56
	Rumanía	26,85	25,6	-1,25
	Eslovaquia	18,30	19,03	0,73
	Bulgaria	18,90	22,01	3,11
	República Checa	17,05	18,18	1,13
	Eslovenia	19,24	17,14	-2,10
Países de la ampliación a 27: Países bálticos	Lituania	29,12	27,24	-1,88
	Letonia	30,90	27,81	-3,09
	Estonia	23,19	23,76	0,57
Otros países	Chipre	22,65	22,69	0,04
	Malta	14,43	18,33	3,90
Unión Europea	Zona euro (17)	14,42	14,76	0,34
	EU (27)	16,82	16,96	0,14

Fuente: Structure of Earnings Survey (Eurostat).

Otro detalle que posiblemente llame la atención es que no se advierte un agravamiento de la incidencia del empleo de bajos salarios tan intenso como cabría esperar en un contexto de crisis. No hay un patrón claro en este sentido: mientras se acentúa en Alemania, Bulgaria, República Checa, Italia, Malta y España, se palia en Portugal, Lituania, Letonia, Hungría, Francia, Bélgica, Dinamarca y Rumanía.

El riesgo de empleo de bajos salarios difiere entre grupos socio-demográficos y características de los puestos. El cuadro nº 2 muestra el riesgo relativo de bajos salarios en mujeres, trabajadores jóvenes (menores de 30 años), trabajadores de baja cualificación, asalariados con contrato temporal y en los sectores de comercio al por menor y hostelería. Dicho riesgo relativo se calcula como el ratio entre la incidencia del empleo de bajos salarios por colectivo y país y la incidencia media del empleo de bajos salarios en cada país, y permite identificar a los colectivos relativamente más afectados por esta situación en 2010, así como comparar sus perfiles entre países.<sup>11</sup>

Entre los resultados del cuadro nº 2 se desprende que el riesgo de empleo de bajos salarios en España es especialmente intenso para las mujeres y los trabajadores cualificados y los adultos en comparación con la UE-27. También es menos acentuada en términos relativos la incidencia del empleo de bajos salarios en trabajadores con contrato temporal en España que en la UE-27, y los empleos de bajos salarios no están tan concentrados en España en la hostelería como en la UE-27, aunque sí en el comercio.

A pesar de las diferencias internacionales en la incidencia del empleo de bajos salarios, el perfil del trabajador de bajos salarios presenta grandes similitudes en los países desarrollados (Lee y Sobek, 2012): el empleo de bajos salarios afecta especialmente a las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con un bajo nivel educativo y los inmigrantes o miembros de minorías étnicas. También se concentra en un número reducido de sectores: el sector primario; algunas manufacturas tradicionales como el textil-confección y la industria agro-alimentaria (Grunert *et al.*, 2010) y, en los servicios, predomina en el comercio (Van Klaveren *et al.*, 2009), la hostelería (Eriksson y Li, 2009) y en algunos servicios de reciente implantación como los *call centres* (Weinkopf, 2009) y los cuidados y el trabajo social (Grimshaw, 2009).

Los puestos de trabajo caracterizados por salarios bajos acumulan además otras características negativas (Grimshaw, 2011; Lucifora y Salverda, 2009): mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial (Fernández *et al.*, 2004), peores horarios y trabajo en festivos y noches, mayor riesgo, menos prestigio y menor cobertura social y sanitaria. También se corresponden con mayores niveles de temporalidad (Stehrer *et al.*, 2008) y con menor estabilidad en el empleo (Mason y Salverda, 2010; Salverda y Mayhew, 2009; Blázquez y Salverda, 2009).

---

<sup>11</sup> Los resultados correspondientes a 2006 son muy parecidos a los de 2010, por lo que no los recogemos en el cuadro nº 2.

Cuadro nº 2. **RIESGO RELATIVO MEDIO DE EMPLEO DE BAJOS SALARIOS (2010)\***

Grupos de países	Países	Características personales			Características de los puestos		
		Mujeres	Jóvenes	Baja cualific.	Contrato temporal	Comercio	Hostelería
Países escandinavos	Suecia	1,2	3,8	1,7	--	0,5	3,6
	Finlandia	1,4	2,3	2,0	2,9	0,9	2,5
	Dinamarca	1,3	3,6	1,9	2,3	2,5	3,0
Países centro-europeos	Francia	1,3	2,0	2,0	3,0	1,4	1,3
	Bélgica	1,6	2,4	2,0	3,5	1,5	3,1
	Austria	1,6	1,6	2,3	1,7	1,4	4,1
	Alemania	1,3	1,7	2,5	1,7	1,2	3,1
	Países Bajos	1,2	2,5	2,0	2,6	0,9	0,8
	Luxemburgo	1,5	1,7	2,6	2,7	1,9	3,3
Países anglosajones	Irlanda	1,1	1,9	1,5	1,4	1,8	2,4
	Reino Unido	1,2	1,8	1,6	1,6	1,9	3,1
Países del sur de Europa	Portugal	1,4	1,6	1,6	1,4	0,7	2,1
	<b>España</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>	<b>1,4</b>	<b>1,6</b>	<b>1,5</b>
	Italia	1,2	2,0	1,7	2,2	0,7	2,7
Países de la ampliación a 27: Países del Este	Hungría	1,1	1,2	2,1	1,8	1,3	2,0
	Polonia	1,1	1,3	1,9	1,8	1,6	1,9
	Rumanía	1,0	1,3	1,9	1,4	1,3	2,2
	Eslovaquia	1,2	1,1	2,7	1,5	1,3	2,6
	Bulgaria	1,0	1,3	1,9	1,7	0,9	1,2
	Rep. Checa	1,3	1,2	2,2	1,6	1,3	3,4
	Eslovenia	1,1	1,4	2,3	1,7	1,2	1,6
Países de la ampliación a 27: Países bálticos	Lituania	1,1	1,0	1,6	1,2	1,2	2,4
	Letonia	1,0	1,0	1,5	1,2	1,2	1,8
	Estonia	1,3	0,9	1,9	1,0	1,3	1,9
Otros países	Chipre	1,4	1,7	1,5	0,7	1,6	2,0
	Malta	1,2	1,5	1,6	1,5	1,5	2,4
Unión Europea	Zona euro (17)	1,2	1,8	1,7	1,8	1,5	2,5
	EU (27)	1,3	1,9	1,9	1,8	1,2	2,2

Fuente: Structure of Earnings Survey (Eurostat).

\* El riesgo relativo de empleo de bajos salarios es el cociente entre la incidencia del empleo de bajos salarios del colectivo indicado y la media en el país (calculada exclusivamente en empresas de más de 10 trabajadores).

## 4.2. El caso de España

El fenómeno del empleo de bajos salarios no es exclusivo de la crisis económica actual. Al contrario, el crecimiento económico y la intensa creación de empleo previo a esta crisis no se tradujeron en una aminoración del fenómeno de bajos salarios y la dispersión salarial. Antes al contrario, en ese tiempo se hizo más profunda la dualización del mercado de trabajo, al concentrarse la creación de empleo en sectores de baja productividad, bajos salarios y elevada dispersión (Muñoz de Bustillo y Antón, 2007, 2011), en un contexto de moderación salarial acordada por los agentes sociales (Fraiser *et al.*, 2011).

Algunos autores han venido a señalar que las instituciones del mercado de trabajo español también contribuyen, independientemente del ciclo, a la incidencia y la persistencia del empleo de bajos salarios en España. El Salario Mínimo Interprofesional es demasiado bajo (Recio, 2001, 2006; Llopis *et al.*, 2011) y no tiene una amplia cobertura, al tiempo que el suelo efectivo de los salarios queda fijado en la negociación colectiva a través de una gran diversidad de tarifas salariales (Fernández *et al.*, 2006). También la extensión de la contratación temporal en general y la labor de las empresas de trabajo temporal han podido favorecer la extensión del empleo de bajos salarios (Recio, 2001).

El perfil del empleo de bajos salarios presenta en España patrones comunes a los ya identificados en la evidencia internacional (Fernández *et al.*, 2006): el riesgo de recibir un salario bajo es mayor entre las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel educativo, los de industrias manufactureras tradicionales, los que trabajan en ocupaciones que requieren baja cualificación, con contratos temporales y a tiempo parcial. Pero, además, a igualdad de características personales y de empresa, este riesgo es también mayor en regiones y sectores con salarios pactados en convenios colectivos sectoriales comparativamente bajos.

En Davia (2014) se calcula la incidencia del empleo de bajos salarios explotando los ficheros de micro-datos de la EES española, lo que permite incorporar a los trabajadores de empresas con menos de 10 trabajadores, donde la incidencia del empleo de bajos salarios es superior a la media. Las tasas de empleo de bajos salarios obtenidas con la muestra completa de la EES superan por tanto a las registradas en el cuadro nº 1 y han pasado del 16,5 % en 2002 al 17,5 % en 2006 y al 20,2 % en 2010.

La incidencia del empleo de bajos salarios por colectivos permite identificar a los más vulnerables: en línea con la evidencia previa en la literatura internacional y la registrada en el cuadro nº 1, presentan un mayor riesgo del empleo de bajos salarios que la media las mujeres, los jóvenes, los trabajadores con bajo nivel educativo y los trabajadores extranjeros. El empeoramiento relativo en el riesgo de bajos salarios en los varones ha significado una ligera reducción en el diferencial de riesgo entre varones y mujeres. Con la crisis económica se agudizan las diferencias en el riesgo de empleo de bajos salarios entre los trabajadores jóvenes y adultos,

así como entre personas de distintos niveles de estudios entre trabajadores de nacionalidad española y extranjera. La incidencia del empleo de bajos salarios se corrige con la antigüedad y es más importante en el empleo a tiempo parcial y con contrato temporal.

Las diferencias en el empleo de bajos salarios por ocupaciones responden al nivel de cualificación exigido en ellas y su composición sectorial. Destaca además el camino «de ida y vuelta» en las ocupaciones de medios-bajos requisitos formativos y muy vinculadas al auge y posterior declive de la construcción (ocupaciones elementales, artesanos y trabajadores cualificados de manufacturas y construcción), ocupaciones que mejoraron sustancialmente su posición relativa durante la expansión, para regresar en tiempos de crisis a una situación parecida a la inicial. Además, el deterioro de la posición salarial relativa de los trabajadores de restauración, comercio y servicios personales con el estallido de la crisis económica ha sido profundo.

Un fenómeno ciertamente relevante que se está dando durante la crisis económica es que está aumentando la incidencia del empleo de bajos salarios en los puestos a tiempo completo y con contrato indefinido, y de hecho lo hace con más rapidez que en el empleo temporal y a tiempo parcial, con lo que el empleo de bajos salarios se hace algo menos «atípico» al extenderse en los puestos tradicionalmente considerados «estándar».

En cuanto a las características de los empleadores, la incidencia del empleo de bajos salarios es mayor en las empresas pequeñas, en las sometidas exclusivamente a control privado, las que dirigen sus productos a mercados locales o regionales y las que están cubiertas por convenios sectoriales, ya sean de ámbito estatal o (sobre todo) inferior. Pero también se ha intensificado más el empleo de bajos salarios en empresas en principio no especialmente vulnerables, como las medianas (de 50 a 199 trabajadores) y las que compiten en los mercados de productos de ámbito nacional y comunitario. De igual modo, durante la reciente crisis aumenta la incidencia del empleo de bajos salarios en las empresas donde se determinan los salarios a través de convenios de empresa, que han tenido más capacidad para ajustarlos ante el cambio de ciclo, así como en empresas afectadas por convenios sectoriales de ámbito inferior al nacional, quizá por su pequeño tamaño medio o por su composición sectorial.

## 5. CONCLUSIONES

El principal objetivo de este artículo ha sido ofrecer una visión panorámica de las tendencias de la desigualdad salarial agregada y del empleo de bajos salarios en los países europeos y en España durante las últimas décadas. A continuación se resumen las principales conclusiones obtenidas.

Por lo que respecta a la desigualdad, la mayoría de los países de la OCDE experimentaron aumentos de la desigualdad de la renta durante las décadas previas al ini-

cio de la crisis actual. Este aumento fue importante durante los primeros años ochenta en Reino Unido o EE.UU., y con posterioridad en los países nórdicos (desde los años noventa) o Alemania (a partir del año 2000). La razón principal de esta desigualdad se ha debido a una creciente desigualdad en la distribución de la renta de mercado y de los salarios. En particular, la dispersión salarial aumentó entre 1970 y 2001 en 20 países de la OCDE. Entre 1995 y 2012, la desigualdad aumentó en países que ya tenían niveles de desigualdad elevados (como Reino Unido, EE.UU. y Corea del Sur) y en algunos países del centro y norte de Europa (especialmente Alemania, Noruega, Dinamarca, Suiza y República Checa). Este panorama no ha cambiado mucho con la última recesión, ya que la desigualdad salarial durante la crisis ha permanecido más o menos constante para el grueso de los países desarrollados, aumentando ligeramente solo en el caso de algunos países (que coinciden a grandes rasgos con los que se acaban de mencionar).

En el caso de España, cabe señalar que se trata de uno de las pocas economías en las que la desigualdad salarial ha disminuido en los últimos treinta años, si bien parece caracterizarse por un comportamiento contracíclico, de modo que la dispersión salarial tiende a disminuir durante las expansiones y a aumentar durante las recesiones. En concreto, la última crisis está teniendo un efecto muy negativo sobre la distribución de los salarios, provocando un aumento de la desigualdad superior al resto de países de la Unión Europea, habiendo revertido en pocos años las mejoras producidas durante el largo periodo expansivo anterior. Además, el aumento de la dispersión salarial se ha concentrado en la parte baja de la distribución.

En cuanto al empleo de bajos salarios, se trata de una dimensión más de las desigualdades en el mercado de trabajo y de su segmentación, al concentrarse en colectivos socialmente vulnerables y en puestos de trabajo precarios. En los países de nuestro entorno la incidencia del empleo de bajos salarios es muy dispar: los valores máximos se registran en los países bálticos y los países del Este, aunque cerca de los valores registrados en Reino Unido e Irlanda, y los más bajos en Suecia y Finlandia, seguidas de Francia, Bélgica y Dinamarca. Este perfil se corresponde con el identificado a través de otros indicadores de dispersión salarial. Además, la evolución de la incidencia del empleo de bajos salarios en el contexto de crisis actual es muy diversa: mientras se acentúa en algunos (Alemania, Bulgaria, República Checa, Italia, Malta y España), se hace menos intensa en otros (Portugal, Lituania, Letonia, Hungría, Francia, Bélgica, Dinamarca y Rumanía). Resulta así difícil identificar características institucionales o económicas que permitan interpretar o explicar dicha evolución.

En el caso español, la época de expansión económica no supuso una corrección del fenómeno pero la crisis no lo ha agravado tanto como cabría temer. Esto responde a los cambios en la composición del empleo derivados de la desigual creación y destrucción de empleo por tramos salariales en un contexto de progresiva moderación salarial, más intensa en la crisis y en los tramos inferiores de la

distribución de los salarios. Recientemente también gana terreno entre el empleo «estándar», de jornada completa e incluso con contrato indefinido. Y es que, aunque los jóvenes siguen siendo (y con diferencia) los más afectados por el empleo de bajos salarios, la fuerte destrucción de empleo en este colectivo se traduce en un perfil del empleo de bajos salarios algo menos atípico y más adulto durante la crisis económica.

Dados los factores que inciden en el nivel y el cambio de la desigualdad salarial y la incidencia del empleo de bajos salarios, no cabe esperar reducciones en la importancia de ambos fenómenos en los años venideros más allá de los que puedan producirse por el efecto del ciclo económico, a no ser que una acción política decidida incida sobre diversos ámbitos con el objetivo de reducir las desigualdades que tienen que ver con los salarios en particular y con los ingresos en general. Se pueden encontrar ejemplos de dichas políticas en el ámbito fiscal, en el de la protección social y, sobre todo, en las instituciones laborales, actuando para reducir la dispersión salarial a partir del propio proceso de formación de salarios fortaleciendo los suelos salariales, ya sea con salarios mínimos más elevados o a través de una negociación colectiva coordinada y de amplia cobertura.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABADIE, A. (1997): «Changes in the Spanish labour income structure during the 1980's: a quantile regression approach», *Investigaciones Económicas*, 21: 253-272.
- ARRANZ, J.M. y GARCÍA-SERRANO, C. (2014): «How green was my valley: Earnings differentials and the changing distribution of wages in Spain», *International Journal of Manpower*, 35(7): 1059 -1087.
- ATKINSON, A.B., PIKETTY, T. y SAEZ, E. (2011): «Top incomes in the long run of history», *Journal of Economic Literature*, 49(1): 3-71.
- AUTOR, D. y DORN, D. (2013): «The growth of low-skill service jobs and the polarization of the US labor market», *American Economic Review*, 103(5): 1553-1597.
- AUTOR, D., KATZ, L. y KEARNEY, M. (2006): «The polarization of the U.S. labour market», *American Economic Review*, 96(2): 300-323.
- (2008): «Trends in US wage inequality: revisiting the revisionists», *Review of Economics and Statistics*, 90(2): 300-323.
- AYALA, L. (2013): «Crisis económica y distribución de la renta: una perspectiva comparada», *Papeles de Economía Española*, 135: 2-19.
- AYALA, L. y SASTRE, M. (2005): «La movilidad de ingresos en España: estructura y factores determinantes», *Revista de Economía Aplicada*, 13(38): 123-155.
- AYALA, L., MARTÍNEZ, R. y RUIZ-HUERTA, J. (2002): «Institutional determinants of the unemployment-earnings inequality», *Applied Economics*, 34(2): 179-195.
- BEZZINA, E. (2012): «In 2010, 17% of employees in the EU were low-wage earners», *Statistics in Focus*, 48/2012, Luxembourg: Eurostat.
- BLAU, F.D. y KAHN, L.M. (1996): «International differences in male wage inequality: institutions versus market forces», *Journal of Political Economy*, 104: 791-837.
- BLÁZQUEZ, M. y SALVERDA, W. (2009): «Low-wage Employment and the Role of Education and On-the-job Training», *Labour*, vol. 23 (Special Issue): 5-35.
- BONHOMME, S. y HOSPIDO, L. (2012): «The cycling of earnings inequality: evidence from Spanish social security data», Documentos de Trabajo, N° 1225, Banco de España, Madrid.
- BOSCH, G. (2009): «Low wage work in five European countries and the United States», *International Labour Review*, 148(4): 337-356.
- CARRASCO, R., JIMENO, J.F. y ORTEGA, C. (2011): «Accounting for changes in the Spanish wage distribution: the role of employment composition», Documento de Trabajo N° 1120, Banco de España, Madrid.
- CASADO, J.M. y SIMÓN, H. (2013): «La evolución de la estructura salarial en España (2002-2010)», Artículo presentado a las X Jornadas de Economía Laboral, Universidad Autónoma de Madrid.
- DAVIA, M.A. (2014): «Evolución del empleo de bajos salarios en España», Documento de Trabajo 4.2 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.
- DUSTMANN, C., LUDSTEEK, J. y SCHONBERG, U. (2009): «Revisiting the German wage structure», *Quarterly Journal of Economics*, 124: 843-881.
- EDIN, P.A. y TOPEL, R. (1997): «Wage policy and restructuring: the Swedish labor market since 1960», en Freeman, R.B., Topel, R. y Swedenborg, B. (eds.), *The Welfare State in transition: reforming the Swedish model*, 155-201, University of Chicago Press.
- ERIKSSON, T. y LI, J. (2009): «Working at the boundary between market and flexicurity: Housekeeping in Danish hotels», *International Labour Review*, 148(4): 357-373.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A. y SIMÓN, H. (2006): «El empleo de bajos salarios en España», *Información Comercial Española. Tribuna de Economía*, 833, Noviembre-Diciembre: 177-197.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A., NOLAN, B. y SIMÓN, H. (2004): «Low wage employment in Europe», Pay Inequalities and Economic Performance Working Paper.
- FRAISER, N., GUTIÉRREZ, R. y PEÑA-CASAS, R. (2011): *Working Poverty in Europe. A Com-*

- parative Approach*, Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- FLANAGAN, R. (1999): «Macroeconomic performance and collective bargaining: an international perspective», *Journal of Economic Literature*, XXXVII: 1150-1175.
- FORTIN, N. y LEMIEUX, T. (1997): «Institutional change and rising wage inequality», *Journal of Economic Perspectives*, 11(2): 75-96.
- FREEMAN, R.B. y KATZ, L. (1994): «Rising wage inequality: the United States vs. other advanced countries», en Freeman, R.B. (ed.), *Working under different rules*, Russell Sage Foundation, New York.
- GARCÍA-SERRANO, C. y ARRANZ, J.M. (2013): «Crisis económica y desigualdad salarial», *Papeles de Economía Española*, 135: 247-265.
- (2014): «Evolución de la desigualdad salarial en los países desarrollados y en España en los últimos treinta años», Documento de Trabajo 2.5 para el VII Informe FOESSA, Fundación FOESSA.
- GAUTIÉ, J. y SCHMITT, J. (eds.) (2010): *Low Wage Work in the Wealthy World*, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GRIMSHAW, D. (2009): «Can more inclusive wage setting institutions improve low wage work? Pay trends in the United Kingdom's public sector hospitals», *International Labour Review*, 148(4): 439-459.
- (2011): *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series, N<sup>o</sup> 28, International Labour Organization, Geneva.
- GRUNERT, K.G., JAMES, S. y MOSS, P. (2010): «Tough meat, hard candy: Implications for low wage work in the food processing industry», en Gautié, J. y Schmitt, J. (eds.) *Low-wage Work in the Wealthy World*, 367-420, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GOOS, M. y MANNING, A. (2007): «Lousy and lovely jobs: the rising polarization of work in Britain», *The Review of Economics and Statistics*, 89(1): 118-133.
- GOOS, M., MANNING, A. y SALOMONS, A. (2009): «Job polarization in Europe», *American Economic Review*, 99(2): 58-63.
- HIDALGO, M.A. (2010): «Wage inequality in Spain, 1980-2000: the case of male head-of-household», *Estadística Española*, 52(174): 333-366.
- IMMERVOLL, H. y RICHARDSON, L. (2011): «Redistribution, policy and inequality reduction in OECD Countries: what has changed in two decades?», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, N<sup>o</sup> 122.
- JENKINS, S.P., BRANDOLINI, A., MICKLEWRIGHT, J. y NOLAN, B. (2013): *The Great Recession and the distribution of household income*, Oxford University Press: Reino Unido.
- KAHN, L.M. (1998a): «Collective bargaining and the interindustry wage structure: international evidence», *Economica*, 65: 507-534.
- (1998b): «Against the wind: bargaining recentralisation and wage inequality in Norway, 1987-91», *Economic Journal*, 108(448): 603-645.
- (2010): «Labor market policy: a comparative view on the costs and benefits of labor market flexibility», Discussion Paper Series, N<sup>o</sup> 5100, IZA.
- KATZ, L. y AUTOR, D. (1999): «Change in the wage structure and earnings inequality», en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, Volumen 3A, 1463-1555, North-Holland: Amsterdam.
- KEESE, S. (1998): «Are statutory minimum wages an endangered species?», en Lucifora, C. y Salverda, W. (eds.), *Policies for low wage employment and social exclusion*, FrancoAngeli.
- LACUESTA, A. e IZQUIERDO, M. (2012): «The contribution of changes in employment composition and relative returns to the evolution of wage inequality: the case of Spain», *Journal of Population Economics*, 25(2): 511-543.
- LEE, D.S. (1999): «Wage inequality in the U.S. during the 1980s: rising dispersion or falling minimum wage?», *Quarterly Journal of Economics*, 3(114): 977-1023.
- LEE, S. y SOBECK, K. (2012): «Low-wage work: A global perspective», *International Labour Review*, 151(3): 141-155.
- LLOPIS, J. B., CANO, E. C. y BLOISE, E. A. (2011): «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n<sup>o</sup> 2: 363-389.
- LUCIFORA, C., MCNIGHT, A. y SALVERDA, W. (2005): «Low-wage employment in Eu-

- rope: A review of the evidence», *Socio-Economic Review*, 3(2): 259-292.
- LUCIFORA, C y SALVERDA, W. (2009): «Low pay», en Salverda, W., Nolan, B. y Smeeding, T. (eds.): *The Oxford Handbook of Economic Inequality*, 257-283, Oxford, Oxford University Press.
- MALONEY, T. y SAVAGE, J. (1996): «Labour markets and policy», en Silverstone, B., Bollard, A. y Lattimore, R. (eds.), *A study of economic reform: the case of New Zealand*, Amsterdam: Elsevier.
- MASON, G. y SALVERDA, W. (2010): «Low pay, working conditions, and living standards», en Gautié, J. y Schmitt, J. (eds.), *Low Wage Work in the Wealthy World*, 33-90, Nueva York: Russell Sage Foundation.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. y ANTÓN, J.I. (2007): «Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994-2004», *Investigación Económica*, 66(261): 119-145.
- (2011): «From the highest employment growth to the deepest fall: Economic crisis and labour inequalities in Spain», en Vaughan-Whitehead, D. (ed.), *Work inequalities in the crisis. Evidence from Europe*, 393-444, Cheltenham: Edward Elgar.
- OCDE (1996): «Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility», *Employment Outlook 1996*, París: OCDE.
- (1997): «Earnings mobility: taking a longer run view», *Employment Outlook 1997*, París: OCDE.
- (1998): «Making the most of the minimum: statutory minimum wages, employment and poverty», *Employment Outlook 1998*, París: OCDE.
- (2001): «When money is tight: poverty dynamics in OECD countries», *Employment Outlook 2001*, París: OCDE.
- (2004): «Wage-setting institutions and outcomes», *Employment Outlook 2004*, París: OCDE.
- (2007): *Employment Outlook 2007*, París: OCDE.
- (2008): *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, París: OCDE.
- (2011): *Divided we stand. Why inequality keeps rising?*, París: OCDE.
- (2014): «Sharing the pain equally? Wage adjustments during the crisis and recovery», *Employment Outlook 2014*, París: OCDE.
- PIJOAN-MAS, J. y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2010): «Spain is different: falling trends of inequality», *Review of Economic Dynamics*, 13: 154-178.
- RECIO, A. (2001): «Una nota sobre bajos salarios en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18: 15-45.
- (2006): «¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español», *Documentación Social*, 143: 31-43.
- RIES, J. (2013): «Patterns of low-wage employment and related indicators in Europe», *Economie et Statistiques*, Working papers du STATEC, N° 66.
- SALVERDA, W. y MAYHEW, K. (2009): «Capitalist economies and wage inequality», *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1): 126-154.
- SCHMITT, J. (2012): «Low-wage lessons», Discussion Paper N° 2012-03, Center for Economic and Policy Research.
- SIMÓN, H. (2009): «La desigualdad salarial en España: una perspectiva internacional y temporal», *Investigaciones Económicas*, 33(3): 439-472.
- STEHNER, R., WARD, T. y FERNÁNDEZ MACÍAS, E. (2008): *Recent changes in the structure of employment in the EU and their implications for job quality*, European Foundation for Living and Working Conditions, Dublin.
- VAN KLAVEREN, M., SALVERDA, W. y TIJDENS, K. (2009): «Retail jobs in the Netherlands: Low pay in a context of long term wage moderation», *International Labour Review*, vol. 148, n° 4: 413-438.
- WEINKOPF, C. (2009): «Job quality in call centres in Germany», *International Labour Review*, 148(4): 395-411.