



Conseguir un aumento salarial: estrategias sindicales para garantizar un salario mínimo vital

Agradecimientos:

El presente informe ha sido elaborado por Carolina Dantas Madureira en colaboración con la CSI. Ha sido financiado por la Friedrich Ebert Stiftung (FES).

Índice

PRÓLOGO	4
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	7
ANTECEDENTES:	9
¿QUÉ ES EL SALARIO MÍNIMO?	9
DEBATE TEÓRICO Y PRUEBAS EMPÍRICAS SOBRE EL IMPACTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS	11
CONSIDERACIONES CLAVE PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO	12
RESUMEN DE ESTRATEGIAS SINDICALES ACERTADAS PARA AUMENTAR LOS SALARIOS MÍNIMOS	13
ESTUDIOS DE CASOS	16
BULGARIA	16
MACEDONIA DEL NORTE	21
ARGENTINA	26
COSTA RICA	29
SUDÁFRICA	33
NIGERIA	38
SENEGAL	42
MALASIA	45
ANEXO I: ACRÓNIMOS	50
ANEXO II: REFERENCIAS CLAVE	53

Prólogo

Pese al crecimiento económico de las últimas décadas y a la tasa de crecimiento sin precedentes del PIB mundial de los últimos años¹, los salarios siguen estancándose en todo el mundo, lejos de evolucionar al ritmo del PIB y de la productividad. Los múltiples retos mundiales –la emergencia climática, las consecuencias socioeconómicas de la pandemia y las repercusiones globales de la invasión rusa de Ucrania– están contribuyendo a los aumentos de la inflación y del coste de la vida. En muchos países del mundo los salarios mínimos son demasiado bajos para proporcionar a los trabajadores y sus familias unas condiciones de vida adecuadas.

Con objeto de mejorar la competitividad y atraer inversión extranjera para afianzar el crecimiento económico, los Gobiernos se han servido de una estrategia errónea que consiste en reducir los costes de mano de obra mediante la reducción o limitación de los salarios, una teoría que no se corresponde con la realidad, puesto que los salarios bajos limitan inevitablemente el consumo y reducen la demanda agregada, sobre todo en épocas de aceleración de la inflación. Existen ejemplos empíricos de introducción o aumentos importantes del salario mínimo que demuestran que, efectivamente, el salario mínimo no reduce el empleo ni el crecimiento, sino que, de hecho, contribuye positivamente al buen funcionamiento de los mercados laborales y a unos resultados económicos más sólidos. Los sindicatos de todo el mundo están en primera línea de las negociaciones para conseguir unos salarios mínimos que permitan vivir dignamente. Como se subraya en el último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT, ajustar adecuadamente los salarios mínimos es

en estos momentos más necesario que nunca para hacer frente a la inflación y evitar que los hogares más pobres vuelvan a ser los más afectados por nuevas crisis.

El presente informe comparte historias de éxito de ocho países: Argentina, Bulgaria, Costa Rica, Macedonia del Norte, Malasia, Nigeria, Senegal y Sudáfrica. Se trata de un recurso clave para el movimiento sindical mundial, puesto que ilustra los principales enfoques y estrategias adoptados por sindicatos de dichos países a la hora de negociar mejores condiciones de trabajo y de vida. En particular, pone de relieve la importancia de que las políticas salariales se fundamenten en unos enfoques basados en los derechos que garanticen una cobertura universal, y explica la labor realizada por una serie de sindicatos para ampliar la cobertura del salario mínimo a categorías de trabajadores vulnerables que se encuentran excluidas de la misma, como son los trabajadores agrícolas y las trabajadoras del hogar. Además, presenta la evidencia que los sindicatos han estado utilizando para respaldar sus reivindicaciones, así como las metodologías para las estimaciones del coste de la vida que algunos sindicatos han desarrollado para afianzar los debates sobre la fijación de salarios. El informe examina cómo los marcos internacionales sobre salarios mínimos, en particular el Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, resultan relevantes a la hora de establecer procesos tripartitos regulares para la fijación y la revisión de los salarios mínimos. Y, por último, analiza las estrategias que los sindicatos han utilizado para movilizar a sus miembros, así como al público en general, con vistas a exigir los aumentos salariales que los trabajadores necesitan y merecen.

¹ Banco Mundial: Crecimiento del PIB (% anual)

Resumen

Existen pruebas fehacientes que demuestran el amplio abanico de beneficios sociales y económicos que pueden derivarse del establecimiento y el aumento del salario mínimo.

A pesar de un crecimiento económico sin precedentes registrado en las últimas décadas, los salarios se han estancado y la desigualdad no ha dejado de aumentar en todo el planeta. En los últimos meses, casi todos los países del mundo han experimentado una rápida subida de los precios de la energía, los alimentos y otros bienes y servicios esenciales, lo cual, sumado a la insuficiencia y a la frecuente volatilidad de los ingresos que perciben los trabajadores y las trabajadoras, está abocando a un número cada vez mayor de personas, en ocasiones a aquellas con más de un empleo, a vivir en la pobreza y en la desesperación económica.

El presente estudio examina las estrategias y medidas utilizadas por sindicatos de diversas regiones del mundo para conseguir la introducción de un salario mínimo o un incremento del mismo. El informe ofrece una descripción detallada de las actividades llevadas a cabo por sindicatos de Argentina, Bulgaria, Costa Rica, Macedonia del Norte, Malasia, Nigeria, Senegal y Sudáfrica, y extrae una serie de conclusiones clave:

El informe demuestra que el salario mínimo no es perjudicial para el empleo ni para el crecimiento, sino que constituye un potente estímulo económico. En sus campañas y negociaciones para obtener aumentos salariales, los sindicatos han conseguido demostrar los beneficios económicos derivados de los salarios mínimos. El Nigerian Labour Congress (NLC), por ejemplo, consiguió demostrar los beneficios macroeconómicos de los incrementos del salario mínimo, y concluyó

que un salario más alto fomenta el consumo, lo que conduce a una mayor demanda agregada e incluso a una mayor productividad. Un estudio realizado por el NLC demuestra asimismo que un aumento del salario mínimo daría lugar a un incremento aun mayor del PIB nacional, repercutiendo positivamente en la creación de empleo. Del mismo modo, los sindicatos de Malasia recalcaron que el aumento del salario mínimo es un componente necesario de la estrategia del Gobierno en la transición para pasar de ser un país de renta media a un país de renta alta.

El salario mínimo ha de tener en cuenta el coste de la vida y debe actualizarse periódicamente para garantizar que los salarios reales de los trabajadores con bajos ingresos no se deterioren con el tiempo. Algunos sindicatos, como los de Bulgaria y Macedonia del Norte, recopilan satisfactoriamente sus propios datos sobre el coste de la vida y los utilizan en los debates nacionales sobre la fijación de los salarios para demostrar la urgencia que reviste incrementar efectivamente el salario mínimo a la hora de proporcionar una protección adecuada a los trabajadores y sus familias. Los sindicatos de Senegal han demostrado la necesidad de aumentar el salario mínimo para hacer frente a la grave disminución de los salarios reales de los trabajadores tras dos décadas de inacción por parte del Gobierno.

Las normas internacionales del trabajo y los marcos regionales sobre salarios pueden influir considerablemente en los procesos nacionales de fijación de salarios. El Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos establece específicamente la necesidad de recurrir a procesos tripartitos regulares para la fijación de los salarios

mínimos, y exige que durante las discusiones sobre la fijación de salarios se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos y otros criterios. Los sindicatos de Senegal mencionaron las disposiciones en virtud del Convenio 131 cuando solicitaron una revisión del salario mínimo en el país tras varios años de estancamiento. Además, los marcos regionales pueden desempeñar un papel importante en la determinación de los salarios mínimos. La Directiva de la UE sobre salarios mínimos y negociación colectiva, recientemente adoptada, obligará al Gobierno de Bulgaria a revisar nuevamente la adecuación de su salario mínimo.

Los salarios mínimos legales no socavan la negociación colectiva y pueden complementar, e incluso reforzar, la negociación colectiva en materia de salarios. El salario mínimo puede proporcionar garantías jurídicas respecto del nivel mínimo de adecuación de ingresos de los trabajadores, al tiempo que proporciona una importante referencia para la negociación colectiva sobre bases salariales mínimas. Como se pone de manifiesto en el presente informe, los salarios mínimos pueden repercutir considerablemente en el aumento de los niveles salariales negociados colectivamente. En Bulgaria, los salarios acordados colectivamente para determinados sectores, como el de la construcción, se incrementan automáticamente cuando el salario mínimo aumenta. En Nigeria, los aumentos del salario mínimo desencadenan una revisión automática de los salarios de una amplia gama de sectores, además del nivel de las prestaciones de protección social.

Los salarios mínimos repercuten positivamente en la igualdad de género, estimulando los ingresos de los trabajadores que desempeñan empleos precarios y mal remunerados en sectores donde las mujeres se encuentran especialmente sobrerrepresentadas. En Macedonia del

Norte, los sindicatos señalaron que, cuando el salario mínimo aumenta, se registra un mayor incremento de los ingresos de las mujeres. Del mismo modo, los sindicatos de Senegal demostraron que el aumento del salario mínimo puede reducir eficazmente la brecha salarial de género.

Los sindicatos disponen de una serie de recursos para fomentar el aumento del salario mínimo, como, por ejemplo, el poder institucional derivado de su participación en las instituciones nacionales de fijación de salarios, así como el poder social derivado de su capacidad para movilizar a sus miembros y al público en general con objeto de presionar satisfactoriamente a los gobiernos para que actúen. En todos los países estudiados, los sindicatos son miembros activos de consejos salariales o laborales tripartitos oficiales encargados de revisar el salario mínimo, lo que confiere a los trabajadores cierto grado de poder institucional en el proceso de fijación de los salarios. En Nigeria, por ejemplo, el Nigeria Labour Congress organizó una huelga general cuando el Gobierno se negó a aplicar un aumento del salario mínimo que había sido acordado entre los interlocutores sociales, movilizándolo así su poder social y estructural para que se cumpliera el acuerdo. Los sindicatos de Malasia convirtieron la cuestión del salario mínimo en uno de los principales temas de debate durante las campañas electorales, mientras que, en Costa Rica, los sindicatos movilizaron a partidos políticos y a la opinión pública para que la cuestión del salario mínimo vital se incluyera en la agenda pública, movilizándolo así su poder de coalición.

El informe recalca que las políticas de salario mínimo deben fundamentarse en un enfoque basado en los derechos. El informe explica el trabajo realizado por los sindicatos para abordar las considerables discrepancias entre el salario mínimo de distintas regiones o sectores, así como las exclusiones que dejan a determinadas categorías de trabajadores en una situación

especialmente vulnerable. Los sindicatos de Sudáfrica, por ejemplo, consiguieron igualar el salario mínimo de las trabajadoras del hogar con el salario mínimo nacional. Los sindicatos de Senegal mantienen su llamamiento para que se aborde el hecho de que el salario mínimo que perciben los trabajadores agrícolas sea inferior al de los demás sectores. El Malaysian Trade Union Congress hizo campaña para que los trabajadores migrantes también estén

cubiertos por el salario mínimo nacional, y trabaja para igualar el salario mínimo en las distintas regiones del país, basándose en el principio de que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al mismo nivel mínimo de protección.

Introducción

El salario mínimo es una institución central de políticas laborales y sociales, y un instrumento de cohesión social para los países desarrollados y en desarrollo, que tiene la capacidad de mejorar la vida de millones de trabajadores y trabajadoras.

El salario mínimo se introdujo por vez primera en el siglo XIX con el objetivo de proteger a los trabajadores del pago de una remuneración indebidamente baja, garantizando un nivel mínimo de adecuación en lo que respecta a sus ingresos. En las últimas décadas, el salario mínimo ha ido ganando importancia y se ha introducido por primera vez en muchos países. Actualmente, más del 90% de los países cuentan con un salario mínimo.

El salario constituye un determinante fundamental del bienestar humano en todos los países. Es el determinante principal del nivel de vida de la mayoría de las personas que tienen un empleo remunerado. Y uno de los principales objetivos del salario mínimo es proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras un nivel mínimo de seguridad de ingresos.

Uno de los derechos humanos fundamentales es el derecho a una remuneración justa que garantice una existencia conforme a la dignidad humana. El artículo 23, sección 3, de la [Declaración Universal de los Derechos Humanos \(1948\)](#) reconoce que:

Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

El [Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales \(1966\)](#) también reconoce:

- (i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
- (ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.

El preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 1919 identifica la provisión de un salario vital adecuado como una de las condiciones para la justicia social. En 1944, la Declaración de Filadelfia de la OIT se refirió a la importancia de “un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección”, punto igualmente reiterado en la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, de 2008.

Considerando que el trabajo decente no es posible sin salarios decentes, la OIT ha adoptado varias normas internacionales del trabajo relativas a los salarios mínimos. La OIT adoptó por primera vez el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26). Este Convenio ha sido ratificado por numerosos países. Actualmente, con 108 ratificaciones, sigue siendo uno de los más ratificados de la OIT, y se reconoce que ha desempeñado un papel importante en la obtención de salarios mínimos en el siglo XX. Posteriormente, la OIT adoptó el Convenio núm. 99 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) (1951), que complementa al Convenio núm. 26 para cubrir a los trabajadores del sector agrícola, así como el Convenio núm. 131 sobre la fijación de salarios mínimos (1970), que promueve protecciones más amplias y una cobertura nacional. Además, el Convenio 95 sobre la protección del salario (1949) garantiza que los trabajadores reciban el sueldo que han ganado, y el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) aborda la no discriminación en el pago de los sueldos.

La Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo (2019) hace hincapié en la importancia de reforzar las instituciones del mercado de trabajo y garantizar “un salario mínimo adecuado, establecido por la ley o negociado” para todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su situación laboral (OIT 2019, 5).

Los sistemas de salario mínimo deben ser el elemento central de cualquier plan político realmente orientado a mejorar el nivel de vida de los trabajadores y las trabajadoras y a erradicar la pobreza en todos los países. No obstante, aunque el salario mínimo existe en la mayoría de los países, en muchos casos sigue siendo lamentablemente bajos y resultan insuficientes para garantizar un sueldo vital que permita a los trabajadores y a sus familias vivir con dignidad. Según la Encuesta Mundial de la CSI, el 83% de las personas de 13 países del G20 considera que el salario mínimo no es suficiente para vivir dignamente. La cobertura del salario mínimo es también un problema importante: a escala mundial se calcula que más de 260 millones de trabajadores perciben un sueldo inferior al salario mínimo legal, ya sea por incumplimiento de la ley o porque no están jurídicamente cubiertos por la normativa sobre el salario mínimo interprofesional. Garantizar un **salario mínimo vital** es una reivindicación clave del movimiento sindical internacional, por la cual los salarios mínimos garantizan a todos los trabajadores y las trabajadoras y sus familias unos medios de vida dignos.

Desde 2017, la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus organizaciones afiliadas han estado reclamando la promoción de salarios mínimos vitales bajo el lema “**el mundo necesita un aumento salarial**”. Los sindicatos han estado haciendo campaña en África, América Latina, Asia y Pacífico, Europa y Europa del Este para exigir salarios justos y decentes, por medio de campañas regionales como:

- 100% África: Dignidad, Valores y Salarios
- Cerrar la brecha: Salario digno
- ASEAN lucha por +50
- Salario justo en Europa del Este: para comer, para vivir, para quedarse.

La premisa fundamental de estas campañas es que los salarios mínimos deben ser adecuados y universales y cubrir a todos los trabajadores y las trabajadoras. Los niveles salariales deben basarse en datos probados respecto al coste de la vida y establecerse con la plena participación de los interlocutores sociales, es decir, con los sindicatos y los empleadores. La negociación colectiva sobre salarios debe promoverse, y los convenios han de tener

una cobertura amplia y su aplicación debe estar garantizada por la ley, mientras que los obstáculos a la libertad sindical deben abordarse de manera efectiva.

Este informe de investigación hace balance de algunas de las actividades emprendidas por sindicatos que participan en estas campañas, e identifica los elementos acertados de sus estrategias.

Antecedentes:

¿QUÉ ES EL SALARIO MÍNIMO?

El salario mínimo es la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por ley; una tasa que no puede ser rebajada mediante un convenio colectivo ni un acuerdo individual. La finalidad del establecimiento de un salario mínimo es proteger a los trabajadores y las trabajadoras contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. Los salarios mínimos pueden ser legales (es decir, fijados por la legislación sobre el salario mínimo) o negociados colectivamente entre los interlocutores sociales.

Los salarios mínimos legales pueden fijarse de distintas maneras y pueden tener funciones totalmente distintas en cada país. El salario mínimo puede fijarse por hora, semana o mes de trabajo, y también puede presentar diferencias en cuanto a su ámbito de aplicación, pudiendo presentar una única tasa universal nacional

o bien cifras diferenciadas por categorías, como industria, profesión, edad, región, etc. Cerca de la mitad de los países que cuentan con un salario mínimo legal tienen una tasa única aplicable en todo el país, mientras que otros países disponen de sistemas más complejos, con arreglo a los cuales los salarios mínimos se determinan en función del sector de actividad, la ocupación o la categoría de trabajadores (por ejemplo, niveles de cualificación)². Se ha demostrado que cuanto más complicados son los sistemas de salario mínimo más complicada resulta su aplicación³.

El papel de los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios mínimos legales también puede variar. Los sindicatos tienden a participar estrechamente en el proceso de fijación del salario mínimo en el seno de comités o consejos salariales tripartitos. El Convenio 131 de la OIT prevé la consulta y la participación directa de los sindicatos en los procesos de fijación de salarios mínimos.

² Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, OIT (2016) (capítulo 2.2)

³ Ibid

Los salarios mínimos legales pueden contribuir a mantener unos niveles elevados de cobertura, aunque su alcance puede variar significativamente de un país a otro. A menudo, determinadas categorías de trabajadores quedan excluidas de la normativa del salario mínimo. Las cláusulas de exclusión más comunes se aplican al sector doméstico o de trabajo domicilio y al sector agrícola⁴. En 2020 se calculó que el 18% de los países con salarios mínimos legales excluyen de la normativa a los trabajadores agrícolas, a las trabajadoras del hogar o a ambos. En muchos casos, estas categorías de trabajadores tienen salarios mínimos independientes que se aplican específicamente a estos sectores y que son inferiores a los salarios mínimos nacionales⁵.

Los salarios mínimos suelen excluir a los trabajadores del sector de la economía informal, que representan cerca del 60% de la mano de obra mundial⁶. Si bien en la mayoría de los países los salarios mínimos se aplican en principio a las pequeñas empresas no registradas, su aplicación es mucho más complicada para los trabajadores cuyo empleo no está registrado o se lleva a cabo en empresas no registradas⁷. No obstante, se ha demostrado que los salarios mínimos influyen de manera indirecta en los salarios del sector de la economía informal a través del denominado “efecto faro”, por el cual los salarios del sector de la economía informal se ajustan a las tasas proporcionadas por la normativa del salario mínimo⁸.

Los salarios mínimos diferenciados suelen aplicarse a sectores estratégicos orientados a la exportación y a zonas de libre comercio. Muchos países en desarrollo han recurrido a estrategias basadas en mantener los costes de la mano de obra bajos con objeto de crear empleo gracias a la inversión extranjera, es decir, tratando de atraer inversores sobre la

base de la competitividad comercial, como si los salarios adecuados y las estrategias de desarrollo fueran incompatibles. Esto es efectivamente una falacia, puesto que depender de salarios bajos ha tenido consecuencias económicas catastróficas para los trabajadores y para economías enteras. Los salarios bajos frenan el consumo de los hogares, reduciendo la demanda agregada, lo que, a su vez, pone en peligro la creación de empleo y la productividad, planteando límites al crecimiento económico. Está demostrado que los salarios decentes contribuyen a una mayor equidad, un mayor bienestar y unos modelos de desarrollo y crecimiento económico más inclusivos.

Es importante considerar la complementariedad de los salarios mínimos legales y un mayor nivel de negociación colectiva. Los salarios mínimos pueden proporcionar garantías legales de una base mínima aplicable a los sueldos de los trabajadores, mientras que la negociación colectiva puede basarse en unos niveles salariales mínimos específicos para determinados sectores u ocupaciones, y tener en cuenta la especificidad de ese sector en términos de productividad, beneficios u otras consideraciones. Los niveles del salario mínimo pueden constituir un punto de referencia importante para la negociación colectiva, y se ha demostrado que los salarios mínimos influyen considerablemente en otros salarios del mercado laboral, en particular los de los trabajadores informales o no registrados, por lo que los aumentos del salario mínimo a menudo pueden provocar aumentos en todo el espectro de la distribución salarial. Como se pone de manifiesto en algunos de los ejemplos de países que figuran en el presente informe, los aumentos del salario mínimo suelen desencadenar directamente revisiones y aumentos de los salarios negociados colectivamente, como ha sucedido, por ejemplo, en Bulgaria y Nigeria.

⁴ Informe Mundial sobre Salarios de la OIT 2020-2021

⁵ Ibid

⁶ Transición de la economía informal a la economía formal – Teoría del cambio, OIT (2021)

⁷ Véase la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, de la OIT (capítulo 7.5) para más información sobre salarios mínimos y trabajadores del sector de la economía informal

⁸ Guía sobre políticas en materia de salario mínimo, OIT (2016)

DEBATE TEÓRICO Y PRUEBAS EMPÍRICAS SOBRE EL IMPACTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

Después de tres décadas de políticas neoliberales dominantes, las instituciones del mercado laboral de muchos países y los mecanismos de negociación salarial han erosionado y reducido los niveles salariales. Los sueldos se han estancado en comparación con el crecimiento económico y la productividad, y el valor real de los salarios, en particular los salarios mínimos, ha disminuido en muchos países⁹.

Desde la década de 1980, los economistas neoclásicos han argumentado que el aumento de los salarios mínimos tiene efectos perjudiciales en el empleo, al menos para algunos grupos de trabajadores (Bazen/Martin 1991; Neumark/Wascher 1992). Las implicaciones políticas son que los gobiernos deberían emprender una política de “represión salarial”, manteniendo los salarios mínimos bajos para evitar este efecto.

Esta teoría fue refutada después de que varios estudios demostraran que, en general, no existe una relación clara y sistemática entre los salarios mínimos y el empleo, incluido el empleo informal, y que los efectos suelen ser insignificantes¹⁰. Card y Krueger (1994) llegaron a encontrar una relación positiva entre el aumento del salario mínimo y el empleo. Con el tiempo, las principales instituciones internacionales, entre ellas la OIT, la OCDE, el Banco Mundial y la Comisión Europea, entre otras, han reconocido ampliamente que establecer y/o aumentar el salario mínimo no tiene un impacto negativo directo en el empleo, y que, en algunos casos, las repercusiones de los salarios mínimos en el empleo y la economía en general pueden ser positivos¹¹.

Numerosos estudios han demostrado que los incrementos del salario mínimo modifican la distribución de la renta, beneficiando a los trabajadores peor remunerados y menos cualificados, especialmente a las mujeres¹². En términos distributivos, los aumentos del salario mínimo pueden reducir la pobreza así como las desigualdades. Los incrementos del salario mínimo contribuyen positivamente a eliminar las brechas salariales de género, ya que las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los grupos de trabajadores peor remunerados¹³. Los salarios mínimos pueden ser, por tanto, una poderosa herramienta política para reducir o frenar la desigualdad en el extremo inferior de la distribución salarial, favoreciendo la justicia social.

Los datos empíricos también muestran beneficios positivos para las empresas y el rendimiento global del mercado laboral. Se ha demostrado que unos salarios más altos contribuyen a reducir los índices de rotación del empleo y a aumentar la motivación, la productividad laboral y la eficiencia¹⁴.

En términos macroeconómicos, incrementar los salarios por medio de salarios mínimos legales y/o la negociación colectiva puede ser un estímulo económico para promover el aumento de la demanda y el crecimiento económico general. Los efectos sobre la demanda agregada son particularmente notables cuando el aumento de los ingresos beneficia a los trabajadores con salarios bajos, puesto que estos tienen una mayor tendencia al consumo que los asalariados con mayores ingresos.

⁹ Informe Mundial sobre Salarios de la OIT 2020-2021

¹⁰ Véase, por ejemplo, Maurizio (2016), *The impacts of minimum wages on employment: evidence from Latin America*; Pérez (2020), *El salario mínimo en los sectores formal e informal: evidencia derivada de un choque inflacionario en Colombia*

¹¹ Banco Mundial (2015) *Balancing Regulations to Promote Jobs*; Directiva de la UE en materia de salarios mínimos (2022) y la correspondiente *Evaluación de impactos* (2020); OCDE (2022) *Minimum Wages in times of rising inflation*

¹² Véase el resumen de la evidencia en L20 (2018) *Defender un crecimiento impulsado por los salarios*

¹³ Informe Mundial sobre Salarios de la OIT 2020-2021 (pág. 16)

¹⁴ Véase el resumen de la evidencia en L20 (2018) *Defender un crecimiento impulsado por los salarios*

Algunas organizaciones de empleadores sostienen que los aumentos salariales son un factor clave de la inflación. Sin embargo, esta afirmación no está respaldada por estudios recientes. Los datos empíricos recabados en Estados Unidos y Alemania demuestran que

el efecto de los aumentos del salario mínimo sobre la inflación es insignificante o temporal, porque las subidas de los precios se concentran en los meses posteriores al aumento del salario mínimo y disminuyen gradualmente con el tiempo, y solo si las empresas trasladan el aumento de los salarios a los precios¹⁵.

CONSIDERACIONES CLAVE PARA LA FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Los procesos para la fijación de los salarios mínimos legales difieren en gran medida en función de los factores específicos de cada país. No obstante, hay varias consideraciones institucionales clave relativas al proceso de fijación de salarios que han demostrado ser determinantes para la adecuación y la cobertura de los salarios mínimos¹⁶.

- Cobertura:** Los salarios mínimos deben aplicarse a suficientes trabajadores, y lo ideal es que la cobertura sea universal con el fin de garantizar un nivel mínimo de seguridad a todos los trabajadores y las trabajadoras. Una cobertura mínima amplia también reduce la complejidad, consiguiendo que a los empleadores les resulte más fácil entender sus obligaciones y a los trabajadores sus derechos, lo que contribuye a un mayor nivel de observancia. La existencia de exenciones para determinados sectores (por ejemplo, la agricultura y el trabajo doméstico) o determinadas categorías de trabajadores (por ejemplo, los jóvenes y los trabajadores de zonas francas industriales) compromete la protección de los trabajadores y dificulta el cumplimiento, por lo que es algo que debería reconsiderarse con carácter prioritario.
- Nivel:** Para ofrecer a los trabajadores una protección efectiva contra el pago de una remuneración excesivamente baja, los salarios mínimos deben tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, por lo que deben basarse en los datos relativos al coste de la vida. Además, las consideraciones sobre la fijación del salario mínimo pueden tener en cuenta factores económicos adicionales, como el aumento de la productividad o el PIB, para garantizar que los beneficios y el crecimiento económico se repartan entre los trabajadores, sobre todo entre los que menos ganan.
- Tipo y frecuencia del ajuste:** Los salarios mínimos deben ajustarse periódicamente para que tengan en cuenta la inflación y el aumento del coste de la vida, de modo que conserven su valor real a lo largo del tiempo. La institucionalización de los ajustes garantiza que, en caso de aumento de la inflación, el salario mínimo real no se devalúe en exceso. La institucionalización puede venir determinada por revisiones periódicas o mediante el establecimiento de un mecanismo automático que exija una revisión si un indicador económico (es

¹⁵ Véase, por ejemplo, Card and Kreuger (1993) Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania; CEPR (2021) Reallocation effects of the minimum wage; Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021 de la OIT

¹⁶ Véase, por ejemplo, la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo de la OIT

decir, la tasa de inflación) alcanza un umbral predeterminado.

- **Marco institucional y papel de los interlocutores sociales:** El diálogo social desempeña un papel fundamental en la fijación de los salarios mínimos. Los sindicatos, como representantes directos de los trabajadores, pueden garantizar eficazmente que el proceso de fijación del salario mínimo refleje adecuadamente las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras. Los salarios mínimos legales deben ser fijados por el gobierno con la colaboración formal de los sindicatos y las asociaciones de empleadores, de acuerdo con el Convenio 131 de la OIT.
- **Cumplimiento:** Resulta esencial tener en consideración los mecanismos de aplicación relativos a los salarios mínimos, puesto que la normativa sobre salario mínimo carece de valor sin unas estructuras adecuadas para supervisar su cumplimiento y sanciones disuasorias para los empleadores que la incumplan. Contar con autoridades

e inspectores del trabajo dotados de recursos adecuados para supervisar la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos contribuye a garantizar que esta se respete y permite establecer “igualdad de condiciones” en las empresas y en la economía, y garantizar unas sanciones disuasorias reales en caso de incumplimiento.

Además de estas consideraciones, es importante tener en cuenta las interrelaciones entre los salarios mínimos legales y la negociación colectiva. Los salarios mínimos legales no son un sustituto de la negociación salarial. La negociación colectiva puede complementar de manera significativa los salarios mínimos legales estableciendo unas bases salariales mínimas más altas para empleos o sectores específicos que tengan en cuenta sus especificidades en términos de productividad y niveles de cualificación de la mano de obra. Los salarios mínimos pueden constituir una referencia importante en los procesos de negociación colectiva y contribuir a garantizar unos niveles más altos de salarios negociados en los convenios colectivos.

Resumen de estrategias sindicales acertadas para aumentar los salarios mínimos

Los sindicatos han estado en primera línea a la hora de exigir salarios adecuados para los trabajadores. El presente estudio ofrece una perspectiva general de las estrategias empleadas por los sindicatos para introducir o aumentar los salarios mínimos en ocho países: Argentina, Bulgaria, Costa Rica, Macedonia del Norte, Malasia, Nigeria, Senegal y Sudáfrica.

Las estrategias de los movimientos de trabajadores están contextualizadas en relación con el enfoque de los recursos de poder, una herramienta analítica que tipifica y describe los recursos de poder de los sindicatos. Este enfoque parte de la premisa de que los trabajadores organizados pueden defender

satisfactoriamente sus intereses mediante la movilización colectiva de recursos de poder.

A lo largo de los años se ha publicado mucha documentación sobre los recursos de poder, con diferentes taxonomías. Para este informe, se considerarán los poderes asociativo, institucional, estructural y social. Sus correspondientes definiciones, según Schmalz, et al. (2018), son¹⁷:

- **Poder asociativo:** hace referencia a la vitalidad de la sindicalización, el número de afiliados, los recursos de infraestructura, la eficiencia organizativa, la participación de los afiliados y la cohesión interna.
- **Poder institucional:** hace referencia a los derechos jurídicamente establecidos, el derecho constitucional y la legislación. El poder institucional suele ser el resultado de luchas y procesos de negociación

basados en el poder estructural y el poder asociativo, en el marco del cual, por ejemplo, surgen nuevas instituciones tras la finalización de ciclos de inestabilidad laboral.

- **Poder social:** poder de coalición y poder discursivo.
- **Poder estructural:** poder de negociación en el lugar de trabajo y poder de negociación en el mercado. Poder para provocar disturbios, como, por ejemplo, huelgas, sentadas, paros laborales, manifestaciones y bloqueos de calles.

Los sindicatos participan activamente en procesos políticos, por ejemplo, haciendo campaña y presionando a los responsables políticos para exigir unos salarios mínimos vitales, para lo cual eligen estratégicamente qué recursos movilizar en respuesta al contexto y a los retos a los que se enfrentan.

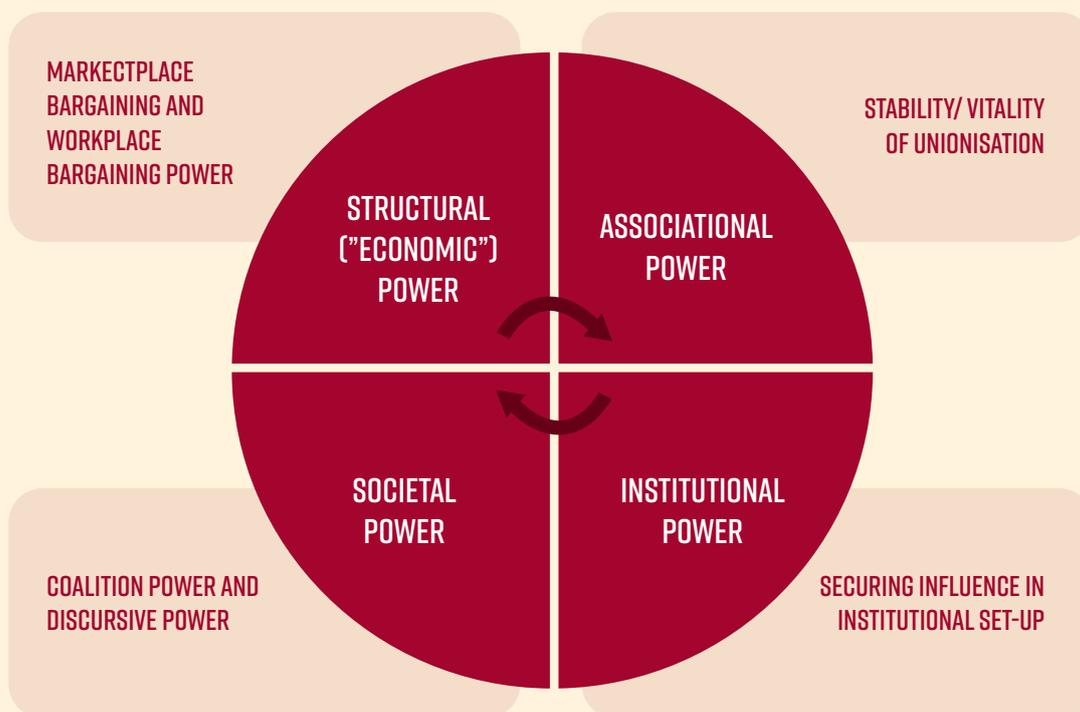


Gráfico ampliado basado en Gerst, Pickshaus y Wagner (2011)

¹⁷ Schmalz et al. (2018) The Power Resources Approach: Developments and Challenges

En líneas generales, del presente informe se desprenden varias estrategias clave:

- **De cara a las negociaciones salariales tripartitas, los sindicatos desarrollan evidencia sobre el coste de la vida para justificar sus reivindicaciones salariales.** Por ejemplo, la Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) ha estado estudiando el coste de la vida desde la década de 1980. El sindicato ha establecido su propio instituto de investigación, el cual le presta apoyo mediante la realización de encuestas periódicas para analizar las fluctuaciones de los precios de la cesta de bienes y servicios y proporcionar estimaciones exhaustivas sobre el coste de la vida. Con el tiempo, la metodología utilizada por la CITUB ha adquirido legitimidad en todo el país, y a día de hoy está considerada como una importante referencia para los responsables políticos que trabajan en cuestiones relacionadas con las políticas salariales y de seguridad social. Los miembros del sindicato están sumamente movilizados para la labor de recopilación de datos, cometido fundamental para garantizar una amplia cobertura territorial y recabar muestras relevantes. Asimismo, la Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM, por sus siglas en macedonio) lleva más de una década calculando y publicando una Cesta de Consumo Mínimo, que proporciona una estimación más exhaustiva del coste de la vida que la “cesta básica de consumo” elaborada por la Oficina Estatal de Estadística, con el fin de fundamentar las consideraciones en materia de adecuación durante los debates sobre el salario mínimo.
- **Las campañas públicas y la participación de un público más amplio siguen siendo cruciales para**

los sindicatos a la hora de obtener el apoyo de la opinión pública y de ser escuchados a escala nacional.

Además de la participación institucional en las negociaciones sobre la fijación de salarios, este estudio destaca la importancia de una serie de estrategias adoptadas por los sindicatos para garantizar que sus reivindicaciones formen efectivamente parte del discurso público y se discutan en los medios de comunicación nacionales y locales, de manera que los salarios sean reconocidos como un tema prioritario en todo el país. Por ejemplo, en Costa Rica, Bulgaria, y Nigeria, las campañas mediáticas han sido fundamentales para desmentir las noticias falsas sobre los incrementos del salario mínimo, y para defender y poner de relieve la conveniencia y los efectos positivos del establecimiento y el incremento del salario mínimo.

- **Resulta fundamental contrarrestar la narrativa utilizada, entre otros, por los empleadores, según la cual los salarios mínimos son perjudiciales para el empleo y para el crecimiento.** En sus campañas y negociaciones para la obtención de incrementos salariales, los sindicatos han conseguido demostrar los beneficios económicos derivados de los salarios mínimos. El Nigerian Labour Congress (NLC), por ejemplo, recabó evidencia sobre los beneficios macroeconómicos de los incrementos del salario mínimo, y concluyó que los aumentos de sueldo de los trabajadores con bajos ingresos fomenta el consumo, lo que conduce a una mayor demanda agregada y una mayor productividad. Un estudio realizado por el NLC demuestra que un aumento del salario mínimo daría lugar a un incremento aun mayor del PIB nacional, repercutiendo positivamente en

la creación de empleo. Del mismo modo, los sindicatos de Malasia recalcaron que el aumento del salario mínimo es un componente necesario de la estrategia de su Gobierno en la transición para pasar de ser un país de renta media a un país de renta alta.

- **Los sindicatos pueden hacer referencia a las normas internacionales del trabajo y a los marcos regionales para influir en los procesos nacionales de fijación de salarios.** El Convenio 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos establece específicamente la necesidad de recurrir a procesos tripartitos regulares para la fijación de los salarios mínimos, y exige que durante las discusiones sobre la fijación de salarios se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos y otros criterios. Los sindicatos de Senegal mencionaron las

disposiciones del Convenio 131 cuando solicitaron una revisión del salario mínimo en el país tras varios años de inacción por parte del Gobierno. Además, los marcos regionales pueden desempeñar un papel importante en la determinación de los salarios mínimos. La Directiva de la UE sobre salarios mínimos y negociación colectiva, recientemente adoptada, obligará al Gobierno de Bulgaria a revisar nuevamente la adecuación de su salario mínimo.

- **Desarrollar el poder institucional de los sindicatos sigue siendo crucial para garantizar un diálogo social constructivo y unas negociaciones que prevean ajustes periódicos de los salarios mínimos.** En todos los países estudiados, los sindicatos son miembros activos de los consejos salariales o laborales tripartitos oficiales responsables de la revisión de los salarios mínimos.

Estudios de casos

A continuación se hace referencia a varios casos significativos de adopción y mejora del salario mínimo tras las presiones ejercidas por los sindicatos. Estos estudios de casos utilizan la investigación primaria, es decir, entrevistas mantenidas con representantes sindicales; para la obtención de datos secundarios, se consultaron documentos oficiales e informes de medios de comunicación (véase la sección de referencias).

BULGARIA

ESTADÍSTICAS SINDICALES SOBRE SALARIOS VITALES

El salario mínimo búlgaro no ha dejado de aumentar progresivamente a lo largo de la última década, y los sindicatos búlgaros han desempeñado un papel fundamental

en la obtención de estos incrementos. Desde 2011, el salario mínimo ha aumentado un 270% (un 150% en términos reales, si se tiene en cuenta la inflación). El salario mínimo en Bulgaria lo fija el Gobierno tras previa consulta con los interlocutores sociales en el seno del Consejo Nacional de Cooperación Tripartita,

compuesto por el Gobierno, las asociaciones representantes de los empleadores y las organizaciones sindicales.

Para garantizar una participación fundamentada en el Consejo, los sindicatos han estado elaborando estimaciones del coste de la vida con el fin de respaldar sus demandas con datos empíricos y desmontar los discursos falaces sobre las repercusiones negativas del aumento del salario mínimo. La Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria (CITUB) constituye un ejemplo destacado del empleo acertado que pueden hacer los sindicatos de una serie de estrategias para conseguir aumentos salariales significativos para los trabajadores y las trabajadoras.

ANTECEDENTES: CÁLCULOS DEL COSTE DE LA VIDA

Desde 1979, la CITUB ha estado investigando y publicando datos sobre el coste de la vida (lo que se conoce como “salario vital”) para fundamentar los debates sobre la fijación de salarios y el discurso público sobre la adecuación de los sueldos. Desde principios de la década de 1990, viene realizando observaciones periódicas sobre el coste de la vida. Cada trimestre, el Instituto para la Investigación Social y Sindical (Institute for Social and Trade Union Research, ISTUR) presenta en rueda de prensa los datos sobre el coste de la vida con arreglo a una metodología propia basada en una cesta de consumo de bienes y servicios que representa los gastos necesarios para una familia estándar de cuatro miembros. El cálculo se ha convertido en una referencia ampliamente aceptada para el coste de la vida que sirve de base para la formulación de políticas en Bulgaria. El salario vital refleja el nivel salarial que permite a un determinado tipo de hogar disfrutar de un nivel de vida decente. La cifra equivale a lo que un trabajador a tiempo completo debería ganar mensualmente para cubrir los gastos de alimentación, vivienda, educación, sanidad, ropa, transporte y

comunicaciones. Posteriormente, el salario vital se compara con el salario mínimo para valorar su adecuación. Los cálculos sobre el coste de la vida también se utilizan como referencia para la negociación colectiva general.

La CITUB utilizó satisfactoriamente sus recursos de infraestructura, tanto materiales como humanos, para el cálculo de los salarios vitales, dado que el personal técnico del sindicato aporta su pericia en materia de economía y estadística en el marco de un instituto de investigación científica.

El sindicato también demostró eficacia organizativa, así como el compromiso de sus miembros a la hora de recopilar datos para la encuesta sobre el coste de la vida. Los sindicalistas de cada distrito reciben una tarjeta de encuesta con la que pueden visitar tiendas y proveedores de servicios para tomar nota de los precios de los bienes y servicios de la cesta de consumo, por ejemplo, el precio de una barra de pan. Al ir anotando los precios, los sindicalistas recopilan los datos que compondrán la muestra que posteriormente servirá para calcular el coste de la vida. Por lo tanto, la presencia sindical en todo el país es esencial para garantizar una cobertura territorial representativa (28 ciudades, que abarcan grandes zonas urbanas y pequeños pueblos rurales) y reflejar la diferencia en el interior de las regiones. La recopilación de datos incluye asimismo conglomerados de observación: una muestra de locales comerciales permanentes, talleres de servicios, restaurantes y cafés en las localidades de la cobertura territorial.

Las estimaciones del coste de la vida se elaboran mediante una adaptación de la metodología desarrollada por Richard Anker y Martha Anker en 2017¹⁸. Las estimaciones tienen en cuenta una combinación de artículos alimentarios y no alimentarios.

La cesta de alimentos incluye 162 productos, siguiendo la recomendación nutricional de la FAO (Organización de las Naciones Unidas para

la Alimentación y la Agricultura). Los gastos en alimentación representan el 36,3% del salario vital.

En lo que respecta a servicios y artículos no alimentarios, se consideran algunos de los siguientes elementos:

- Gastos de mantenimiento, reparación y renovación de la vivienda: calefacción y electricidad, materiales y servicios de reparaciones en curso, servicios de suministro de agua, alquiler.
- Mobiliario doméstico, electrodomésticos y accesorios: muebles, cristalería, electrodomésticos y mobiliario doméstico duradero.
- Ropa, calzado y accesorios personales.
- Higiene personal y atención sanitaria.
- Gastos de educación.
- Transporte y comunicaciones.
- Hostelería, ocio y entretenimiento.
- Tasas judiciales y administrativas para servicios personales o ciudadanos.

A la hora de considerar los costes de la cesta, se tiene en cuenta la vida útil de determinados artículos (por ejemplo, muebles y electrodomésticos), así como las pautas de consumo de la población. Además, se calcula que el salario debe ser suficiente para cubrir las necesidades de un hogar típico en términos de tamaño (es decir, con arreglo al censo de 2011, de 2,7 personas) y composición (ratio de asalariados por persona dependiente).

Los datos de junio de 2022 muestran que el monto necesario para mantener un hogar medio es de 2.282 BGN o, aproximadamente, 1.164 USD. Este valor sigue distando mucho del salario mínimo actual. El salario mínimo representa el 32% de esta estimación.

La CITUB ha utilizado estas estimaciones para demostrar hasta qué punto el salario mínimo nacional es insuficiente. Al mostrar estas cifras en los medios de comunicación nacionales, los sindicatos desencadenaron un verdadero escándalo y sensibilizaron a la opinión pública y al Gobierno, exigiendo mantener consultas de diálogo social para abordar la cuestión.

La comparación del salario nacional con otros salarios europeos también resultó útil para la labor de defensa de los sindicatos. Efectivamente, el hecho de que el salario mínimo búlgaro sea el más bajo de Europa sirve para presionar al Gobierno para que reduzca la diferencia y avance hacia la convergencia al alza con los salarios mínimos de toda Europa.

Aparte del valor absoluto, los sindicatos también han ilustrado esta diferencia en términos más accesibles, teniendo en cuenta el poder adquisitivo mediante la identificación del número de artículos que pueden adquirirse con un salario mínimo neto (es decir, cuántos kilos de pan pueden comprarse con un salario mínimo en Rumanía, en comparación con Bulgaria).

Gracias, en gran medida, a los esfuerzos firmes y concertados de los sindicatos, en los últimos años se ha constatado un crecimiento constante del salario mínimo, y, en comparación con 2010, la tasa del salario mínimo se ha casi triplicado, pasando de 107 EUR a 363 EUR en 2022. El ritmo de aumento es significativamente superior a la media de la UE.

El aumento constante del valor del salario mínimo en Bulgaria en los últimos años demuestra el ejercicio efectivo del poder social por parte de la CITUB, expresado mediante su capacidad para intervenir satisfactoriamente en los debates públicos con un alto grado de poder discursivo y presión pública. Dicho esto, el nivel del salario mínimo sigue siendo demasiado bajo para garantizar un nivel de vida adecuado para la población.

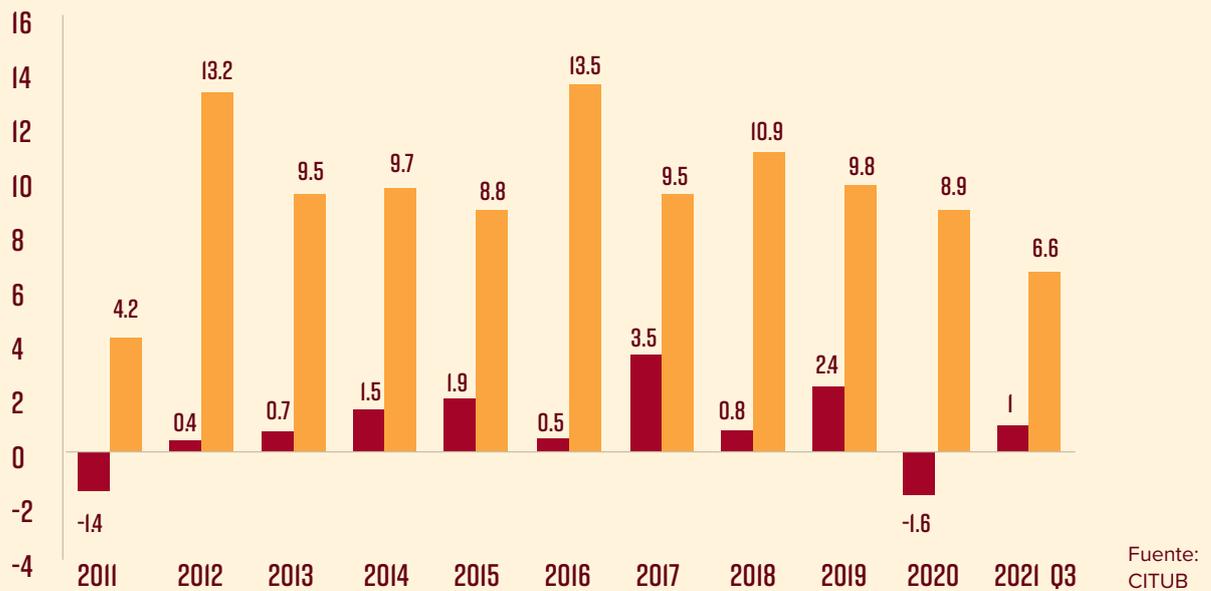
DISCURSOS CONTRAPUESTOS

En sus esfuerzos por conseguir incrementos del salario mínimo, los sindicatos han tenido que enfrentarse a discursos contrapuestos sobre el salario mínimo, principalmente por parte de las organizaciones de empleadores.

Mientras que algunos empleadores consideran que pagar un salario vital entra dentro de sus responsabilidades, la mayoría de los empleadores de Bulgaria manifestaron su oposición al aumento de la tasa del salario mínimo, sosteniendo que provocaría un

incremento del desempleo así como la quiebra de numerosas pequeñas y medianas empresas (pymes). Los empleadores defienden, en cambio, la idea de que una política de salarios bajos atraería inversión extranjera directa y convertiría a Bulgaria en un país interesante con costes laborales bajos y competitivos. Sin embargo, la CITUB ha conseguido contradecir los argumentos de los empleadores demostrando que los sucesivos incrementos del salario mínimo durante la última década no han generado más paro sino más empleo.

EVOLUCIÓN DE LA TASA DE EMPLEO (P.P./ MERCADO EN AZUL) Y CRECIMIENTO DEL SALARIO MÍNIMO (%/ MERCADO EN NARANJA) EN BULGARIA



REPERCUSIONES NEGATIVAS DE LOS SALARIOS BAJOS EN BULGARIA

La persistencia durante años de una política de salarios bajos ha repercutido negativamente en el mercado laboral búlgaro así como en la economía y en la sociedad. Los bajos salarios, combinados con la apertura en 2007 del mercado europeo a los ciudadanos búlgaros,

han disparado la emigración, puesto que muchos trabajadores se trasladan de Bulgaria a los países de Europa Occidental en busca de mejores salarios y condiciones de trabajo.

Según el Instituto Nacional de Estadística, en 2017, el 23% de la población de entre 18 y 64 años, es decir, 1.006.464 personas, tenía intención de buscar trabajo en el extranjero. La

encuesta “Impacto de la migración laboral en la economía búlgara” deja patente que la principal razón que motiva a las personas a plantearse buscar trabajo en el extranjero son percibir unos salarios más altos (95%). El estudio señala también que el 74% de las personas con intención de trabajar en el extranjero declara que un salario de entre 1.001 BGN y 3.000 BGN (es decir, entre 508 USD y 1.524 USD) sería motivo suficiente para no buscar trabajo en el extranjero¹⁹.

Esta emigración ha provocado una escasez de mano de obra cualificada, además de agravar el declive demográfico y amenazar la sostenibilidad de las finanzas públicas. A día de hoy, la emigración constituye una de las limitaciones más graves que afectan al crecimiento económico de Bulgaria²⁰. Durante las negociaciones nacionales, la CITUB recalcó la cuestión de la emigración y el declive demográfico en Bulgaria como argumento de peso a favor del aumento de los salarios.

Las grandes discrepancia entre los salarios de Bulgaria y los Estados miembros de Europa occidental fue también una de las razones por las que los sindicatos búlgaros, junto con la Confederación Europea de Sindicatos (CES), presionaron activamente a favor de una legislación a escala europea sobre salarios mínimos y negociación colectiva. La directiva, que se adoptó en 2022, estableció un marco de procedimiento para la revisión periódica de los salarios mínimos con arreglo a una serie de criterios claros, en particular respecto a la adecuación de los salarios. Paralelamente, dicha directiva pretende promover la ampliación de la negociación colectiva a toda la Unión Europea. Se espera que dicha directiva continúe apoyando los aumentos del salario mínimo en Bulgaria y en el resto de la UE y que contribuya a abordar las considerables divergencias sociales y de mercado de trabajo que existen entre los Estados miembros, a raíz de las cuales se está produciendo

una emigración masiva de trabajadores y trabajadoras búlgaros.

IMPULSAR INCREMENTOS SALARIALES POR ENCIMA DEL SALARIO MÍNIMO

Además de abogar por el aumento del salario mínimo, la CITUB ha participado activamente en campañas y negociaciones para incrementar los salarios por encima del nivel mínimo. A finales de junio de 2022, la CITUB organizó una campaña de protesta ante la Asamblea Nacional búlgara, tras la cual se concedieron aumentos salariales a un amplio abanico de empleados del sector público, en particular en el sector educativo, en estructuras del Ministerio del Interior, en universidades y bibliotecas, en administraciones municipales y de distrito, en el Instituto Nacional de la Seguridad Social, etc. Los sindicatos recurren a la negociación colectiva a nivel sectorial y de empresa para conseguir aumentos salariales en el sector privado. Por ejemplo, el convenio colectivo del sector del metal prevé una base salarial mínima (388 EUR) superior al salario mínimo nacional (363 EUR), mientras que el convenio del sector cervecero fija el salario mínimo en las grandes empresas en 455 EUR. El convenio del sector de la construcción estipula que el salario mínimo sectorial es igual al salario mínimo nacional multiplicado por un coeficiente de 1,25.

La CITUB ha reconocido la importante complementariedad que existe entre el salario mínimo nacional y los salarios negociados a nivel sectorial. Si bien la CITUB intenta negociar unas bases salariales mínimas para cada actividad económica, dado que los interlocutores sociales no están suficientemente representados en una serie de sectores, es una firme defensora de un salario mínimo nacional que pueda proporcionar una base mínima de protección a todos los trabajadores y las trabajadoras de todos los empleos y sectores. Además, los aumentos del salario mínimo

¹⁹ Kalfin (2018) The impact of labour migration on the Bulgarian economy

²⁰ Ibid

nacional pueden ayudar a los sindicatos en sus convenios colectivos, ya que cualquier aumento del salario mínimo nacional proporciona un impulso importante para incrementar las bases salariales mínimas sectoriales.

CONCLUSIÓN

La CITUB ha sabido aportar sus propios recursos narrativos, logrando consenso a partir de reivindicaciones contrapuestas para defender el interés colectivo más allá del beneficio de sus afiliados. Al movilizar sus recursos de poder asociativo y social, la CITUB ha conseguido ejercer una mayor influencia en la política cotidiana y ha contribuido al aumento de los valores del salario mínimo. En 2022,

más de 870.000 trabajadores que perciben un salario igual o inferior al salario mínimo se beneficiaron directamente de sus esfuerzos.

Además, aunque Bulgaria está creciendo a un ritmo más rápido que la media de la UE, la CITUB optó por no basarse en el PIB como único indicador para defender el incremento del salario mínimo. El sindicato elaboró sus propios datos sobre el coste de la vida con personal técnico y la participación de afiliados. La diferencia entre el coste de la vida y el salario mínimo actual fue un argumento sólido utilizado para defender los incrementos. Todavía queda mucho camino por recorrer, dado que el salario mínimo búlgaro sigue siendo el más bajo de Europa. Pero lo cierto es que, si se mantiene esta tendencia, el futuro es prometedor.

MACEDONIA DEL NORTE

MOVILIZACIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA PARA LA INTRODUCCIÓN DE UN SALARIO MÍNIMO

En 2005, la Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia (KSS, por sus siglas en macedonio) comenzó a recabar firmas entre la ciudadanía para introducir en Macedonia del Norte una ley sobre salario mínimo. La recogida de firmas se llevó a cabo en plazas públicas de varias ciudades del país y se recabaron más de 45.000 firmas. El 1 de mayo de 2006, la KSS presentó al Gobierno una primera propuesta a favor de la introducción de un salario mínimo. La Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM) y la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres de Macedonia (KSM) también participaron activamente en la campaña y movilizaron a la población en favor de un salario mínimo.

A raíz de esta iniciativa, en 2010 el Consejo Económico y Social (CES) incluyó en su agenda un debate sobre la iniciativa del salario mínimo. El CES fue creado por el Gobierno de Macedonia del Norte en 1996 con arreglo al artículo 246 de la Ley de Relaciones Laborales. Es un órgano tripartito presidido por el ministro de Trabajo y Política Social, cuyo objetivo es reunir a representantes del Gobierno, empleadores y sindicatos para garantizar la estabilidad económica y social en el país. El CES desempeña una función consultiva y emite recomendaciones sobre proyectos de ley, estrategias nacionales y programas, que son valoradas por los agentes industriales antes de ser consideradas por el Gobierno.

El CES garantizó la participación directa de los representantes de los trabajadores en la formulación del sistema de salario mínimo y sus modificaciones posteriores. Como era de esperar, las asociaciones de empleadores y los

sindicatos tenían opiniones dispares en relación con el salario mínimo.

CESTA MÍNIMA SEGÚN LOS SINDICATOS

Para respaldar la propuesta para la introducción de un salario mínimo, la Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM) calculó y publicó por primera vez en diciembre de 2010 una Cesta Mínima de Consumo. Según la SSM, la cifra de los sindicatos es una estimación más completa de los costes de la vida que la “cesta de consumo básica” elaborada por la Oficina Estatal de Estadística, que tiene en

cuenta exclusivamente la comida y la bebida. La estimación de la SSM tiene además en cuenta la vivienda, la higiene, el transporte, la ropa y el calzado, la cultura y otros gastos para el mantenimiento y la salud de una familia de cuatro personas.

La SSM no ha incluido intencionadamente los gastos de ocio, educación, hostelería y celebraciones familiares, no porque no sean necesarios, sino porque considera únicamente los gastos básicos. A continuación se muestra un desglose de la Cesta Mínima de Consumo según los sindicatos:

CESTA MÍNIMA SEGÚN LOS SINDICATOS, MACEDONIA DEL NORTE, JULIO DE 2022

	ELEMENTO	MKD	USD	% PROPORCIÓN DE LA CESTA
1	COMIDA Y BEBIDA	17,842.91	301.60	44.00
2	VIVIENDA	12,374.41	209.17	30.51
3	HIGIENE	2,760.17	46.66	6.81
4	TRANSPORTE	3,508.74	59.31	8.65
5	ROPA	2,215.30	37.45	5.46
6	CULTURA	1,067.86	18.05	2.63
7	SANIDAD	784.69	13.26	1.93
	TOTAL:	40,554.08	685.50	100

Fuente: Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM)

Según la SSM, la Cesta Mínima de Consumo constituye un punto de referencia para la actividad sindical. Los datos se elaboraron con el fin de fundamentar las reivindicaciones sindicales a favor de la Ley sobre Salario Mínimo. La cesta constituye también una referencia importante para las negociaciones salariales de convenios colectivos. La SSM promueve la cesta en su página web, en revistas de economía, en empresas consultoras y en ruedas de prensa.

CAMPAÑA A FAVOR DE UN SALARIO MÍNIMO Y NEGOCIACIONES EN MACEDONIA DEL NORTE

El 1 de mayo de 2011, la SSM lanzó una campaña para reclamar el inicio de negociaciones con los interlocutores sociales con vistas a establecer un salario mínimo. Hizo hincapié en que el establecimiento de un salario mínimo proporcionaría seguridad material a los trabajadores, además de contribuir a un

trabajo más productivo, lo que repercutiría positivamente en el conjunto de la economía.

Las negociaciones relativas a la Ley sobre Salario Mínimo tuvieron lugar entre 2010 y 2012. El Consejo Económico y Social trató de determinar una cuantía que no supusiera una carga para las empresas y que, al mismo tiempo, protegiera a los trabajadores de los salarios excesivamente bajos que se pagan en el país.

El salario mínimo también pretendía erradicar la pobreza y reducir las desigualdades. En 2012, según la Oficina Estatal de Estadística de Macedonia del Norte, el 50,3% de la población vivía en riesgo de pobreza o exclusión social, mientras que el porcentaje de trabajadores pobres y que vivían por debajo del umbral de la pobreza no había dejado de aumentar en los años anteriores hasta alcanzar el 11,1% ese año.

El denominador común establecía un salario mínimo de 167 USD²² (8.050 MKD netos), lo que constituye el 38,5% del salario medio neto nacional de ese año. Fue entonces cuando se promulgó la Ley sobre Salario Mínimo (Boletín 11/2012) que introdujo por primera vez en la historia de Macedonia del Norte un salario mínimo en el país. Este valor se aplicó a todos los trabajadores y trabajadoras, a excepción de una serie de sectores de mano de obra intensiva. Hasta 2017, el sector de la fabricación de textiles, prendas de vestir y cuero contaba con unas tasas de salario mínimo inferiores al salario mínimo nacional. Estas se fueron ajustando progresivamente a lo largo de un período de tres meses, pasando del 78% del salario mínimo en 2012 al 93% en 2014, tras lo cual se situaron al nivel del salario mínimo legal. Este período de transición se estableció para dar tiempo a los empleadores de estos sectores a adaptarse a la nueva legislación.

La industria textil de Macedonia del Norte constituye uno de los mayores sectores manufactureros. En 2019 daba trabajo al 27% de las personas empleadas en actividades

manufactureras. El 83,7% de la mano de obra del sector textil son mujeres (Zezova et al. 2020). Antes de 2012, sus convenios colectivos estipulaban salarios de 114 USD (5.500 MKD) para el textil y 100 USD (4.800 MKD) para las industrias del cuero y el calzado. Así pues, la implantación progresiva del salario mínimo en el sector supuso un importante aumento de los salarios para estos trabajadores mal remunerados.

La introducción de un salario mínimo en Macedonia del Norte fue una victoria, pero los niveles siguen siendo insuficientes para proporcionar a los trabajadores y las trabajadoras unos medios de vida adecuados. Los sindicatos han proseguido con el proceso de negociación para seguir incrementando el salario mínimo en el país en los años posteriores a su adopción.

ENMIENDAS A LA LEY SOBRE SALARIO MÍNIMO

Desde su establecimiento, el salario mínimo ha experimentado cambios casi todos los años. El primero de estos cambios tuvo que ver con el propio nivel del salario mínimo, y las tres modificaciones posteriores estuvieron relacionadas con los mecanismos de cumplimiento y el establecimiento de sanciones económicas en caso de incumplimiento de la ley. Las enmiendas de 2017 y 2018 reformaron notablemente el sistema del salario mínimo.

El salario mínimo está sujeto a un mecanismo automático de reajuste anual basado en tres indicadores: el índice del coste de la vida, el índice de los precios al consumo, el producto interior bruto y el ratio entre el salario mínimo y el salario medio del año anterior, con arreglo a los datos publicados por la Oficina Estatal de Estadística. También tiene en cuenta el aumento del salario mínimo en relación con el aumento de los promedios salariales del año anterior, para evitar que aumente la desigualdad salarial.

²¹ Tipo de cambio medio para 2012: 47,9416 MKD/USD

En 2017, el nuevo Gobierno electo de Macedonia del Norte llevó a cabo una importante modificación de la Ley sobre Salario Mínimo (Diario Oficial N 132/2017). El salario mínimo aumentó un 19%, situándose en 219 USD (12.000 MKD netos), lo que representa el 52,4% del salario medio neto nacional y le convierte en

uno de los salarios mínimos más elevados de la región de los Balcanes si se tiene en cuenta la paridad del poder adquisitivo. La reforma de 2017 también suprimió las exenciones al salario mínimo para sectores que dependen en gran medida de trabajadores poco cualificados, garantizando así la misma base salarial mínima para todos los sectores.

La evaluación llevada a cabo por la OIT sobre los cambios realizados en 2017 y 2018 a la Ley sobre Salario Mínimo proporcionó pruebas

sólidas respecto al éxito del ajuste del salario mínimo a la hora de reducir las desigualdades salariales. Antes de la reforma, el 14,7% de los asalariados ganaba menos de dos tercios del salario medio; tras el incremento del salario mínimo, solo el 4,3% de los asalariados entraban en esta categoría. Los resultados dejaron patente un incremento considerable de los salarios en el extremo inferior de la distribución salarial, mientras que la parte media y superior de la misma se mantuvo intacta. El 10% más pobre de los asalariados experimentó un aumento del 40% en su participación de los salarios percibidos. El estudio no encontró pruebas de que el nuevo salario mínimo repercutiera negativamente en el empleo o diera lugar a un mayor grado de informalidad. El 10% más pobre de las trabajadoras duplicó su participación de los salarios percibidos, pasando de un 2,9% a un 5,9% (OIT, 2019).

SALARIO MÍNIMO NETO MENSUAL EN MACEDONIA DEL NORTE

AÑO	(MKD)	USD
2012	8.050,00	167,91
2014	8.800,00	189,60
2015	9.590,00	173,00
2016	10.080,00	181,11
2017	12.000,00	219,73
2018	12.165,00	233,15
2019	12.507,00	233,48
2020	14.500,00	268,23
2021	14.934,00	286,62
2022	18.000,00	314,79

Nota: Promedio del tipo de cambio USD/MKD para el año en cuestión.
Fuente: Elaboración de la autora a partir del Diario Oficial de la República de Macedonia del Norte, Ministerio de Trabajo.

En febrero de 2022, el salario mínimo se elevó de nuevo a 314 USD (18.000 MKD), beneficiando directamente a 94.000 trabajadores (17% de

la mano de obra) (OIT, 2022). El nuevo salario mínimo equivale al 62% del salario medio neto, lo que constituye la mayor ratio de Europa

entre el salario mínimo y el salario medio. En la mayoría de los países de la UE el salario mínimo oscila entre el 45% y el 60% del salario medio.

En resumidas cuentas, entre 2012 y 2022, el salario mínimo en Macedonia del Norte aumentó en términos nominales un 123%, mientras que la inflación aumentó un 29%, lo que significa que el valor real del salario mínimo se ha casi duplicado en los últimos 10 años.

ALIANZAS Y MOVILIZACIÓN

La Federación de Sindicatos de Macedonia (SSM), la Confederación de Sindicatos Libres (KSS) y la Confederación de Organizaciones Sindicales Libres de Macedonia (KSOM, por sus siglas en Macedonio) actuaron unidas para defender la creación y posterior mejora del salario mínimo en Macedonia del Norte. Basaron sus propuestas en análisis económicos de expertos, movilizaron su poder asociativo y establecieron alianzas con universidades, fundaciones y partidos políticos con objeto de recabar el apoyo necesario para promover sus reivindicaciones. La Friedrich-Ebert Stiftung Skopje, el International Centre Olof Palme, el Solidarity and Progress Institute for Social Democracy y los partidos Levica, DOM, Unión Democrática y el Partido Socialista de Macedonia del Norte fueron aliados cruciales.

Según la KSS, desde 2019, la administración de la Unión Socialdemócrata de Macedonia (SDSM) ha reconocido los argumentos y análisis de los sindicatos para incrementar el salario mínimo, y se solidarizaron con los trabajadores en la defensa de sus necesidades.

Además de las alianzas, la movilización de los trabajadores fue crucial para garantizar el éxito de la estrategia de los sindicatos. Así pues, en febrero de 2022, durante las negociaciones que dieron lugar a la adopción del salario mínimo de 18.000 MKD, los sindicatos organizaron una

protesta frente a la sede de la organización de empleadores.

RETOS

Los sindicatos de Macedonia del Norte siguen haciendo campaña a favor de la mejora de los salarios mínimos al nivel de un “salario mínimo vital” que permita cubrir los gastos básicos. La campaña liderada por la SSM afirma que “no se puede vivir con un salario mínimo; se puede intentar sobrevivir...”. En 2016, la pobreza laboral en Macedonia del Norte afectaba al 8,9% de los trabajadores y trabajadoras de entre 18 y 64 años (Gerovska, 2019). El valor de la Cesta Mínima calculada por la SSM en noviembre de 2020 muestra que la suma de dos salarios mínimos no equivale siquiera al salario vital de 647,84 USD (33.742 MKD) para una familia de cuatro miembros.

El segundo reto se refiere a la aplicación del artículo 8 de la Ley sobre Salario Mínimo (Boletín Oficial núm. 11/12), que establece que los convenios colectivos deben ajustarse para reflejar los cambios legislativos en un plazo de seis meses. Esto significa que los incrementos del salario mínimo deben traducirse en incrementos de los demás salarios en todos los sectores.

La fijación de los salarios en Macedonia del Norte se rige por un convenio colectivo específico a nivel nacional, denominado Convenio Colectivo General. El artículo 17 de dicho convenio estipula que el salario base de un trabajador no puede ser inferior al salario mínimo establecido por ley. Existen varias normas para la fijación progresiva de los salarios, que tienen en cuenta, entre otras cosas, el grado de complejidad del trabajo ejecutado. Los sindicatos defienden la negociación colectiva como complemento de los sistemas del salario mínimo legal.

ARGENTINA

EL SALARIO MÍNIMO: UN ANTIGUO PILAR DEL MERCADO LABORAL ARGENTINO

La larga tradición de salarios mínimos en Argentina se remonta a 1964. La Ley 16459/64 estableció el salario mínimo “vital y móvil”. El salario mínimo es la base salarial mínima fijada para los trabajadores y las trabajadoras de los sectores público y privado, así como para los trabajadores agrícolas. Los trabajadores autónomos quedan excluidos de la normativa del salario mínimo. No obstante, incluso para este grupo, el salario mínimo constituye una referencia esencial sobre la que se basan sus ingresos.

El término “vital” se refiere al objetivo del salario mínimo de ser suficiente para cubrir los gastos de subsistencia de una cesta de bienes y servicios adecuada. El término “móvil” se emplea para incorporar la idea de que el salario mínimo no puede ser “estático”: su valor debe reajustarse en función de las fluctuaciones de los niveles de inflación y la inestabilidad de los tipos de cambio. Estos dos factores deben tenerse en cuenta a la hora de ajustar el salario mínimo.

Durante los últimos años, el alto nivel de volatilidad de la economía argentina ha hecho presión sobre el salario mínimo. La hiperinflación, la devaluación de la moneda y la volatilidad de los tipos de cambio, junto con el aumento del coste de la vida, han exigido ajustes significativos del salario mínimo. Aunque los recientes aumentos del salario mínimo han sido significativos, no han permitido compensar totalmente las pérdidas de poder adquisitivo. Según el Centro de Investigación y Formación de la República de Argentina (CIFRA), el poder adquisitivo del salario mínimo ha disminuido desde 2011, con un descenso más pronunciado en comparación con los salarios medios²².

Únicamente en 2022, el descenso medio del valor real del salario mínimo fue del 1,6%. No obstante, el salario mínimo ha demostrado ser un estabilizador crucial en períodos de inestabilidad, protegiendo a los más necesitados.

EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA PRÁCTICA: AJUSTES PERIÓDICOS

Los sindicatos de Argentina cuentan con considerable poder institucional a la hora de fijar el salario mínimo por el hecho de formar parte del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil, un consejo salarial tripartito responsable de la determinación periódica del salario mínimo, creado en 1991, pero que permaneció inactivo durante casi una década, hasta el año 2003. Desde entonces, el salario mínimo se ha ido actualizando al menos una vez al año. Para ello, el Consejo se reúne dos veces al año, pudiendo ser convocado también de forma extraordinaria. La frecuencia de las negociaciones sobre el salario mínimo en plazos de tiempo cortos tiene por objeto evitar la rápida erosión del poder adquisitivo de los trabajadores en un contexto de inflación elevada.

Según la Ley núm. 24.013, el Consejo del Salario está integrado por 16 representantes de los empleadores y 16 representantes de los trabajadores designados por el Poder Ejecutivo, y un presidente designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En la práctica, el ministro de Trabajo, Empleo y Seguridad ha sido designado presidente del Consejo.

La Confederación General del Trabajo (CGT) y la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA) participan en el Consejo.

²² CIFRA (2022) Informe sobre la evolución del salario mínimo, vital y móvil

PODER DE NEGOCIACIÓN

A la hora de negociar, los sindicatos argentinos disponen de un considerable poder estructural gracias a su alto nivel de sindicalización, y de poder para provocar disturbios gracias a su capacidad de movilización. En 2014 la densidad sindical en Argentina era del 27,7% y la cobertura de la negociación colectiva alcanzaba el 49,4%, una de las más altas de América Latina, según la base de datos de la OCDE/ICTWSS²³. Además de estar sindicalizada, la mano de obra está siempre dispuesta a actuar y a participar en las movilizaciones convocadas por los sindicatos. Para 2021, el Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) y el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) han calculado los conflictos laborales de la siguiente manera:

- Número de conflictos laborales con paros laborales: 740
- Número de trabajadores que participaron en paros laborales: 976.991
- Número de jornadas laborales individuales no trabajadas: 3.710.332

Aunque los sindicatos no convocan necesariamente una huelga general o manifestaciones en el marco de cada negociación del Consejo de Salarios, tienen el poder de interrumpir la actividad económica, lo cual les confiere un importante grado de influencia durante las negociaciones con los empleadores y el Gobierno.

PROPUESTAS SINDICALES RESPALDADAS POR EVIDENCIA ECONÓMICA

El procedimiento para negociar el reajuste del salario mínimo suele comenzar con la presentación de declaraciones con estimaciones sobre el deterioro del poder adquisitivo y con una serie de propuestas para

afrontarlo. Las estrategias de los sindicatos durante las negociaciones consisten primero en invertir en el diálogo tripartito y, de no conseguir llegar a una conclusión, pueden recurrir a la convocatoria de huelga. Los sindicatos argentinos CGT, CTA y CTA-A cuentan con personal técnico que trabaja a tiempo completo para preparar su argumentación para el Consejo de Salarios y asesora a los sindicalistas. Por ejemplo, la CTA-A cuenta con un instituto de investigación, denominado Observatorio del Derecho Social, para sistematizar y analizar la información sobre el estado de las relaciones laborales en Argentina.

El punto de partida de las discusiones es la tasa de inflación, determinada en Argentina por el Índice de Precios al Consumo (IPC). Sin embargo, la CGT señala constantemente las deficiencias de este criterio debido a que el IPC no refleja la diferencia entre las variaciones de los precios de la cesta básica de la compra y los bienes y servicios de lujo. Es decir, que la inflación no es igual para todos, sino que varía en función del perfil de consumo: los productos consumidos por quienes perciben el salario mínimo suelen subir más que la media, por lo que la inflación suele pesar más en los bolsillos de los más pobres.

La inflación más alta repercute en los alimentos y las bebidas no alcohólicas. Teniendo en cuenta la predisposición de las personas que perciben el salario mínimo a destinar gran parte de su sueldo a gastos básicos como comida y alquiler, el aumento significativo de los gastos de comida provoca un gran deterioro del poder adquisitivo de estos trabajadores con bajos ingresos.

ARGUMENTOS DE LOS EMPLEADORES Y RESPUESTAS DE LOS SINDICATOS

Durante las reuniones del Consejo de Salarios las organizaciones de empleadores se muestran reticentes a incrementar los valores del salario

²³ OCDE y AIAS, base de datos de Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts (ICTWSS)

mínimo so pretexto de que provocaría un aumento de la inflación y el desempleo. Los contraargumentos de los sindicatos ponen de relieve las deficiencias teóricas de estas asunciones ortodoxas, que, de hecho, carecen de base empírica.

En lo que respecta a la inflación, la CTA-A señala que las organizaciones de empleadores que participan en la mesa de negociación son las que fijan los precios. Tienen el privilegio del último movimiento: tras una subida de los salarios, pueden decidir sobre la modificación de las cuotas distributivas, reduciendo el margen de beneficio o aumentando unilateralmente los precios de los productos.

En el marco de las negociaciones, la CGT, la CTA y la CTA-A han demostrado que un aumento del salario mínimo garantiza un mayor poder adquisitivo a los trabajadores que no tienen capacidad de ahorro. Al consumir la totalidad de sus ingresos, potencian la demanda agregada, incrementando los ingresos fiscales y creando un círculo virtuoso para el conjunto de la economía que promueve el crecimiento económico. Esta formulación heterodoxa está respaldada por pruebas empíricas y ha demostrado ser eficaz en momentos de crisis gracias a su capacidad anticíclica.

Los sindicatos también proponen un enfoque basado en los derechos para calcular el salario mínimo sin pasar por alto la economía. Consideran que el salario mínimo debería estar al menos por encima de los umbrales de la pobreza y de la pobreza extrema, algo que no está sucediendo en los últimos años. Desde junio de 2018, la suma de dos salarios mínimos no permite sufragar la cesta de la pobreza de un hogar compuesto por dos adultos y dos niños. En la misma línea, desde marzo de 2020, un salario mínimo no alcanza para cubrir la cesta de la indigencia de dicho hogar.

Esta devaluación se produjo durante la Administración neoliberal del presidente Mauricio Macri (de diciembre de 2015 a diciembre de 2019), que estuvo marcada por unos reajustes del salario mínimo por debajo del nivel de inflación. Desde la actual Administración del presidente Alberto Fernández (de diciembre de 2019 a presente), los ajustes salariales se han adaptado más a las demandas de los trabajadores, y, de momento, ha garantizado unos reajustes superiores a los niveles de inflación, aunque de forma marginal.

CONCLUSIÓN

La CGT, la CTA y la CTA-A han sido actores clave a la hora de negociar y proteger los salarios mínimos (vitales y móviles) en Argentina, velando por los intereses de los trabajadores y los pensionistas. El salario mínimo se ha utilizado como punto de referencia en la negociación colectiva sobre salarios, y como parámetro para la regulación de las prestaciones de protección social, como la Asignación Universal por Hijo (AUH) y la pensión mínima de jubilación.

El marco social argentino protege los derechos a lo largo del tiempo en un contexto económico marcado por la inestabilidad de los ciclos económicos. Se ha logrado un equilibrio entre la adaptabilidad y la estabilidad institucional a través de las reuniones bianuales del Consejo de Salarios. El caso de Argentina es un ejemplo notable del poder institucional de los sindicatos con derechos legalmente establecidos.

COSTA RICA

El sistema costarricense de salario mínimo es complejo e incluye tasas diferenciadas por sector público y privado, por rama de actividad y ocupación, por región geográfica y por grado de cualificación. El salario mínimo para todos los trabajadores no cualificados del sector privado representa la base salarial mínima absoluta, por debajo de la cual no se puede fijar ningún otro salario. La complejidad del sistema de salario mínimo en Costa Rica ha obligado a los sindicatos a actuar en diversos frentes de la lucha por un salario mínimo vital.

El salario mínimo para los trabajadores no cualificados del sector privado aumentó un 53,8% en el período comprendido entre 2010 y 2020, cuando la inflación era de 29,7%, lo que se tradujo en un aumento real del salario mínimo del 24,1%. Por otra parte, los salarios de los trabajadores del sector público se encuentran al mismo nivel que en 2017 debido a la congelación dictada por las políticas del Gobierno en el marco de su programa de austeridad. Los sindicatos se opusieron a estas medidas convocando una huelga de tres meses, gracias a la cual se logró movilizar considerable apoyo público y político.

Los sindicatos también elaboraron un proyecto de ley para la adopción de un salario mínimo vital en Costa Rica. En su primer intento no fue aceptado, pero logró establecer la agenda para futuras iniciativas.

MARCO JURÍDICO

En Costa Rica existen salarios mínimos diferenciados en función de la productividad (ramas y ocupaciones) o del coste de la vida (áreas geográficas).

Las tasas del salario mínimo se aplican directamente a todos los asalariados del sector privado. El Gobierno incrementa anualmente el salario mínimo en función de la inflación

y se le añade un suplemento equivalente a una proporción del crecimiento económico registrado en años anteriores.

En 2019, el sector privado contaba con cuatro salarios mínimos diarios y nueve salarios mínimos mensuales a tiempo completo. Las diferencias se basaban en el nivel de cualificación con arreglo a una escala que va de “no cualificado” a “altamente cualificado” (educación superior o más). Además, hay sectores excepcionales con salarios mínimos secundarios: recolectores de café, trabajadoras del hogar, periodistas, estibadores, porteros y operadores de cabrestantes. Los trabajadores del sector público tienen su propia estructura salarial. Además de todos estos, existe un salario nacional legal para los trabajadores no cualificados del sector privado, denominado *minimorum*, que constituye el mínimo absoluto de todos los salarios mínimos.

MECANISMOS DE NEGOCIACIÓN

Existen dos mecanismos de negociación para ajustar el salario mínimo:

1. El Consejo Nacional de Salarios (exclusivamente para el sector privado).
2. La Comisión Negociadora de Salarios del Sector Público (exclusivamente para empleados del sector público).

Las organizaciones sindicales están representadas en ambos órganos tripartitos; no existe ninguna cláusula de restricción a la participación de los sindicatos en lo que respecta a sus niveles de representatividad.

INCREMENTOS DEL SALARIO MÍNIMO

El salario mínimo de los trabajadores no cualificados aumentó un 53,8% de 2010²⁴ a 2020 (un 15,9% en términos reales). El

²⁴ Base de datos de salarios mínimos de la OIT

establecimiento de una coalición sindical para actuar en unidad fue crucial a la hora de garantizar una estrategia exitosa en el Consejo Nacional de Salarios (CNS).

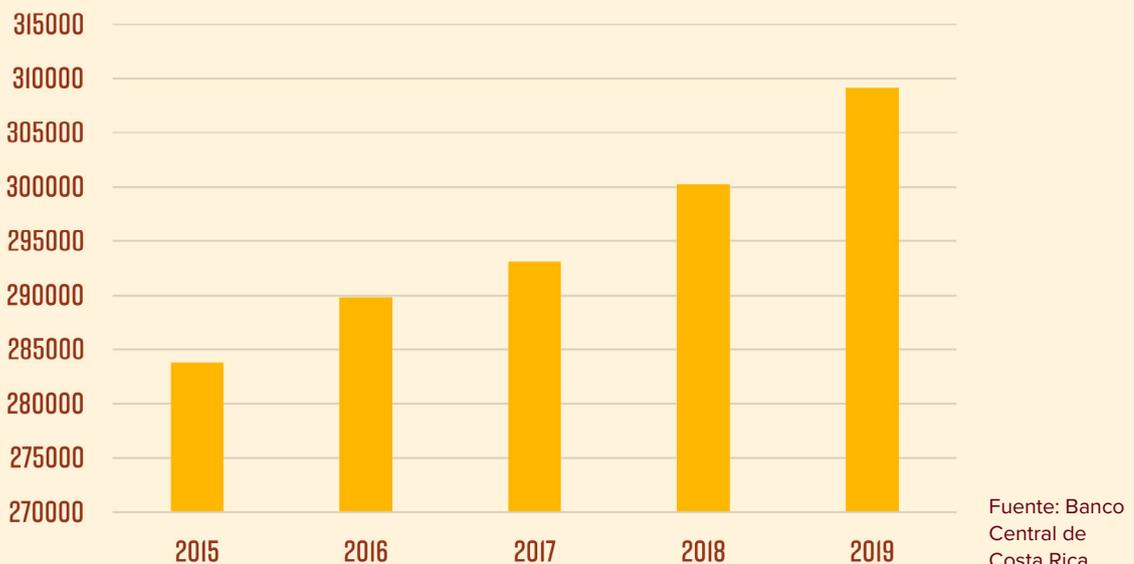
La participación de los trabajadores en el CNS comienza con reuniones preparatorias para discutir criterios y definir una propuesta. Esta se consolida en una declaración conjunta de los sindicatos que llegan a un acuerdo común y actúan de forma unida. Para el Consejo de Salarios de 2019, estos sindicatos fueron la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC), la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Central General de Trabajadores (CGT).

En 2019, la declaración de la coalición sindical tuvo en consideración los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) y el Banco Central de Costa Rica en

relación al crecimiento del PIB y la inflación del año de referencia anterior para proponer una tasa de reajuste para el salario mínimo. Los sindicatos solicitaron un aumento del 2,98% de todos los salarios mínimos, un 2,53% para compensar la erosión del coste de la vida debida a la inflación, y un aumento adicional del 0,45% para tener en cuenta el crecimiento del PIB per cápita. Además de la subida general, solicitaron incrementos específicos para sectores concretos –los trabajadores del café (2,5%) y las trabajadoras del hogar (2,33%)– con objeto de reducir la brecha salarial entre estos sectores y el resto de la economía.

Tras las negociaciones con las organizaciones de empleadores y el Gobierno, se aprobó por consenso un incremento global del 2,53% para todos los salarios mínimos (corrigiendo la inflación), y se aceptó por unanimidad la propuesta sindical de aplicar un aumento del 2,33% al salario de las trabajadoras del hogar.

COSTA RICA, SALARIO MÍNIMO NOMINAL DE LOS TRABAJADORES NO CALIFICADOS 2015-2019 CRC



CRECIMIENTO DEL SALARIO REAL DE COSTA RICA, 2015-2019 CRC

2015	2016	2017	2018	2019
1.10%	6.00%	1.50%	-0.30%	1.60%

Fuente: Banco Central de Costa Rica

NEGOCIACIÓN SALARIAL EN EL SECTOR PÚBLICO

A diferencia de los considerables incrementos en el sector privado, los salarios de los trabajadores del sector público permanecen estancados al mismo nivel desde 2017 debido a una congelación dictada por el Gobierno en el marco de un programa de austeridad. En diciembre de 2018 el Congreso aprobó la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas núm. 9635, con arreglo a la cual se introdujo una norma fiscal que congela el gasto público si el déficit fiscal es superior al 3% del PIB o si la deuda pública es superior al 60% del PIB. La aplicación de la norma supuso una importante contracción del gasto público.

Los sindicatos se han opuesto a los recortes del gasto público, defendiendo los derechos de los trabajadores del sector público, así como la calidad de los servicios públicos para el conjunto de la sociedad. Los sindicatos presentaron al Congreso un proyecto de ley para el establecimiento de un sistema fiscal progresivo como alternativa a la austeridad y convocaron una huelga indefinida que, por desgracia, concluyó sin victoria para los trabajadores. No obstante, los trabajadores del sector público lograron activar un fuerte apoyo público y demostrar su poder organizativo durante los tres meses que duró la movilización.

Mediante la movilización de sus recursos de poder estructural y asociativo, los trabajadores del sector público convocaron en septiembre de 2018 una huelga general contra la adopción de la norma fiscal, denominada “Combo Fiscal”. Exigieron al Congreso que rechazara el proyecto de ley y abriera espacio al diálogo social para discutir alternativas al problema presupuestario. Las confederaciones sindicales CMTC, CTRN y CSJMP-ANEP²⁵, presentaron un proyecto de ley denominado “Una reforma fiscal justa y solidaria para Costa Rica”

como alternativa al Combo Fiscal. La huelga general duró tres meses, pero la ley terminó aprobándose.

La Ley 9635 (parte del Combo Fiscal) determinó la congelación salarial en el sector público. La norma fiscal definía que la suspensión era aplicable durante cuatro años, o si la ratio deuda/PIB superase el 60%.

En represalia a la prolongada huelga general, el Gobierno aprobó la Ley 9808, “ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos”, que limita y penaliza el derecho a la protesta social, especialmente para el sector público. En el sector público se registra la máxima densidad sindical y capacidad organizativa; la limitación al derecho de huelga, libertad de expresión y protesta puede debilitar su poder estructural.

En represalia por la huelga, los trabajadores y las trabajadoras del sector público se vieron expuestos a una campaña de odio que trató de presentarlos como unos ciudadanos privilegiados con unos salarios exorbitantes, lo cual no se corresponde con la realidad. Según los datos de la Caja Costarricense de Seguro Social, en el sector público hay 14.042 personas que ganan menos de 250.000 CRC al mes (aprox. 374,55 USD).

SALARIO MÍNIMO VITAL

En paralelo a sus esfuerzos por conseguir aumentos salariales para los trabajadores del sector público, en los últimos años los sindicatos de Costa Rica han estado haciendo campaña para incrementar el salario mínimo más bajo al nivel de un “salario digno”. En 2016, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP), en alianza con el partido de izquierdas Frente Amplio, presentó ante la Asamblea Legislativa un proyecto de ley

²⁵ Confederación Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP)/Asociación Nacional de Empleados del Sector Público y Privado (ANEP)

(núm. 19312) a favor de un salario mínimo vital. Además, la ANEP y Frente Amplio exigieron al Tribunal Supremo de Elecciones que iniciara una consulta al pueblo costarricense sobre el salario mínimo vital.

La adopción de un salario mínimo vital estaría en consonancia con el artículo 57 de la Constitución costarricense, que establece que: "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para un trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia". Los sindicatos costarricenses también citaron el Convenio de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), ratificado por Costa Rica en 1979, que establece que los salarios mínimos deben tener en cuenta, entre otros factores, las necesidades de los trabajadores y sus familias.

El proyecto de ley establecía que toda persona asalariada tiene derecho a un salario mínimo vital que le garantice un bienestar y una existencia dignos. Proponía que la estimación del salario mínimo vital se basara en el "ingreso mínimo vital", que corresponde a la cantidad de dinero indispensable para garantizar que las familias puedan satisfacer sus necesidades materiales más básicas, calculada con arreglo a una serie de indicadores específicos, como el coste del alquiler y los gastos de alimentación, servicios públicos, transporte, calzado, recreación y salud.

Según el proyecto de ley, en 2013 (que fue cuando se realizó el último cálculo) el salario mínimo vital para cualquier trabajador hubiera debido ser de 915 USD (457.723 CRC) mensuales. Como referencia, el salario mínimo de aquel año ascendía a 373 USD (186.595 CRC).

El proyecto de ley fue analizado por la Comisión de Asuntos Económicos de la Asamblea

Legislativa en un acalorado debate con miembros del Congreso y representantes de los empleadores. La Cámara de Industria de Costa Rica (CICR) y la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP) expresaron su desacuerdo con la iniciativa. Argumentaron que un salario mínimo vital provocaría un aumento de la desigualdad y de los índices de pobreza al obligar a sus empresas a no contratar más personal debido a los gastos que implicaría semejante aumento, o incluso a despedir personal para garantizar el pago del salario mínimo vital.

Las organizaciones de empleadores también utilizaron el déficit fiscal para justificar su oposición, afirmando que un salario digno no era sostenible desde el punto de vista financiero. Por último, se opusieron a desvincular el salario mínimo del crecimiento del PIB, para proteger a los trabajadores. Consideraban que esta desvinculación supondría la eliminación de la capacidad de decisión del Consejo Nacional de Salarios, puesto que le obligaría a aplicar incrementos salariales incluso en períodos de recesión económica.

Los partidarios de la iniciativa sostenían que el país necesitaba urgentemente una ley sobre salario mínimo vital con arreglo a dos argumentos:

1. Generar más bienestar social y una mejor redistribución de los ingresos.
2. Reactivar la economía real y la producción nacional.

Los sindicatos argumentaron que el aumento de los salarios estimularía el consumo, lo que a su vez incidiría positivamente en el crecimiento de la economía nacional y, al mismo tiempo, combatiría la desigualdad y la pobreza.

Además, argumentaron que el modelo de desarrollo costarricense se ha centrado en atraer inversión extranjera sobre la base de salarios bajos y normas laborales laxas, y que este modelo de crecimiento es insostenible.

El proyecto de ley fue archivado. No obstante, la tentativa fue un éxito a la hora de establecer la agenda, puesto que dio mayor visibilidad

pública al tema y permitió cosechar un creciente apoyo público a favor del aumento del salario mínimo. En el contexto de las medidas de austeridad, de las restricciones al derecho de huelga y a la libertad de expresión, y de las campañas negativas en los medios de comunicación, los sindicatos costarricenses han movilizado sus recursos de poder para oponerse y proponer alternativas.

SUDÁFRICA

En 2018, tras cuatro años de arduas negociaciones, se aprobó por primera vez en la historia de Sudáfrica el salario mínimo interprofesional nacional, que entró en vigor en enero de 2019.

La Ley sobre Salario Mínimo nacional fue una reivindicación del movimiento sindical desde la década de 1930. Sin embargo, los representantes del Gobierno, los trabajadores y los empleadores no entablaron efectivamente negociaciones hasta el año 2014.

La Ley sobre Salario Mínimo nacional fijó un salario mínimo nacional obligatorio de 1,44 USD (20 ZAR) por cada hora ordinaria trabajada, lo que supone aproximadamente 252 USD (3.500 ZAR) mensuales, por una semana de 40 horas.

Según el memorándum que acompaña al proyecto de ley, “el principal objetivo del proyecto de ley es establecer un salario mínimo nacional con el fin de promover el desarrollo económico y la justicia social mediante la mejora de los salarios

de los trabajadores peor remunerados, la protección de los trabajadores frente a salarios irrazonablemente bajos, y la promoción de la negociación colectiva y el apoyo a la política económica”. (*Proyecto de ley del salario mínimo nacional, B 31B—2017, Memorándum sobre los objetivos del proyecto de ley del salario mínimo nacional, 2017, art. 11*).

El salario mínimo nacional se aplicó a todos los trabajadores, a excepción de la Fuerza de Defensa Sudafricana y el Organismo Nacional de Inteligencia. Sin embargo, el salario mínimo nacional no es universal en lo que respecta a su aplicación: la Ley sobre Salario Mínimo nacional impone unas tasas de salario mínimo inferiores para los trabajadores agrícolas, las trabajadoras del hogar y las personas que participan en programas de obras públicas ampliados. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a un salario mínimo de 18 ZAR por hora. Las trabajadoras del hogar tienen derecho a un salario mínimo de 15 ZAR por hora. Los trabajadores empleados en un programa de obras públicas ampliado tienen derecho a un salario mínimo de 11 ZAR por hora.

SALARIO MÍNIMO SUDAFRICANO, SECTORES DIFERENCIADOS, 2018

CATEGORÍA DE TRABAJADOR	POR HORA		MENSUAL		%
	ZAR	USD	ZAR	USD	
TRABAJADOR GENERAL	20,00	1,44	3500,00	252,00	100%
TRABAJADORES AGRÍCOLAS	18,00	1,30	3150,00	226,80	90%
TRABAJADORAS DEL HOGAR	15,00	1,08	2625,00	189,00	75%
TRABAJADORES DE PROGRAMAS DE OBRAS PÚBLICAS AMPLIADOS	11,00	0,79	1925,00	138,00	55%
TRABAJADORES QUE HAN CONCLUIDO CONTRATOS DE APRENDIZAJE	SUBSIDIO BASADO EN EL NIVEL DEL MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES Y EN LOS CRÉDITOS OBTENIDOS POR EL APRENDIZ				NA

Fuente: Elaboración propia, basada en la Ley sobre Salario Mínimo Nacional, 2018.

Las trabajadoras del hogar no consiguieron hasta 2022 que su salario pasara de equivaler el 75% del salario mínimo (tal como se estableció en un primer momento) a equivaler el 100% del mismo. Este logro fue el resultado de un proceso que incluyó una campaña organizada por United Domestic Workers of South Africa (UDWOSA) y otros sindicatos, además de una investigación sobre los salarios y las condiciones de trabajo de las trabajadoras del hogar, una serie de talleres y varias audiencias públicas.

El salario mínimo nacional ha aumentado un 16% desde su creación en enero de 2019. El **salario mínimo nacional en 2022 es de 1,50 USD por hora (23,19 ZAR), es decir, 263,47 USD (4.058,25 ZAR)** mensuales. Este cambio entró en vigor el 1 de marzo de 2022 y representa un aumento del 6,9% del salario mínimo fijado en 2021.

MARCO LEGAL

El cálculo salarial según la Ley sobre Salario Mínimo nacional es la cantidad pagadera en

dinero por las horas ordinarias de trabajo, descontando los pagos en especie, las primas, las propinas y las asignaciones.

Se puede conceder una exención si la autoridad delegada está convencida de que el empleador no puede permitirse pagar el salario mínimo; y si cada uno de los sindicatos representativos de uno o más de los trabajadores afectados ha sido debidamente consultado, o, de no existir tal sindicato, si los trabajadores afectados han sido debidamente consultados. El período de gracia puede concederse por un año como máximo, durante el cual el empleador deberá especificar el salario o los porcentajes del salario mínimo nacional que el empleador tiene la obligación de pagar a los trabajadores.

ANTECEDENTES

Desde la década de 1930 el movimiento sindical ha reclamado la introducción de un sistema de salario mínimo intersectorial nacional. Ya en 1935, el Ministerio de Trabajo presentó un proyecto de ley para establecer un salario mínimo nacional, pero no prosperó

debido a la oposición de las organizaciones de empleadores, que presionaron para que se reformara la Ley sobre salarios de 1925. Este asunto volvió a ser tema de debate en la década de 1940 y en los años 1961 y 1974.

Como parte de la oposición al régimen del apartheid, el Congreso del Pueblo, organizado por el partido político African National Congress (ANC), adoptó la Carta de Libertad de 1955, en la que se exigía un “salario mínimo nacional”, así como “salarios dignos y jornadas laborales más cortas”. En 1957, tras el boicot de los autobuses contra el aumento de las tarifas de transporte, se puso en marcha la campaña sobre el salario mínimo nacional “Una libra al día”.

Tras las huelgas de Durban de 1973 y la masacre de Soweto de 1976, el South African Congress of Trade Unions (SACTU) reclamó en 1977 un salario mínimo nacional de 50 ZAR semanales. Ese mismo año, el Gobierno se vio obligado a establecer la Comisión de Investigación de Wiehahn, que estudió la cuestión del salario mínimo nacional. La Comisión declaró que, “aunque en la propia comisión había diferencias de opinión respecto a la cuestión, esta llegó a la clara conclusión de que existía una serie de consideraciones de peso que impedían recomendar que Sudáfrica introdujera dicha legislación”.

Las consideraciones eran:

- a) Que semejante política iría en contra de la política del Gobierno de fomentar y promover la libre negociación colectiva a nivel industrial y empresarial.
- b) Que la introducción de un salario mínimo nacional tendría un efecto perjudicial sobre la elevada tasa de desempleo del país y la creación de puestos de trabajo.
- c) Que la OIT había prescrito un enfoque cauteloso que tenía en consideración ciertos factores económicos para la

determinación de los salarios mínimos. Estos factores, como demostraremos más adelante, serían fundamentales para la determinación de la futura política en Sudáfrica (Cottle, 2015).

Haciendo caso omiso de la creciente movilización sindical en la década de 1980, en 1983, el Informe de la Comisión Nacional de Recursos Humanos sobre “El principio y la aplicación de un salario mínimo nacional” reiteró el resultado de la Comisión de Wiehahn y decidió que, si bien “en una comunidad en desarrollo como la sudafricana había sin duda espacio para un sistema parcial de determinación de salario mínimo legal, no podía encontrar justificación ni para un salario mínimo nacional general ni para un sistema de salario mínimo regional” (ibid).

El motivo de la decisión de la Comisión era el temor a que un salario mínimo nacional repercutiera negativamente en el empleo y en el crecimiento, sobre todo en los sectores de mano de obra intensiva orientados a la exportación, como la agricultura. Consideró que un salario mínimo no se ajustaba a la agenda de desarrollo sudafricana de la época.

Pese a las conclusiones de la Comisión de 1977, el COSATU reclamó en su Congreso Inaugural de 1985 “un salario mínimo vital nacional impuesto legalmente”. En 1991, el Servicio de Investigación Laboral publicó su primer documento de política económica en el que se recogía la opinión de los sindicatos que querían un salario mínimo nacional para luchar contra la baja remuneración en Sudáfrica. El estudio aportaba datos que demostraban las enormes disparidades de ingresos existentes en el mercado laboral, lo que permitía respaldar las propuestas de los sindicatos.

Desde principios de la década de 1990, en la era posterior al apartheid, los responsables políticos no consideraron la posibilidad de

establecer un salario mínimo nacional, ni tampoco se incluyó en la Constitución de 1996. Hubo que esperar hasta 2014 para que el African National Congress' (ANC), el partido en el poder desde 1994, decidiera finalmente, bajo la presión del COSATU, incluir una investigación sobre la introducción de un salario mínimo nacional.

En 2014, el presidente Jacob Zuma declaró en un comunicado oficial la necesidad de examinar los salarios mínimos para hacer frente a los retos del país: el desempleo, la pobreza y la desigualdad.

“Dado el impacto que el insostenible contexto de las relaciones laborales está teniendo en la economía, es fundamental que los interlocutores sociales se reúnan y deliberen sobre la duración y la naturaleza violenta de las huelgas. Los interlocutores sociales también tendrán que deliberar sobre la desigualdad salarial. Por nuestra parte, como Gobierno, investigaremos durante el presente mandato la posibilidad de un [salario mínimo nacional] como uno de los mecanismos clave para reducir la desigualdad de los ingresos. El vicepresidente Cyril Ramaphosa organizará el diálogo de los interlocutores sociales, en el ámbito del NEDLAC (Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo)..

Presidente Jacob Zuma, discurso sobre el estado de la Nación de 2014.

El 4 de noviembre de 2014 se celebró en la ciudad de Ekurhuleni un *Indaba*²⁶ sobre

Relaciones Laborales que concluyó con la Declaración de Ekurhuleni sobre “Promoción del empleo y consolidación del diálogo social: hacia una transformación del entorno sudafricano de relaciones laborales”, que designó un comité tripartito en el seno del NEDLAC para desarrollar un acuerdo destinado a orientar la introducción de un salario mínimo nacional en Sudáfrica. La Declaración fue firmada por el Gobierno, las organizaciones de empleadores, la comunidad y los sindicatos. COSATU, NACTU y la Federation of Union of South Africa (FEDUSA) suscribieron la declaración en nombre de los trabajadores.

NEGOCIACIONES

El Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo (NEDLAC) es un órgano estatutario representativo y de búsqueda de consenso establecido por ley en virtud de la Ley del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo de 1994. Su objetivo es favorecer el crecimiento económico sostenible y una mayor equidad social en el lugar de trabajo y en las comunidades, y ampliar la participación de las principales partes interesadas en la toma de decisiones económicas a nivel nacional, empresarial y del lugar de trabajo.

Desde 2014 hasta 2018, el NEDLAC actuó como mesa tripartita de diálogo social para estudiar cómo proteger a los trabajadores mal remunerados, garantizando al mismo tiempo una competencia leal y efectiva en el mercado laboral. Además de los representantes de los trabajadores, los empleadores y el Gobierno, el NEDLAC contó con un consejo asesor presidido por el profesor Imraan Valoria de la Universidad del Witwatersrand, y la OIT.

En un principio, los empleadores abogaban por 11 ZAR por hora. Finalmente se acordó un salario mínimo de 20 ZAR por hora, algo que

²⁶ Un *indaba* es una conferencia importante celebrada por el izinDuna de los pueblos zulú y xhosa de Sudáfrica. Los *indabas* pueden incluir únicamente el izinDuna de una comunidad específica, o pueden celebrarse con representantes de otras comunidades. El término *indaba* procede de los idiomas zulú y xhosa

el Congress of South African Trade Unions (COSATU) consideró una victoria. Aunque lejos de ser un salario digno, estaría sujeto a futuros ajustes. El COSATU consideró esta cifra como un punto de partida, no como un final.

La legislación estableció una plataforma para reducir las desigualdades y atenuar las disparidades de ingresos. Según el Banco Mundial, más del 55% de la población sudafricana vive en la pobreza; y, con un índice de Gini de 63, Sudáfrica registra uno de los niveles de desigualdad más altos del mundo (Banco Mundial, 2018). Según el Panel de Salario Mínimo Nacional, en 2016, 6,7 millones de personas, es decir el 47% de la población sudafricana activa, percibían un sueldo inferior al salario mínimo, situándose por debajo del umbral de la pobreza laboral, que en ese momento se estimaba en 309 USD (4.317 ZAR). Entre ellos, se calcula que 2,4 millones de trabajadores no estaban amparados por ninguna forma de regulación salarial.

El otro grupo estaba protegido por determinaciones sectoriales preexistentes, pero la mediana del salario mínimo en todas las determinaciones sectoriales era de 235,94 USD (3.277 ZAR) mensuales, lo que significaba que muchos de estos convenios establecen salarios mínimos sectoriales inferiores al salario mínimo nacional (DPRU, 2016; Elsley et al, 2018). Desde esta perspectiva, el salario mínimo nacional era importante. Ofrecía un mínimo donde antes no lo había y, en el caso de las determinaciones sectoriales, elevaba con frecuencia los mínimos existentes.

Junto con el proyecto de ley del salario mínimo, el NEDLAC también negoció el proyecto de ley de enmienda de las condiciones básicas de empleo y el proyecto de ley de enmienda de las relaciones laborales, proporcionando conjuntamente las disposiciones técnicas para respaldar la aplicación del salario mínimo nacional.

APLICACIÓN

La ley sobre salario mínimo nacional prescribe que el ministro de Trabajo tiene autoridad para determinar los cambios en los salarios, pero también establece que la Comisión del Salario Mínimo Nacional ha de revisar anualmente las tarifas del salario mínimo y recomendar los ajustes que considere necesarios.

Tras previa consulta con el NEDLAC, el ministro de Empleo y Trabajo nombró al presidente y a tres expertos independientes, así como a los miembros designados por la comunidad de empleadores organizados y los trabajadores organizados.

En la actualidad, la Comisión del Salario Mínimo Nacional está compuesta por un profesor de Derecho como presidente; tres expertos independientes con conocimientos del mercado laboral y las condiciones de empleo, nombrados por el ministro; tres representantes de las organizaciones de empleadores; tres miembros de la comunidad organizada; y, en representación de los intereses de los trabajadores organizados, cuenta con el vicesecretario general del National Council of Trade Union (NACTU), Edward Thobejane, el vicesecretario general del COSATU, Solly Phetoe, y el director ejecutivo del Labour Research Service (LRS), Trenton Elsely.

Al formular recomendaciones sobre el salario mínimo, la Comisión debe tener en cuenta la inflación y el coste de la vida; los niveles salariales y los resultados de la negociación colectiva; el producto interior bruto; la productividad; la capacidad de los empleadores para llevar a buen término sus negocios; el funcionamiento de las pequeñas, medianas o microempresas y de las nuevas empresas; el impacto probable en el empleo y en la creación de empleo del ajuste recomendado; y cualquier otro factor pertinente (Ley sobre Salario Mínimo nacional, Id. § 7).

La encuesta de población activa más representativa a escala nacional es la Encuesta de Población Activa llevada a cabo por Statistics South Africa. La Comisión se ha quejado de la dificultad del uso de esta fuente, teniendo en cuenta que los datos más importantes sobre salarios solo se publican una vez al año. Existe el compromiso de incrementar la frecuencia y realizar publicaciones trimestrales.

Se ha intentado en varias ocasiones calcular el valor de un salario vital. El Servicio de Investigación Laboral (LRS), en colaboración con el Instituto de Investigación de Políticas Sociales de África Austral (SASPRI) y el Instituto de Estudios sobre Pobreza y Desigualdad (SPII), están trabajando para subsanar esta deficiencia mediante la producción del Índice de Nivel de Vida Decente (DSLII)²⁷. La cifra del DSLI para abril de 2018 fue de 581,75 USD (7.043 ZAR) mensuales por persona.

NIGERIA

Desde 2015 hasta 2019, el Nigerian Labour Congress (NLC) y el Trade Union Congress (TUC) han liderado una conflictiva negociación con el Gobierno nigeriano para la fijación del salario mínimo. Las negociaciones fueron las más prolongadas de la historia y se caracterizaron por acciones sindicales, a saber, manifestaciones, huelgas de advertencia y huelgas reales, para obligar al Gobierno a comprometerse a aumentar los salarios.

En 2019, la entrada en vigor de la ley sobre el nuevo salario mínimo nacional, con arreglo a la cual se aplica al salario mínimo un incremento de dos tercios (pasando de 18.000 NGN a 30.000 NGN²⁸) fue fruto de una lucha de cuatro años por parte de los trabajadores, que estuvo seguida de una intensa campaña para conseguir su aplicación.

SEGUIR AVANZANDO

La introducción de un salario mínimo en Sudáfrica ha sido un instrumento crucial en la lucha contra la pobreza y el modelo económico de bajos salarios heredado del apartheid. El hecho de que los salarios de las trabajadoras del hogar se hayan igualado recientemente respecto al salario mínimo nacional ha supuesto una victoria para el reconocimiento de las trabajadoras del hogar como personas en igualdad de derechos.

Sin embargo, aún queda mucho camino por recorrer. La aplicación del salario mínimo, así como su adecuación, sigue siendo un reto. Los sindicatos insisten en que se aumente el salario mínimo nacional al nivel de un salario vital. Solo entonces se podrá garantizar a todos los trabajadores sudafricanos unos medios de vida dignos.

ANTECEDENTES

En virtud de un acuerdo para revisar el salario mínimo cada cinco años, en 2015 estaba prevista una revisión de la Ley sobre Salario Mínimo de 2011. El NLC y el TUC empezaron a exigir el inicio de las negociaciones, pero el Gobierno federal alegó que el estado de la economía no permitía ningún aumento salarial. La moneda local (naira) estaba devaluándose frente al dólar, principalmente debido a la vulnerabilidad de la economía nigeriana a la fluctuación de los precios del petróleo.

Ante la negativa del Gobierno a entablar diálogo, en mayo de 2016 los sindicatos amenazaron con ir a la huelga en protesta por el aumento del precio del combustible y exigieron el establecimiento de un comité para

²⁷ Más información en www.dslinow.net

²⁸ Al convertir a dólares estadounidenses, el valor disminuyó de 117 USD a 67 USD

discutir el reajuste del salario mínimo. Como respuesta, el Gobierno federal creó un Comité Técnico Mixto para estudiar ambas peticiones.

Tras dos años de indiferencia por parte del Gobierno, los trabajadores se vieron obligados a formar un piquete contra el ministro de Trabajo, el Dr. Chris Ngige, durante las celebraciones del Primero de Mayo de 2017. Posteriormente, basándose en las recomendaciones del Comité Técnico y habida cuenta de la presión pública, el 27 de noviembre el Gobierno se vio obligado a constituir un Comité Tripartito del Salario Mínimo Nacional para revisar el salario mínimo de 2011.

El Comité Tripartito no inició las negociaciones hasta marzo de 2018. El Comité estaba compuesto por 30 representantes: el NLC y el TUC por parte de los trabajadores; la Nigerian Employers Consultative Association (NECA), la Manufacturers Association of Nigeria (MAN), la Nigeria Association of Chambers of Commerce, Industry, Mines and Agriculture (NACCIMA) y la Nigeria Association of Small and Medium-Sized Companies (NASME), por parte de los empleadores; y los Gobiernos federal y estatal. El Estado es el mayor empleador de Nigeria, por lo que defendió sus intereses en tanto que empleador más que como moderador de las demás partes interesadas.

El NLC preparó un memorando de 50 páginas para presentarlo ante el Comité, aportando datos y argumentos para demostrar que el salario mínimo de 18.000 NGN de 2011 era sumamente insuficiente para cubrir los gastos básicos. El NLC puso de relieve los elevados niveles de inflación registrados desde 2011 hasta 2016, que debilitaron considerablemente el poder adquisitivo de los trabajadores debido al aumento del coste de la vida, así como la devaluación del naira en relación con el dólar estadounidense. El NLC ha aprovechado todas las oportunidades que ha encontrado

en los medios de comunicación para defender la necesidad de establecer un nuevo salario mínimo nacional.

El NLC también encargó una investigación independiente sobre el índice del coste de la vida para respaldar sus negociaciones. Calculó el nivel de una cesta de artículos de primera necesidad que incluía servicios públicos, comida, alquiler y transporte y que tenía en cuenta la inflación. Basándose en estos cálculos, el NLC y el TUC propusieron un aumento del salario mínimo de 18.000 NGN (90 USD) a 56.000 NGN (280 USD²⁹). Los sindicatos participaron en seis audiencias públicas en todo el país para debatir estas propuestas con los trabajadores y recabar su apoyo.

El Nigerian Labour Congress ha utilizado estimaciones del Modelo de Equilibrio General Computable para proyectar que un aumento del 211% del salario mínimo (de 18.000 NGN a 56.000 NGN) incrementaría los ingresos de los hogares en un 6,76%; teniendo en cuenta la mayor tendencia al consumo de las personas con bajos ingresos, el consumo total de los hogares aumentaría en un 5% y el ahorro de los hogares en un 3,6%. También se produciría un aumento del 3,65% de la productividad. El NLC anticipó asimismo un efecto de sustitución, con un aumento del 5,41% del consumo de bienes producidos a escala local, en detrimento de los bienes importados, que disminuirían en un 0,41%.

La simulación demostró que un aumento del salario mínimo daría lugar a un aumento global del PIB nacional, lo cual tendría consecuencias positivas para el empleo y la creación de puestos de trabajo en Nigeria.

Ante la reticencia de los empleadores, que afirmaban que un aumento del salario mínimo fomentaría los recortes de personal debido a las dificultades que tendrían las empresas para pagar los sueldos, los sindicatos demostraron

²⁹ Tipo de cambio para el 27/04/2016, fecha de la propuesta

con datos empíricos que la productividad en el sector privado estaba aumentando. Sostuvieron que debería reflejarse en un incremento de los salarios y que impulsaría la base de consumidores, generando nuevas oportunidades de empleo. Los sindicatos también exigieron transparencia en los libros contables del Estado para someterlos a una auditoría pública en respuesta a las alegaciones de los gobernadores de la incapacidad para pagar.

El Banco Central de Nigeria y el Centro de Productividad Nacional también recibieron encargos de estudios por parte del Comité Tripartito y posteriormente examinaron todos estos informes. Durante el período de reuniones del Comité, los representantes del Gobierno federal se abstuvieron deliberadamente de presentar cifras para el salario mínimo, y los gobernadores de los estados presentaron múltiples cifras sin consenso alguno. Los sindicatos iniciaron negociaciones bilaterales con las asociaciones de empleadores y llegaron a un acuerdo común de 30.000 NGN. El acuerdo conjunto se presentó al Gobierno, pero la Administración lo rechazó y suspendió las negociaciones.

Ante la falta de respeto del Gobierno por el diálogo social, los sindicatos recurrieron a las protestas callejeras y emprendieron una huelga de 14 días que obligó a las autoridades públicas a reaccionar rápidamente, agilizando la conclusión del informe del Comité Tripartito. Tras la reanudación de las discusiones, el Gobierno federal ofreció aumentar el salario mínimo de 18.000 NGN a 22.500 NGN, pero esta cifra fue rechazada por los trabajadores por resultar insuficiente, lo que condujo a un nuevo punto muerto.

Los sindicatos amenazaron con convocar una huelga indefinida que daría comienzo el 6 de noviembre de 2018 para obligar al Gobierno a considerar el acuerdo tripartito.

Al reconocer que los trabajadores no iban a rendirse, el Gobierno federal se reunió con el Comité y prometió presentar la cifra acordada al presidente ese mismo día si los sindicatos suspendían la huelga. Y así fue. El presidente Muhammadu Buhari recibió la propuesta y prometió transmitirla inmediatamente al Parlamento, respetando el protocolo.

Los retrasos obligaron al NLC a organizar protestas que forzaron al Gobierno a transmitir al Parlamento la cifra del salario acordado. El día en que debía analizarse el proyecto de ley, el NLC organizó una protesta masiva frente al Parlamento, y los senadores escucharon a los sindicatos en una audiencia pública. El 22 de enero de 2019, el Consejo Nacional de Estado aprobó finalmente la ley que formalizaba el salario mínimo de 30.000 NGN, y se oficializó mediante su publicación en el Boletín Nacional. Tras una nueva ronda de protestas para reclamar su aplicación, el 19 de abril de 2019 el presidente aprobó la ley, convirtiéndola en la Ley de repromulgación del salario mínimo nacional de 2019.

Además del aumento, la “Ley de 2019” (como pasó a denominarse) también oficializó un ciclo de cinco años para revisar el salario mínimo. En virtud de este acuerdo, las negociaciones habrían de dar comienzo seis meses antes de que expirara la ley anterior y habrían de alcanzar una conclusión dentro de dicho plazo. El informe debería estar terminado también dentro de dicho plazo para evitar la repetición de prolongadas negociaciones, como la que tuvo lugar desde 2016 hasta 2019. El Gobierno federal debe constituir un aparato de negociación del salario mínimo con expertos para estudiar su reajuste; e incluir una serie de disposiciones para los casos de incumplimiento, con la provisión del pago de intereses de demora.

APLICACIÓN Y ATAQUES

Muchos gobernadores regionales se han negado a aplicar el salario mínimo nacional, alegando que no tienen capacidad para sufragarlo. Este estancamiento ha dado lugar a nuevas acciones industriales, y los sindicatos han transmitido un ultimátum a los gobernadores para que cumplan la ley. También ha habido intentos por parte de los gobernadores de retirar el salario mínimo nacional de la lista legislativa exclusiva y trasladarlo a la lista legislativa concurrente, lo que facilitaría a los estados federales la determinación de sus propios salarios, independientemente de las disposiciones nacionales. El NLC ha llevado a cabo campañas enérgicas para echar por tierra estas iniciativas y proteger los derechos de los trabajadores de estos ataques.

Uno de los argumentos subyacentes a la oposición del Gobierno a aprobar (y posteriormente aplicar) el aumento del salario mínimo en Nigeria es el hecho de que las leyes nigerianas sobre el salario mínimo desencadenen un ajuste consecuente: una vez fijado el valor del salario mínimo, se produce un efecto cascada en las 17 escalas salariales, en el marco del cual también se revisan todos estos salarios. Por lo tanto, los aumentos del salario mínimo tienen efectos positivos para los trabajadores en toda la distribución salarial. Además, tras los aumentos del salario mínimo, también se revisan los niveles de las pensiones. El Gobierno casi siempre intenta excluir de la mesa de negociación el consiguiente ajuste, pero los sindicatos siempre se han opuesto a ello.

En mayo de 2019, el Comité de Adaptación entabló debate con el Consejo Mixto de Negociación de la Función Pública Nacional, en representación de los trabajadores. Tras una polémica negociación, en octubre de 2019 se resolvió el ajuste salarial y se acordaron

incrementos progresivos para los funcionarios públicos y los pensionistas.

RETOS PENDIENTES

El movimiento sindical ha conseguido que se atiendan sus reivindicaciones. No obstante, la experiencia demuestra que el Gobierno nigeriano no ha cumplido los acuerdos suscritos con los trabajadores, lo que ha dado lugar a unas relaciones laborales sumamente conflictivas.

El nuevo salario nacional de 30.000 NGN (67 USD) representa un aumento considerable respecto al nivel anterior de 18.000 NGN, pero sigue estando muy por debajo de las estimaciones de un salario digno. El NLC continúa movilizándose para que se apliquen incrementos salariales, tanto a través de los salarios mínimos como de la negociación colectiva.

La cobertura del salario mínimo es otro reto pendiente. Tras la enmienda a la Ley sobre Salario Mínimo nacional en 2019, el umbral mínimo respecto al número de empleados de una empresa para que se active el pago del salario mínimo nacional se redujo de 50 a 25. De cara al futuro, el NLC está defendiendo una enmienda a dicha ley para garantizar la ampliación del ámbito de aplicación y cubrir a todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción.

Para los sindicatos es importante desarrollar una alianza con las pymes, teniendo en consideración el equilibrio entre la garantía de una vida digna para los trabajadores y sus familias. En las futuras negociaciones será importante demostrar que las pymes tienen la capacidad para pagar salarios más altos sin dejar de ser competitivas y sin tener que efectuar recortes de plantilla.

SENEGAL

AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO TRAS 22 AÑOS DE CONGELACIÓN SALARIAL

Desde 1996 hasta 2018, los salarios mínimos de los trabajadores agrícolas y no agrícolas de Senegal permanecieron congelados, lo que provocó un deterioro de su poder adquisitivo del 38% debido a la inflación. Gracias a la labor de la Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (CNTS), la Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal (UNSAS), la Confédération des Syndicats Autonomes (CSA) y la Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du changement (CNTS/FC) se pudo promover, tras 22 años de estancamiento, la revalorización de las tasas del salario mínimo.

MARCO JURÍDICO

En Senegal, las tasas de los salarios mínimos nacionales para los trabajadores no agrícolas (salario mínimo interprofesional garantizado, SMIG) y para los trabajadores agrícolas (salario mínimo agrícola garantizado, SMAG) se deciden por decreto del ministro de Trabajo (Decreto núm. 96-154/ 19 de febrero de 1996). Antes de fijar el salario mínimo, el ministro debe mantener consultas con el Consejo Nacional de Trabajo y Seguridad Social.

Dicho Consejo está compuesto por el ministro de Trabajo y Seguridad Social (o el director general de Trabajo y Seguridad Social), cuatro miembros de la Asamblea Nacional, ocho representantes de la industria, cuatro representantes sindicales de los sectores del comercio y la banca, un representante sindical del sector agrícola y uno de las cooperativas, ocho representantes de los empleadores de la industria, cuatro representantes de los empleadores de los sectores del comercio y la banca, un representante de los empleadores del sector agrícola y uno de las cooperativas.

REGISTRO DE QUEJAS

El caso de Senegal es un ejemplo prometedor de movilización de los poderes existentes por parte de los sindicatos al tiempo que desarrollan nuevos tipos de poder. En lo que al poder establecido se refiere, el poder institucional se refleja en los derechos fijados por ley³⁰, el artículo L. 109 del Código Laboral, que establece el salario mínimo, y el derecho a la consulta tripartita.

El uso acertado del poder institucional se percibe en la capacidad para utilizar las instituciones a través de grupos de presión y mediante todas las posibilidades legales disponibles. En Senegal, las organizaciones sindicales más representativas presentan cada año al jefe de Estado un registro de quejas (*le cahiers de doléances*). Este procedimiento tiene por objeto promover el diálogo y las consultas entre los interlocutores sociales y facilitar el desarrollo y aplicación de las políticas públicas. Este protocolo se ha consolidado en la agenda de la República de Senegal tras un enfoque tripartito en el que participan el Estado y los interlocutores sociales.

En 2013, los sindicatos aprovecharon esta oportunidad para exigir un aumento del salario mínimo con objeto de corregir las pérdidas de poder adquisitivo de los trabajadores desde 1996. Esta reivindicación se repitió anualmente hasta que en abril de 2015 el Gobierno firmó un acuerdo entre el Estado, las organizaciones de empleadores y las centrales sindicales de trabajadores con vistas a crear una comisión tripartita para debatir la revalorización de los salarios mínimos, iniciando un diálogo que no finalizaría hasta 2018, cuando se alcanzó un acuerdo.

La comisión se creó el 12 de enero de 2016 y estaba compuesta por las organizaciones de

³⁰ Código Laboral de Senegal, Ley núm. 97-17 del 1 de diciembre de 1997, Boletín Oficial, 1997-12-13, núm. 5776, pág. 504-537, según la enmienda a la Ley núm. 2003-23 de 2003

empleadores más representativas: el Consejo Nacional de Empleadores (Conseil National du Patronat, CNP) y los sindicatos CNTS, UNSAS, CSA y CNTS/FC, con la mediación de las autoridades gubernamentales. Los interlocutores sociales se reunieron varias veces entre enero de 2016 y abril de 2018 para abordar la cuestión y alcanzar un compromiso entre las limitaciones de los empleadores y las expectativas formuladas por el movimiento de los trabajadores.

DESARROLLO DE ALIANZAS ESTRATÉGICAS

Una coalición de centrales sindicales trabajó conjuntamente para recabar argumentos y pruebas con objeto de respaldar los incrementos del SMIG/SMAG basándose en información oficial, en particular de la Agencia Nacional de Estadística y Demografía (ANSD) y el Consorcio de Investigación Económica y Social (CRES). Desarrollaron un análisis comparativo de los salarios mínimos en los países africanos francófonos que demostró que ningún otro país llevaba tanto tiempo sin realizar una reevaluación del salario mínimo.

Los argumentos presentados por los sindicatos también hacían referencia a los marcos jurídicos nacionales e internacionales. A nivel nacional, la legislación que establece el SMIG estipula que debe estar por encima del umbral de la pobreza. En cuanto a los marcos jurídicos internacionales, los sindicatos de Senegal citaron las disposiciones del Convenio núm. 131 de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, que establece que los salarios mínimos deben tener en cuenta, entre otros factores, las necesidades de los trabajadores y sus familias y que debe establecerse un mecanismo para revisar periódicamente el salario mínimo en colaboración con los interlocutores sociales.

La elevada tasa de crecimiento del PIB, que en 2017 ascendía a un 7,2%, y el inicio de la

explotación de gas y petróleo a partir de 2021, también se mencionaron como indicios de prosperidad económica, proporcionando un contexto estructural favorable a la revalorización del salario mínimo.

La Encuesta Nacional de Empleo de Senegal (ENES) realizada por la ANSD en el segundo trimestre de 2016 dejó patente que el salario medio mensual de un empleado se estima debería ascender a 131.033 FCFA (233 USD), lo que dista considerablemente de los 47.700 FCFA del SMIG hasta 2018. Esta encuesta también puso de manifiesto la brecha salarial de género y las desigualdades en el interior de las regiones. Un salario mínimo más elevado podría contribuir a abordar estas disparidades.

El uso eficaz de pruebas confirió a los sindicatos un considerable poder discursivo que se propagó por los medios de comunicación, a raíz de lo cual se consiguió más apoyo público. Aunque los sindicatos movilizaron satisfactoriamente su poder social y obtuvieron el apoyo de la opinión pública, el funcionamiento de la comisión fue polémico.

MITIGAR LA OPOSICIÓN DE LOS EMPLEADORES

La organización de empleadores Conseil National du Patronat (CNP) bloqueó los debates y se opuso a cualquier incremento aduciendo que las empresas carecían de los medios para asumirlo y que obligarlas a ello provocaría despidos y un aumento del desempleo. La CNP se centró en los sectores que se verían más afectados por el incremento del salario mínimo, como, por ejemplo, la seguridad y la hostelería.

Transcurridos tres años de acaloradas negociaciones, lo único que se logró fue un compromiso en el seno de la CNP mediante una estrategia de flexibilización del reajuste del SMIG en tres fases. Dicha estrategia

pretendía aliviar el impacto que un aumento del salario mínimo supondría para las pequeñas y medianas empresas mediante un incremento gradual del mismo, de modo que, en lugar de un único cambio repentino, las empresas pudieran tener tiempo para adaptarse paulatinamente al mismo.

DESBLOQUEO DE LA CONGELACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

En un Memorando de Entendimiento concluido el 30 de abril de 2018 entre la organización de empleadores y las centrales sindicales más representativas se estableció la tasa horaria del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) para los trabajadores de profesiones sujetas a la limitación legal de 40 horas de trabajo semanales de la siguiente manera:

- 302.890 FCFA a partir del 1 de junio de 2018;
- 317.313 FCFA a partir del 1 de enero de 2019;
- 333.808 FCFA a partir del 1 de diciembre de 2019.

La Comisión Mixta encargada del trabajo sobre la revalorización de los salarios mínimos decidió asimismo aplicar un único incremento para los trabajadores agrícolas, fijado en 213.392 FCFA, que entró en vigor el 1 de junio de 2018.

Tras el compromiso tripartito alcanzado en Dakar, el Consejo Nacional Consultivo de Trabajo y Seguridad Social se reunió el 11 de mayo de 2019, y la autoridad competente firmó el 16 de enero de 2019 el Decreto núm. 2019-103.

Este logro es fruto de la combinación acertada del poder institucional y el poder social de los sindicatos senegaleses. La descongelación de los valores del salario mínimo tras 22 años de estancamiento beneficia a los trabajadores de los sectores agrícola y no agrícola que perciben el salario mínimo. El alcance es aún mayor si se tiene en cuenta que, en materia de protección social, el salario mínimo sirve de base para el cálculo de las prestaciones no contributivas, como las pensiones para las personas con incapacidad permanente y sus dependientes.

Los salarios superiores al SMIG y al SMAG para los sectores cubiertos por convenios colectivos también vienen fijados por comisiones mixtas. Estos convenios pueden ampliarse para cubrir a todos los trabajadores de los sectores en cuestión, independientemente de que sean miembros de la parte sindical del convenio colectivo. Estas tasas se han ajustado con mucha más regularidad que el SMIG y el SMAG y tienden a establecer las tasas mínimas reales aplicadas en la práctica. El poder de negociación global de los trabajadores en estos comités ha aumentado, como dejan patente los términos de los convenios colectivos suscritos tras el incremento del salario mínimo.

De cara al futuro, los sindicatos se enfrentan al reto de garantizar una revisión periódica del salario mínimo para evitar otro largo paréntesis durante su adaptación. Por otra parte, abordar la cuestión del salario mínimo más bajo de los trabajadores agrícolas a través del SMAG es una consideración importante para futuros debates.

MALASIA

En 2012, Malasia aprobó la Orden sobre Salarios Mínimos (Minimum Wages Order, MWO), estableciendo el primer salario mínimo del país. La directiva entró en vigor el 1 de enero de 2013, y cubría a todos los trabajadores (locales y migrantes) salvo a las trabajadoras del hogar. Desde su creación, el salario mínimo se ha incrementado cada dos años y está desempeñando un papel esencial en la reducción de la pobreza laboral y en la prestación de protección social a muchos trabajadores y trabajadoras vulnerables.

Sindicatos como el Malaysian Trade Union Congress (MTUC) fueron clave para impulsar el establecimiento del salario mínimo, tras cinco años (desde 2007) de presión para su creación. Los sindicatos han logrado su objetivo adaptándose a la agenda de desarrollo del Gobierno, haciendo hincapié en que la transición para pasar de ser un país de renta media a un país de renta alta podría lograrse mediante el aumento de los salarios y la mejora de la cualificación de la mano de obra.

ANTECEDENTES

Durante años, el modelo económico de Malasia se estableció sobre la base de un modelo de producción de bajo coste con una mano de obra poco cualificada y mal remunerada.

Tras su independencia en 1957, Malasia era un país rural, con un modelo económico basado en la exportación de materias primas como el caucho y el aceite de palma. Durante las décadas de 1970 y 1980 el país experimentó un rápido proceso de industrialización que transformó el mercado laboral, pasando de una elevada tasa de desempleo a mediados de la década de 1980 al pleno empleo a principios la década de 1990. La población nacional no daba

abasto para satisfacer la demanda de mano de obra, y el rápido crecimiento económico solo fue posible gracias a una postura favorable a la inmigración que permitió superar la escasez de mano de obra de la década de 1990.

Siguiendo el razonamiento de la “competencia hacia el abismo”, Malasia trató de atraer inversión extranjera creándose a tal efecto una reputación de mano de obra barata abundante y fácilmente disponible que favorecía una producción económica con mano de obra intensiva, llegando incluso a prohibir los sindicatos en los sectores más importantes orientados a la exportación. El resultado de décadas de adhesión a esta agenda económica es una dependencia considerable del capital extranjero, y una industria de escaso valor añadido en sus productos, con distorsiones que desincentivaban las mejoras industriales y donde la mayoría de su población vivía en condiciones inadecuadas.

En 2010, el primer ministro Najib Razak propuso el Nuevo Modelo Económico (NEM), un plan para transformar la economía malasia y hacer que este país de renta media pasara a ser un país de renta alta antes de 2020, sin dejar a nadie atrás. Para ello era necesario incrementar los ingresos de los trabajadores del nivel inferior de la escala salarial, recurriendo al salario mínimo como instrumento político.

Los objetivos de la Orden sobre Salarios Mínimos de 2012 eran:

- (1) Garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.
- (2) Proporcionar una seguridad social adecuada a los trabajadores.

- (3) Animar a los empleadores a ascender en la cadena de valor mediante un aumento de la productividad de sus empleados a través del uso de la tecnología y otras innovaciones.
- (4) Reducir la dependencia de Malasia de los trabajadores extranjeros no cualificados.

Al tener que soportar mayores costes salariales, había que animar a los empleadores a orientarse hacia una producción innovadora, invirtiendo en nuevas tecnologías, mayores ganancias de productividad y ascendiendo en su cadena de valor, aumentando la competitividad. La hipótesis era que las empresas retendrían y contratarían mano de obra más cualificada y productiva para hacer frente al aumento de los costes de mano de obra. Además, con un salario más justo, los trabajadores deberían sentirse más motivados para trabajar y más animados a participar en métodos innovadores y más productivos. Globalmente, debería favorecer una transición de una producción basada en mano de obra intensiva a una producción basada en capital intensivo.

Siguiendo estos principios, el objetivo de la Orden sobre Salarios Mínimos que se había adoptado era mejorar la vida de los trabajadores, satisfacer sus necesidades básicas, elevar su nivel de vida y, de esta manera, favorecer la transformación de la economía del país con vistas a convertirlo en una nación de renta alta. Las políticas pretenden beneficiar a los grupos del 40% inferior de la distribución de los ingresos (B40), con el lema “ayudaremos al B40”.

Desde un punto de vista macroeconómico, el salario mínimo también contribuye al crecimiento económico al potenciar el consumo y apoyar la demanda interna, dado que los grupos de bajos ingresos suelen tener una mayor tendencia al consumo.

Tras su adopción, Malasia ratificó el Convenio 131 sobre la fijación del salario mínimo, convirtiéndose en el primer y único país del sudeste asiático en ratificar dicho convenio.

Hasta 2019 seguía habiendo dos tipos de salario mínimo en el país: uno para la península de Malasia y otro para las regiones de Sabah, Sarawak y el Territorio Federal de Labuan. La justificación del Gobierno respecto a esta discrepancia es la existencia de diferencias en el mercado laboral de estas regiones. Los sindicatos se habían opuesto a estas diferencias territoriales y, en 2019, su labor fue clave para unificarlas en una única tasa nacional.

Según el Consejo Nacional Consultivo de Salarios, en el momento de su aprobación, el salario mínimo benefició a 3,2 millones de trabajadores del sector privado, lo que representa cerca de un tercio (27%) de la población activa del país. Por sector económico, la industria agrícola fue la más favorecida, ya que antes de la aplicación de dicha política el 43% de los trabajadores del sector percibían salarios inferiores al salario mínimo.

La Orden sobre Salarios Mínimos se aplica a todos los empleadores de Malasia. Su ámbito de aplicación abarca todos los sectores, salvo el del trabajo doméstico. Los sindicatos siguen defendiendo la ampliación de la cobertura para que se incluya a dicho sector.

MECANISMOS DE FIJACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO

Según la Orden sobre Salarios Mínimos, la fijación del salario mínimo es competencia exclusiva del Gobierno. No obstante, las autoridades públicas deben tener en cuenta las recomendaciones del Consejo Consultivo Nacional de Salarios, un consejo consultivo tripartito.

El Consejo se estableció en virtud de la Ley nacional sobre consulta en materia de salarios (de 2011) y está compuesto por un presidente independiente, un vicepresidente, un funcionario público que actúa como secretario, cinco representantes de los trabajadores, cinco representantes de los empleadores, cinco representantes de los funcionarios públicos y otros cinco miembros.

La Orden sobre Salarios Mínimos obliga a revisar cada dos años el valor del salario mínimo. El Consejo ha sugerido una fórmula para calcular los reajustes del salario mínimo que tiene en cuenta, como criterios orientativos, la variación del coste de la vida, la competitividad, los niveles de empleo y las estadísticas del umbral de la pobreza. El Consejo se reúne al menos cuatro veces al año, organiza consultas sobre la tasa y la cobertura, y puede encargar a expertos técnicos que recopilen y analicen datos y realicen y divulguen estudios sobre los salarios y otros aspectos socioeconómicos.

Los inspectores de trabajo garantizan el cumplimiento de la ley, cuya vulneración conlleva multas de hasta 2.544 USD (10.000 MYR) así como posibles penas de cárcel. Las multas aumentan en caso de reincidencia.

A las pymes con menos de cinco empleados se les concedió un período de gracia para aliviar el impacto del salario mínimo mediante un aplazamiento de la aplicación de la política hasta enero de 2023. Durante la pandemia de COVID-19 se otorgó una concesión parecida a las pymes que pudieran demostrar su incapacidad para cumplir la Orden sobre Salarios Mínimos. Sin embargo, incluso durante la pandemia, la prioridad fue optar por la revalorización del salario mínimo como medida para volver a estabilizar los salarios de la mitad inferior de la escala salarial, ayudando también a las empresas mediante la preservación de la base de consumidores.

ACCIÓN SINDICAL

El MTUC inició su campaña a favor de la creación de un salario mínimo alineándose con académicos para presionar a los ministros y miembros del Parlamento. La campaña defendió la necesidad de un salario mínimo utilizando estadísticas sobre los niveles de pobreza y el coste de la vida basadas en datos elaborados por instituciones públicas como el Banco Central y el Malaysian Institute of Economic Research. La posición del sindicato fue crucial en este controvertido terreno para llamar la atención sobre los ingresos de las familias y sus dificultades para llegar a fin de mes debido a las políticas de salarios bajos, que se vieron agravadas con el tiempo por la discrepancia entre los crecientes niveles de inflación y los salarios.

Los sindicatos participaron en las discusiones para preparar el 10^a plan malayo en el momento de decidir qué indicadores debían tenerse en cuenta en la agenda de desarrollo. También participaron en los debates con el Banco Mundial, contando con su equipo de expertos internacionales para recibir asesoramiento sobre cómo realizar la transición para pasar de ser un país de renta media a un país de renta alta.

El debate en torno al salario mínimo se convirtió en una agenda importante de cada una de las elecciones celebradas a partir de 2009, con candidatos que buscaban atraer a los votantes de la clase trabajadora y a los empresarios de pymes y sus familias. La influencia de los sindicatos se constató en la posición de los políticos y los partidos políticos alineada con los trabajadores.

El MTUC entabló debates para hacer frente a la oposición de las asociaciones de empleadores a la creación y posterior aumento del valor del salario mínimo. El contraargumento de los sindicatos ante la amenaza de los inversores de

abandonar el país fue señalar que las futuras potenciales sobre dónde invertir se toman teniendo en cuenta varios factores importantes, como la infraestructura, la estabilidad política, la ausencia de corrupción, una mano de obra anglófona y el suministro de formación profesional a los trabajadores, en lugar de basarse única y exclusivamente en unos salarios bajos.

Tras la aprobación de la Orden sobre Salarios Mínimos, los sindicatos han participado en el diálogo social tripartito a través del Consejo del Salario Mínimo, aportando recomendaciones sobre los reajustes y decidiendo los componentes del indicador del umbral de pobreza. También participan en otros comités, rigiendo la agenda de desarrollo de capacidades en cooperación con el Fondo de Desarrollo de Recursos Humanos.

En el transcurso de las negociaciones hubo casos en los que el diálogo fracasó, y el sindicato salió a la calle para exigir un aumento del salario mínimo. Así sucedió en 2018, cuando se organizó una concentración frente al Parlamento y el MTUC exigió que el salario mínimo se fijara en 1.500 MYR, además de 300 MYR adicionales en concepto de primas por coste de la vida. El ministro solo aceptó incrementos graduales anuales, empezando por 1.100 MYR, que entraría en vigor en 2019.

ABORDAR LA EXCLUSIÓN DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES

La Ordenanza del Salario Mínimo también pretendía reducir la dependencia de mano de obra extranjera. Los trabajadores extranjeros son vulnerables a la explotación, se encuentran en posiciones menos favorables a la hora de negociar salarios y condiciones de trabajo porque suelen estar legalmente vinculados a un único empleador, han contraído deudas para emigrar y tienen dificultades para acceder

a la justicia cuando ven vulnerados sus derechos. Esto sucede sobre todo en el caso de trabajadores migrantes indocumentados. Su vulnerabilidad les obliga a menudo a aceptar unas condiciones de trabajo precarias, lo que provoca una depresión de los salarios en general. A raíz de esto, se produce un desplazamiento de los talentos locales hacia países con empleos mejor remunerados, lo que se traduce en una fuga de cerebros para Malasia.

Teniendo en cuenta las distorsiones en la economía derivadas de esta dependencia de mano de obra extranjera, algunas políticas públicas han tenido connotaciones xenófobas. Durante las negociaciones para adoptar el salario mínimo, en un primer momento se consideró aplicarlo únicamente a los trabajadores locales malayos y excluir a los trabajadores migrantes. Fue necesario que los sindicatos exigieran el cumplimiento del Convenio de la OIT sobre no discriminación, para garantizar la cobertura de todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio.

Los empleadores de trabajadores migrantes deben pagar una cotización anual por cada trabajador; las tarifas dependen del sector en cuestión. Tras la adopción de la Orden sobre Salarios Mínimos, el Gobierno autorizó a los empleadores a deducir de los salarios de los trabajadores extranjeros el coste de la cotización así como otros gastos en los que incurren para contratar y traer a trabajadores migrantes, como, por ejemplo, el alojamiento. Las autorizaciones fueron concedidas por el Gobierno sin consultar ni contar con el acuerdo de los trabajadores ni de sus sindicatos.

En febrero de 2013, en una declaración conjunta, un grupo de 75 organizaciones de la sociedad civil y sindicatos (entre ellos el MTUC) solicitó al Gobierno la retirada de la decisión discriminatoria que permitía aplicar deducciones

de los salarios de los migrantes, gravándoles e impidiéndoles beneficiarse de la política del salario mínimo. Desde enero de 2014, el salario mínimo está plenamente en vigor y se aplica por igual a autóctonos e inmigrantes.

Igualar los salarios mínimos en todas las regiones de Malasia, así como incluir a los trabajadores migrantes en la política de salario mínimo fueron medidas importantes a la hora de establecer una base salarial mínima para todos los trabajadores y trabajadoras de Malasia. El reto pendiente es acabar con la exclusión de las trabajadoras del hogar del salario mínimo.

Anexo I: Acrónimos

ACRÓNIMOS

ANC	African National Congress
ANSD	Agencia Nacional de Estadística y Demografía
ARS	Moneda de Argentina (peso)
BEL	Boletín de Estadísticas Laborales de Argentina
BGN	Moneda de Bulgaria (leva)
CCG	Convenio Colectivo General
CGE	Computable General Equilibrium (Modelo de Equilibrio General Computable)
CGT	Confederación General del Trabajo de Argentina
CGT	Central General del Trabajadores de Costa Rica
CICR	Cámara de Industrias de Costa Rica
CITUB	Confederation of Independent Trade Unions of Bulgaria
CMTC	Central del Movimiento de Trabajadores de Costa Rica
CNP	Conseil National du Patronat du Sénégal
CNTS	Confédération nationale des travailleurs du Sénégal
CNTS/FC	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal - Forces du changement
COSATU	Congress of South African Trade Unions
IPC	Índice del Precios de Consumo
CRC	Moneda de Costa Rica (colón)
CRES	Consortio de Investigación Económica y Social
CSA	Confederación de Sindicatos Autónomos
CSJMP/ANEP	Federación Sindical Juanito Mora Porras (CSJMP); Asociación Nacional de Empleados del Sector Público y Privado (ANEP),
CTA	Central de Trabajadores Argentinos
CTA-A	Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma

CTRN	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum
CUT	Confederación Unitaria de Trabajadores
DSLI	Índice de Nivel de Vida Decente
ENES	Encuesta Nacional de Empleo de Senegal
OE	Organización de Empleadores
ESC	Consejo Económico y Social de Macedonia del Norte
UE	Unión Europea
FAO	Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura
FCFA	Moneda de Senegal (franco)
FEDUSA	Federation of Union of South Africa
PIB	Producto Interior Bruto
ICTWSS	Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INDEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos de Argentina
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
ISTUR	Institute for Social and Trade Union Research Bulgaria
JNPSNC	Joint National Public Service Negotiating Council from Nigeria
KSOM	Confederación de Organizaciones Sindicales Libres de Macedonia
KSS	Confederación de Sindicatos Libres de Macedonia
LRS	Labour Research Service de Sudáfrica
MAN	Manufacturers Association of Nigeria
MKD	Moneda de Macedonia del Norte (dinar)
MTEySS	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina
MTUC	Malaysian Trade Union Congress
MWO	Orden sobre Salarios Mínimos
MYR	Moneda de Malasia (ringit)

NACCIMA	Nigeria Association of Chambers of Commerce, Industry, Mines and Agriculture
NASME	Nigeria Association of Small and Medium-Sized Companies
NECA	Nigerian Employers Consultative Association
NEDLAC	Consejo Nacional de Desarrollo Económico y Trabajo
NEM	Nuevo Modelo Económico Malayo
NGN	Moneda de Nigeria (naira)
NLC	Nigerian Labour Congress
NSI	Instituto Nacional de Estadística
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
PPT	Reconocimiento de Logros Previos (por sus siglas en malayo)
SACTU	South African Congress of Trade Unions
SASPRI	Southern African Social Policy Research Institute
SDSM	Unión Socialdemócrata de Macedonia
SMAG	El Salario Mínimo Agrícola (SMAG) es el salario mínimo absoluto para los sectores agrícola y similares. También se determina por normativa.
PYME	Pequeña y mediana empresa
SMIG	El Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG) es el salario mínimo absoluto para los sectores no agrarios. Lo determinan las autoridades públicas.
SPII	Studies in Poverty and Inequality Institute
SSM	Federación de Sindicatos de Macedonia
TUC	Trade Union Congress
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado
UDWOSA	United Domestic Workers of South Africa
UNA	Universidad Nacional de Costa Rica
UNSA	Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal
USD	Dólar estadounidense
ZAR	Moneda de Sudáfrica (rand)

Anexo II: Referencias clave

SECCIÓN DE INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

OIT (2016) [Guía sobre políticas en materia de salario mínimo](#)

Eyraud and Saget (2005) [The Fundamentals of Minimum Wage Fixing](#)

Andrés Marinakis, Juan Jacobo Velasco, et al (2006) [¿Para qué sirve el salario mínimo? Elementos para su determinación en los países del Cono Sur.](#)

ILO (2020) [Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021](#)

ILO (2022) [Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023](#)

L20 (2018) [Defender un crecimiento impulsado por los salarios](#)

World Bank (2015) [Balancing Regulations to Create Jobs](#)

OECD (2022) [Minimum Wages in Times of Rising Inflation](#)

BULGARIA

Anker, Richard (2011), [Estimating a living wage: A methodological review.](#) ILO.

Anker, Martha, Anker, Richard (2017) [Living wages around the world: Manual for measurement,](#) Capítulo 1: Introducción, 1.2 Aumento reciente del interés y la aceptación del salario vital

John Hurley, Carlos Vacas-Soriano, Marcel Muraille, Eero Lantto (2018) [Concept and practice of a living wage,](#) Eurofound.

д-р Д. Димитрова, Р. Балъкова, П. Манахова, И. Тошева, А. Андреева, С. Андреев, (2019) [Бюджети на домакинствата в Република България,](#) НСИ

Conor D'Arcy, David Finch (2016), [Calculating a Living Wage for London and the rest of the UK](#)

Martin Guzi (2014) [Estimating a Living Wage Globally,](#) Masaryk University

НСИ (2011) [Преброяване на населението и жилищния фонд в Република България](#)

Kalfin Ivailo (2019) [The impact of labour migration on the Bulgarian economy,](#) Friedrich-Ebert-Stiftung and Economics and International Relations Institute - Sofia

MACEDONIA DEL NORTE

Maja Gerovska Mitev (2019). *Thematic Report on In-work poverty – North Macedonia*, European Social Policy Network (ESPN)

Marjan Petreski, Nikica Mojsoska Blazevski, Mariko Ouchi (2019) *Assessment of the economic impacts of the 2017 increase in the minimum wage in North Macedonia*. ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe

Silvana Zezova, Sonja Jordeva, Sashka Golomeova-Longurova, Aco Janevski (2020) *Textile industry in North Macedonia*, Tekstilna industrija

SSM (2018) *You cannot live with a minimum wage, you can try to survive*

ARGENTINA

CIFRA (2022) *Informe sobre la evolución del salario mínimo, vital y móvil*

Cecilia Senen Gonzalez, Julieta Haidar (2014) *Mobilización de recursos de poder en el resurgimiento del protagonismo sindical en Argentina post 2001*

Vivien Lewis, Céline Poilly (2012) *Firm entry, markups and the monetary transmission mechanism*

<https://elsalario.com.ar/Salario/salario-minimo/>

<http://www.trabajo.gov.ar>

<https://gestion.pe/economia/cuanto-es-el-salario-minimo-en-los-paises-de-america-peru-solesvenezuela-bolivares-estados-unidos-dolares-argentina-colombia-mexico-pesos-fotos-nndc-noticia/>

<https://www.diariodecuyo.com.ar/argentina/Homologaron-el-aumento-del-salario-minimo-vital-y-movil-20190903-0011.html>

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-16459-196325>

https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ipc_04_22AD79164254.pdf

<http://www.relats.org/documentos/ORGOrsattiDensidadesALC.pdf>

<https://www.oecd.org/employment/collective-bargaining-database-Argentina.pdf>

<https://www.trabajo.gov.ar/estadisticas/Bel/index.asp>

COSTA RICA

UCCAEP *Ley de salario mínimo vital traerá desempleo y pobreza*

CNN (2012) *Desde México hasta Argentina: la guía 2021 del salario mínimo en América Latina*

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica (2010) *Proyecto de Ley para el cumplimiento del salario mínimo*

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Dirección General de Planificación del Trabajo Observatorio del Mercado Laboral (2011) [Situación Actual de los Salarios Mínimos en Costa Rica](#)

IICE (2010) [Reforzar el cumplimiento de los salarios mínimos en Costa Rica](#)

AR (2015) [Sindicatos pedirán al Gobierno convocar en extraordinarias proyecto del ley sobre salarios mínimos](#)

ANEP (2022) [Salarios y costo de vida: Tema fundamental de la conmemoración histórica del Primero de Mayo](#)

Juan Pablo Arias (2016) [Industriales advierten oposición a reforma de salario mínimo](#)

El País Costa Rica (2015) [Sindicatos y diputados enfrentan opiniones sobre ley de salario mínimo vital](#)

SUDÁFRICA

Debbie Budlender (2016) [The introduction of a minimum wage for domestic workers in South Africa, ILO](#)

ILO (2015) [Towards a National Minimum Wage, ILO and LRS.](#)

DSL (2018) [Final Report – Decent standard of living index](#)

Gemma Wright, Faith Masekesa, Jabulani Jele, Helen Barnes (2019) [A decent standard of living for some but not yet for all: subgroup analysis of the possession of a set of socially perceived necessities in South Africa. In "Colloquium 2019 – Disrupting Poverty: applying a Decent Standard of Living measure towards coherent policy design".](#)

Banco Mundial (2022) [Poverty & Equity Brief](#)

Arden Finn (2015) [A National Minimum Wage in the Context of the South African Labour Market. A Southern Africa Labour and Development Research Unit Working Paper Number 153. Cape Town: SALDRU, University of Cape Town](#)

https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_460949/lang--en/index.htm

<https://www.gov.za/speeches/president-proclaim-national-minimum-wage-date-6-dec-2018-0000>

<https://www.loc.gov/item/global-legal-monitor/2018-11-30/south-africa-national-minimum-wage-bill-enacted/>

<https://pmg.org.za/bill/740/>

<http://docplayer.net/100275980-National-minimum-wage-bill.html>

<https://www.lrs.org.za/2018/02/20/national-minimum-wage-campaign/>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/A-report-of-proceedings-of-the-national-minimum-wage-commission-in-South-Africa.pdf>

<https://www.cnn.com/2018/04/27/south-africa-workers-protest-minimum-wage-ramaphosa-reassures.html>

<https://www.oecd.org/gov/regulatory-policy/ZAF-NEDLAC.pdf>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/Bargaining-Indicators-2017.pdf>

<https://www.lrs.org.za/wp-content/uploads/2021/01/The-national-minimum-wage-legislation-post-enactment-Key-insights-challenges-and-the-journey-ahead-.pdf>

NIGERIA

"Nigeria: NLC Rejects N22,500 Minimum Wage By Govs, Mobilises for Strike." allAfrica.com, 31 Oct. 2018. Gale Academic OneFile, link.gale.com/apps/doc/A560718279/AONE?u=googlescholar&sid=sitemap&xid=14f570d2. Accessed 14 Aug. 2022.

Opone, P.O., Kelikwuma, K.O. Analysing the Politics of Nigeria's 2019 National Minimum Wage: Towards a Public Policy. *Ind. J. Labour Econ.* 64, 1135–1149 (2021). <https://doi.org/10.1007/s41027-021-00347-5>

Taiwo Aderemi, Fidelis Ogwumike, "Welfare implications of minimum wage increase in Nigeria", *International Journal of Social Economics*, <https://doi.org/10.1108/IJSE-07-2016-0198> Permanent link to this document: <https://doi.org/10.1108/IJSE-07-2016-0198>

SENEGAL

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_237883.pdf

<https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports/RAPPORT%20HCDS%202017%20-%202018%20-%202019.pdf>

<https://www.elibrary.imf.org/view/books/084/00149-9781557755667-en/C4.xml>

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/263801468303665229/pdf/CPD8541.pdf>

Labour Code 1997; Decree No. 96-154 1996 <https://senegal.eregulations.org/media/t-loi-portant-code-travail%201.pdf>

<https://www.mays-mouissi.com/2015/03/19/salaire-minimum-en-afrique-dans-quels-pays-paie-t-on-le-mieux/>

CSI
Confederación Sindical Internacional

info@ituc-csi.org

www.ituc-csi.org

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Fax: +32 (0)2 201 5815

Boulevard du Roi Albert II, 5, Bte 1
1210 Bruselas - Bélgica

Editor responsable legal:
Owen Tudor, Secretario General Adjunto

