



**Universidad**  
Zaragoza

## Trabajo Fin de Máster

La caída de la desigualdad de ingreso laboral en  
Sudamérica en el siglo XXI: sus causas y el rol de  
las políticas públicas

Autora

Mariya Akbulyakova

Director

Jorge Bielsa Callau

Facultad de Economía y Empresa  
2023

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Introducción .....	4
2. La desigualdad de ingreso laboral en Sudamérica .....	6
2.1 Desigualdad y salario mínimo .....	6
2.2 Desigualdad e informalidad .....	12
2.3 Desigualdad y sindicalización .....	18
2.4 Desigualdad y políticas activas del mercado de trabajo .....	21
3. Estudio empírico .....	25
3.1 Fuente de datos .....	25
3.2 Análisis descriptivo de datos .....	26
3.3 Estimación y resultados .....	31
4. Conclusiones .....	34
Referencias.....	36

## TABLAS

Tabla 1. Impacto del salario mínimo en la igualación de salarios y en el empleo .....	11
Tabla 2. Impacto de formalización en la igualación de ingresos .....	15
Tabla 3. Impacto de la sindicalización sobre la igualación de salarios .....	20
Tabla 4. Impacto de ALMPs sobre el empleo total y formal, ingresos y otro .....	24
Tabla 5. Correlación de variables (caso informalidad legal y desigualdad salarial) .....	31
Tabla 6. Correlación de variables (caso informalidad productiva y desigualdad ingreso) .....	31
Tabla 7. Estimación de la desigualdad salarial .....	46
Tabla 8. Estimación de la desigualdad de ingreso laboral .....	46
Tabla 9. Estimación de la desigualdad de ingreso laboral con informalidad de la OIT .....	47
Tabla 10. Estimación de la desigualdad salarial con sindicalización .....	47

## GRÁFICOS

Gráfico 1. Tasa de crecimiento del PIB, % .....	27
Gráfico 2. Desigualdad de ingreso laboral monetario per cápita (coeficiente de Gini) .....	27
Gráfico 3. Informalidad legal, % del total de los trabajadores .....	28
Gráfico 4. Salario mínimo real, 2000 = 100 .....	29
Gráfico 5. Tasa de sindicalización, % del total de trabajadores asalariados .....	30
Gráfico 6. Desigualdad salarios por hora (coeficiente de Gini) .....	45
Gráfico 7. Informalidad productiva, % del total de los trabajadores .....	45
Gráfico 8. Informalidad OIT, % de empleo informal en el empleo total .....	45

## ANEXOS

Anexo 1. Gráficos .....	45
Anexo 2. Tablas .....	46
Anexo 3. Políticas públicas laborales en Sudamérica .....	49

## RESUMEN

*La desigualdad en Sudamérica es conocida tanto por su alto nivel a fines del siglo pasado como por su rápida y fuerte disminución a inicios de éste. El fortalecimiento del sistema de protección social ha sido clave en este desarrollo, así como los programas de transferencias monetarias condicionadas, el know-how del continente. Sin embargo, el mercado laboral jugó un rol todavía más protagonista. En nuestro trabajo, investigamos las causas de esta caída en la desigualdad de ingreso laboral, sistematizando y sacando conclusiones de la literatura existente, para luego intentar comprobarlas a través de nuestro estudio empírico. Evidenciamos que el salario mínimo, las políticas de formalización y sindicalización y las políticas activas del mercado de trabajo tienen que ser utilizadas con consideraciones para tener el efecto positivo sobre la igualación de ingresos que han registrado —en general— a partir de los 2000.*

## ABSTRACT

*Inequality in South America is known both for its high levels at the end of the last century and for its rapid and sharp decline at the beginning of this century. The strengthening of the social protection systems has been key, as well as conditional cash transfer programs, the know-how of the continent. However, the labor market played an even more important role. In our work, we investigate the causes of this drop in labour income inequality, systematizing and drawing conclusions from the existing literature, to try to verify them through our empirical study. We show that the minimum wage, formalization and unionization policies, and active labor market policies have to be used with considerations to have the positive effect on income equalization that they have registered —in general— since 2000s.*

## 1. INTRODUCCIÓN

El tema de la desigualdad en Sudamérica ha sido central en el debate académico durante muchos años. La región es conocida por su elevado nivel de disparidad de ingresos, estando por décadas entre los del peor desempeño. Sin embargo, en el nuevo siglo la conversación dio un giro, desde las causas de su persistencia y elevado nivel, hacia los factores que explican su pronunciado descenso en los 2000, que en algunos casos llegó a cerca de 0,1 (Argentina, Ecuador) e incluso 0,2 (Bolivia) puntos del coeficiente de Gini (WIID, 2023).

Las razones principales que suenan en la literatura están asociadas al rápido crecimiento de la región, debido principalmente al entorno económico global favorable, y el pujante mercado de trabajo que lo acompañó, con el proceso de igualación de ingresos laborales (el término que incorpora las rentas de los trabajadores asalariados y por cuenta propia, o autónomos) y salarios (que sólo incluye a los trabajadores dependientes). El proceso fue propiciado tanto por las fuerzas del mercado como por las acciones de los gobiernos.

Las iniciativas de flexibilización de los años 90, algunas recomendadas por las instituciones internacionales como el Banco Mundial (privatización de las pensiones) y que surgieron como un intento de reactivación tras la “década perdida” de los 80, llevaron a la disminución de la participación de los salarios en el PIB, desempleo, descenso de ingresos y una baja calidad de trabajos (Velásquez Pinto, 2016).

Pero desde el inicio de los 2000, la situación cambió. La mayoría de los países dieron un giro a la izquierda, con la llegada de Luis Inácio Lula da Silva en Brasil (2001), Néstor Kirchner en Argentina (2003), Evo Morales en Bolivia y Tabaré Vázquez en Uruguay (2005), Michele Bachelet en Chile (2006) y Rafael Correa en Ecuador (2007). Sus gobiernos emprendieron reformas laborales y aumentaron los gastos sociales (entre ellos, los famosos programas de transferencias condicionadas), ampliando coberturas y acceso a la educación.

La reducción de la desigualdad del ingreso laboral en esa década constituyó la principal fuente de la disminución en la desigualdad total. Fue incluso más importante que las mencionadas trasferencias y la expansión de la cobertura de pensiones (Messina y Silva, 2017), con una baja más fuerte en Sudamérica que en la parte central y en México. Azevedo et al. (2013) cuantifican el aporte (midiendo por el coeficiente de Gini) en 54%, 21% y 9%, respectivamente.

Rodríguez-Castelán et al. (2016) llegan a conclusiones similares, destacando que el aumento de —en este caso— salarios de la parte baja de la distribución y una menor dispersión salarial entre trabajadores con características distintas (asociada a una reducción de la prima de educación y experiencia) resultó en un mercado laboral más igualador.

En particular, el ingreso laboral ha sido responsable de más de la mitad de la reducción en la desigualdad de ingresos en países como Paraguay, Uruguay, o Brasil, llegando a casi tres cuartos en Argentina, durante buena parte de la década de los 2000 (Keifman y Maurizio, 2014). Lustig y López-Calva (2012), hablando en específico de Brasil y Uruguay, afirman que tanto las fuerzas del mercado como la acción del Estado jugaron un papel importante en la explicación de esta dinámica.

El mercado laboral mostró señales de crecimiento fuerte. Tomando los dos gigantes de la región, en Argentina, entre 2002 y 2015, el número de puestos de trabajo formales en

firmas privadas creció un 86%. En Brasil, se generaron 19,8 millones de empleos, el crecimiento de un 25%, una estimación incluso por debajo de las que mencionaremos más adelante (Salazar-Xirinachs y Chacaltana, 2018).

Sin embargo, los avances en el empleo y sus impactos sobre los ingresos tienen que ser considerados dentro del contexto económico. El boom global de materias primas jugó un rol importante, llevando a aumentos salariales en Brasil, región andina y el Cono Sur. En cambio, ante el estancamiento económico, la desigualdad permaneció constante a inicios de la década de 2010 (Banco Mundial, 2015). Gasparini (2009), por su parte, comprueba que la evolución de los términos de intercambio favoreció a los trabajadores menos cualificados.

La reducción de la prima de educación también fue clave (Banco Mundial, 2012). Fue explicada, por parte de la demanda, por el ya mencionado boom de los commodities, que impulsó a los sectores como servicios y construcción, menos intensivos en capital humano. Por parte de la oferta, la institución afirma que la calidad de la educación terciaria —que, al igual que la secundaria, registró un auge fuerte en la época— puede no haber seguido el ritmo de ampliación de su cobertura, perjudicando los ingresos de nuevos profesionales.

Dejando de lado el tema de expansión educativa —sin duda, muy importante para el éxito de la región—, en este trabajo nos concentramos en la desigualdad laboral: investigamos qué factores llevaron a este gran aporte del mercado de trabajo a la baja de la desigualdad total, enfocándonos también en las políticas públicas que propiciaron este avance.

Nuestro trabajo consiste de dos partes. En la primera, nos concentramos en cuatro indicadores que se mencionan ampliamente en relación con la igualación de ingresos en Sudamérica: el salario mínimo, el proceso de formalización, la sindicalización y las políticas activas del mercado de trabajo (ALMPs, por sus siglas en inglés). Investigamos su relación con la desigualdad a través de estudios empíricos existentes que abarcan tanto la región en general como algunos países en específico. También hacemos una revisión de políticas públicas que, con más o menos éxito, impulsaron los gobiernos sudamericanos en los ámbitos mencionados.

Nuestro aporte es la sistematización de las evidencias existentes que hablan de estos factores y de su impacto sobre la desigualdad laboral. También intentamos generalizar las conclusiones que plantean distintos trabajos, recogiendo tendencias similares en algunos países.

En la segunda parte, a base de datos de distintos organismos internacionales, hacemos nuestro propio análisis empírico, para comprobar la correlación descrita previamente. Llegamos a algunos resultados similares, aunque nos encontramos con ciertos problemas econométricos que no nos permiten sacar conclusiones definitivas.

Nuestro trabajo abarca nueve países de Sudamérica: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú y Uruguay, y el período de 2000-2019, para evitar la distorsión generada por la crisis del covid-19. Si bien Venezuela también pertenece a la región, la excluimos por la escasa disponibilidad de datos y el efecto de la crisis económica y perturbaciones políticas sobre los indicadores de nuestro interés. El mismo problema de falta de datos, así como de investigaciones, nos llevó a dejar fuera a tres países del noreste de Sudamérica: Surinam, Guyana y Guyana Francesa.

Desde ahora en adelante, nos referiremos a la desigualdad entendiendo por ésta la desigualdad de ingresos laborales o salariales exclusivamente.

El resto de trabajo se estructura de manera siguiente. La sección 2 revisa la evidencia existente, dividida por subsecciones de salario mínimo, informalidad, sindicalización y ALMPs. La sección 3 abarca el estudio empírico, incluyendo fuentes y análisis descriptivo de datos y las estimaciones econométricas con sus resultados. La sección 4 concluye.

## **2. LA DESIGUALDAD DE INGRESO LABORAL EN SUDAMÉRICA**

En esta sección, investigaremos la relación entre la desigualdad y las cuatro variables potencialmente determinantes de su avance: el salario mínimo; el proceso de formalización; la sindicalización; y las ALMPs. Lo haremos a través de estudios existentes que abarcan nueve países de nuestro interés. Lamentablemente, la cobertura académica por nación es muy desigual, existiendo múltiples evidencias para los casos de Argentina y Brasil, y mucho menores para los países como Bolivia o Paraguay.

Si bien hay bastantes trabajos que se concentran en un país o un grupo de países, queríamos sistematizar las evidencias existentes para sacar conclusiones más amplias. Buscamos, además, extender la investigación al período más reciente (post-2013), dada su particularidad de haber registrado una ralentización en el crecimiento y en el ritmo de reducción de la desigualdad. También queríamos desmenuzar el efecto a los matices que son importantes de considerar a la hora de diseñar e implementar las políticas públicas.

### **2.1 Desigualdad y salario mínimo**

Los impactos del salario mínimo (SM) sobre la desigualdad pueden ser tanto positivos como negativos, con el agregado dependiendo de varios factores (Gindling, 2018; Banco Mundial, 2015). Primero, de su alcance: SM puede desalentar la formalidad en caso de ser muy alto respecto del salario promedio o mediano del país, o no tener efecto igualador si es muy bajo. Segundo, por el efecto faro, pudiendo ser más igualador en caso de no sólo ser obligatorio para el sector formal, sino también servir como referencia para el informal.

El SM también puede impactar el empleo, reduciéndolo si supera la productividad de los trabajadores menos productivos: resultaría en su despido o traslado al sector informal, caracterizado por menores ingresos y mayor precariedad laboral, algo que veremos en detalle más adelante. Finalmente, el nivel de cumplimiento es clave: si las instituciones públicas son demasiado débiles y no existen mecanismos de fiscalización y sanción (o ésta está muy baja), SM no tendrá fuerza real.

En esta sección, nos enfocaremos en la evidencia existente sobre el impacto del salario mínimo en la desigualdad salarial y en el empleo.

#### *SM y los salarios*

La literatura destaca, en general, el impacto negativo de aumentos de salario mínimo sobre la dispersión salarial y, consecuentemente, sobre la desigualdad: aumentos de SM llevan a la disminución de ésta. Maurizio y Vázquez (2016) investigan los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay para la gran parte de la década de 2000 e inicios de los 2010, tomando a los trabajadores formales e informales como grupo único. A partir de técnicas semiparamétricas que permiten estimar funciones de densidad contrafactuales, comprueban que, a excepción de Chile (donde el crecimiento de SM ha sido menos intenso), en otros

tres países los aumentos de éste han sido igualadores: llevaron a la comprensión de la dispersión salarial en la parte inferior de la distribución (aunque no investigan sus impactos sobre el empleo). Según los autores, el avance de SM llega a explicar cerca de un 80% y de un tercio de la reducción de la desigualdad en Brasil y Argentina, respectivamente, con un impacto menor en Uruguay, donde el SM no fue operativo a inicios del período.

Lombardo et al. (2022) llegan a las conclusiones similares para seis economías más grandes de Latinoamérica: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Perú. Siguiendo el marco de Lee (1999), utilizan el percentil 75 como el de referencia (no afectado por el SM) para definir el SM efectivo, que refleja su alcance (*“the bite”*). Encuentran no sólo efectos positivos sobre los asalariados formales (compresión en la parte alta y baja de distribución), sino también el efecto faro para los informales (en la parte baja). Su aporte es la heterogeneidad temporal del efecto: es mucho más fuerte en los años 2001-2012, caracterizados por el crecimiento y mercados laborales más sólidos, que en 2013-2018.

Utilizando el método MCO, Bogliacino y Rojas Lozano (2018) amplían las conclusiones a ingresos totales, no sólo laborales: detectan que el SM y los cambios en la distribución de salarios son los factores más importantes para explicar los cambios agregados en el coeficiente Gini de ingresos de hogares entre 2000 y 2015 en Latinoamérica (también consideran el nivel educativo, el gasto social y la informalidad), incluso controlando por cambios demográficos y tamaño de hogares (aunque lo interpretan de manera cualitativa).

Las conclusiones son también positivas si miramos las investigaciones enfocadas en un país concreto. Arciadícono (2015) afirma que para el caso de Argentina entre 2003 y 2013, el salario mínimo ayudó a disminuir las brechas de ingresos de los asalariados en un 0,3 punto porcentual (p.p.) anual. Sin embargo, rechaza efecto faro: la disminución se debe completamente a los empleados formales, para los que ésta fue de 0,5 p.p. al año. Maurizio (2014) también menciona la ausencia del efecto faro para el país, donde la brecha salarial entre los trabajadores formales e informales se amplió en el período mencionado.

Para el caso de Brasil, Engbom y Moses (2022) afirman que un aumento de salario mínimo entre 1996 y 2018 es responsable de un 45% de la disminución de desigualdad de ingresos del período.

García Hinojosa (2019) llega a conclusiones similares para el período entre 2002 y 2016: mediante un ejercicio contrafactual, encuentra que un 35% de disminución en la desigualdad en la cola inferior entre todos los trabajadores se atribuye al aumento del salario mínimo, con el efecto que llega al 50% considerando sólo los empleados formales.

Pero Brasil no sólo tiene el salario mínimo nacional: a partir del año 2000, los estados tienen derecho a imponer su propio SM regional — piso salarial — para ciertas categorías de trabajadores, como los del sector de restauración o retail. Saltiel y Urzúa (2020) aportan evidencia respecto de estos pisos en cinco estados donde estaban vigentes en 2003-2012, registrando impactos positivos sobre los salarios, aunque se limitan sólo al mercado formal.

Utilizando grupos de tratamiento (trabajadores ubicados entre el valor del SM ex ante y ex post aumento) y control, Grau y Landerretche (2011) para Chile y Wong (2019) para Ecuador también confirman un impacto positivo y significativo de SM sobre los salarios. Para Chile, el período es mucho más largo (1996-2005) que para Ecuador (2012), donde

Wong cuantifica en un 0,41%-0,48% el incremento salarial por cada 1% de aumento de SM. Destaca, sin embargo, la heterogeneidad del impacto (éste es menor para mujeres).

Guzmán (2018) amplía el periodo a 2000-2016 y encuentra, basándose en Lee (1999), que los aumentos de SM y una mayor fiscalización a partir del 2010 son responsables de alrededor de la mitad de la disminución en la desigualdad en el sector formal ecuatoriano, sobre todo en la parte baja de la distribución.

Este mismo autor (2017) aporta evidencia a favor de un modelo de dos sectores para el país: investigando la campaña de 2010 y 2011 para mejorar el cumplimiento del SM, registra grandes incrementos de salario real para hombres en el sector formal, con desplazamiento de algunos trabajadores al informal (por cuenta propia, o autónomos) y baja de ingresos en éste; sin efecto significativo para mujeres, excepto empleadas domésticas.

El modelo de dos sectores también encuentra sus comprobaciones en otros países. Bosch y González Velosa (2013), investigando Brasil entre 1996 y 2010, si bien reconocen el rol igualador de SM, registran una mayor desigualdad en la parte inferior de la distribución, inexistente al restringir la muestra sólo a los trabajadores formales. Aquello, según los autores, puede reflejar que algunos asalariados habrían perdido sus empleos y pasaron a la franja de salarios bajos del sector informal, incrementando así la brecha entre estos grupos.

Otra evidencia para este modelo fue encontrada por Wedenoja (2013) para Chile, aunque para el período previo al investigado aquí (1998-2000) y concentrada principalmente en los efectos sobre el empleo. Utilizando las estimaciones de densidad de Kernel y regresión por quintiles, la autora confirma que el SM disminuye la desigualdad salarial en sector formal (aumentando ingresos para trabajadores en la parte baja de la distribución), pero reduce la probabilidad de encontrar empleo, mientras ésta aumenta en el sector asalariado informal.

Una conclusión distinta, y paradójica a la luz de las investigaciones anteriores, la saca Canelas (2014) para 2000-2012 en Ecuador: encuentra que el SM tiene un efecto casi nulo sobre los asalariados (posiblemente, por un bajo nivel de cumplimiento). Sin embargo, al desagregarlo, el efecto es significativo (y positivo) sobre los ingresos de los trabajadores informales, pero no sobre los de los formales. Céspedes y Sánchez (2014) llegan a resultado similar para Perú entre 2002 y 2011.

Una eventual falta de cumplimiento, así como su bajo nivel al inicio del período, también son posibles razones de ausencia de efecto igualador del SM en Uruguay en 2004-2009 (Borraz y González Pampillón, 2011), aunque este estudio tiene una limitación de sólo considerar a los hombres dependientes en sus estimaciones. Amarante et al. (2009) llegan a las conclusiones más optimistas para el país, pero para el período más corto, de 2004-2006: encuentran un impacto en la reducción de la desigualdad, pero de una magnitud pequeña.

Las brechas de género demostradas por Wong y Guzmán para Ecuador casi siempre se hacen presentes en otros países. En caso de Bolivia entre 2006 y 2013, el SM afectó positivamente los ingresos de hombres y no tuvo efecto sobre los de las mujeres (a excepción de 2009-2011), según Claire Ramírez et al. (2017). Varios otros estudios también destacan efectos diferenciados, pero no nos vamos a profundizar en ellos.

#### *SM y el empleo*

El impacto de salario mínimo sobre el empleo es menos definitivo que sobre los ingresos, y



en general también es negativo (a mayor SM, menor empleo). Así lo vimos en algunos de los ejemplos del modelo de dos sectores que mencionamos en la subsección anterior. Éste también es el caso de Bolivia: Nogales et al. (2019) investigan, mediante un modelo de búsqueda y emparejamiento, las características del mercado laboral en 2013, cuando estuvieron vigentes por primera vez tres políticas laborales (salario N°14, el incremento en un 20% del SM y las contribuciones obligatorias al Fondo Solidario). Afirman que pueden haber aumentado en un 6 p.p. (a 60,5%) la proporción de trabajadores informales permanentes y reducido en 7,6 p.p. la de trabajadores formales permanentes, con el SM jugando el segundo rol más importante.

Claire Ramírez et al. (2017), nuevamente, registra un impacto diferencial para este país, sin efecto sobre el empleo masculino (ni horas), pero con aumentos del desempleo femenino y una disminución de la probabilidad de contribuir a la seguridad social para ambos géneros. El efecto negativo sobre el empleo también se evidencia en Chile: Grau y Landerretche (2011) concluyen que aumentos de SM resultan en una menor probabilidad de permanecer ocupado o encontrar trabajo, además de disminuir las horas trabajadas, para 1996-2005.

Los resultados similares se pueden observar en Colombia y Perú. El caso colombiano es el que justamente refleja la importancia de proporcionalidad del SM. Utilizando el enfoque de panel del método generalizado de momentos (GMM), Arango y Flórez (2021) llegan a la conclusión de que su nivel anormalmente alto es el principal responsable de la alta informalidad entre 2007 y 2016. Lo explican, principalmente, por el alcance heterogéneo de SM a lo largo del país, que resulta en desajustes entre la productividad local de trabajadores menos productivos y el nivel de SM nacional.

Mora y Muro (2017) también afirman que grandes aumentos en SM resultaron en un aumento de la informalidad y su persistencia en Colombia en el mismo período. Joumard y Londoño Vélez (2013), por su parte, destacan que la creación de trabajo formal en el país está constreñida por regulaciones restrictivas, altos costes laborales no salariales (45% del total, muy por encima de la OCDE) y un SM elevado respecto de ingresos promedios (71% en 2011, uno de los más altos del mundo), aunque lo sustentan de manera descriptiva.

Brasil, en tanto, cuenta con evidencias en ambos sentidos. García Hinojosa (2019) registra efectos adversos —pequeños pero significativos— de SM sobre el empleo formal para ese país para 2002-2016. Saltiel y Urzúa (2020), por otra parte, encuentran efectos de desempleo limitados —siendo la falta de incidencia una posible explicación—, aunque con elasticidades más grandes para grupos y sectores más expuestos. Confirman, asimismo, que los pisos salariales no tuvieron efecto negativo sobre el empleo. Engbom y Moses (2022) incluso presentan un posible efecto positivo, al hablar de la reasignación de trabajadores hacia empresas más grandes (y más productivas), sin impacto sobre el empleo agregado.

Para el caso argentino las investigaciones también llegan más bien a conclusiones positivas. Abbate y Jiménez (2022) encuentran, mediante el diseño de regresión discontinua, que no hay efectos significativos negativos sobre las tasas de separación de empleo del grupo afectado por el aumento versus el grupo de control (levemente por encima del nuevo SM) para 2003-2011, aunque sólo consideran el empleo formal.

Groisman (2012) también afirma que las modificaciones del SM en este período no contrajeron la demanda del empleo ni incentivaron la precariedad laboral, aunque exceptúa

el grupo que percibía menos del SM, cuyas probabilidades de ingresar a un puesto informal aumentaron.

Para Ecuador, aparte del ya mencionado Guzmán (2017), con su comprobación del modelo de dos sectores, Canelas (2014) llega a conclusiones contrarias para el período 2000-2012: encuentra que, si bien el impacto de aumentos de SM sobre el empleo agregado es casi nulo, se registran efectos positivos y significativos, aunque pequeños, sobre el empleo en el sector formal (que junto con evidencias del impacto positivo sobre los salarios del sector informal construirían un contraintuitivo “modelo de dos sectores al revés”).

En Perú sí que se registran efectos negativos sobre el empleo, decrecientes conforme aumenta el tamaño de la empresa: según Céspedes y Sánchez (2014), para el período 2002–2011, un aumento de 10% del SM disminuye el empleo en un 2,5% (con mayor efecto sobre el empleo formal), aunque no se registra el aumento de informalidad.

### *Conclusiones*

Para finalizar, podemos constatar que las conclusiones de una amplia literatura respecto del impacto del salario mínimo sobre la desigualdad salarial en distintos países de Sudamérica son mixtas - sin embargo, destacaremos algunos resultados más generalizados.

La mayoría de los estudios concluye que el salario mínimo tiende a reducir la dispersión de ingresos, sobre todo entre los percentiles más bajos de la distribución, con lo que juega un rol igualador. Kugler (2019) destaca que la disminución de la desigualdad en la región a partir del 2002 puede ser explicada por un salario mínimo vinculante.

Sin embargo, sus impactos sobre el empleo son menos alentadores: varias investigaciones revisadas (aunque no todas) encuentran que el SM influye negativamente sobre el empleo formal, que —como veremos más adelante— es otro factor importante para la reducción de las desigualdades de ingreso laboral. Aun así, según Betcherman (2015), que hace revisión de la literatura para los países en desarrollo, los efectos sobre el empleo —donde existen— son moderados, con algunos grupos (jóvenes, mujeres, trabajadores menos cualificados y empleados de empresas pequeñas) más afectados que otros.

También vimos que hay varias evidencias a favor del modelo de dos sectores, que argumenta que en el contexto de un mercado fragmentado, el salario mínimo influye de distintas maneras a distintos sectores: en el formal, eleva los salarios y reduce la desigualdad, y en el informal, disminuye los ingresos y aumenta la desigualdad, dado que una parte de los trabajadores expulsados del trabajo registrado por el aumento de SM se traslada al no registrado, elevando la competencia y presionando a la baja los salarios.

Sin embargo, también hay varias evidencias de lo contrario: el mencionado efecto faro, cuando los salarios en el sector informal también se ven afectados positivamente por las subidas de salario mínimo. Keifman y Maurizio (2014) investigan 5 países en la década de 2000 —Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay— encontrando este efecto en todos los casos. Betcherman (2015) también cita este efecto en Perú y Brasil, Tornarolli et al. (2014) – en Brasil, Chile, Paraguay, Peru y Uruguay en 1990-2010.

Por otra parte, varios estudios destacan la importancia del nivel de SM y su relación con el salario promedio o mediano del país: ello define qué tan vinculante es, su nivel de cumplimiento y si resulta o no en el mencionado efecto faro.

Finalmente, algunos papers también registran la heterogeneidad del efecto de SM dependiendo de la situación económica. Así, algunas políticas vigentes no han tenido efecto en los 1990 pero sí en los 2000, caracterizados por el rápido crecimiento económico; y nuevamente, su impacto se atenuó en los 2010, junto con la ralentización de la economía. Ante todas estas consideraciones, el Banco Mundial (2015) advierte que la política de SM se debe aplicar con criterio y considerando la realidad de cada país.

**Tabla 1. Impacto del salario mínimo en la igualación de salarios y en el empleo**

Nº de artículos

País	Efecto sobre igualdad			Efecto sobre empleo formal			Comentarios
	+	-	0	+	-	0	
Argentina	3					2	Uno de los papers que comprueba el efecto positivo sobre la igualdad registra el efecto faro, otro – no.
Bolivia	1		1		3		Uno de los papers que muestra efecto negativo sobre el empleo registra tanto impacto sobre el empleo formal como sobre el desempleo (aumentándolo).
Brasil	6				3	1	Dos de las evaluaciones positivas sobre la igualdad registran efecto faro. En dos de los papers que registran efectos negativos sobre el empleo formal, éstos son pequeños.
Chile	3		1		2		Dos de los papers que demuestran el efecto positivo sobre la igualdad encuentran efecto faro. En uno de los papers que registra efecto negativo sobre el empleo, éste es pequeño.
Colombia	1				3		El paper que demuestra el impacto positivo sobre la igualdad también registra el efecto faro.
Ecuador	4	1(i)	1(f)	1	1		En dos papers que demuestran impacto positivo sobre la igualdad, éste es sólo para trabajadores formales (f), en uno – sólo para informales (i)
Perú	2		1(f)		1		En uno de los papers que comprueba efecto positivo sobre la igualdad, se trata sólo del impacto sobre los trabajadores informales (i)
Uruguay	2		1				

Fuente: elaboración propia a base de los resultados de los artículos mencionados.

### *Políticas de SM*

La mayoría de los países que investigamos en este trabajo emprendió aumentos importantes de salario mínimo (SM) desde inicios de los 2000. Si bien varias naciones ya tuvieron la legislación que cimentaba las bases para el SM previo a los 2000, en los 1990 hubo un estancamiento en el avance de éste. Este es el caso de Uruguay, donde fue vinculado a las prestaciones sociales, o Argentina, sin actualización durante 10 años a 2003 y vinculado también a la prestación por despidos (Arcidiácono, 2015; Marshall, 2018).

En algunos países —como Bolivia—, el aumento de SM es definido por el ejecutivo sin discusión parlamentaria (Claire Ramírez et al., 2017). En otros —como Colombia o

Ecuador— se determina mediante la negociación tripartita y no puede ser menor que la inflación del año anterior, al igual que en Brasil. En Paraguay el aumento también se realiza a propuesta del Consejo Nacional de Salarios Mínimos tripartito (Velázquez, 2013). El ejecutivo chileno, por su parte, lo define conversando previamente con los representantes de trabajadores y empleadores (Grau y Landerretche, 2011).

En Argentina o Uruguay, donde también se define en consejos tripartitos reinstalados en 2004-2005, el salario mínimo nacional sirve como piso para las negociaciones sectoriales, que definen sus propios salarios mínimos. La situación es similar en Ecuador, donde hay un SM básico unificado y otros sectoriales, cuyo valor y avance varían según industria (Wong, 2018), aunque en general no están muy lejos del nacional (Canelas, 2014). El básico a menudo supera la inflación y la productividad, sobre todo en los períodos electivos.

En Brasil, los estados pueden instalar sus pisos de SM por encima del nivel nacional, aplicables para ciertas ocupaciones o industrias: en la década de 2000, cinco de 27 —principalmente de regiones del sur, de mayores ingresos— los introdujeron para los trabajadores de turismo y restauración (Saltiel y Urzúa, 2020).

La mayoría de los países actualizan el SM anualmente para los 12 meses siguientes. Bolivia lo hace a mitad del año con efecto retroactivo (Claire Ramírez et al., 2017), y en Argentina no se establece la frecuencia, siendo ésta a menudo más que anual (Arcidiácono, 2015).

## **2.2 Desigualdad e informalidad**

El impacto de la formalización, al igual que del salario mínimo, no necesariamente tiene que ser positivo, sino que depende de las características específicas del proceso: qué tipo de los trabajadores se benefician (por el esperado aumento de salarios en la parte baja de distribución); el comportamiento de los retornos a la formalidad; y el nivel de dispersión de salarios en ambas categorías (Maurizio et al., 2021).

También importa cómo la mejora en las condiciones laborales por formalización afecta a otras variables capaces de influir sobre la distribución de salarios: puede alentar la oferta de trabajo, moderando el crecimiento de ingresos; elevar el salario de reserva, haciendo que los trabajadores sean menos dispuestos a aceptar trabajos informales con menor ingreso; o alterar la brecha entre trabajadores formales e informales, disminuyendo los salarios para personas entrantes con características similares versus las que ya están en el mercado.

Sin embargo, y aun tomando en cuenta estas consideraciones, para el caso de Sudamérica hay un consenso de que el proceso de formalización ha sido uno de los principales responsables de la reducción de la desigualdad de ingresos en el siglo XXI. En parte, se explica por grandes brechas salariales entre los trabajadores formales e informales. Según Maurizio (2012), éstas son cercanas a un 66% en Argentina, un 32% en Perú, un 25% en Brasil y un 10% en Chile. Para Paraguay, Garicoche (2018) cuantifica esta brecha en 27% en 2018, y para Colombia, la evaluación de Sánchez Torres (2020) es de 37-44% para 2002-2013. Tornarolli et al. (2014) ponen la cifra en alrededor de 50% para los trabajadores asalariados en Latinoamérica en general.

El punto especialmente importante al hablar de la desigualdad e informalidad es la descomposición del impacto de la formalización, para conocer cuánto realmente se debió a la inscripción en sí (efecto composición —cambio relativo en la participación de cada

grupo—, que vislumbra el efecto igualador del proceso) y cuánto a los retornos a las mismas características dentro de cada grupo (premio a la formalidad).

Amarante y Arim (2015) analizan cinco experiencias sudamericanas, comprobando que el proceso ha igualado la distribución en todas ellas. Así, para Argentina en 2003-2013 (Beccaria et al. – en Amarante y Arim, 2015), el impacto total de la formalización sobre la desigualdad salarial es negativo (la reduce) y se concentra en la parte baja de distribución.

Descomponiendo según Firpo, Fortin y Lemieux (2007) al efecto composición (cambio en características sin cambio de retornos) y retorno (cambios en retribuciones manteniendo constantes las características), los autores llegan a la conclusión que la formalización explica un 15% de la reducción de la desigualdad salarial dentro del efecto composición y alrededor de un tercio de la reducción del índice de Gini dentro del efecto retornos (siendo más importante este último), por la baja del premio a la formalidad en la cola superior.

Lo curioso es que los mismos autores, en una publicación un año antes sobre el mismo país y período (Beccaria et al., 2014), llegan a conclusiones similares, pero no encuentran impactos sobre el índice de Gini en el efecto retornos (aunque sí sobre la ratio p90/p10).

En caso de Brasil, el impacto total de la formalización también fue igualador (Alejo et al. – en Amarante y Arim, 2015). Tuvo una influencia mayor vía efecto composición, que actuó principalmente en la parte baja de la distribución, con mejoras del orden del 56% y del 45% para los asalariados de cuartiles más bajos entre 1999 y 2009. El efecto retorno, en tanto, registró un impacto menos marcado, ya que se diluye a partir del tercer cuantil. Con ello, el efecto conjunto del proceso redujo el índice de Gini de salarios por hora en 3 puntos.

Ferreira et al. (2014) confirman las conclusiones para el país tomando el período más amplio, de 1995-2012. Utilizando regresión de función de influencia recentrada (RIF, por sus siglas en inglés), estiman que la formalización ayudó a reducir la desigualdad (esta vez, de ingresos laborales) en 1,7 puntos del índice de Gini, formando —junto con factores demográficos y espaciales— la principal fuerza igualadora.

Para Chile en 2000-2011, utilizando la metodología semiparamétrica de descomposición de DiNardo et al. (1996), Figueroa y Fuentes (en Amarante y Arim, 2015) comprueban el efecto igualador de la formalización, sobre todo en los quintiles más bajos. Al descomponerlo, estiman que ésta explica un 11% de la reducción del índice Gini en el efecto composición en el primer subperíodo, 2000-2006, luego incluso aumentando su poder. En el efecto retorno, tiene un impacto distinto sobre diferentes indicadores: incrementa la desigualdad medida por el índice Gini (sobre todo en 2006-2011), pero la reduce midiendo por la ratio p50/p10 y p90/p10, explicando un 22% de la caída del último.

En Ecuador (Maurizio y Vázquez – en Amarante y Arim, 2015), donde se comparan 2005 y 2012, la formalidad ayudó a reducir la desigualdad, tanto por el efecto retorno (reducción de dispersión salarial en la mediana, donde más se disminuyó el premio por la formalidad) como composición, donde la formalización es el aporte más igualador y explica un 6% de la caída en la desigualdad, aunque sólo impacta en la parte alta de la distribución.

Finalmente, para Uruguay entre 2001 y 2013, Amarante et al. (en Amarante y Arim, 2015), utilizando la función de densidad contrafactual, llegan a la conclusión de que, respecto del total de los asalariados, aproximadamente un 26% de la caída total del índice Gini (1,5

puntos), se explica por la variación de la formalización laboral, con un impacto incluso más pronunciado en la parte inferior de la distribución (125%), vía ambos efectos.

Las conclusiones de este detallado informe de la CEPAL están confirmadas por varios investigadores. Así, Messina y Silva (2017) también destacan entre las principales razones de disminución de la desigualdad laboral en la región —aparte de los factores de demanda (liberalización comercial, demanda interna, etc.) y oferta (ampliación de la educación)— los factores institucionales, como el salario mínimo y el proceso de formalización. Este último fue especialmente influyente sobre la desigualdad en Argentina, Brasil y Perú - y en menor medida en Bolivia, Chile y Uruguay, considerando la década de los 2000.

Maurizio (2014) utiliza el método de regresión incondicional por quintiles (UQR) y la descomposición dinámica de Theil para investigar los casos de Argentina y Brasil en 2003-2011, cuando la desigualdad medida por el índice Gini se redujo un 7,4% entre los formales y un 10,4% entre los informales en Brasil y en un 11% en ambos grupos en Argentina.

Concluye que el efecto “within” (cambios de distribución dentro de cada grupo) explica casi el 90% de esa caída en Argentina y el 85% en Brasil. Está seguido por efecto composición en Argentina (29,6%), clave para explicar el impacto positivo del aumento de la formalidad. En Brasil, el efecto “between” es el segundo en importancia, explicando un 10,2% de la disminución de la desigualdad, por la reducción del “castigo” a la informalidad. En Argentina, este último fue negativo: la brecha salarial entre los sectores amplió la desigualdad en un 19,4%.

La misma autora, junto con Beccario y Monsalvo (2021), analizan el impacto redistributivo de formalización sobre los trabajadores asalariados en Argentina, Brasil, Ecuador y Perú, ampliando el período a entre 2003-2005 y 2015-2017, dependiendo del país. Mediante el ya mencionado método de Firpo et al., llegan a la conclusión de que la formalización tuvo un impacto igualador en tres primeros países, y desigualador en Perú. Mientras que el efecto composición repite el patrón general, el efecto retorno no aparece como significativo.

En caso de Colombia, si bien no se enfoca en temas de la desigualdad, Sánchez Torres (2020) estima que la extinción de la informalidad podría reducir la pobreza en un 45%, considerando los ingresos laborales mensuales, ya que un 90% de los trabajadores pobres tiene empleo informal. También destaca que su impacto real en el período investigado —entre 2002 y 2013— fue bajo, dada su persistencia.

Como una de pocas evidencias contrarias del impacto de la formalización, mediante descomposición dinámica al efecto cuota y concentración, Amarante (2016) encuentra que en Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador y Uruguay en 2002-2011 los salarios formales aumentaron la desigualdad en todos los países a excepción de Bolivia, mientras que los informales ayudaron a reducirla. Aun así, el efecto está íntegramente explicado por el aumento de su peso en el ingreso total per cápita y por el hecho de que son más importantes para los quintiles más altos, mientras que su desigualdad interna disminuyó.

En general, sin embargo, podemos decir que hay una evidencia amplia del impacto negativo del proceso de formalización sobre la desigualdad de ingreso laboral: a mayor empleo formal, menor desigualdad. El efecto composición —aumento de los trabajadores formales en el total— habitualmente es más importante que el de retornos. Este resultado avala la importancia de las políticas públicas para impulsar el registro de los trabajadores.

**Tabla 2. Impacto de formalización en la igualación de ingresos**

N° de artículos

País	Efecto sobre igualación				Comentarios
	+			-	
	Total	Composición	Retorno		
Argentina	5	4	2 1 mixto	1	Dos de los papers destacan un efecto total más marcado en la parte baja de la distribución. Dos papers no registran impacto igualador de la formalización en el efecto retorno, midiendo por el índice Gini, pero uno sí lo encuentra sobre la ratio p90/p10. Un paper destaca el impacto negativo de salarios del sector formal sobre la desigualdad de ingreso total, por aumento de su importancia relativa (a pesar de la igualación de los ingresos formales).
Bolivia	2				
Brasil	5	4	3		Uno de los papers destaca la relativa importancia del efecto composición, que además actúa en la parte baja de la distribución. Uno de los papers también destaca la no significatividad de la formalización en el efecto retorno, con medición vía índice de Gini.
Chile	2	1	1 mixto	1	Uno de los papers destaca un efecto total más marcado en la parte baja de distribución. Otro encuentra que la formalidad en el efecto retorno aumenta la desigualdad, midiendo por el índice de Gini, pero la reduce midiendo según las ratios p50/10 y p90/p10. Un paper destaca el impacto negativo de salarios del sector formal sobre la desigualdad de ingreso total, por aumento de su importancia relativa (a pesar de la igualación de los ingresos formales).
Colombia	1				El paper estima el potencial impacto de formalización sobre la pobreza, no desigualdad.
Ecuador	2	2	1	1	Uno de los papers encuentra que el impacto de la formalización dentro del efecto retorno no es significativo, midiendo vía índice de Gini. Otro destaca el impacto negativo de salarios del sector formal sobre la desigualdad de ingreso total, por aumento de su importancia relativa (a pesar de la igualación de los ingresos formales).
Perú	1			1	
Uruguay	2	1	1	1	Uno de los papers destaca el efecto total más marcado en la parte baja de distribución, encontrando además que el impacto de formalización dentro del efecto composición sólo es significativo dentro del segundo período (2006-2013). Otro destaca el impacto negativo de salarios del sector formal sobre la desigualdad de ingreso total, por aumento de su importancia relativa (a pesar de la igualación de los ingresos formales).

Fuente: elaboración propia a base de los resultados de los artículos mencionados.

### *Políticas públicas de formalización*

Si bien la imposición y el aumento del salario mínimo es la consecuencia directa de las decisiones políticas, el proceso de formalización no siempre tiene que ver con la acción del Estado. Puede venir del impulso del mercado: una buena situación económica hace menos probable la necesidad de un despido, con sus costes asociados, y mejora el poder negociador de los trabajadores (Amarante, 2016), entre otros motivos. Por ello, en esta subsección nos concentramos en las políticas públicas que lanzaron los gobiernos de la región para acelerar el proceso de la inscripción de los trabajadores.

Los mercados laborales en Latinoamérica en general y en Sudamérica en particular se caracterizan por su fragmentación. Originalmente, la legislación laboral institucionalizó un modelo protector para el trabajo asalariado (Ferreira et al., 2010), restringiendo los derechos en ciertos sectores, como el trabajo agrícola. Proporcionó una fuerte protección y condiciones mínimas de trabajo sólo al sector cubierto e incluyó formas heterogéneas de empleo, como el trabajo temporal o a tiempo parcial (Bensusán Areous, 2022).

Si bien desde entonces no hubo un cambio estructural del sistema (como la cobertura universal independiente del estatus laboral), desde los 2000 los gobiernos han puesto el foco y han impulsado fuertemente las políticas para incentivar la formalización. CEPAL (2020) afirma que estas políticas, junto con el fortalecimiento de la institucionalidad laboral y de la negociación colectiva y el aumento del SM, contribuyeron al descenso de la desigualdad en la región.

Los resultados en cuanto a la formalización han sido más robustos en los países que han adoptado enfoques integrados (OIT, 2014), que incluyen normas (capacitación, simplificación y dialogo social), incentivos (a la formalidad empresarial, a la seguridad social o acuerdos específicos) y fiscalización (cultura de cumplimiento, fortalecimiento institucional y enfoques como sustitución de multas o acuerdos de formalización).

Maurizio et al. (2021) destacan la importancia de los incentivos a la inscripción (simplificación de procedimientos administrativos) y fortalecimiento de las inspecciones laborales (de las que sólo encuentran efectos positivos) para los procesos de formalización registrados en Argentina, Perú, Brasil y Ecuador.

Salazar-Xirinachs y Chacaltana (2018) también afirman que la profundidad de la reversión de los indicadores de informalidad en Argentina “sólo puede explicarse por el conjunto de políticas implementadas desde el año 2003”. Asimismo, Krein y Manzano (2014) sostienen que una fuerte formalización registrada en Brasil en el mismo período revela una relación directa con el marco legal institucional del país.

Maurizio (2014), que descompone la reducción en la desigualdad en Argentina y Brasil en 2003-2013, apunta tanto a un proceso del crecimiento económico con creación del empleo como a las políticas para aumentar el costo de mantener a los trabajadores informales. También destaca que algunas de las políticas ya eran presentes en estos países en los 1990, pero no tuvieron efectos positivos sobre la participación formal, concluyendo que deben actuar en conjunto. Finalmente, Lustig y López-Calva (2012) destacan que la reducción de la desigualdad en Uruguay desde 2008 se debe posiblemente a las políticas laborales.



Al hablar de las políticas concretas, los incentivos fiscales (reducción de impuestos y contribuciones sociales) y simplificaciones administrativas están dentro de las que más se mencionan como vía de formalización de empresas y trabajadores. Argentina, Brasil, Uruguay, Colombia y Paraguay introdujeron monotributos para las micro y pequeñas empresas que simplificaron varios procedimientos y redujeron los pagos a uno sólo (con resultados positivos en Argentina y Uruguay, pero nulos en Colombia). En Chile, la formalización también se dio a través de una reforma que amplió la obligación a cotizar a los trabajadores por cuenta propia (autónomos).

Entre las políticas también se destacan las rebajas tributarias para empresas que contratan nuevos trabajadores, como la Ley de Promoción del Trabajo Registrado en Argentina o la Ley de Formalización y Generación de Empleo en Colombia —donde los estudios llevados a cabo, sin embargo, no encontraron efectos positivos—. Las reformas tributarias en Argentina y Uruguay redujeron aportes patronales para empresas que amplían su plantilla, con resultados positivos documentados en el primer caso.

En Colombia, la reforma tributaria de 2012 redujo parte de altos costes no salariales que pesaban sobre la creación del empleo formal: según Osorio-Copete (2016), ello ayudó a disminuir la informalidad en 2,3 p.p., aumentando además el crecimiento y el consumo. La medida similar se implementó en Perú, aunque en este caso distintos estudios discrepan en si tuvo o no impactos positivos en la formalización. La disminución de aportes patronales promulgada en Colombia dos años antes, en 2010, vía Ley de Formalización, no tuvo efectos esperados.

Entre las medidas también se menciona la simplificación de registros, como “Tu empresa en un día” en Chile, Decreto Antitramites en Colombia, Ley Orgánica de Economía Popular y Solidaria en Ecuador o Tramifácil en Perú, con comprobado efecto positivo.

Otro sello común en varios países han sido los programas de sensibilización: el Plan Integral de Combate al Trabajo no Registrado en Argentina, el Fondo de Educación Previsional en Chile o el Plan Nacional de Formalización en Paraguay. Colombia introdujo múltiples líneas de acción: ruedas y brigadas de formalización (con efecto insignificante o a corto plazo), Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales (con impacto comprobado en reducción de evasión del régimen de pensiones) y Centros de Atención Empresarial, que también tuvieron el impacto positivo – esta vez, sobre la formalización empresarial. Chile, por su parte, incluso permitió a las pequeñas empresas a reemplazar multas por infracciones laborales por capacitación sobre la legislación de trabajo.

Paralelamente, casi todos los países reforzaron la fiscalización, mejorando e integrando sus sistemas de recopilación de datos vía eSocial en Brasil, Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales y Sistema de Trabajo Registrado Digital en Argentina, o planilla electrónica en Perú, esta última con indicios de un impacto positivo sobre el empleo formal. También fortalecieron las capacidades de inspección: este fue el caso de Argentina, Perú, Ecuador y Brasil —con aumentos registrados de formalización—, entre otros.

Si bien el fortalecimiento institucional está destacado como un desarrollo positivo por múltiples organismos internacionales, los resultados no siempre son indistintamente positivos. Así, Viollaz (2019) afirma que las inspecciones laborales en Perú entre 2004 y 2013 han sido efectivas en detectar y penalizar sólo las violaciones más graves. Las

empresas se ajustaban sólo parcialmente para reducir el monto de una posible multa, y los trabajadores despedidos durante estos ajustes tenían que trasladarse al sector informal.

A menudo los dos enfoques —del palo y la zanahoria, de sensibilización y fiscalización— se combinaban en uno integral, como en el caso del Programa Trabajo Digno en Ecuador (con evidencia de impacto positivo, aunque limitado), Estrategia Sectorial para Formalización Laboral en Perú, Operativo Trabajo Decente en Paraguay, Red Nacional de Formalización Laboral en Colombia o Programa Nacional de Regularización del Trabajo en Argentina (con impacto positivo pero pequeño sobre formalización).

Trabajadores domésticos y agrarios han sido el foco de atención de varios países. Paraguay y Uruguay introdujeron leyes de regulación del trabajo doméstico, Argentina instaló un régimen especial de seguridad social, permitiendo descontar su pago del impuesto a la renta en caso de los primeros (con impacto positivo documentado) y acomodándolo a la temporada en caso de los segundos. Brasil también incentivó la regularización de trabajadores de casas particulares, aunque en este caso sin impacto significativo.

Los detalles por país se pueden ver en el Anexo 3: Políticas públicas laborales en Sudamérica, mientras que aquí hemos mencionado las más destacadas por la academia.

### **2.3 Desigualdad y sindicalización**

Otra rama de investigación sobre la desigualdad del mercado laboral en Sudamérica tiene que ver con el impacto de la negociación colectiva y sindicalización, instituciones poco desarrolladas en general en la región (Keifman y Maurizio, 2014), a excepción de Argentina, Brasil y Uruguay, donde la proporción de trabajadores bajo acuerdos colectivos es más alta y éstos, además, cubren a todos los trabajadores del sector en cuestión.

Tocaremos este tema en menos detalle, pero no pudimos dejarla fuera, dada la atención que recibe en la literatura relacionada con la desigualdad laboral.

Al igual que los dos indicadores que revisamos anteriormente, el nivel de sindicalización no disminuye automáticamente la desigualdad – su impacto depende de varios factores. El efecto puede ser positivo al aumentar los salarios y disminuir su dispersión, pero —al tenerlo sólo para los trabajadores sindicalizados, que suelen ser más educados— llevaría a una mayor desigualdad (Kugler, 2019).

Además, los sindicatos, según Freeman (1980), pueden reducir o aumentar la dispersión salarial, dependiendo de si los salarios negociados se aproximan a —o se alejan de— la media de la distribución; disminuir la desigualdad, por reducir el poder gerencial sobre la definición de pagos; o reducir los diferenciales entre las partes bajas y altas de escala salarial, disminuyendo los retornos a distintas características (como educación).

Si bien para los países desarrollados en general la evidencia es positiva (sindicatos ayudan a disminuir la desigualdad salarial), para las naciones en desarrollo no existe la investigación igualmente amplia al respecto. Maurizio et al. (2021) afirman que mayores efectos distributivos de la formalización ante similitud de SM en distintos países pueden ser explicados por una cobertura de convenios colectivos: dado que los salarios negociados son más altos, juegan un rol igualador. OIT (2014), por su parte, sostiene —refiriéndose en específico al caso de Brasil— que el mayor poder de los sindicatos en el nuevo contexto político y económico de la década de los 2000 colaboró con el aumento de la formalización

(que, como sabemos, disminuye la desigualdad).

En general, sin embargo, la investigación existente se concentra en estimar el impacto para los trabajadores sindicalizados, por lo que tenemos que tener en cuenta esta limitación.

Este, por ejemplo, es el caso de Martínez Correa et al. (2018): investigando la situación argentina (país con una gran presencia sindical), demuestran que la cobertura por convenio colectivo y la afiliación sindical aumentan principalmente los salarios de los cuantiles inferiores, disminuyendo así la varianza salarial. Por su parte, Ronconi (2013) analiza el período 2003-2011 para el país, llegando a la conclusión de que tanto la desigualdad intra-como intersindical mejoró en el período, disminuyendo un 14% y un 20%, respectivamente. Sin embargo, sólo habla de la desigualdad de los trabajadores cubiertos, sin considerar impactos sobre la fuerza laboral total.

Ríos-Ávila y Hirsch (2014) investigan Bolivia y Chile en la década de 2000, similares en la tasa de densidad sindical (13-14%), pero muy distintos en las ratios de informalidad, el marco legal y las tasas de desigualdad. Encuentran que el impacto de los sindicatos es similar en ambos países: utilizando el ya conocido método de Firpo et al., descomponen las diferencias salariales sindicales y no sindicales, llegando a la conclusión que las organizaciones de trabajadores disminuyen significativamente la desigualdad.

Si bien el efecto total es bajo, al descomponerlo estiman que el hecho de pertenecer al sindicato (efecto estructura salarial) reduce la varianza salarial en 0,08-0,11 puntos. Ello, debido principalmente a la comprensión en la parte alta de la distribución, dado que los sindicatos disminuyen la varianza en retornos a las características de los trabajadores – en este caso, principalmente a la educación. Aunque, nuevamente, los autores sólo consideran en su análisis a los miembros de los sindicatos, a la vez que confirman un diferencial salarial entre trabajadores cubiertos y no cubiertos.

Landerretche et al. (2013) también investigan el impacto de sindicalización en Chile en el mismo período, encontrando —a diferencia de Ríos-Ávila y Hirsch— que la participación en el sindicato aumenta los salarios de los trabajadores de menores ingresos (y no reduce el de mayores). Ello, afirman, demuestra cómo los factores institucionales pueden ser importantes en disminuir la desigualdad en un país que exhibe altos índices de ésta. Aunque ellos mismos estiman la prima salarial por pertenecer al sindicato en un 18-24%.

Fiedman et al. (2012) aportan la diferenciación sectorial para el mismo país: analizando los años 2003 y 2008 y utilizando el método de Oaxaca-Blinder para descomponer las brechas salariales por sectores (clasificados según su nivel de apertura comercial y FDI) encuentran que la brecha insider-outsider es de 29-34% en sectores abiertos, con valores menores en los no comerciables.

Para Colombia, utilizando el pareamiento por puntaje de propensión (PSM, por sus siglas en inglés), Cuesta (2005) no sólo encuentra un diferencial positivo a favor de los trabajadores sindicalizados, como en los ejemplos anteriores, sino que también confirma explícitamente, mediante el método de descomposición de Fields, que el 4% de la desigualdad en los salarios de empleados se explica por los sindicatos, o sea, que éstos contribuyen a empeorar la distribución del ingreso. Como una posible explicación, señala la que ya mencionamos: son los trabajadores cualificados y en ocupaciones mejor remuneradas los que se benefician de los convenios colectivos, ya que entre ellos la tasa de

sindicalización es mayor. Si bien su enfoque es distinto a los anteriores, su conclusión es similar, ya que también confirma la brecha insider-outsider.

Con una óptica diferente —la del empleo—, y a partir de la revisión de literatura para la región, Kugler (2019) hace diferencia según las tasas de sindicalización: llega a la conclusión de que los sindicatos en los países con cifras moderadas de ésta afectan positivamente el empleo (aunque no habla de la desigualdad), mientras que en casos donde la cobertura es muy baja o muy alta el efecto es negativo.

Como vemos, por lo tanto, no podemos sacar conclusiones del impacto de sindicalización sobre la desigualdad laboral en general: tenemos que diferenciar entre los trabajadores cubiertos y los no cubiertos. Así, según los trabajos revisados, podemos confirmar el impacto igualador para los salarios de personas sindicalizadas, pero también una brecha importante insider-outsider atribuible a la participación sindical.

**Tabla 3. Impacto de la sindicalización sobre la igualación de salarios**

Nº de artículos

País	Igualación salarios sindicalizados	Brecha sindicalizados y no sindicalizados	Comentarios
Argentina	2		
Bolivia	1	1	
Brasil	1		Efecto positivo sobre la formalización, no igualación salarial.
Chile	2	3	Uno de los papers destaca la compresión salarial mayor en la parte alta de la distribución y las brechas salariales insider-outsider relativamente homogéneas; otro afirma que la sindicalización aumenta los salarios de los trabajadores de menores ingresos.
Colombia		1	

Fuente: elaboración propia a base de los resultados de los artículos mencionados.

### *Políticas públicas de sindicalización*

En cuanto a las políticas públicas, casi todos los países tienen reconocimiento legal de los derechos sindicales y han firmado los convenios de la OIT relacionados: el Convenio 87, que establece el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones y afiliarse a éstas; y el Convenio 98, que consagra que los trabajadores deberán gozar de una protección adecuada contra la discriminación antisindical; aunque hay problemas de cumplimiento por debilidades administrativas (Velásquez Pinto, 2016).

La única excepción es Brasil, que no firmó el primer documento y no reconoce más de un sindicato representativo en la misma categoría y territorio (Braganca de Vasconcellos, 2013).

Los ejemplos contrarios son Argentina y Uruguay, donde los avances en el fortalecimiento de sindicatos y de la negociación colectiva han sido muy importantes. Desde la llegada del gobierno de Frente Amplio al poder en 2005, Uruguay reinstauró la negociación colectiva —tripartita y por rama de actividad— y los consejos de salarios, órgano representativo de

empresas y trabajadores, y promulgó la ley de libertad sindical, con impacto positivo comprobado sobre la formalización. Se amplió la cobertura de negociación colectiva a todos los trabajadores del sector, independiente de su estatus sindical (Marshall, 2018), aunque a partir del 2009 el Poder Ejecutivo tiene menos inherencia en las negociaciones.

Argentina también estableció la negociación colectiva por rama de actividad en 2004 (Martínez Correa et al., 2018). Bolivia en el mismo período restituyó el fuero sindical y los derechos a formar sindicatos y buscó fortalecer las organizaciones sindicales, aunque en general su legislación respecto de huelga sigue siendo restrictiva – a diferencia de Chile, donde las restricciones son pocas. Los dos países protegen la negociación colectiva y prohíben la discriminación antisindical, pero también la negociación colectiva en el sector de administraciones públicas (Ríos-Ávila y Hirsch, 2014).

Ya hacia el final del período que investigamos, en 2016, Chile amplió la cobertura de la negociación colectiva a trabajadores de obra transitoria y a personas con contrato de aprendizaje, así como las materias para negociar colectivamente (planes de igualdad, mecanismos de solución de conflicto, etc.), y prohibió reemplazar a trabajadores en huelga.

## **2.4 Desigualdad y políticas activas de mercado de trabajo**

Las políticas activas de mercado de trabajo (ALMPs) también se destacan al hablar de las variables que influyen sobre la empleabilidad y condiciones laborales de los trabajadores más vulnerables y, por consiguiente, sobre la desigualdad.

La literatura existente distingue entre cuatro y cinco tipos de ALMPs: capacitación (en el aula o en el lugar de trabajo, de habilidades básicas o sociales/no cognitivas); trabajos públicos; servicios de empleo (asesoría, monitoreo); subsidios al empleo/salario; y programas de apoyo a microemprendimientos y trabajo por cuenta propia (que a menudo combinan el componente financiero y de capacitación). A veces estas últimas se agrupan con subsidios en la categoría de “incentivos al sector privado” (Kluve, 2016), pero en este trabajo tomaremos la clasificación más detallada.

La capacitación es el tipo de ALMPs más desarrollado en la región (OIT, 2016): Colombia y Ecuador le dedican cerca de un 85% del presupuesto total destinado a las políticas activas, Chile y Perú – alrededor del 70%. También es la partida más numerosa en Uruguay. En cambio, Argentina se concentra en financiar los trabajos públicos (76%) y Brasil - en apoyo a microemprendimientos (56%). Este último país también dedica una parte importante del gasto a subsidios al empleo (42%), al igual que Chile (29%), mientras que los servicios de empleo es una partida importante para Perú (28%) y Colombia (11%). La región les da relativamente poca atención a estos dos últimos tipos de ALMPs, mucho menor que los países desarrollados, donde estas políticas son más relevantes.

La fuente que recopila los programas de inclusión laboral —la Base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe de la CEPAL (CEPAL, 2023)— evidencia escasas evaluaciones con las que cuentan estas iniciativas, varias de ellas valoradas de forma cualitativa, a través de entrevistas con beneficiarios. Enumera 56 programas para los países estudiados, 41 de ellos vigentes a fin del período investigado.

De las evaluaciones disponibles en la Base, la mayoría son positivas, sea sobre el empleo (formal y/o total), ingreso, horas trabajadas u otras características de calidad de empleo, o

la capacidad de iniciar un negocio. Algunas muestran impacto ausente o mixto: con efectos positivos sobre alguno de los indicadores y neutro sobre otros, limitado a algún grupo específico o a corto plazo.

Las evaluaciones existentes en general se tratan de un programa y un período de tiempo limitado, con algunas excepciones. OIT (2016) analiza estudios de impacto de ALMPs en casi todos los países sudamericanos que incluimos en nuestro análisis, apuntando a la eficacia general de capacitación, subsidios al empleo y apoyo al microemprendimiento.

Asimismo, Escudero et al. (2019) hacen un metaanálisis de 51 papers y casi 300 estimaciones de impacto en la región, llegando a la conclusión de que son efectivas en aumentar la probabilidad de encontrar un trabajo formal, sobre todo los programas de capacitación (que constituyen casi tres cuartos del total de las evaluaciones) y de duración mayor a cuatro meses. A diferencia de los países desarrollados, los autores encuentran que el impacto de ALMPs en Latinoamérica a mediano plazo suele ser menor que a corto, sugiriendo que el efecto sobre el capital humano es insuficiente, posiblemente por falta de financiamiento.

A conclusiones similares llega en su trabajo Kluve (2016), que utiliza la misma metodología de metaanálisis de 152 evaluaciones de 44 estudios (con capacitación nuevamente como protagonista). Además, destaca otra discrepancia importante con los resultados a nivel mundial: en la región latinoamericana, ALMPs funcionan mejor en tiempos de auge económico y bajo desempleo. El resultado sugiere, nuevamente, que los impulsos al capital humano son insuficientes para sostenerlo en tiempos difíciles, lo que —según la autora— también puede deberse a la corta duración de intervenciones.

Investigando en profundidad los programas de capacitación, Escudero et al. (2019) registran sus impactos positivos tanto sobre el empleo en general como sobre la formalidad e ingresos, aunque sobre las horas trabajadas éste es mixto. Concluyen, además, que los programas con múltiples componentes (capacitación en aula, en el puesto de trabajo, sobre emprendimiento, e inserción laboral) muestran resultados peores que con uno, posiblemente por la duración insuficiente para dedicarle tiempo a cada área. El efecto de entrenamiento es confirmado por la OIT (2016), que toma una lista similar de estudios.

A conclusiones similares en términos del impacto en formalidad e ingreso llega McKenzie (2017), que en su revisión de las ALMPs en países en desarrollo cita evaluaciones de programas de formación profesional para los jóvenes en Perú, Colombia y Argentina.

No todos los estudios descartan el efecto a largo plazo que mencionamos antes. Attanasio et al. (2011), evaluando Jóvenes en Acción —programa colombiano de capacitación—, evidencian el impacto positivo sobre el empleo formal (+11,5% comparado con el grupo de control) 8 años tras su término, mientras que para el subgrupo de mujeres jóvenes también lo registra sobre los ingresos (+20% a la salida y 12,2% después de 8 años, considerando sólo empleo formal). En 2017, el mismo autor —junto a un grupo de coautores— confirmó efectos a largo plazo del programa de formación profesional para jóvenes sobre el empleo formal y trabajo en empresas grandes, con igual impacto para hombres que para mujeres.

Blanchard et al. (2023) llegan a un resultado similar investigando el programa Uruguay Trabaja, que mediante una intervención amplia que combina capacitación, trabajos públicos y sustento económico, busca insertar a las personas vulnerables al mercado laboral. Encuentran un efecto significativo y positivo sobre la formalidad (+40%) tres años después

del fin del programa, diferenciado para trabajadores asalariados (aumento del impacto hasta llegar al tercer año) y por cuenta propia (efecto fuerte al principio que luego disminuye).

Castillo et al. (2014) confirman efectos positivos de los cursos sectoriales de formación profesional en Argentina sobre la probabilidad de los trabajadores desempleados o informales de acceder al empleo formal (un 30% más que en el grupo de control), así como sobre una mayor duración de la inserción laboral. López Mourelo y Escudero (2016), por su parte, investigando el impacto del Seguro de Capacitación y Empleo —que provee servicios de capacitación a los beneficiarios del programa de transferencias condicionadas Plan Jefes—, encuentran que éste redujo la probabilidad de encontrarse en empleo informal y aumentó los salarios, además de influir sobre otros indicadores de calidad como menor probabilidad de trabajar horas excesivas o ser subempleado.

En caso de subsidios al empleo, la OIT (2016) y Escudero et al. (2019) confirman su impacto positivo sobre el empleo, aunque advierten que los estudios existentes no toman en cuenta los efectos y costes secundarios asociados. Un ejemplo de la evaluación individual es la de Ley de Aprendiz brasileño: al igual que países como Chile, Ecuador o Colombia, Brasil introdujo en 2000 este programa para incentivar a las empresas que contratan y capacitan a los jóvenes bajo modalidad de acuerdos temporales. Corseuil et al. (2013) encuentran, investigando su impacto a mediano plazo (2-3 años), que los participantes tuvieron más oportunidades de estar empleados (+5 p.p. que el grupo no tratado), tener un contrato no temporal y el estatus formal, así como mayores salarios (1,8 p.p.), aunque también registran un efecto negativo sobre la permanencia con el mismo empleador.

Respecto de programas de apoyo a microemprendimientos y trabajo por cuenta propia, según Escudero et al. (2019), éstos impactan positivamente al empleo, pero de manera mixta los ingresos. En este punto, los autores destacan consideraciones más amplias sobre la estrategia del desarrollo, por eventuales incentivos al trabajo informal y la baja productividad de empresas pequeñas. La OIT (2016) registra el efecto positivo de estos programas —que a menudo mezclan asesoría, entrenamiento y apoyo financiero— sobre iniciación de un negocio y sobre los ingresos, citando las mismas preocupaciones globales.

En caso de apoyo a microemprendimientos, Martínez et al. (2015) investigan —mediante la prueba controlada aleatoria— el efecto del Programa de Apoyo a Microemprendimientos chileno, que combina entrenamiento empresarial con transferencias. Encuentran un efecto positivo sobre el empleo (tanto por cuenta propia, o autónomo, como asalariado) 33 meses desde la implementación, así como un incremento significativo en los ingresos laborales.

Otro programa chileno, de vouchers de formación —Bono Trabajador Activo—, evaluado por Kaplan (2018), también tuvo impactos positivos sobre los ingresos, particularmente de las personas con menor nivel educativo (de 3,2% y 4,9%, respectivamente, después de 5 años), pero negativo sobre el empleo formal (de 2 p.p.).

La evaluación de servicios de empleo público, el cuarto tipo de ALMPs, es escasa, pero apunta a efectos positivos sobre el empleo y en algunos casos, sobre los ingresos (Escudero et al., 2019; OIT, 2016). Utilizando PSM, Pignatti Morano (2016) encuentra un efecto positivo de servicios de empleo público sobre la probabilidad de encontrar empleo formal en Colombia para 2008-2014. Si bien registra un efecto negativo sobre salarios por hora, está íntegramente explicado por el impacto sobre los trabajadores más cualificados,

mientras que, para los menos cualificados, éste es positivo.

Novella y Valencia (2022) llegan a la conclusión similar para el caso del Programa de Apoyo al Empleo boliviano (que combina la asesoría en emparejamiento con el subsidio al empleo por tres meses), que logró aumentar tanto el empleo como la formalidad. En tanto, McKenzie (2017) cita un estudio de servicio de empleo en Colombia, que tuvo efecto positivo sobre el empleo a corto plazo (1 mes), pero negativo (y pequeño) a 3 meses.

Finalmente, los trabajos públicos —a menudo implementados en los tiempos de las crisis económicas— son evaluados principalmente en términos de reducción de la pobreza, para lo cual arrojan resultados positivos, ayudando a suavizar el consumo (Escudero et al., 2019), pero en su mayoría no demuestran efectos sobre el empleo (OIT, 2016).

Escudero et al. (2019) concluyen que, a la luz de su impacto general positivo, ALMPs podrían constituir un elemento principal —y no complementario, como ahora— de políticas públicas para abordar las distorsiones del mercado laboral, sobre todo, dada la pérdida del efecto por la insuficiencia de recursos.

Aunque, como vemos a partir de una amplia evidencia, el efecto general es positivo, las consideraciones de diseño e implementación son clave. Así, Keifman y Maurizio (2014) destacan que, en caso de programas de capacitación, su cobertura es en general limitada, criterios de entrada no siempre transparentes y las evaluaciones de salida - inexistentes, además de la dificultad de predecir la demanda real en el futuro.

La OIT (2016) también subraya la necesidad de un mejor diseño: complementarlas con otros elementos, acomodar a necesidades del mercado, mejorar la selección y adaptarlas siguiendo el ejemplo de las que comprobaron ser más eficientes. Ferreira y Robalino (2010) hablan sobre problemas similares en caso específico de trabajos públicos (selección y falta de evaluación).

**Tabla 4. Impacto de ALMPs sobre el empleo total y formal, ingresos y otro**

Nº de artículos

Tipo ALMP	Impacto “+”				Impacto “-”				Comentarios
	Empleo	Formal	\$	Otro	Empleo	Formal	\$	Otro	
Capaci- tación	21	26	32	10	2	1	1		9 impactos ‘+’ sobre el empleo se registran sólo para mujeres, 1 - sólo para hombres. 5 impactos ‘+’ sobre salario son sólo en las mujeres, y 1 sólo en hombres. 3 impactos ‘+’ sobre la formalidad son sólo en hombres. Los impactos en ‘otro’ se refieren a: horas trabajadas (4, 1 de ellos sólo hombres), trabajo en empresas grandes, duración de inserción, menos horas en exceso o subempleo. Entre impactos ‘-’, uno en empleo sólo afecta a hombres, y uno en formalidad - sólo a mujeres
Subsi- dios	4	2	1	1				1	Impactos en ‘otro’ se refieren a tener contrato no temporal (positivo) y menor permanencia con el mismo



								empleador (negativo)
Cuenta propia	4		4	1		1		Impacto en 'otro' se refiere a horas de trabajo
Servicio empleo	3	1	2				1	Efecto '-' sobre salarios se registra para trabajadores más cualificados, mientras que para menos cualificados éste es positivo
Trabajo público	1		3	1	1	1	1	El impacto '+' sobre el empleo se observa sólo para mujeres, el '-' sobre ingresos sólo en hombres. Efecto en 'otro' se refiere a horas de trabajo.

Fuente: elaboración propia a base de los resultados de los artículos mencionados.

### 3. ESTUDIO EMPÍRICO

En esta parte del trabajo, intentaremos verificar y cuantificar, con los datos disponibles de los organismos internacionales, las relaciones que hemos visto en la parte anterior dedicada a la revisión de la literatura empírica existente.

Utilizamos el método MCO y los métodos de estimación para panel con efectos fijos y aleatorios. Nuestra variable dependiente es la desigualdad de ingreso. Planteamos las estimaciones utilizando dos indicadores: el coeficiente de Gini de la distribución del ingreso laboral monetario del hogar per cápita (en adelante, “desigualdad de ingreso laboral”) y el coeficiente de Gini de la distribución de ingresos salariales monetarios por hora en el trabajo principal (en adelante, “desigualdad salarial”).

Como nuestras variables explicativas tomamos, en primer lugar, el salario mínimo, expresado como índice con el 2000 como año base. Por otra parte, incorporamos el crecimiento económico, reflejado en la tasa de crecimiento del producto interno bruto (PIB) total anual a precios constantes del 2018. Si bien no hemos visto en detalle las evidencias empíricas sobre la relación entre el crecimiento y la desigualdad, sí mencionamos varios trabajos que toman como un hecho estilizado que el avance económico ayudó a combatir la extrema desigualdad de ingresos en la región.

Finalmente, también incorporamos la informalidad. Hacemos nuestras estimaciones con dos definiciones de ésta: legal, que se refiere al porcentaje de trabajadores sin derecho a una pensión cuando se jubilan del total de los trabajadores; y productiva, que incluye a los trabajadores por cuenta propia (autónomos) no cualificados, asalariados en empresas pequeñas (de menos de 5 personas) y trabajadores con ingreso cero (familiares no remunerados, aprendices sin salario, etc.), independientemente de si están o no registrados en el sistema de protección social, respecto del total de trabajadores.

Adicionalmente, introducimos la sindicalización, definida como el porcentaje de asalariados afiliados a sindicatos, para ver si ésta aparece como significativa y comprobar la robustez de los resultados. No consideramos las políticas activas del mercado de trabajo, dada la dificultad de cuantificarlas para fines de nuestra estimación de manera consistente.

#### 3.1 Fuente de datos

Como fuente principal, utilizamos la Base de Datos Socioeconómicos para América Latina

y el Caribe (SEDLAC), un trabajo conjunto entre el Centro de Estudios Distributivos Laborales y Sociales (CEDLAS) de la Universidad Nacional de La Plata (Argentina) y el Grupo de Pobreza y Equidad del Banco Mundial (SEDLAC, CEDLAS y Banco Mundial, 2023), ampliamente utilizada en los estudios existentes. Esta fuente cuenta con información sobre las principales estadísticas socioeconómicas, incluyendo indicadores sobre pobreza, desigualdad, ingresos, empleo, acceso a servicios básicos, educación, salud, características de la vivienda, programas sociales y demografía, entre otros.

Está basada en los microdatos de las encuestas de la población que se hacen en cada país a nivel nacional (a excepción de Argentina, donde se limita a 31 principales zonas urbanas). Imputamos valores ausentes, donde era posible, promediando los datos de dos años previos y dos años posteriores de la serie. Para el caso de Brasil —donde la encuesta utilizada desde 2000, PNAD, finalizó en 2015, reemplazándose por una encuesta similar continua, PNADC— promediamos la diferencia de los datos para los años disponibles para las dos (2012-2015), imputando los valores para PNAD a base de los de PNADC para 2016-2019.

Para comprobar la robustez de resultados de nuestro modelo, también utilizamos los datos de informalidad de la Organización Mundial del Trabajo (ILOSTAT, 2023). No la consideramos como fuente principal por contar con algunas desventajas: falta de datos para varios años para los países en cuestión; y la toma en cuenta tanto del trabajo principal como secundario, potencialmente sobreestimando los niveles de informalidad. Sin embargo, esta base también es ampliamente utilizada en las investigaciones científicas.

Para la estimación del avance del salario mínimo y del crecimiento económico, tomamos los datos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023).

### **3.2 Análisis descriptivo de datos**

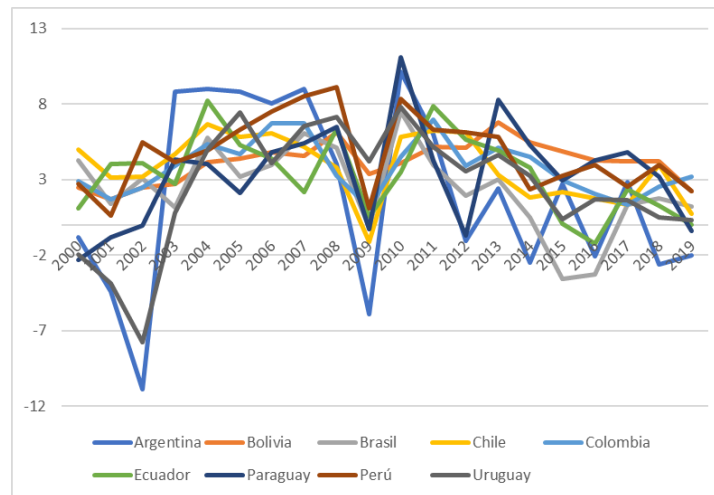
#### *Crecimiento*

El desarrollo de la región a fines del siglo XX fue marcado por la “década perdida” de los 80, con recesión mundial, crisis de deuda, disminución en los precios de los commodities y los ajustes introducidos para responder a estos shocks (Cornia, 2010). Todo ello resultó en una disminución de la proporción de trabajo en ingresos totales y aumento de la del capital.

El escenario de los 2000, en cambio, se caracterizó por las condiciones externas favorables —mejora de términos de intercambio, aumento de exportaciones y acceso a la financiación externa— y el ciclo económico propiciador. Desde inicios del siglo y hasta 2013, Sudamérica registró un crecimiento notable (a excepción de una breve desaceleración durante la crisis de 2008), impulsado en gran parte por el boom de los commodities, con una mejora significativa de los indicadores sociales y laborales. A pesar de las crisis económicas que sufrieron varios países —Argentina, Paraguay, Uruguay y Ecuador— a fines de los 90 y/o inicios de los 2000, fueron capaces de recuperarse rápidamente.

Este notable avance se ralentizó a partir del 2014 por el cambio en condiciones externas, llevando nuevamente al deterioro de la calidad de empleo (OIT, 2017). Si bien la mayoría de los países sufrieron este estancamiento, Bolivia fue de los pocos que logró mantener un ritmo sólido del crecimiento, superando un 4% en todos los años a excepción del 2019. Este desempeño, sólo asemejado en menor medida por Paraguay, fue correlacionado también con su capacidad de seguir reduciendo la desigualdad a lo largo de todo el período.

**Gráfico 1. Tasa de crecimiento del PIB, %**

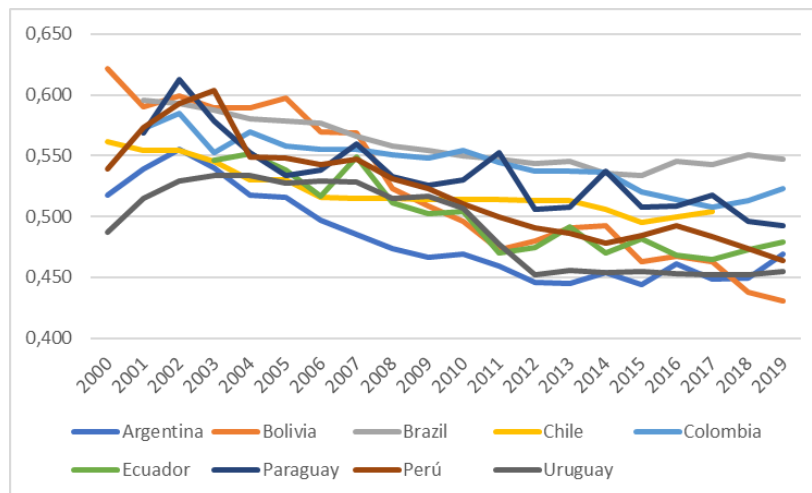


Fuente: CEPALSTAT, CEPAL, 2023. Tasa anual a precios constantes de 2018.

### *Desigualdad*

La desigualdad disminuyó fuertemente en todos los países en el período investigado, aunque en Uruguay los inicios de los 2000 (hasta 2007) fueron marcados por una tendencia contraria. A pesar de un avance general, cabe destacar —y se evidencia en el gráfico— la heterogeneidad entre los períodos, con una fuerte caída de la desigualdad hasta inicios de los 2010 y un estancamiento —o incluso reversión, en caso de salarios por hora (Gráfico 6 del Anexo 1)— post-2014, a la par con la desaceleración económica.

**Gráfico 2. Desigualdad de ingreso laboral monetario per cápita (coeficiente de Gini)**



Fuente: SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial), 2023

Bolivia es el país que más logró disminuir la desigualdad en el período, y uno de los pocos donde ésta siguió bajando post-2014, al considerar tanto el ingreso laboral monetario per cápita como el salario por hora en el trabajo principal (en 0,18-0,19 puntos del coeficiente de Gini), a la par con un fuerte crecimiento del país a lo largo de los 2010.

En Brasil y Argentina, tras una importante caída desde inicios de los 2000, la desigualdad

empezó a aumentar a partir de 2014-2015 (e incluso antes si consideramos la desigualdad de salarios por hora), al igual que en Chile, aunque la baja periodicidad de encuestas dificulta la interpretación de los datos para este país. En Perú, Ecuador y Uruguay también podemos ver cierto estancamiento a partir del 2012-2015, dependiendo de la medida utilizada. Sin embargo, las dos últimas están entre las naciones que más redujeron la desigualdad salarial, en 0,15 y 0,1 puntos de coeficiente de Gini. Uruguay, asimismo, es el país que menos desigualdad registra en términos absolutos, junto a su vecina Argentina.

Finalmente, Paraguay es el país excepcional en casi todos los indicadores que investigamos en nuestro trabajo: no ha mostrado ningún patrón claro similar a sus vecinos, sino que se ha caracterizado por altibajos a lo largo del período. Aun así, registra una tendencia fuerte a la baja, disminuyendo en 0,1 y 0,08 la desigualdad salarial y de ingreso per cápita.

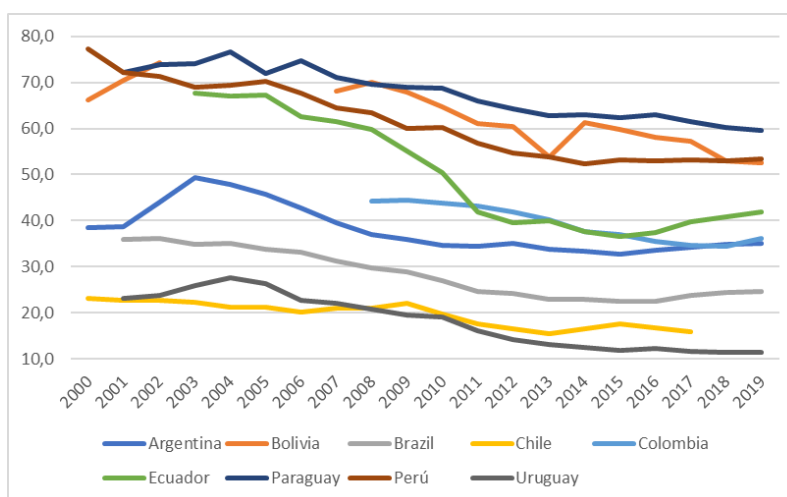
### *Informalidad*

El Banco Mundial (2015) advierte que los avances en la calidad de empleo —medida por mayor empleo formal, ocupación en grandes empresas y cambios hacia sectores más productivos— han sido pequeños en la región desde 2000. Aun así, el crecimiento fue acompañado por las mejoras significativas en el mercado laboral, en particular, por un proceso de formalización que tuvo lugar en un período del fuerte aumento de empleo total.

En Argentina y Brasil, este último aumentó un 20% entre 2003-2015, al mismo tiempo que el formal creció en un 60% y un 40%, respectivamente, según la evaluación de Maurizio et al. (2021). En Ecuador y Perú esta última cifra se más que duplicó en el mismo período.

La trayectoria de la informalidad legal (Gráfico 3), definida como el derecho a la pensión de los asalariados, pero que varía entre países desde un contrato firmado en Brasil hasta seguro social en Ecuador, es mucho más pronunciada, sobre todo en la “época dorada” del commodity boom, desde mediados de los 2000 hasta inicios de los 2010.

**Gráfico 3. Informalidad legal, % del total de los trabajadores**



Fuente: SEDLAC (CEDLAS y Banco Mundial), 2023

Nuevamente, el país que menos informalidad registra en términos absolutos es Uruguay, junto con Chile, mientras que Bolivia, Paraguay y Perú son las naciones donde el trabajo informal representa unos dos tercios de los trabajadores en promedio en el período, tanto en

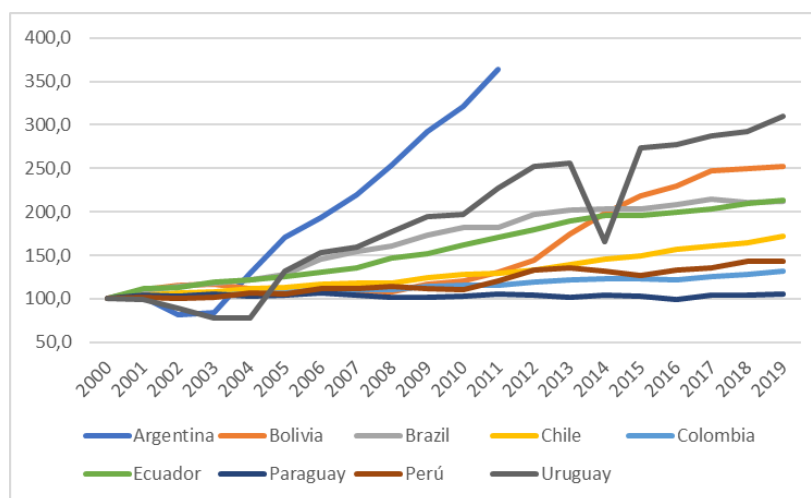
la definición legal como productiva del indicador. Precisamente Perú, junto con Ecuador, lograron reducir en mayor medida la desigualdad legal – en más de 20 p.p. En Bolivia, Brasil, Paraguay y Uruguay, ésta también disminuyó en más de 10 p.p.

En cambio, la informalidad productiva (Gráfico 7, Anexo 1) tuvo un ritmo de reducción menor, ya que su disminución sólo responde a cambios entre categorías, no dentro de las mismas. Un trabajador por cuenta propia (autónomo) no cualificado, trabajador de empresa pequeña o con ingreso cero seguirá siendo informal productivo aunque empiece a pagar la seguridad social, hasta que se cambie a un trabajo asalariado en una empresa mediana o grande. Así, ningún país logró reducirla en dos dígitos, menos Paraguay, donde disminuyó 12 p.p. a lo largo del período. Sin embargo, la tendencia por subperíodo es similar, con ralentización hacia inicios o mediados de la década de los 2010.

### *Salario mínimo*

El avance de salario mínimo también fue impactante: en Argentina, en términos reales (SMR), creció casi cuatro veces en menos de una década, según los datos de la CEPAL, aunque sólo disponemos de información hasta 2011 y no fue posible encontrar datos compatibles de otras fuentes. Uruguay, Bolivia, Brasil y Ecuador también han tenido aumentos de más del doble en las dos décadas investigadas, muy por encima del avance del indicador medio. Chile, Perú y Colombia registraron aumentos más modestos, mientras en Paraguay, el SMR apenas varió en términos reales (aunque, en términos nominales, subió 3,5 veces, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTESS, 2022).

**Gráfico 4. Salario mínimo real, 2000 = 100**



Fuente: CEPALSTAT, CEPAL, 2023

Sin embargo, para evaluar su impacto sobre la desigualdad y el empleo, y según lo que ya mencionamos en la revisión de evidencia existente, también tenemos que tener en cuenta su relación con el salario medio o mediano. En Colombia y Paraguay, que vieron aumentos bastante modestos, el SM estaba en niveles proporcionalmente más altos respecto al salario medio. En Colombia fue de 71% en 2011, subiendo desde 58% en 2007. En Paraguay, según MTESS (2022), superaba el salario medio del sector privado a lo largo de los 2000 y estuvo entre 80% y 90% en los 2010, aunque Saget (2008) destaca que los trabajadores agrarios o domésticos ganaban cerca de la mitad éste, al menos en 2000-2005.

En Ecuador, SM también superaba el salario mediano y medio entre 2009 y 2013 (Wong, 2018), aunque esto no se reflejó en la moderación de sus aumentos.

En cambio, en Uruguay, donde el SM estuvo vinculado con las prestaciones sociales, era de hecho no funcional, representando un 8% y 13% del salario medio y mediano en 2004, llegando a 30% y 37% en 2011. En Brasil, en el rango medio (BM, 2015), SM creció de 26% en 2003 a 31% en 2011 del salario medio y llegó a 50% del mediano. Argentina y Chile vieron su SM aumentar de un 30% del salario medio a 48% y 37%, respectivamente, llegando a más de la mitad del mediano en el mismo período (Maurizio y Vázquez, 2016).

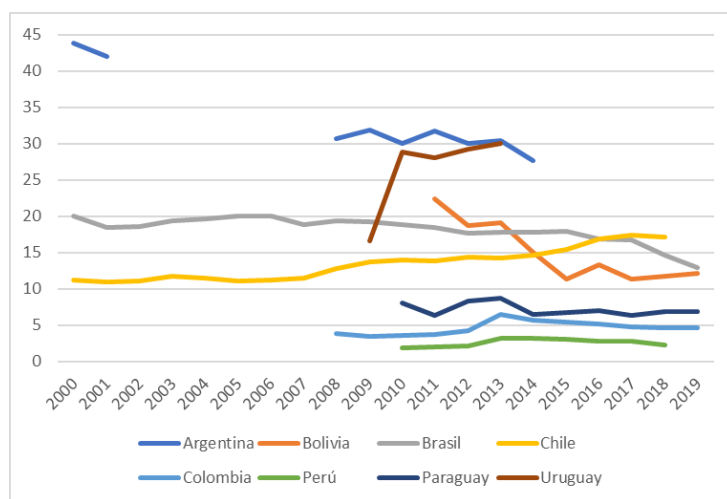
### *Sindicalización*

A diferencia de otros indicadores revisados, podemos constatar que, en caso de la sindicalización, la inclinación general es más bien hacia la caída de ésta, aunque nuestra interpretación está muy constreñida por la disponibilidad limitada de la información.

En los dos países para los que tenemos cifras para todo el período, la tendencia es contraria: se registra un aumento de sindicalización en Chile —de 11% a 17%— y su caída en Brasil. En Bolivia, donde los datos son más limitados, tanto la situación inicial como la variación son similares a las de Brasil: de cerca de 20-23% de trabajadores sindicalizados en 2000 a un 12-13% en 2019, aunque el país andino registra todo el descenso en los 2010.

Argentina también parece haber registrado una caída de más de 10 puntos porcentuales en la sindicalización en los 2000 y una estabilización alrededor de un 30% entre 2008-2014. Colombia, Perú y Paraguay cuentan con tasas ínfimas de sindicalización, entre 2% y 7% para la década de los 2010, que no varían significativamente.

**Gráfico 5. Tasa de sindicalización, % del total de trabajadores asalariados**



Fuente: ILOSTAT, Organización Internacional del Trabajo, 2023

Como ya mencionamos, todas estas interpretaciones se complican por la falta de datos. Tampoco podemos sacar conclusiones del salto que se registró en Uruguay entre 2009 y 2013. Lo que sí sabemos es que varios países llevaron a cabo las políticas para fortalecer la representación de los trabajadores y la negociación sindical en la década de los 2000.

Aunque Keifman y Maurizio (2014) destacan el poco desarrollo de sindicalización en la

región, podemos constatar que no está muy lejos de los países como EEUU (10,3%) o España (12,4%). Argentina o Uruguay, incluso, son más cercanas a Canadá (29,4%) o Austria (26%). No existen, sin embargo, países desarrollados cuya tasa es menor de 6%.

### 3.3 Estimación y resultados

Mediante el método MCO, y métodos de estimación para panel con efectos fijos y aleatorios, planteamos —utilizando Gretl— dos estimaciones para evidenciar las correlaciones de nuestras variables de interés. La primera considera la desigualdad de ingresos salariales por hora en el trabajo principal (desigualdad salarial) y la informalidad legal, ya que los dos indicadores toman en cuenta al mismo grupo: sólo trabajadores asalariados (dependientes). La segunda incorpora la desigualdad de ingresos laborales monetarios de hogares per cápita (desigualdad de ingresos laborales) e informalidad productiva, ya que ambas incluyen distintas categorías de trabajadores, tanto los de empresas pequeñas como los por cuenta propia (autónomos) no cualificados.

A pesar de que la informalidad productiva no refleja del todo la dinámica que nos gustaría captar, dado que se basa en el mero hecho de pertenecer a cierto grupo, lamentablemente, no fue posible obtener las cifras de SEDLAC para el indicador que refleje la informalidad legal de todos los trabajadores (y no sólo los asalariados). Si bien existen, según la conversación que mantuvimos con ellos, sólo están disponibles para investigadores del BM.

Las dos estimaciones, además, incorporan como variables explicativas el salario mínimo real (SMR) y el crecimiento económico. Incluimos, además, el retardo de nuestra variable dependiente, para evitar el problema de autocorrelación detectado (llegando al valor de estadístico de Durbin-Watson cercano a 2), y utilizamos las desviaciones típicas robustas.

Para asegurar la robustez de nuestras conclusiones, incorporamos como estimación número tres el chequeo de nuestro modelo con los datos de informalidad de la Organización Internacional del Trabajo. Finalmente, la estimación cuatro suma a nuestro modelo los datos de sindicalización, para ver si es significativa y si influye en el resultado.

Vemos que, según la matriz de correlaciones, nuestras variables explicativas no están muy correlacionadas entre sí.

**Tabla 5. Correlación de variables (caso informalidad legal y desigualdad salarial)**

Informalidad legal	SMR	Crecimiento	
0,2196	-0,5305	0,1414	Desigualdad salarial
1,0000	-0,4794	0,1998	Informalidad legal
	1,0000	-0,0380	SMR
		1,0000	Crecimiento

**Tabla 6. Correlación de variables (caso informalidad productiva y desigualdad ingreso)**

Inform. productiva	SMR	Crecimiento	
0,3394	-0,6276	0,0822	Desigualdad ingreso
1,0000	-0,3818	0,1371	Informal. productiva
	1,0000	-0,0380	SMR
		1,0000	Crecimiento

Cabe destacar que no hablaremos de causalidad, sino de la mera correlación de nuestras

variables, ya que comprobar la causalidad implica los procedimientos econométricos más complejos que exceden nuestras capacidades y conocimientos.

#### *Estimación de la desigualdad salarial*

Para los nueve países investigados, obtuvimos un total de 135 observaciones de cada variable. Planteamos los tres métodos mencionados anteriormente y, dados los resultados de los tests de Welch (valor estadístico = 1,12621, p-valor = 0,362209) y Hausman (valor estadístico = 19,11, p-valor = 0,0007), optamos por la estimación mediante MCO, cuyos resultados se resumen en la Tabla 5 (Anexo 2).

Evidenciamos que, entre nuestras variables explicativas, sólo sería significativo a 5% de significatividad el salario mínimo real, junto con la constante y la desigualdad salarial retardada un período. Así, un aumento en una unidad de SMR (medido como índice donde su valor en el año 2000 equivale a 100) estaría correlacionado con la disminución de la desigualdad salarial, medida por el coeficiente de Gini, en  $9,08513^{e-05}$  (o 0,00009) puntos. Asimismo, un punto más de la desigualdad salarial en el período anterior estaría correlacionado con el aumento en 0,91 puntos de la desigualdad salarial actual, reflejando una fuerte persistencia de ésta a lo largo del tiempo.

De manera sorprendente a la luz de la evidencia revisada anteriormente, vemos que la informalidad no resultaría correlacionada de manera significativa con la desigualdad: el aumento de trabajadores inscritos en el sistema de la seguridad social no estaría relacionado con la disminución de la desigualdad salarial. Tampoco sería significativo el crecimiento.

Sin embargo, al aplicar los contrastes necesarios, vemos que los resultados no nos dejan sacar las conclusiones definitivas. A pesar de no rechazar la hipótesis nula de homocedasticidad (valor estadístico del contraste de White = 11,623672, p-valor = 0,168801) y de la forma funcional correcta (valor estadístico contraste de especificación RESET = 2,645361, p-valor = 0,075), rechazamos la normalidad de residuos (valor estadístico = 21,325, p-valor = 0,00002). Este resultado podría deberse a la omisión de alguna variable relevante, como el diferencial de la productividad, considerado relevante para la desigualdad.

#### *Estimación de la desigualdad de ingresos laborales*

En esta estimación nos enfocamos en indicadores distintos de las mismas variables: la desigualdad de ingreso laboral y la informalidad productiva, manteniendo el resto. Para los nueve países investigados, obtuvimos un total de 139 observaciones para cada variable.

Nuevamente, estimamos los datos combinados por MCO, y vía métodos de estimación para panel con efectos fijos y aleatorios. Optamos —según los resultados de test de Welch a 5% de significatividad (valor estadístico = 2,54544, p-valor = 0,02) y Hausman (valor estadístico = 42,7661, p-valor =  $1,15711^{e-08}$ )— por un panel con efectos fijos, cuyos resultados se plantean en la Tabla 6 (Anexo 2).

Evidenciamos que la desigualdad retardada un período sigue siendo muy relevante para el mismo indicador del período en curso. El resultado respecto del salario mínimo real también se repite, aunque en términos absolutos es diferente: un aumento en una unidad de éste estaría correlacionado con la disminución de la desigualdad de ingresos laborales en 0,00011 puntos (mayor que para los asalariados), significativo a 5%.



Una diferencia relevante es la significatividad de la variable de informalidad productiva, con un signo esperado según la revisión empírica anterior: su disminución en un punto porcentual estaría correlacionada con una baja en la desigualdad de ingreso laboral en 0,0012 puntos, incluso mayor que en caso de salario mínimo, significativo también a 5%.

Este resultado reflejaría que el traslado de los trabajadores a las empresas medianas está correlacionado más fuertemente con la disminución de la desigualdad que su registro en el sistema de la seguridad social o el aumento de salario mínimo real, evidenciando, además, indicios del efecto faro. Pero nuevamente, los contrastes muestran varios problemas de nuestra estimación. Rechazamos la normalidad de residuos a 5% de significatividad (valor estadístico = 6,372, p-valor = 0,04134). También registramos problemas de heteroscedasticidad (valor estadístico contraste de White = 4313,48, p-valor = 0).

#### *Estimación con datos de la OIT*

Para ver si los resultados varían, decidimos repetir nuestra estimación con los datos de la informalidad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sus estimaciones están bastante por encima de las de SEDLAC, ya que consideran todos los grupos de trabajadores —tanto asalariados como por cuenta propia, de cooperativas, involucrados en producción de bienes para sus hogares, trabajadores domésticos, entre otros— y tanto la informalidad en el trabajo principal como en el secundario. Sin embargo, las tendencias generales que marcan estos datos son similares a las que hemos visto anteriormente.

Dado este abanico de grupos, optamos por los ingresos laborales como el indicador más correcto de la desigualdad. Ya que ILO cuenta con menos datos anuales para los países en cuestión, sólo obtuvimos 104 observaciones para cada variable. Hicimos tres estimaciones, quedándonos con MCO. Los resultados (Tabla 7 del Anexo 2) nuevamente arrojaron la significatividad del SMR (esta vez, a 1%) y de la desigualdad retardada.

Sin embargo, los contrastes aplicados nos hacen rechazar la hipótesis nula de una forma funcional correcta (valor estadístico del contraste de especificación RESET = 0,926143, p-valor = 0,4) y la normalidad de residuos (Chi-cuadrado = 2,864, p-valor = 0,24) a 5% de significatividad, lo que no nos permite tomar estas conclusiones como definitivas.

#### *Estimación con sindicalización*

Finalmente, incorporamos la sindicalización como una variable adicional en nuestra primera estimación, para ver si es significativa y si cambia los resultados de nuestros cálculos. No lo hicimos en el modelo principal por la falta de datos: los países cuentan en general con poco más que una decena de observaciones para todo el período investigado, a excepción de Brasil y Chile (completos), mientras que, para Ecuador, los datos no están disponibles, y para Uruguay son sólo 5 observaciones.

Si bien la cobertura de negociación colectiva pudo haber sido un mejor proxy para nuestra estimación, ya que en los países como Argentina o Uruguay los resultados de ésta se aplican más allá de los miembros de los sindicatos hacia todos los trabajadores del sector, el problema de falta de datos con ésta es todavía más aguda, pudiendo haber obtenido poco más de 50 observaciones de los más de 160 posibles.

Con 79 observaciones por variable (y excluyendo Ecuador), los resultados (MCO) son similares a los que vimos en la estimación inicial, aunque el salario mínimo real ahora sólo

es significativo a 10% y reduce a casi la mitad su correlación con la desigualdad, mientras que la sindicalización no aparece como significativa (Tabla 8 del Anexo 2). Si bien vía contrastes confirmamos la forma funcional correcta (valor estadístico del contraste de especificación RESET = 2,42, p-valor = 0,096), rechazamos la normalidad de residuos (Chi-cuadrado = 15,887, p-valor = 0,00035) y la homocedasticidad ( $TR^2 = 23,434657$ , p-valor = 0,009), lo que nuevamente impide sacar una conclusión definitiva.

### *Resultados*

En nuestra estimación econométrica no hemos conseguido contrastar la evidencia existente de que nuestras variables explicativas —salario mínimo, crecimiento, sindicalización o formalización— tengan una correlación significativa con desigualdad de ingresos laborales.

Nuestras estimaciones estarían parcialmente consistentes con los trabajos que hemos revisado en el apartado anterior. Obtuvimos una correlación fuerte y con signo esperado entre el SMR y la desigualdad tanto salarial como de ingreso laboral.

Los resultados son mixtos en caso de la informalidad: la disminución de la informalidad productiva, que considera la pertenencia a cierto grupo (trabajadores no cualificados por cuenta propia, trabajadores de pequeñas empresas o con ingreso cero), estaría correlacionada con la disminución de nuestra variable de interés, posiblemente porque las empresas grandes son más productivas y pagan, en general, mayores salarios. En tanto, al mirar al grupo de trabajadores asalariados y su inscripción a los sistemas de seguridad social, no registramos una correlación significativa. Tampoco la comprobamos en el caso del crecimiento y la desigualdad.

Sin embargo, no podemos sacar conclusiones definitivas de esta estimación, por problemas que evidencian los contrastes aplicados.

## **4. CONCLUSIONES**

En nuestro trabajo, revisamos distintos factores que influyeron en la disminución de la desigualdad de ingreso laboral en Sudamérica en el siglo XXI, y las políticas públicas que buscaron impulsar estos avances, a través de la revisión de la literatura y análisis empírico propio. Nuestro aporte es la sistematización de la evidencia empírica existente, con respectivos matices que pueden ayudar a la formulación a futuro de estas políticas, y algunos indicios obtenidos de nuestro propio análisis.

Respecto de la primera parte del trabajo, las investigaciones existentes revisadas permiten concluir que no todos los factores del mercado laboral que se mencionan en relación con la desigualdad —el salario mínimo, la formalización, la sindicalización y las ALMPs— ayudan indistintamente a reducirla, siendo importante considerar sus impactos sobre otras variables relacionadas, aunque la evidencia general es positiva.

Así, en caso de salario mínimo —cuyo impacto sobre la reducción de la desigualdad de ingresos formales es indiscutible—, su efecto total también depende de su relación con el salario medio o mediano, así como del nivel de cumplimiento, ya que su valor demasiado alto puede impactar negativamente el empleo e incentivar la informalidad.

En tanto, para ALMPs, junto con el registro casi unánime de impactos positivos sobre los ingresos y el empleo (total y formal), la literatura destaca que las consideraciones del

diseño y enfoque son clave, así como el financiamiento y la duración suficientes para garantizar el impacto a largo plazo.

Junto con ALMPs, la formalización es la que menos cuestionamientos causa en cuanto a su impacto sobre la desigualdad: ayuda a disminuirla, sobre todo, vía efecto de composición —aumento de trabajadores formales en el total—, demostrando la importancia de los incentivos a la formalización. Aun así, vimos que no todas las políticas públicas impulsadas tuvieron un efecto comprobado, además de ser clave la fiscalización.

La sindicalización es quizás el factor más ambiguo, ya que tenemos que tener claro que el impacto de disminución de la dispersión salarial sólo se comprueba para los trabajadores sindicalizados, a la vez que se registra una brecha insider-outsider importante.

Respecto de la segunda parte, nuestro análisis empírico no permitió contrastar las evidencias existentes en contra o a favor del impacto de variables de nuestro interés. Si bien detectamos las correlaciones significativas de aumentos de SMR y formalidad productiva con la disminución de la desigualdad, no pudimos sacar conclusiones definitivas dados los problemas que evidenciaron los contrastes aplicados. La no normalidad de residuos podría indicarnos la omisión de alguna variable relevante, como el diferencial de la productividad, un factor importante en la dispersión de los salarios.

Cabe destacar las limitaciones de nuestro trabajo. No consideramos el impacto de las políticas y regulaciones laborales en los indicadores no relacionados con la distribución (como la productividad). Tampoco investigamos el efecto de las políticas no laborales (como programas de asistencia social o políticas industriales) sobre el mercado de trabajo.

Por otra parte, y reconociendo el rol de las reformas educativas en la creación del capital humano, clave para el desarrollo de la región y también en parte para la disminución de los retornos a la educación, nos vimos en la obligación de excluirlas, por la amplitud del desafío que representa abarcar los dos temas (laboral y educativo) en un trabajo de fin del máster. Finalmente, nuestro análisis empírico no incluyó las ALMP, por el reto de considerarlas (cuantitativamente) de manera creíble en las estimaciones econométricas.

El campo de trabajo a futuro en el área de la desigualdad ya está delineado por algunos expertos e instituciones, y es también de nuestro interés para las investigaciones venideras. Éste es la ya mencionada productividad, cuyo crecimiento ha sido muy bajo (y a veces negativo) en la región en las últimas décadas y representa uno de los principales impedimentos para las mejoras en el mercado laboral. Aquello implica necesariamente las reformas educativas, así como las mejoras institucionales y de infraestructura e impulso tecnológico e I+D en sectores estratégicos de mayor competitividad y proyección a futuro.

Otro campo de interés son las reformas del sistema de seguridad social encaminadas hacia la universalización, que pueden terminar con el sistema dual donde los beneficios dependen del estatus laboral y tensionan así las relaciones sociales.

Finalmente, sería importante profundizar en los diferentes impactos de políticas públicas laborales según el género. Si bien lo tocamos sólo levemente en nuestro trabajo, la investigación está clara respecto de las consecuencias distintas de las mismas medidas que enfrentan las mujeres y los hombres.

## Referencias:

- Abbate, N., Jiménez, B. (2022), “Do Minimum Wage Hikes Lead to Employment Destruction? Evidence from a Regression Discontinuity Design in Argentina”, CEDLAS, Working Papers No. 310, Universidad Nacional de La Plata
- Almeida, R., Carneiro, P. (2009), “Enforcement of labor regulation and firm size”, *Journal of Comparative Economics*, Vol. 37, Issue 1, 28-46
- Amarante, V., Salas, G., Vigorito, A. (2009), “El incremento del salario mínimo en Uruguay y sus impactos sobre el mercado de trabajo”, Trabajo presentado en la Network of Inequality and Poverty (NIP), Uruguay
- Amarante, V., Arim, R., Dean, A. (2013), “Unemployment Insurance Design and Its Effects: Evidence for Uruguay”, *Desarrollo y Sociedad*, 71, 7-42, ISSN: 0120-3584. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=169128382001>
- Amarante, V., Perazzo, I. (2013), “Trabajo por cuenta propia y monotributo en Uruguay”, Serie Documentos de Trabajo, FCEA-IE, DT04/13, UR.FCEA-IE
- Amarante, V., Arim, R. (eds.) (2015), “Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas”, Libros de la CEPAL, N° 133 (LC/G.2637-P), Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)
- Amarante, V. (2016), “Income Inequality in Latin America: a Factor Component Analysis”, *The Review of Income and Wealth*, Special Issue: Income, Wealth and Well-being in Latin America, S4-S21 <https://doi.org/10.1111/roiw.12236>
- Andrade, G., Bruhn, M., McKenzie, D. (2013), “A Helping Hand or the Long Arm of the Law? Experimental evidence on what governments can do to formalize firms”, World Bank Policy Research Working Paper 6435, World Bank, Policy Research Department, Washington, DC
- Arango L.E., Flórez, L.A. (2017), “Informalidad laboral y elementos para un salario mínimo diferencial por regiones en Colombia”, Borradores de Economía 1023, Banco de la República de Colombia
- Arcidiácono, M. (2015), “Salario mínimo y distribución salarial: evidencia para Argentina 2003 – 2013”, Documento de Trabajo Nro. 192, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata, ISSN 1853-0168
- Attanasio, O., Kugler, A., Meghir, C. (2011), “Vocational Training for Disadvantaged Youth in Colombia”, *American Economic Journal: Applied Economics*, Vol. 3, 188–220 <http://www.aeaweb.org/articles.php?doi=10.1257/app.3.3.188>
- Azevedo, J.P., Inchaust, G., Sanfelice, V. (2013), “Decomposing the Recent Inequality Decline in Latin America”, No. 6715, Policy Research Working Paper Series, The World Bank
- Banco Mundial (2012), “Ecuador. Las caras de la informalidad”, Informe No. 67808-EC
- Banco Mundial (2015), “Trabajar por el Fin de la Pobreza en América Latina y el Caribe: Trabajadores, Empleos y Salarios”, LAC Poverty and Labor Brief (June), Banco Mundial, Washington, DC: Banco Mundial. doi: 10.1596/978-1-4648-0705-3, licencia: Creative

Beccaria, L. (2013), “Perspectiva de políticas de formalización de la economía informal en Argentina”, Documento presentado en la Primera Reunión de Estudios de Instituciones y Políticas Laborales en América Latina (REIPAL), Santiago de Chile

Beccaria, L., Maurizio, R., Vazquez, G. (2014), “Recent changes in wage inequality in Argentina. The role of labor formalization and other factors”, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2532222>

Berg, J. (2010), “Laws or luck? Understanding rising formality in Brazil in the 2000s”, International Labour Office, Brasilia

Bergolo, M., Cruces, G. (2014), “Work and Tax Evasion Incentive Effects of Social Insurance Programs: Evidence from an Employment-Based Benefit Extension”, Journal of Public Economics, 117, 211-228

Bernal, R., Eslava, M., Meléndez, M., Pinzón, A. (2017), “Switching from Payroll Taxes to Corporate Income Taxes: Firms' Employment and Wages after the Colombian 2012 Tax Reform”, Inter-American Development Bank, Technical Note No. IDB-TN-1268

Bertranou, F., Casanova, L., Sarabia, M. (2013), “Dónde, cómo y por qué se redujo la informalidad laboral en Argentina durante el período 2003-2012”, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, Documentos de trabajo, N° 1, 43 p. – tabla políticas

Bensusán Areous, G. (2022), “Employment law and its contribution to labour market segmentation in Latin America”, International Labour Review, Vol. 161, Issue 4, 535-553

Betcherman, G. (2015), “Labor Market Regulations: What do we know about their Impacts in Developing Countries?”, The World Bank Research Observer, Vol. 30, No. 1, 124-153, <https://www.jstor.org/stable/24582400>

Blanchard, P., Brum, M., Carrasco, P., Parada, C., Perazzo, I. (2023), “Employment effects of a social and labor inclusion program”, Serie Documentos de Trabajo, DT 02/23, Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay

Bogliacino, F., Rojas Lozano, D. (2018), “The evolution of inequality in Latin America in the twenty-first century: Patterns, drivers and hypotheses” PSL Quarterly Review, Vol. 71, No. 286, 279-308

Borraz, F., González Pampillón, N. (2011), “Assessing the distributive impact of more than doubling the minimum wage: the case of Uruguay”, Documento de Trabajo / FCS-DE; 17/11. UR. FCS-DE

Bosch, M., González Velosa, C. (2013), “The role of minimum wages on the decline of earnings inequality in Brazil”, Trabajo presentado en la XX Meetings of the LACEA/IADB/WB/UNDP Research Network on Inequality and Poverty, Washington, DC, EE. UU

Bosch, M., Melguizo, A., Pages, C. (2013), “Mejores pensiones, mejores trabajos: Hacia la cobertura universal en América Latina y el Caribe”, Banco Interamericano de Desarrollo, 239 p.

- Braganca de Vasconcellos Weintraub, A. (2013), “Sindicatos y corporativismo en Brasil”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Vol. 4, No. 8, 109-119
- Canelas, C. (2014), “Minimum wage and informality in Ecuador”, WIDER Working Paper, No. 2014/006, ISBN 978-92-9230-727-1, The United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Helsinki, <https://doi.org/10.35188/UNU-WIDER/2014/727-1>
- Castillo, V., Rojo, S. y Schleser, D. (2012), “Dinámica del empleo formal en contextos de crisis”, en MTEySS y OIT, *Macroeconomía, empleo e ingresos: debates y políticas en Argentina frente a la crisis internacional 2008-2009*, Buenos Aires, Oficina Internacional del Trabajo.
- Castillo, V., Ohaco, M., Schleser, D. (2014), “Evaluación de impacto en la inserción laboral de los beneficiarios de los cursos sectoriales de formación profesional”, Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, Documento de Trabajo N° 6, 40 p.
- Cárdenas S., M., Rozo V., S. (2009), “Informalidad empresarial en Colombia: problemas y soluciones”, *Desarrollo social*, No. 63, 211-243, ISSN 0120-3584
- CEPAL (2023), Base de datos de programas de protección social no contributiva en América Latina y el Caribe, Programas de inclusión laboral, ver online: <https://dds.cepal.org/bpsnc/ilp>
- CEPAL (2019), “Protección social universal en América Latina y el Caribe. Textos seleccionados 2006-2019”, compilados por Simone Cecchini
- CEPALSTAT (2023), Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas, Comisión Económica para América Latina y el Caribe <https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/index.html?lang=es>
- Céspedes Reynaga, N., Sánchez, A. (2014), “Minimum Wage and Job Mobility in Peru”, *The Business and Economics Research Journal* Vol. 7, Issue 1, 23-50
- Chacaltana, J. (2008), “Una evaluación del régimen laboral especial para la microempresa en Perú, al cuarto año de vigencia”, ILO
- Chacaltana, J. (2016), “Perú, 2002-2012: Crecimiento, cambio estructural y formalización”, *Revista de la CEPAL*, Vol. 119, 47-68, DOI:10.18356/23f43ae5-es
- Claire, M., Leyton, A., Valencia, C., Sánchez, V., Dávalos, J. (2017), “Evidence of the Impacts of Minimum Wages on Labor Market Outcomes: The Case of Bolivia”, Partnership for Economic Policy Working Paper No. 2017-10, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3163670> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3163670>
- Cornia, G.A. (2010), “Income Distribution under Latin America’s New Left Regimes”, *Journal of Human Development and Capabilities*, Vol. 11, Issue 1, 85-114
- Corseuil, H.C., Foguel, M., Gonzaga, G., Pontual Ribeiro, E. (2013) *The Effects of an Apprenticeship Program on Labor Market Outcomes of Youths in Brazil*
- Cuesta, L. (2005), “Impacto de los sindicatos en Colombia: ¿mayores salarios y más desigualdad?”, *Desarrollo y Sociedad*, segundo semestre de 2005, ISSN 1900-7760

- Delgado, G., Querino, A.C., Campos, A., Vaz, F., Rangel, L., Stivali, M. (2007), “Avaliação do Simples: Implicações à Formalização Previdenciária”. Brasília: IPEA, Texto para Discussão, No. 1277
- Díaz, J.J. (2014), “Formalización empresarial y laboral”, en Infante, R. y Chacaltana, J. (Eds.), “Hacia un desarrollo inclusivo: el caso del Perú”, 173-259, Santiago: CEPAL; OIT
- Durán Valverde, F. (2013), “Innovaciones en la extensión de la cobertura del seguro social a los trabajadores independientes: experiencias de Brasil, Cabo Verde, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Filipinas, Francia y Uruguay”, Ginebra: OIT
- Engbom, N., Moser, C. (2022) “Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brazil”, *American Economic Review* 2022, 112(12): 3803–3847, <https://doi.org/10.1257/aer.20181506>
- Escudero, V., Kluve, J., López Mourello, E., Pignatti, C. (2019), “Active Labour Market Programmes in Latin America and the Caribbean: Evidence from a Meta-Analysis”, *The Journal of Development Studies*, 55:12, 2644-2661, DOI: 10.1080/00220388.2018.1546843
- Fernández, C., Villar, L., (2016), “The Impact of Lowering the Payroll Tax on Informality in Colombia”, *Fedesarrollo, Documentos de Trabajo*, No. 7233
- Ferreira, F.H.G., Firpo, S., Messina, J. (2014), “A More Level Playing Field? Explaining the Decline in Earnings Inequality in Brazil, 1995-2012”, *IRIBA Working Paper*: 12, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2497969>
- Ferreira, F.H.G., Robalino, D. (2010), “Social Protection in Latin America: Achievements and Limitations”, *The World Bank Policy Research Working Paper* No. 5305.
- Fiedman, J., Yévenes, C., Mulder, N., Faúndez, S., Pérez Caldentey, E., Velásquez, E., Baisán, F., Reinecke, G. (2012), “Openness, wage gaps and unions in Chile: micro-econometric analysis”, Chapter 4 of “Policy Priorities for International Trade and Jobs”, OECD, 145-174
- Freeman, R.B. (1980), “Unionism and the Dispersion of Wages”, *ILR Review*, 34 (1), 3–23, <https://doi.org/10.1177/001979398003400101>
- Galiani, S., Melendez, M., Navajas Ahumada, C. (2016), “On the Effect of the Costs of Operating Formally: New Experimental Evidence”, *Labour Economics*, No. 45, DOI:10.1016/j.labeco.2016.11.011
- Gasparini, L., Cruces, G., Tornarolli, L., Marchionni, M. (2009), “A turning point? Recent developments on inequality in Latin America and the Caribbean”, *Documento de Trabajo*, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata
- García Hinojosa, P. (2019), “The Role of the Minimum Wage on the Declining Wage Inequality in Latin America: Evidence from Brazil”, *Review of Economic Analysis*, 11, 39-82
- Garicoche Centurión, J. (2018), “El sector informal en el ingreso laboral en el Paraguay. Año 2018”, *Población y Desarrollo*, Vol. 26, No. 50
- Gindling, T.H. “Does increasing the minimum wage reduce poverty in developing



countries?”, IZA World of Labor, 30 doi: 10.15185/izawol.30.v2

Grau, N., Landerretche, O. (2011), “The Labor Impact of Minimum Wages: a Method for Estimating the Effect in Emerging Economies Using Chilean Panel Data”, Working Papers No. 329, University of Chile, Department of Economics

Groisman, F. (2012), “Salario mínimo y empleo en Argentina”, *Revisión de Economía Política de Buenos Aires*, año 6, Vol. 11, 9-47, ISSN 1850-6933

Guzmán, W. (2017), “The Effects of Increased Enforcement of the National Minimum Wage Law in a Developing Country: The Case of Ecuador”

Guzmán, W. (2018), “The Impact of the National Minimum Wage Policy on Wage Inequality in Ecuador”

ILOSTAT (2023), Organización Internacional del Trabajo, <https://ilostat.ilo.org/>

Jaramillo, M. (2013), “Is there demand for formality among informal firms? Evidence from microfirms in downtown Lima”, *Avances de Investigación*, Group for the Analysis of Development, GRADE, 52p.

Joumard, I., Londoño Vélez, J. (2013), “Income Inequality and Poverty in Colombia - Part 1. The Role of the Labour Market”, *Economics Department Working Papers*, No. 1036, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5k487n74s1f1-en>

Keifman, S.N., Maurizio, R. (2014), “Changes in Labour Market Conditions and Policies, and Their Impact on Wage Inequality During the Last Decade”, in Cornia, G.A. (ed.), “Falling Inequality in Latin America: Policy Changes and Lessons”, *WIDER Studies in Development Economics* (Oxford Academic), <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198701804.003.0012>

Kluve, J. (2016), “A review of the effectiveness of active labour market programmes with a focus on Latin America and the Caribbean”, *International Labour Office Research Department Working Paper*, No. 9

Krein, J.D., Dias, H. (2017), “Os caminhos do sindicalismo nos anos 2000”, *Revista Ciências do Trabalho*, No. 8

Krein, J. D., Manzano, M. (2014), “Notas sobre formalización. Estudio de caso: Brasil”, OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

Kugler, A.D. (2019), “Impacts of Labor Market Institutions and Demographic Factors on Labor Markets in Latin America”, *IMF Working Paper* WP/19/155

Landerretche, O., Lillo, N., Puentes, E. (2013), “The Union Effect on Wages in Chile: A Two-Stage Approach Using Panel Data”, *Labour* 27 (2), 164–191

Llambí, C., Rius, A., Carrasco, P., Carbajal, F., Cazulo, P. (2014), “Una evaluación económica de los incentivos fiscales a la inversión en Uruguay. 2005-2011”, *Centro de Estudios Fiscales*, Instituto de Economía de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración y Centro de Investigaciones Económicas

Lombardo, C., Ramírez-Leira, L., Gasparini, L. (2022), “Does the Minimum Wage Affect Wage Inequality? A Study for the Six Largest Latin American Economies”, *Documentos de*



Trabajo del CEDLAS N° 302, CEDLAS-Universidad Nacional de La Plata

López Mourelo, E., Escudero, V. (2016), “Effectiveness of active labour market tools in conditional cash transfers programmes: evidence for Argentina”, International Labour Office, Research Department, Geneva

Lustig, N., López Calva, L. F. (2012), “El mercado laboral, el Estado y la dinámica de la desigualdad en América Latina: Brasil, México y Uruguay”, Pensamiento iberoamericano, No 10, 3-28

Marshall, A. (2019), “Salario mínimo y negociación colectiva en la determinación salarial: interacciones entre políticas salariales y posturas sindicales en la Argentina y Uruguay”, Trabajo y Sociedad, N°32, ISSN 1514-6871

Martínez, C., Puentes, E., Ruiz-Tagle, J. (2015), “Do Micro-Entrepreneurship Programs Increase Wage-Work? Evidence from Chile”, Serie de Documentos de Trabajo, No. 407, Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/138717>

Martínez Correa, J., Lombardo, C., Bentivegna, B. (2018), “Convenio Colectivo, Sindicatos y Dispersión Salarial: Evidencia de Argentina”, CEDLAS, Documento de Trabajo No. 232, Universidad Nacional de La Plata

Maurizio, R. (2012), “Labour informality in Latin America: the case of Argentina, Chile, Brazil and Peru”, Brooks World Poverty Institute (BWPI) Working Paper No. 165

Maurizio, R. (2014), “Labour formalization and declining inequality in Argentina and Brazil in 2000s: A dynamic approach”, ILO Research Paper No. 9

Maurizio, R., Vázquez, G. (2016), “Impactos distributivos del salario mínimo en América Latina. Los casos de la Argentina, Brasil, Chile y Uruguay”, Revista Internacional del Trabajo, Vol. 135, No. 1

Maurizio, R., Beccaria, L., Monsalvo, A. (2021), “Labour Formalization and Inequality: The Distributive Impact of Labour Formalization in Latin America since 2000”, Development and Change 53(1): 117–165. DOI: 10.1111/dech.12653

Mazzuchi, G. (2009), “Las relaciones laborales en el Uruguay: de 2005 a 2008”, Documento de Trabajo No. 6, Organización Internacional del Trabajo - Ginebra

McKenzie, D. (2017), “How Effective Are Active Labor Market Policies in Developing Countries? A Critical Review of Recent Evidence”, The World Bank Research Observer, Vol. 32, Issue 2, 127–154, <https://doi.org/10.1093/wbro/lkx001>

Medina, C., Núñez, J., Tamayo, J.A. (2013), “The Unemployment Subsidy Program in Colombia: an assessment”, Inter-American Development Bank working paper series, No. IDB-WP-369

Messina, J., Silva, J. (2017), “Desigualdad del ingreso en América Latina: Comprendiendo el pasado para preparar el futuro” (Panorama general), Foro Latinoamericano de Desarrollo, Banco Mundial, Washington, DC, Licencia: Creative Commons de Reconocimiento CC BY 3.0 IGO

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Paraguay (2022), “Salario Mínimo en Paraguay: Evolución, escenarios de actualización, cobertura legal, nivel de cumplimiento y

suficiencia”, ver online:

[https://www.mtess.gov.py/application/files/4216/4944/0128/Salario\\_Minimo\\_en\\_Paraguay\\_2021.pdf](https://www.mtess.gov.py/application/files/4216/4944/0128/Salario_Minimo_en_Paraguay_2021.pdf)

Mora, J.J., Muro, J. (2017), “Dynamic Effects of the Minimum Wage on Informality in Colombia”, *Labour*, 31 (1), 59–72

Mullainathan, S., Schnabl, P. (2010), “Does Less Market Entry Regulation Generate More Entrepreneurs? Evidence from a Regulatory Reform in Peru”, Lerner, J., Schoar, A. (Eds.), “International Differences in Entrepreneurship”, University of Chicago Press, ISBN 978-0-226-47309-3

Muriel H., B., Jemio M., L.C. (2010), “Mercado laboral y reformas en Bolivia”, Development Research Working Paper Series, No. 07/2010, Institute for Advanced Development Studies (INESAD), La Paz

Nogales, R., Córdova, P., Urquidi, M. (2019), “On the relationship between labor market policies and outcomes in Bolivia: A search and matching approach”, *Estudios de Economía*, Vol. 46, No. 1, 61-87

Novella, R., Valencia, H. (2022), “Active Labor Market Policies in a Context of High Informality: The Effect of PAE in Bolivia”, *The Journal of Development Studies*, 58:12, 2583-2603

OIT (2010), “Panorama Laboral 2010”, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 2010, 142 p.

OIT (2014), “Notas sobre formalización. Evolución del empleo informal en Ecuador: 2009 – 2012”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014), “Notas sobre formalización. Evolución del empleo informal en Perú: 2004 – 2012”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014) “Notas sobre formalización. La formalización laboral en Argentina: avances recientes y el camino por recorrer”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014), “Notas sobre formalización. Leve reducción del empleo informal y principales desafíos en Paraguay”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014) “Notas sobre formalización: Reducción del empleo informal en Uruguay: políticas y resultados”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014), “Notas sobre políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas. Políticas para la formalización de las micro y pequeñas empresas en Colombia”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

OIT (2014), “Panorama Laboral Temático: Transición a la formalidad en América Latina y el Caribe”, Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 80 p.

OIT (2015), “Notas sobre tendencias de la inspección del trabajo. Fortalecimiento de la inspección laboral en Perú: la Planilla Electrónica y el Plan RETO”, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC

- OIT (2016), “What works: Active labour market policies in Latin America and the Caribbean”
- OIT (2017), “Panorama Laboral 2017”, Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe, 156 p.
- Osorio-Copete, L.M. (2016), “Reforma tributaria e informalidad laboral en Colombia: Un análisis de equilibrio general dinámico y estocástico”, *Ensayos sobre Política Económica* 34, 126–145
- Parada, C. (2020), “Efectos sobre la oferta de trabajo de la extensión del seguro de salud a los cónyuges de los trabajadores formales”, *Documentos de Trabajo*, No. 257, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata
- Pignatti Morano, C. (2016), “Do public employment services improve employment outcomes? Evidence from Colombia”, *International Labour Office, Research Department Working Paper*, No. 10, Geneva
- Pochmann, M (2014), “O mito da grande classe média: capitalismo e estrutura social”, Sao Paulo, Boitempo
- Pucci, F., Nion, S., Ciapessoni, F. (2012), “La negociación colectiva y los actores sociales en un gobierno de izquierda. Conflictos, consensos y resultados”, *Biblioteca Plural*, Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) de la Universidad de la República, Montevideo
- Pucci, F., Quiñones, M. (2015), “Uruguay: políticas públicas y regulación laboral”, *Cuadernos del Cendes*, año 32, No. 89, tercera época
- Ríos-Ávila, F., Hirsch, B.T. (2014), “Unions, Wage Gaps, and Wage Dispersion: New Evidence from the Americas”, *Industrial Relations*, Vol. 53, No. 1
- Rodríguez-Castelán, C., López-Calva, L. F., Lustig, N., and Valderrama, D. (2016), “Understanding the Dynamics of Labor Income Inequality in Latin America”, *World Bank Policy Research Working Papers*
- Ronconi, L., Colina, J. (2011), “Simplificación del registro laboral en Argentina. Logros obtenidos y problemas pendientes”, *Banco Interamericano de Desarrollo, Documento de Trabajo IDB-WP-277*
- Ronconi, J.P. (2013), “Union Negotiation and Wage Inequality in Argentina: An Empirical Analysis of Recent Trends”, *CEDLAS Working Papers 0145*, CEDLAS, Universidad Nacional de La Plata
- Saget, C. (2008), “Fixing minimum wage levels in developing countries: Common failures and remedies”. *International Labour Review*, 147: 25-42. <https://doi.org/10.1111/j.1564-913X.2008.00022.x>
- Salazar-Xirinachs, J.M., Chacaltana, J. (2018), “Políticas de Formalización en América Latina: Avances y Desafíos”, Lima: OIT, Oficina Regional para América Latina y el Caribe, FORLAC, 484 p.
- Saltiel, F., Urzúa, S. (2020), “Does an Increasing Minimum Wage Reduce Formal Sector Employment? Evidence from Brazil”, *Economic Development and Cultural Change*, Vol.

Sánchez Torres, R.M. (2020), “Poverty and labor informality in Colombia”, IZA Journal of Labor Policy, Vol. 10, No. 1

Simão, A. (2009), “Fiscalização do Trabalho e Simplificação Tributária no Brasil: Análise de seus Efeitos sobre o Emprego Formal no Período 1999/2007”, disertación de maestrado, Rio de Janeiro, Universidade Federal do Rio de Janeiro

Socio-Economic Database for Latin America and the Caribbean (CEDLAS and The World Bank), 2023, <https://www.cedlas.econo.unlp.edu.ar/wp/en/estadisticas/sedlac/estadisticas/>

Tornarolli, L., Battistón, D., Gasparini, L., Gluzmann, P. (2014), “Exploring Trends in Labor Informality in Latin America, 1990-2010”, Documento de Trabajo Nro. 159, Centro de Estudios Distributivos, Laborales y Sociales, CEDLAS, Universidad de la Plata

Trujillo, L., Retamozo, M. (2017), “Economía política de la desigualdad en Argentina (2003-2015). Instituciones laborales y protección social”. Temas y Debates, Vol. 33, 35–61, <https://doi.org/10.35305/tyd.v0i33.354>

UNU-WIDER, World Income Inequality Database (WIID). Disponible en: <https://www.wider.unu.edu/project/wiid-%E2%80%93world-income-inequality-database>

Velásquez Pinto, M.D. (2016), “Regulación del mercado de trabajo y protección social en países de América Latina”, Serie Políticas Sociales de la CEPAL No. 218

Velázquez, D. (2013), “El desarrollo de la institucionalidad del trabajo, empleo y seguridad social en el Paraguay (1870-2013)”, Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°13

Viollaz, M. (2019), “Multiple Violations of Labor Market Regulations: Patterns in the Peruvian Labor Market and the Impact of Enforcement”, CEDLAS, Working Papers 0244, Universidad Nacional de La Plata

Wedenoja, L. (2013), “The Employment and Wage Effects of Minimum Wages in a Context of Informality and Non-Compliance: Evidence from Chile”

Wong, S. (2019), “Minimum wage impacts on wages and hours worked of low-income workers in Ecuador”, World Development, 116, 77–99