



ITUC CSI IGB

# ENCUESTA MUNDIAL DE LA CSI SOBRE EL SALARIO MÍNIMO VITAL: PRINCIPALES CONCLUSIONES

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN Y RESUMEN	3
PANORAMA DE LA EVOLUCIÓN SALARIAL A NIVEL NACIONAL	4
FORMULACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS VITALES Y PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS	7
IMPACTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS A NIVEL NACIONAL	10
REIVINDICACIONES Y CAMPAÑAS SINDICALES	11

## INTRODUCCIÓN Y RESUMEN

La CSI está comprometida con la promoción de salarios adecuados instando a los Gobiernos a garantizar salarios mínimos vitales a través de mecanismos estatutarios y ampliando la cobertura de la negociación colectiva en materia salarial. A lo largo de los años, el enfoque de la CSI sobre los salarios ha consistido en una combinación de investigación, promoción a nivel nacional, regional y mundial, apoyo al desarrollo de capacidades de los sindicatos y representación y coordinación de las posiciones de los trabajadores y las trabajadoras en las discusiones internacionales en el ámbito de los salarios.

A pesar de la realización de algunos progresos, persiste una realidad preocupante, ya que 266 millones de trabajadores y trabajadoras perciben menos del salario mínimo debido ya sea a una protección jurídica insuficiente o al incumplimiento de la legislación. Además, más de uno de cada cinco trabajadores en el mundo vive en la pobreza. La participación de la renta del trabajo en el mundo no ha dejado de disminuir desde hace años, mientras que la parte que corresponde al capital sigue en aumento. En su Quinto Congreso Mundial de 2022, la CSI hizo un llamamiento para garantizar salarios mínimos suficientes para proporcionar un nivel de vida adecuado a los trabajadores y sus familias como uno de los seis pilares del Nuevo Contrato Social.

Ahora más que nunca, es de crucial importancia garantizar la participación de los sindicatos en la formulación de los salarios decentes y las estimaciones tanto a escala internacional como nacional. La inflación está teniendo brutales consecuencias en los presupuestos familiares, erosionando el valor real de los salarios. Este fenómeno destaca la necesidad de revisar y ajustar constantemente los salarios mínimos vitales para garantizar su adecuación.

En agosto de 2023, la CSI realizó una encuesta entre sus organizaciones afiliadas para identificar las prioridades y estrategias sindicales en materia de salarios mínimos.

Esta iniciativa, cuyo objetivo principal era facilitar el intercambio de conocimientos entre los sindicatos en el ámbito de su trabajo sobre los salarios mínimos, aportó información valiosa sobre las campañas, los esfuerzos de promoción y las estrategias de negociación. Además, la encuesta identificó algunas de las principales estrategias que emplean los sindicatos para formular sus propios cálculos del costo de la vida en los que se basan las demandas de salario mínimo vital.

En términos generales, la Encuesta Mundial de la CSI sobre el Salario Mínimo Vital recogió las respuestas de 33 países de África, Europa, Asia y el Pacífico y América<sup>1</sup>.

La encuesta reveló el importante papel que pueden desempeñar las políticas salariales en la protección del poder adquisitivo de los trabajadores, en particular las políticas de salario mínimo, así como la importancia de un diálogo social y una negociación colectiva coherentes. Las respuestas pusieron de relieve que los ajustes salariales se realizan

<sup>1</sup> Argentina, Armenia, Australia, Azerbaiyán, Bosnia y Herzegovina, Botsuana, Bulgaria, Canadá, Croacia, Chipre, República Dominicana, Eritrea, Francia, Irlanda, Japón, Macedonia, Malasia, Malta, Mauritania, Montenegro, Nicaragua, Nigeria, Países Bajos, Noruega, Panamá, Perú, Filipinas, Rumania, Serbia, España, Tanzania, Túnez, Turquía. .

con demasiado poca frecuencia como para salvaguardar los medios de subsistencia de los trabajadores y las trabajadoras.

**El informe profundiza en las tendencias clave relacionadas con las políticas nacionales de salario mínimo**, destacando las variaciones por sectores y regiones. **En particular, el 74% de los sindicatos señalaron que, aun cuando sus países contaban con un salario mínimo nacional, se detectaron continuos incumplimientos a la normativa, sobre todo en los sectores del trabajo del hogar y agrícola.**

Esta situación afectaba a los trabajadores y trabajadoras vulnerables y dificultaba un seguimiento eficaz en determinados países. El informe también explora la forma en que los sindicatos formulan las demandas de salario mínimo, revelando que, aun cuando el 47,4% de los países revisa los salarios mínimos anualmente, **la mayoría de los sindicatos denuncian que los niveles de salario mínimo son insuficientes para mantener un nivel de**

**vida decente.** Algunos países carecen de un calendario periódico de ajuste de los salarios mínimos, lo que da lugar a normativas obsoletas que no coinciden con el aumento del costo de la vida. La mayoría de los países implican a los sindicatos en las discusiones salariales, pero el 20% afirma no participar formalmente en este diálogo vital entre las partes interesadas. **Cada vez es más frecuente, según el informe, que los sindicatos basen sus demandas salariales en sus propias estimaciones del costo de la vida.** El informe también subraya la crucial interacción que existe entre la negociación colectiva y los ajustes del salario mínimo en muchos países. **Se demuestra que una negociación colectiva sólida evita que los trabajadores se concentren en los niveles salariales mínimos**, lo que conduce a mayores incrementos para todos los trabajadores en general. El informe concluye mostrando las principales reivindicaciones sindicales y destacando algunas campañas nacionales en torno al salario mínimo vital.

## PANORAMA DE LA EVOLUCIÓN SALARIAL A NIVEL NACIONAL

**“ 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.**

Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

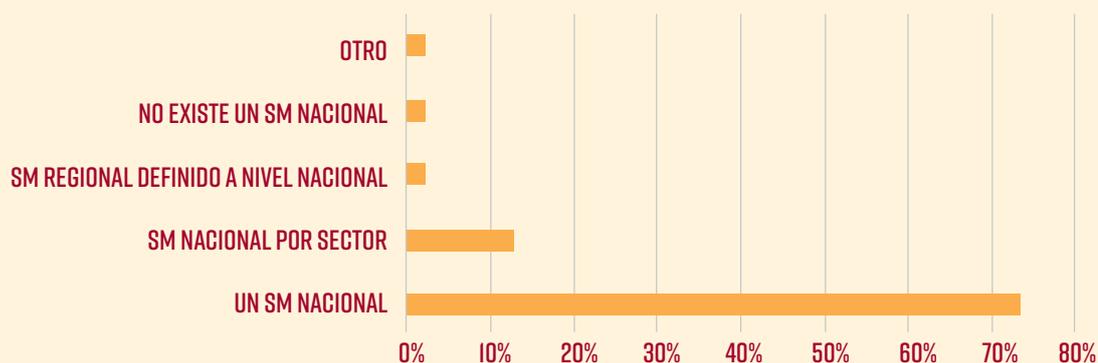
El análisis de la encuesta reveló que, a pesar de que los sistemas salariales varían significativamente de un país a otro, **la mayoría de los sindicatos indicaron que en su país existe un salario mínimo que se fija a nivel nacional.** Entre los sindicatos que respondieron a la encuesta, el 74% señaló que había un salario mínimo definido a nivel nacional que garantizaba que en todo el país los salarios no podían bajar de una cantidad fija definida por el Gobierno central. Otras respuestas destacaron sistemas más complejos, con múltiples niveles de salario mínimo que suelen diferir por sector (13%), o por región (2,6%)<sup>2</sup>. Algunos países aplican tipos diferentes en función tanto del

<sup>2</sup> Japón, Filipinas

sector como de la región geográfica, como es el caso de Japón, la República Dominicana y Panamá. Otros países, como en Noruega, a pesar de no existir un salario mínimo nacional, los sólidos convenios colectivos para los principales sectores de la economía garantizan la aplicación de las tasas salariales

mínimas. En los Países Bajos, las tasas del salario mínimo varían en función de la edad de los trabajadores: solo los adultos mayores de 21 años tienen derecho al salario mínimo completo, que disminuye proporcionalmente de los 19 a los 15 años, que es la edad mínima legal para trabajar.

¿Define su país un salario mínimo a nivel nacional? (SM)



**En los países que donde se indicó que existían variaciones sectoriales en las tasas del salario mínimo, los trabajadores cualificados recibían sistemáticamente las más elevadas. Por el contrario, los trabajadores temporeros, agrícolas y del hogar percibían sistemáticamente las tasas más bajas del salario mínimo**, como por ejemplo en Noruega, Croacia, Túnez y Tanzania.

Además, la encuesta sacó a la luz que estos grupos de trabajadores no solo suelen cobrar las tarifas más bajas del salario mínimo debido a las variaciones sectoriales, sino que también quedan sistemáticamente al margen de las normativas nacionales o regionales sobre salario mínimo.

¿Hay algunos trabajadores excluidos/sujetos a tasas más bajas?

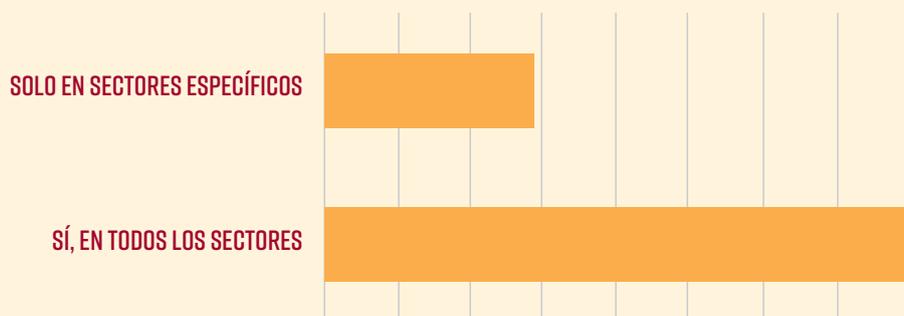


Casi el 30% de los encuestados señalaron que las normativas sobre salario mínimo no se aplican a los trabajadores con contratos de aprendizaje y de prácticas. Los ejemplos en los que sí se incluye a los trabajadores con contratos de prácticas en la normativa sobre salario mínimo proceden de Serbia, por ejemplo, donde se les paga el 60% del salario mínimo. **Los trabajadores agrícolas fueron excluidos o sometidos a tasas inferiores en el 24% de los casos, seguidos por los trabajadores del hogar (21,5%). Es importante mencionar que estos dos sectores registraron los niveles más altos de informalidad, lo que se suma a la falta de protección legal y a la privación de derechos que afectan a los trabajadores y trabajadoras de los sectores agrícola y del hogar.** Por otro lado, ningún trabajador del sector formal está excluido legalmente de las tasas salariales mínimas nacionales en países como Armenia, Azerbaiyán, Botsuana, Montenegro, Perú y Rumanía.

Una de las principales preocupaciones es el problema constante del incumplimiento de las normativas existentes en materia de

salario mínimo. **Más del 60% de los sindicatos indicaron que el incumplimiento es un problema importante** en sus respectivos países, que afecta tanto al contexto general (32%) como a sectores específicos (29%). Los sectores del trabajo del hogar y la agricultura aparecen como focos donde se centra el incumplimiento de la normativa y donde la vulnerabilidad que afecta a los trabajadores se amplifica aún más. En algunos países, como la República Dominicana y Tanzania, los sindicatos denuncian la insuficiencia de recursos y la capacidad limitada de las unidades nacionales de inspección de trabajo, lo que dificulta un control constante, especialmente en las zonas rurales, como destacaron los sindicatos malasios. Además, los trabajadores jóvenes, los que presentan discapacidad y los migrantes se encuentran a menudo en una situación de mayor riesgo de explotación y de malas condiciones laborales. A menudo trabajan por debajo del umbral del salario mínimo debido a las continuas violaciones de los marcos legales por parte de empleadores sin escrúpulos. Esta situación agrava la pobreza juvenil y la fragmentación de la sociedad.

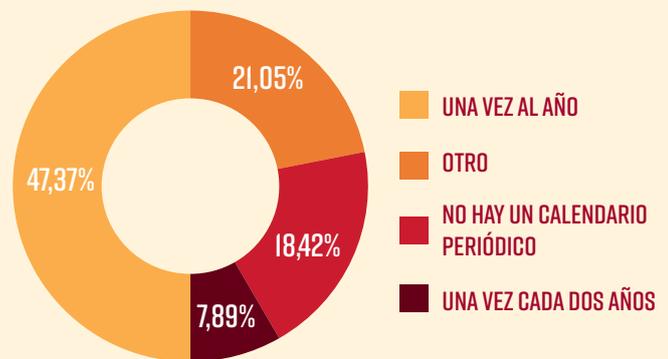
El incumplimiento de las normativas sobre SM es un problema importante



## FORMULACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS VITALES Y PARTICIPACIÓN DE LOS SINDICATOS

La encuesta subrayó que en el 47,4% de los países de los encuestados se llevan a cabo revisiones de los salarios mínimos al menos una vez al año<sup>3</sup>. Sin embargo, algunos sindicatos han expresado su preocupación por la falta de coherencia en el cumplimiento de este compromiso periódico. En Botsuana, por ejemplo, no se ha producido ninguna actualización desde 2021 y en Túnez, el Gobierno no ha respetado un calendario claro de ajustes del salario mínimo desde 2011. En algunos países, el principio de la “revisión una vez al año” puede estar sujeta a alteraciones en función de determinadas perturbaciones de la economía o del mercado de trabajo, como ocurre en Francia, donde los ajustes pueden producirse con mayor frecuencia si la inflación supera el 2%. La frecuencia cambia a una vez cada dos años en el 8% de los casos, extendiéndose hasta cada cinco años en el caso de Nigeria. Cabe destacar que el 18% de los sindicatos señalaron la ausencia de un calendario periódico de actualizaciones, lo que se traduce en salarios mínimos inadecuados en casos como Mauritania, donde la normativa no se ha actualizado desde hace más de 22 años (2004-2022), y Tanzania, donde no se han realizado ajustes desde hace una década (entre 2012 y 2022).

¿Con qué frecuencia se revisan el/los salarios mínimos?



La encuesta confirmó que, en la mayoría de los países, existen procedimientos oficiales para la discusión y negociación sobre salario mínimo y se consulta activamente a los sindicatos. En Bulgaria, donde el salario mínimo nacional debe fijarse en el 50% del salario medio, el Gobierno colabora con los sindicatos, de los que espera la aportación de cálculos y argumentos. Otro caso es el de Malasia, donde los sindicatos promovieron con éxito la creación de un Consejo Consultivo Nacional de Salarios en 2011, concediendo a los sindicatos un puesto permanente. En los países con varios salarios mínimos nacionales, como Japón, los sindicatos participan en el Consejo Central del Salario Mínimo, que traza las directrices

<sup>3</sup> Al menos una vez al año: Argentina, Australia, Bulgaria, Canadá, Croacia, España, Francia, Irlanda, Japón, Macedonia, Malasia, Malta, Montenegro, Nicaragua, Noruega, Países Bajos, Serbia y Rumanía

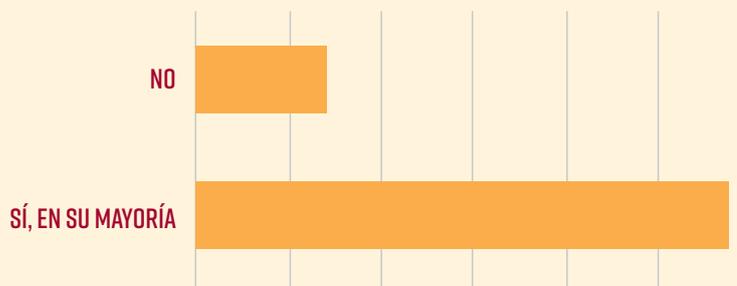
generales que se discuten posteriormente a nivel de prefectura, donde los sindicatos también participan en la adaptación del salario mínimo a las necesidades locales.

**Sin embargo, en el 20% de las respuestas los sindicatos indicaron que no participaban formalmente en las discusiones para fijar y ajustar el salario o salarios mínimos.** Tanto en Canadá como en Rumanía, por ejemplo, los sindicatos no participan, pero colaboran con

la sociedad civil para realizar análisis de datos y emitir declaraciones dirigidas al Gobierno para ofrecer recomendaciones y plantear reivindicaciones.

Algunos sindicatos no participan directamente en la discusión sobre la fijación del salario mínimo, ya que sus países cuentan con ajustes automáticos basados en la negociación colectiva llevada a cabo a nivel sectorial, como es el caso de Francia y los Países Bajos.

Los sindicatos participan formalmente en la fijación del salario mínimo



**Todos los sindicatos que respondieron a la encuesta basan sus demandas de aumento del salario mínimo en los datos relativos al costo de la vida. Aunque la principal fuente de datos para los sindicatos son los institutos nacionales de estadística, se observa una tendencia creciente entre los sindicatos a desarrollar sus propios cálculos del costo de la vida.** Normalmente, estos cálculos tienen en cuenta elementos como la cesta de gastos de los trabajadores, el tamaño medio de los hogares y el número de

perceptores de ingresos. Más concretamente, los gastos tienen en cuenta la alimentación, la vivienda, el transporte, los gastos pagados directamente en atención médica y educación, así como gastos tales como la higiene, la ropa, la cultura y el desarrollo personal. Estos patrones de consumo son muy específicos de cada país, determinados por la demografía y las influencias culturales. Por lo tanto, son dinámicos y están sujetos a cambios con el paso del tiempo.

Los siguientes sindicatos utilizan cálculos del costo de la vida **basados en sus propias investigaciones y análisis de datos**:

- **Argentina**, Confederación General del Trabajo de la República Argentina CGT
- **Bosnia y Herzegovina**, Confederación Sindical de la República Srpska (KSBiH)
- **Botsuana**, Botswana Federation of Trade Unions
- **Bulgaria**, CITUB: El sindicato ha desarrollado su propio instituto de investigación, el cual le presta apoyo realizando encuestas periódicas para analizar las fluctuaciones de los precios de la cesta de bienes y servicios con el fin de proporcionar estimaciones completas sobre el costo de la vida. Con el tiempo, la metodología utilizada por la CITUB ha ganado legitimidad en todo el país y hoy en día es ampliamente aceptada como referencia por los responsables políticos que se ocupan de las políticas salariales y de seguridad social.
- **Chipre**, Confederación de Trabajadores de Chipre-SEK
- **Eritrea**, National Confederation of Eritrean Workers
- **Francia**, CFTD
- **Irlanda**, Irish Congress of Trade Unions
- **Japón**, RENGO: El Salario Mínimo Vital de RENGO es un cálculo único elaborado por el sindicato para estimar los gastos necesarios para que los trabajadores mantengan un nivel de vida mínimo. Este cálculo es una referencia importante en la que los sindicatos pueden basar sus reivindicaciones sobre el salario mínimo que plantean en los consejos regionales de salario mínimo. También se utiliza mucho como referencia a la hora de determinar el salario mínimo en una empresa por grupos etarios. El cálculo se basa en los gastos relacionados con “la ropa, la alimentación, la vivienda, la salud y la atención médica”, fundamentales para que los trabajadores puedan seguir trabajando en buen estado de salud; los “gastos de transporte y comunicación” y los gastos sociales, necesarios para determinadas conexiones sociales y económicas necesarias para vivir; los “gastos de educación” y los “gastos de cultura y ocio”, necesarios para una vida mínimamente sana y cultural.
- **Macedonia**, KSM: lleva más de una década calculando y publicando una Cesta Sindical Mínima de los Consumidores, que proporciona una estimación más exhaustiva del costo de la vida que la “cesta básica de los consumidores” elaborada por la Oficina Estatal de Estadística para documentar las consideraciones sobre la adecuación durante las discusiones sobre el salario mínimo.
- **Mauritania**, Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie CGTM
- **Montenegro**, Confederation of Trade Unions of Montenegro
- **Nigeria**, Nigeria Labour Congress (NLC)
- **España**, ELA
- **Filipinas**, Kilusang Mayo Uno (KMU)
- **Serbia**, CATUS.

## IMPACTO DE LOS SALARIOS MÍNIMOS A NIVEL NACIONAL

Comprender la dinámica entre la negociación colectiva y los ajustes del salario mínimo es crucial para evaluar sus repercusiones. La negociación colectiva implica la negociación bilateral de los salarios y/o de las condiciones de trabajo entre los sindicatos y las organizaciones de empleadores, a varios niveles, tales como el de la empresa, la industria o el sectorial. En algunos países, las políticas de salario mínimo y la negociación colectiva funcionan a la par, y esta última suele dar lugar a incrementos salariales superiores al salario mínimo. Por lo tanto, unas estructuras de negociación colectiva sólidas son vitales para evitar que los trabajadores se concentren en torno al nivel del salario mínimo y, al mismo tiempo, son una herramienta clave para mejorar los niveles de los salarios mínimos.

**De hecho, en muchos países, especialmente los que siguen la última directiva de la Unión Europea, el salario mínimo se determina mediante una fórmula que compara el salario mínimo con el salario medio o el salario mediano nacional.** En estos casos, la negociación colectiva puede estimular el aumento salarial que, a su vez, afecta positivamente al índice salarial medio.

En otros países, en los que la negociación colectiva muestra mayor lentitud, es el salario mínimo el que impulsa los aumentos y propicia los

avances de la negociación colectiva a nivel sectorial o industrial.

Casi todos los sindicatos que respondieron a la encuesta destacaron que, en muchos países, el salario mínimo se utiliza como base para los convenios colectivos, ejerciendo una influencia positiva en todos los salarios negociados colectivamente por encima de esta base, lo cual crea “efectos indirectos” en toda la economía, en particular los que repercuten en los trabajadores no declarados.

En otros países, como en Argentina, el salario mínimo constituye un criterio de base no solamente para la negociación colectiva, sino también para fijar los niveles mínimos de algunas prestaciones de protección social. Por ejemplo, interviene en la definición de lo que se conoce como “pensión mínima de jubilación”.

El alcance de la cobertura de la negociación colectiva está vinculado al acceso de los trabajadores y las trabajadoras a las ventajas del diálogo social. En Bulgaria, por ejemplo, los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva tienen un salario bruto anual que supera, en promedio, un 22,4 % al de los trabajadores no cubiertos por convenios colectivos.

**Además, alrededor del 70% de los sindicatos señalaron que, pese a que los salarios mínimos suponen una modesta mejora del nivel de vida, a menudo no son suficientes para garantizar un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias.**

¿Cuál es el impacto del SM a nivel nacional?



## REIVINDICACIONES Y CAMPAÑAS SINDICALES

**Los sindicatos siempre han estado en línea de frente a la hora de exigir salarios adecuados para los trabajadores y las trabajadoras. En general, reclaman que las políticas salariales se sustenten en enfoques basados en los derechos que garanticen la cobertura universal y aseguren un nivel de vida digno a los trabajadores y sus familias.** Como se ha destacado anteriormente, la mayoría de los sindicatos tienen claro que en sus respectivos países el salario mínimo no es suficiente para proporcionar una vida decente. Por lo tanto, la prioridad que revela la encuesta es aumentar el nivel del salario mínimo. Además, los

encuestados exigen que los ajustes del salario mínimo se negocien con mayor regularidad, a fin de garantizar que los salarios sigan a los precios. En segundo lugar, una ampliación de la cobertura de las políticas de salario mínimo a las categorías de trabajadores y trabajadoras actualmente excluidas, también contribuiría a aumentar el salario medio nacional. En tercer lugar, y de crucial importancia para lograr las dos prioridades anteriores, es garantizar la existencia de instituciones de diálogo social fuertes y eficaces a nivel nacional y local para asegurar la implicación y participación constructivas de los sindicatos en las negociaciones destinadas a la fijación de salarios.

### ALGUNOS EJEMPLOS DE CAMPAÑAS SINDICALES A FAVOR DEL SALARIO MÍNIMO VITAL

- **Canadá, CSN:** Con la campaña **Minimum18**, los sindicatos piden un aumento del salario mínimo a 18 dólares canadienses por hora para combatir la pobreza en Quebec y proteger a los trabajadores que ganan el salario mínimo de las mayores sacudidas debidas a la inflación y al aumento del costo de la vida.
- **Nigeria, NLC:** La campaña **National Day of Outrage** en 2019, llevó a los sindicatos a conseguir un importante aumento del salario mínimo que benefició a todas las categorías de trabajadores.
- **Países Bajos, FNV:** La campaña **Voor16** 2023, reclama un salario mínimo vital legal equivalente al 60% del salario medio.
- **CES:** La campaña europea **Fair wages! Collective bargaining for all and fair minimum wages** (¡Salarios justos! Negociación colectiva para todos y salarios mínimos justos) exige una directiva europea para lograr salarios mínimos y una negociación colectiva justos.

**CSI**  
**Confederación Sindical Internacional**

[info@ituc-csi.org](mailto:info@ituc-csi.org)

[www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

Teléfono: +32 (0)2 224 0211

Boulevard du Jardin Botanique, 20  
1000 Bruselas - Bélgica

**Editor responsable legal:**  
Luc Triangle, Secretario General

