



The Global Voice of Business

DOCUMENTO DE ORIENTACIÓN
**ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL
DE EMPLEADORES**



EL SALARIO MÍNIMO

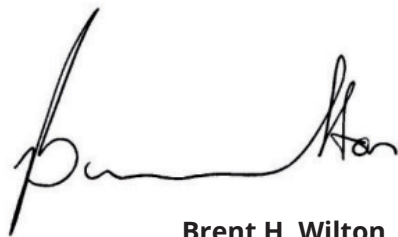
APRECIADOS MIEMBROS:

En los últimos años los miembros de la OIE han expresado un interés renovado por debatir el asunto de los salarios mínimos, algo que también ha surgido como un espacio que requiere orientación para las organizaciones de empleadores en la primera reunión del Grupo de Trabajo de Políticas sobre Relaciones Laborales de la OIE (junio de 2013), en la que los participantes intercambiaron opiniones sobre distintas políticas salariales en varias regiones del mundo.

El objetivo de este documento es esclarecer el concepto de salario mínimo, presentar sus objetivos, sus ventajas y posibles inconvenientes y guiar a las organizaciones de empresas y de empleadores a la hora de abordar el debate sobre el establecimiento y el ajuste de los salarios mínimos a nivel nacional.

Esperamos que le sea útil.

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Brent H. Wilton', with a stylized flourish at the end.

Brent H. Wilton
Secretario General



Resumen ejecutivo

EL ASUNTO DEL SALARIO MÍNIMO SUELE SER CONTROVERTIDO.

Los salarios mínimos son básicamente intervenciones del mercado laboral que utilizan los Gobiernos como instrumentos de macroeconomía política o como herramientas sociales. Los opositores arguyen que el concepto de salario mínimo es un instrumento demasiado tajante para ser utilizado, que puede tener un efecto perjudicial en el empleo, en el crecimiento y los incentivos para trabajar y que además puede afectar negativamente a las oportunidades para trabajadores menos cualificados y para los jóvenes. En cambio, las voces a favor del salario mínimo postulan que es un instrumento efectivo para proteger a los trabajadores peor pagados y para combatir la pobreza.

LOS SALARIOS MÍNIMOS REPRESENTAN LOS NIVELES SALARIALES MÁS BAJOS, ESTABLECIDOS CON UN SISTEMA DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, QUE RECIBEN LOS TRABAJADORES EN VIRTUD DE UN CONTRATO LABORAL.

Los salarios mínimos tienen tres elementos: a) la remuneración del trabajo realizado por el trabajador, b) los ingresos básicos del trabajador (y origen de

su poder adquisitivo), c) un coste de producción. Los salarios mínimos pueden establecerse por estatuto, por convenio colectivo, por la decisión de consejos nacionales o por decisiones de arbitraje. Además pueden diferenciarse por región, por sector, o según criterios específicos de cada país. Es posible que otros sectores/regiones queden sin cubrir por la legislación en materia de salarios mínimos.

El concepto del **salario vital** se ha desarrollado a partir del concepto de salario mínimo y se refiere al nivel salarial que permite a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas y las de las personas a su cargo¹.

El salario mínimo no debe confundirse con el concepto de "**ingresos mínimos**": una política de bienestar social que garantiza un estándar de vida mínimo para las personas y aquéllas que están a su cargo cuando no disponen de otros medios financieros. Es importante hacer hincapié en que "salarios" no es lo mismo que "ingresos". Los ingresos para los trabajadores peor pagados son una mezcla de salarios del empleador, enfoque fiscal del gobierno, transferencias sociales y servicios gubernamentales.

¹ La OIE publicó un documento de orientación sobre el salario vital en febrero de 2014.

¿Cuál es el objetivo general de las políticas de salario mínimo?

PARA ENTENDER LAS POLÍTICAS DE ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS MÍNIMOS SERÍA INTERESANTE CONTAR CON UN ANÁLISIS MÁS AMPLIO DE LOS OBJETIVOS GENERALES A LA HORA DE ESTABLECER SALARIOS MÍNIMOS.

Los Gobiernos que introducen políticas de salario mínimo buscan básicamente proteger a los trabajadores con pocos ingresos con la introducción de salarios mínimos basados en factores específicos de cada país como el coste de vida, políticas de bienestar, condiciones del mercado laboral, el nivel de inflación y otros factores y tendencias económicos.

La lógica que rige las decisiones de introducir o aumentar los salarios mínimos está relacionada con:

i. Equidad/reducir las desigualdades

Los salarios mínimos tienen por objetivo reducir las desigualdades salariales entre la parte baja y la parte media de la lista de distribución de salarios. La misma idea de equidad suele incorporarse al bienestar social, algo que los Gobiernos buscan, también como estrategia política.

ii. Reducción de la pobreza

Los salarios mínimos a menudo se asocian a la reducción de la pobreza pero en realidad se han

reconocido como una práctica ineficaz en ese sentido ya que no están bien orientados hacia los pobres.

iii. Desequilibrio de poderes en la relación laboral

Se dice que los salarios mínimos mitigan los posibles efectos que pudieran surgir del desequilibrio de poderes entre empresas y trabajadores, que podría llevar a que estos últimos aceptasen salarios menores para obtener un empleo.

iv. Incentivos para trabajar

Los salarios mínimos podrían justificarse en el marco de trabajo de incentivos, al motivar a personas desempleadas a acceder al mercado laboral si el salario mínimo es mayor que los ingresos que reciben de los servicios sociales. Además los salarios mínimos pueden aumentar el esfuerzo realizado por los trabajadores ya que aumentan las recompensas y los costes de oportunidad de perder el trabajo aumentan.

Dificultades específicas para lograr los objetivos generales de las políticas de salario mínimo

LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CON POCOS INGRESOS NO SIEMPRE QUEDA GARANTIZADA MEDIANTE POLÍTICAS DE ESTABLECIMIENTO DE SALARIOS MÍNIMOS. LAS PRINCIPALES DIFICULTADES ESTÁN VINCULADAS CON:

- La definición concreta de equidad y su medida: ¿cómo se estima adecuadamente el término medio entre desigualdad salarial y otros factores de cualquier función de bienestar?
- La ineficacia de las políticas de salarios mínimos en un contexto de reducción de la pobreza. En efecto, la pobreza y los salarios bajos solo están ligeramente relacionados. Los estudios de investigación muestran que en la mayoría de países solamente cerca del 10% de los trabajadores poco remunerados vive en hogares pobres². Efectivamente las pruebas estadísticas demuestran que los hogares más pobres son aquellos en los que ninguno de los miembros trabaja y en los que por lo tanto las políticas de salarios mínimos no han podido contribuir directamente a reducir su pobreza.
- La competencia entre empleadores que hace que las empresas compitan entre sí para encontrar a los mejores candidatos permite responder a sus necesidades.
- El efecto motivador de tener unos salarios mínimos atractivos, que podría tener efectos secundarios en el mercado laboral, como un aumento del desempleo cuando los empleadores se ven obligados a suspender sus negocios por la incapacidad de pagar el salario mínimo.

² OCDE, 1998

Ventajas y desventajas

LOS SISTEMAS DE SALARIOS MÍNIMOS, A PESAR DE SUS DIFERENCIAS SIGNIFICATIVAS, ESTÁN EN VIGOR EN MÁS DEL 90% DE LOS PAÍSES³

Algunos países con estándares de vida elevados, como Austria, Alemania y los países escandinavos, no tienen salarios mínimos establecidos pero los salarios establecidos colectivamente cubren directa o indirectamente a casi todos los trabajadores del país (entre el 50 y el 100%).

Existen opiniones encontradas en cuanto a las ventajas y las desventajas de los salarios mínimos.

Según la publicación del Banco Mundial, "Regulaciones laborales en países en desarrollo: revisión de la evidencia y de la dirección para futuros estudios" (Banco Mundial, 2008, disponible en inglés solamente) muchos países intentan mejorar el bienestar de los trabajadores poco remunerados mediante el mandato de salarios mínimos pero: *"Si una política de ese tipo logra o no el resultado deseado ha sido asunto de gran controversia durante décadas. Las predicciones teóricas de los efectos de los salarios mínimos varían y las pruebas empíricas por ahora han arrojado resultados contradictorios, dependiendo del país, del origen de la variación de los salarios mínimos, de los métodos de análisis y de las hipótesis necesarias para cada uno de los marcos de trabajo econométricos"*.

Las **ventajas** demostradas de los salarios mínimos incluyen una mejor eficiencia de los trabajadores y mayor productividad. En términos generales unos salarios mínimos más elevados podrían tener una repercusión positiva en el poder adquisitivo de los trabajadores, con lo que aumentaría su gasto y, a su vez, se estimularían la demanda agregada y el crecimiento económico. Además las empresas pueden aumentar sus inversiones en plantas y en maquinaria para mejorar la productividad y contrarrestar así el aumento de los costes laborales (por ejemplo costes laborales relacionados directamente con el aumento de los salarios mínimos).

Los **inconvenientes** son variados. Los salarios mínimos suelen verse como elementos distorsionadores del mercado laboral.

- En algunos países han supuesto mayores tasas de desempleo, mayores costes laborales para las empresas y un aumento del empleo en la economía informal.

Algunas de las razones de esas consecuencias **negativas** son las siguientes:

- a. Los salarios mínimos demasiado elevados pueden llevar al desempleo entre los trabajadores poco cualificados. De hecho, los empleadores prefieren contar con trabajadores más cualificados/más productivos que no estén directamente afectados por las políticas de salarios mínimos, dado el coste versus valor añadido de la mano de obra, en comparación con trabajadores poco cualificados/poco productivos. Por otra parte, a medida que las empresas aumentan su productividad debido a aumentos salariales los trabajadores pueden sustituirse a medio-largo plazo mediante automatización. El resultado de lo cual sería un posible aumento del desempleo.
 - b. La aplicación general de los salarios mínimos, que cubre todos los sectores y categorías profesionales, en todas las regiones del país no corresponde necesariamente con la capacidad de los empleadores de pagar ni de tener en cuenta las disparidades entre los costes regionales de vivir y la fluctuación sectorial de los beneficios. Es algo que ha hecho que algunos sectores se vean obligados a suspender sus inversiones en determinadas regiones.
 - c. El fracaso a la hora de encontrar trabajo debido a que los salarios mínimos son más elevados que el nivel de mercado lleva a los trabajadores a buscar empleo en sectores que no quedan cubiertos por la legislación de salarios mínimos o en la economía informal, en la que los salarios son incluso inferiores.
 - d. Aunque la legislación de salarios mínimos debería aplicarse a todos los trabajadores es difícil de ejecutar en la economía informal. La situación es más grave en las economías en desarrollo con grandes sectores informales. De ahí que el rol de los salarios mínimos en muchos países en desarrollo como manera de establecer una base social sea mucho más cuestionable.
- Los salarios mínimos pueden llevar a los trabajadores hacia trabajos "no asegurados" y eso, a su vez, implica: la disminución de los salarios en esos sectores, la disminución de empleo en industrias poco remuneradas como el sector minorista, que se dañen las pequeñas empresas en general, que los empleadores

³ OIT, Informe Mundial sobre Salarios 2008/2009

recorten ventajas laborales y formación, que los empleadores se vean animados a instalar dispositivos que permitan un ahorro de mano de obra, al impacto negativo en las regiones de baja remuneración, al aumento de la cantidad de personas en situación de bienestar y al aumento de las presiones inflacionistas⁴.

- Los salarios mínimos podrían tener efectos negativos directos en los adolescentes⁵, los grupos étnicos, las personas no cualificadas (también es posible que reduzcan la motivación de seguir ampliando sus estudios), los trabajadores poco productivos (los trabajadores que podrían haber sido empleados si no se

hubiera aplicado el sistema de salarios mínimos están excluidos para empleo).

Además es fundamental tomar en consideración la relatividad salarial. Los salarios mínimos no afectan solamente a los trabajadores poco remunerados ya que otros grupos de trabajadores también reclamarán sueldos más elevados para justificar su mayor productividad y competencias, con lo que se elevarán los costes generales a los que hacen frente las empresas con efectos de flujo continuo y de relatividades”

En 2006 la OIE llevó a cabo una encuesta entre sus miembros cuyo resultado fueron las mismas consideraciones prácticas de una perspectiva de empleadores a nivel nacional.

Salarios mínimos en reglamentaciones internacionales

EL PRINCIPIO DE LA “GARANTÍA DE UN SALARIO VITAL ADECUADO” FORMA PARTE DEL PREÁMBULO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA OIT.

Cuando se estableció la OIT en 1919, los Estados Miembro consideraron que uno de los principales elementos de protección de los trabajadores sería “un salario que asegurara a los trabajadores un nivel de vida razonable, como se entiende en su momento y en su país”.

Por consiguiente, la OIT adoptó los siguientes **Convenios y Recomendaciones**:

- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (núm. 26) y Recomendación (núm. 30), 1928;
- Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) (núm. 99) y Recomendación (núm. 89), 1951;
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (núm. 131) y Recomendación (núm. 135), 1970;

La **Declaración Universal de Derechos Humanos**, 1948 recoge, en el Artículo 23, párrafo 3, 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, reconoce en el Artículo 7 el derecho a “*Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: ... (ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto*”.

Otros instrumentos relevantes son: la **Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social** en la forma enmendada en 2006 y que hace referencia a “Los salarios [...] no deberían ser menos favorables para los trabajadores que los ofrecidos por empleadores comparables en el país de que se trate; tales condiciones en todo caso deberían al menos ser suficientes para satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias”. (Párrafos 33-35 de la Declaración).

Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales utilizan la misma definición.

El concepto de salario vital

EL CONCEPTO DE SALARIO VITAL ESTÁ SIENDO CADA VEZ MÁS REFERENCIADO.

Sin embargo el concepto es problemático, sobre todo para los empleadores, porque:

- Las necesidades básicas de los trabajadores y de sus familias son variadas y potencialmente difíciles de definir y de cuantificar;

- El salario vital puede establecerse en un nivel elevado irreal y crear dilemas para los empleadores a la hora de establecer prioridades: creación de empleo vs competitividad y supervivencia de las empresas.

⁴ “50 years of Research on the Minimum Wage” (Comité Económico-Congreso de los Estados Unidos” (1995), OCDE 1998

⁵ Un aumento del 10% del nivel del salario mínimo reduciría el empleo juvenil en un intervalo de entre el 1 y el 4%, OCDE, 1998

- Podría dar lugar a discriminaciones entre trabajadores.
- Los empleadores no son los responsables de cubrir las necesidades básicas de los

trabajadores. Es algo de lo que tienen que encargarse las políticas de protección social del gobierno, con las que los empleadores ya contribuyen directamente.

Convenio núm. 131 de la OIT y Recomendación núm. 135

CON EL TIEMPO LA OIT HA PROMOVIDO UNA LEGISLACIÓN EN MATERIA DE SALARIOS MÍNIMOS COMO RESPUESTA ÚNICA PARA ATAJAR LAS DESIGUALDADES Y REDUCIR LA POBREZA.

Los salarios mínimos siguen protagonizando la agenda de la OIT tanto en términos de estrategia de empleo como de promoción de normas laborales internacionales relacionadas con los salarios.

El Convenio núm. 131 de la OIT y la Recomendación núm. 135 son el tema de la Encuesta General de junio de 2014 de la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), 22 años después de la Encuesta General anterior de la CEACR sobre ese mismo tema. El Convenio ha sido ratificado por 52 países. Se invitó a los miembros de la OIE a responder al cuestionario, que sirve como base de la Encuesta. La OIE transmitió a la OIT las respuestas de miembros de 19 países.

A partir de esa información surgen dos elementos que parecen críticos para los empleadores y las organizaciones de empleadores a la hora de implementar y establecer sus políticas de salarios mínimos:

i. Consulta

Los Artículos 1(2) y 4(2) del Convenio 131 reclaman la organización de consultas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores afectados a fin de determinar los grupos de asalariados que quedarán cubiertos por el Convenio y para el establecimiento, aplicación y modificación de la maquinaria de fijación de salarios mínimos.

A la OIE le preocupó que varias respuestas revelaran que las organizaciones representativas de empleadores no hubieran sido consultadas en todas las fases del proceso de fijación de salarios mínimos, incluida la determinación de los grupos de trabajadores a los que debía cubrir, la selección de los criterios para establecer los niveles salariales, el nivel de salarios mínimos y el periodo de duración. Es el caso de Armenia, Bolivia, Brasil, Indonesia, Kenia, Omán, Venezuela y Zambia.

ii. Criterios que se deben utilizar para determinar los salarios mínimos

El Artículo 3 del Convenio 131 enumera los elementos que deben tomarse en consideración a la hora de determinar el nivel de los salarios mínimos. Tendrán que incluir:

- Las necesidades de los trabajadores y de sus familias**, habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- Los factores económicos**, incluidos los requisitos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

De nuevo, la falta de consultas a los representantes de los empleadores, junto con las dificultades a la hora de medir las tendencias de productividad y económicas, en especial en países en desarrollo con niveles elevados de informalidad, resulta difícil utilizar plenamente el elemento de “factores económicos” como se indica en el Convenio. Se pueden encontrar ejemplos en Bolivia, Brasil, Camboya, Kenia, Sri Lanka, Uruguay y Venezuela.

Un buen ejemplo de consideración correcta de las necesidades de los trabajadores junto con factores económicos es el de Filipinas, donde se aplica un “sistema salarial de dos niveles”. El primer nivel es un salario mínimo obligatorio para proteger a los trabajadores vulnerables, establecido por una orden administrativa a nivel regional. El segundo nivel son incentivos basados en la productividad de los trabajadores y el rendimiento de la empresa y del sector, y se basa en el acuerdo entre la dirección y los trabajadores. También se aplica un incentivo fiscal vinculado a aumentos de la productividad⁶. También en Sudáfrica las propuestas para la determinación de salarios sectoriales se evalúan en función de su impacto en el nivel de empleo presente y futuro⁷.

⁶ Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Encuesta General 2014, párrafo 262

⁷ Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Encuesta General 2014, párrafo 263

El mejor enfoque para organizaciones de empleadores y empresas

EL DEBATE SOBRE LOS SALARIOS MÍNIMOS SE ESTÁ VOLVIENDO CADA VEZ MÁS SIGNIFICATIVO A NIVEL NACIONAL.

Con los acalorados debates que están teniendo lugar entre partidos políticos, sindicatos y organizaciones de empleadores, es importante que éstas últimas y las empresas entiendan los posibles problemas relacionados con la implementación de los salarios mínimos y las consecuencias no intencionadas.

Aunque el asunto de los salarios mínimos sea controvertido, con las ventajas y los inconvenientes que ya se han indicado los empleadores no pueden ignorar los sistemas de salarios mínimos que, a pesar de las diferencias, están generalizados en más del 90% de los países del mundo. Así, tienen que abordar el debate de forma constructiva para cumplir mejor con sus objetivos y sin olvidar la lógica general utilizada para el establecimiento de los salarios mínimos. El principal reto para las empresas es considerar adecuadamente la competitividad, la inversión, el crecimiento y el empleo a la hora de establecer un salario mínimo, sobre todo porque es un debate que a veces se politiza mucho. Las influencias políticas todavía complican más la situación y se necesita contar con organizaciones de empleadores fuertes que aboguen bien en nombre de sus miembros. La percepción pública que se tiene de las organizaciones de empleadores también podría estar en peligro.

Sobre esta base los representantes de los empleadores tienen que poder participar plenamente en los mecanismos de establecimiento y de ajuste de los salarios mínimos. Además se recomienda a los representantes de los empleadores, en consultas con sus miembros, que:

1. **Se centren en la introducción de factores económicos relevantes en la maquinaria de fijación de salarios mínimos, incluida la**

referencia a los niveles de productividad a nivel empresarial, la tasa general de empleo, el empleo de grupos vulnerables como los jóvenes, y otros parámetros económicos fundamentales para mantener la competitividad y sostener la inversión. La tasa de inflación también deberá tomarse en consideración ya que afecta directamente a las empresas⁸. La subida de impuestos y el nivel de contribuciones sociales también tendrán que considerarse ya que forman parte de los costes laborales de las empresas.

2. **Aboguen por la diferenciación y la descentralización de la fijación de salarios mínimos (por ejemplo mediante procedimientos de negociación colectiva),** ya que las autoridades locales y los interlocutores sociales locales conocen mejor la capacidad de las empresas de pagar, además del nivel de productividad de los trabajadores y el coste local de vida. Así pues, la fijación de salarios mínimos a nivel regional o sectorial, o por categoría de los trabajadores, podría ser un buen enfoque.
3. **Consideren y aboguen por unos salarios mínimos que no sean demasiado elevados,** evitando así que las empresas, o incluso sectores enteros, suspendan sus inversiones en el país. **Los salarios mínimos demasiado elevados también pueden inducir a las empresas a bascular del sector formal al informal.** El debate a nivel nacional debería centrarse en cambio en cómo establecer un nivel de salarios mínimos que pudiera favorecer que las empresas pasen del sector informal al formal.

⁸ El Salario Mínimo, Encuesta de la OIE, 2006.

Anexo I: Ejemplos de políticas de salarios mínimos

Camboya

El mercado laboral nacional está compuesto por el mercado de "Inversión Extranjera Directa" y el mercado local. Solamente el primero tiene políticas salariales, mientras que el segundo coincide en parte o influye en el sector informal. El sector de la confección de prendas de vestir es el único que ha negociado salarios mínimos mediante el Comité Asesor Laboral, con salarios mínimos bajos más distintos tipos de prestaciones que permiten a los empleadores tener más flexibilidad. Sin embargo, raramente se utiliza la tasa de productividad en el país. En consecuencia, la productividad parece ser muy baja en comparación con otros países de la región. Para los empleadores nacionales, la productividad junto con el poder adquisitivo y los costes empresariales (bastante elevados en la región) son elementos que se tienen en cuenta a la hora de determinar los salarios. Más información a través del siguiente [enlace](#). (Clave de acceso de Miembro de la OIE necesaria).

Colombia

Los interlocutores sociales de la Comisión Nacional tripartita de Políticas Laborales y Salariales deciden cada año el salario mínimo. El Gobierno suministra datos y estadísticas e interviene directamente si el Comité no alcanza un consenso y define unilateralmente el salario mínimo. Los parámetros colombianos para establecer los salarios mínimos incluyen la tasa de inflación, los niveles de productividad, la contribución de los salarios a la renta nacional, el crecimiento del PIB y el IPC. El salario mínimo de Colombia es uno de los más elevados de la región, y eso es algo que contribuye al abandono de algunos sectores que requieren abundante mano de obra. En consecuencia en 2013 se inició una reforma fiscal con el objetivo de reducir los costes laborales no vinculados a salarios en un 13,5%, mejorando la creación de empleo al tiempo que se reduce la actividad en la economía informal.

Alemania

Ningún estatuto fija ningún salario mínimo y los salarios se negocian libremente por convenio colectivo. El sistema alemán de negociación colectiva se basa en el principio de que el convenio colectivo solamente cubre al trabajador y al empleador, a los miembros respectivos del sindicato y de la organización de empleadores que han formalizado el convenio. Sin embargo, a efectos prácticos los empleadores aplican voluntariamente el convenio colectivo a todos los trabajadores, incluidas sus normas en materia de salarios. Inflación, desarrollo económico y productividad son elementos que se tienen en cuenta a la hora de determinar el salario mínimo. El sistema se ha modernizado recientemente gracias a la introducción de "cláusulas de flexibilización" que permiten a los empleadores acordar normas salariales con los trabajadores que sean inferiores a las del convenio colectivo en caso de necesidad. Es algo que libera a las empresas de la participación en negociaciones y permite mayor flexibilidad a nivel empresarial. Desde el año

2000, los aumentos salariales han sido moderados (entre el 2,5 y el 3%).

Indonesia

El sistema de salarios mínimos nacional en Indonesia se basa en unos criterios de medición muy bien diseñados, como la Red de seguridad, en la que se tienen en cuenta los componentes del nivel de vida digno con encuestas que elabora el Consejo de Salarios (un órgano tripartito compuesto por representantes de los empleadores, gobiernos y trabajadores en una proporción de 1:2:1). La fijación de salarios mínimos implica, *inter alia*, factores tales como productividad, crecimiento económico y la tasa de inflación. Sin embargo, en los últimos años el establecimiento de salarios mínimos se ha utilizado con fines políticos en lugar de ser un ejercicio de medida/economía. El año pasado hubo aumentos de los salarios mínimos de hasta el 70% en algunas regiones, y está teniendo una gran repercusión en los empleadores, especialmente en las pymes.

Esos problemas podrían solucionarse mejorando el diálogo social y respetando un sistema que es capaz de fijar niveles de salarios mínimos adecuados en base a unos criterios de medida adecuados.

Kenia

El proceso de desarrollo de una política nacional en materia de salarios mínimos en Kenia también se basa en tres elementos económicos: la capacidad de pagar de las empresas, la productividad y la tasa de inflación. Dos de esos tres elementos establecidos por las "líneas directrices salariales nacionales" –la capacidad de pagar de las empresas y la productividad– no se tuvieron en cuenta cuando se determinó el aumento más reciente del salario mínimo, y solamente se consideró el tercer elemento, la tasa de inflación. Hoy el salario mensual mínimo asciende a unos 100 USD, cifra relativamente costosa para Kenia y cuyo resultado es un clima tenso, una negociación colectiva más difícil y un aumento de la actividad en el sector informal, sobre todo por parte de las empresas que no pueden permitirse esos salarios mínimos tan elevados. La reciente subida del salario mínimo en el sector público ha afectado directamente al sector privado de Kenia favoreciendo las peticiones de los trabajadores de aumentos equivalentes en el sector privado.

EE.UU.

En Estados Unidos el sistema de salarios mínimos se establece a nivel federal y es de 7,25 USD/hora. En la práctica es cada estado o la administración de una ciudad la que determina las subidas de los salarios mínimos, que se aplican solamente al 1% de la población. En general los sindicatos de EE.UU. no tienen capacidad para influir en el establecimiento de salarios excepto en sectores fuertes (construcción, transporte, hoteles), cuyo resultado son convenios individuales entre un empleador y un sindicato, donde la negociación salarial forma parte de un «paquete económico» que incluye prestaciones de asistencia sanitaria y pensión.

Si desea recibir más información o asesoramiento, o para enviar experiencias prácticas de salarios mínimos en su país, póngase en contacto con la señora Alessandra Assenza: assenza@ioe-emp.org

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) es la voz mundial de las empresas, constituyendo la red más amplia del sector privado del mundo, con una gama de 150 empresas y organizaciones miembro en 143 países.



The Global Voice of Business

© IOE 2014
71 Av. Louis-Casai
1216 Cointrin/ Geneva
T: +41 22 929 00 00
ioe@ioe-emp.org
www.ioe-emp.org