



► ¿Cómo ha respondido la negociación colectiva de salarios a la aceleración de la inflación?

mayo de 2024

► Visión general¹

Los salarios son uno de los temas centrales de la negociación colectiva. A través de la negociación colectiva pueden determinarse tanto bases salariales como salarios por encima de esa base cuando los factores económicos lo permiten, y ajustes salariales que pueden asegurar que los trabajadores obtengan una parte justa de los aumentos de la productividad sin menoscabar la capacidad de los empleadores para operar con beneficios. A través de la negociación salarial, las partes pueden acordar los salarios, la revisión periódica de dichos salarios, el tipo de sistema de pago, así como la estructura y composición salarial. La negociación salarial también puede ayudar a los interlocutores sociales a adaptarse a las fluctuaciones de la demanda y de la capacidad de producción a lo largo del ciclo de vida de una empresa. En varios contextos, a través de la negociación salarial, los interlocutores sociales han mitigado los efectos de crisis como la crisis financiera mundial de 2007– 2009, la pandemia de COVID-19 de 2020– 2022 y, más recientemente, la crisis del costo de la vida tras el aumento generalizado de la inflación que comenzó en 2021 y se intensificó durante 2022 y 2023.²

El *Informe mundial sobre salarios 2022-23* de la OIT evaluó cómo la COVID-19 y la crisis del coste de la vida que siguió al aumento de la inflación han repercutido en los salarios y el poder adquisitivo. El informe destaca que un diálogo social sólido, que incluya procesos de negociación colectiva, puede ser decisivo para aplicar ajustes salariales adecuados en tiempos de crisis, y que en algunos países - sobre todo europeos - la negociación colectiva ha desempeñado un papel importante a la hora de salvar puestos de trabajo, garantizar la continuidad de las empresas y proteger los ingresos.³ A tal efecto, el requisito previo es una representación adecuada de las voces de los empleadores y de los trabajadores, y que el diálogo social puede beneficiarse del uso de datos empíricos sólidos que fundamenten las negociaciones bipartitas o tripartitas.

En un informe de 2022, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) señalaba también que la aceleración de la inflación estaba provocando una crisis del coste de la vida y pedía que se reforzara la negociación colectiva para garantizar un reparto equitativo del choque inflacionista entre trabajadores y empresarios y reequilibrar el

¹ Esta ficha informativa se basa parcialmente en el Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023, disponible en la dirección: <https://www.ilo.org/es/publications/analisis-de-la-determinacion-de-los-salarios-mediante-la-negociacion> y del análisis de 13 ejemplos de convenios colectivos e investigación documental adicional. Aunque esta ficha no extrae conclusiones generales de la muestra de convenios colectivos analizados, pretende contribuir a enriquecer los productos de conocimiento de la OIT sobre negociación salarial colectiva.

² Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022, disponible en la dirección: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_878409.pdf. Informe: Minimum wages in times of rising inflation, OCDE 2022, disponible en la dirección: <https://www.oecd.org/social/Coping-with-the-cost-of-living-crisis.htm>. La negociación entre empleadores y trabajadores de medidas para evitar la propagación de la COVID-19, proteger los medios de vida e impulsar la recuperación: Un examen de las prácticas. OIT 2020, disponible en la dirección: <https://www.ilo.org/es/resource/brief/la-negociacion-entre-empleadores-y-trabajadores-de-medidas-para-evitar-la>. How industrial relations and labour policies can close the gap, editado por Daniel Vaughan-Whitehead, Edward Elgar Publishing, OIT 2018.

³ Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2022: disponible en la dirección: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_878409.pdf

poder de negociación entre las partes, permitiendo al mismo tiempo a los trabajadores negociar sus salarios en igualdad de condiciones.⁴

El cuadro a continuación incluye 13 ejemplos de convenios colectivos (3 de América, 3 de África, 2 de Asia y 5 de Europa) que incorporan aumentos salariales inducidos por la inflación que buscan equilibrar el aumento del coste de la vida de los trabajadores con la necesidad de las empresas de seguir siendo competitivas. La mayoría de estos convenios colectivos se firmaron en 2022 y tienen un periodo de vigencia de 2 a 3 años.

En los convenios colectivos analizados, algunos prevén aumentos salariales significativos, a veces por encima de la inflación, para compensar la pérdida salarial real anterior, mientras que otros combinan aumentos salariales por debajo de la inflación con otros beneficios, como pagos únicos o tiempo adicional de permiso retribuido.

Compensación de la inflación y crecimiento de los salarios reales

A menos que los salarios aumenten en consonancia con el incremento de los precios de los bienes y servicios, el valor real de un salario disminuirá con el tiempo, aunque su valor nominal -la cantidad de dinero en moneda local que se paga a un trabajador- se mantenga o incluso aumente.

La diferencia entre salarios reales y nominales significa que los aumentos salariales pueden separarse en dos componentes. Un componente está destinado a compensar la inflación de los precios manteniendo el valor real de los salarios al mismo nivel. Un segundo componente está destinado a aumentar los salarios en términos reales.

En muchos países, la negociación salarial incluye la consideración de la inflación -una consideración que podría acentuarse en un contexto de aumento generalizado de los precios- entre otros factores como los resultados económicos y la productividad. Sin embargo, la determinación de los temas y criterios de negociación sigue siendo prerrogativa de las partes. Es probable que los convenios colectivos negociados antes del repunte de la inflación y que seguían en vigor en 2022 o incluso en 2023 se firmaran en un momento en el que la inflación prevista era inferior a la prevaleciente por lo que es posible que estos convenios se encerraran en aumentos salariales nominales que no bastaban para cubrir las subidas de precios.⁵ En Francia, por ejemplo, los convenios colectivos firmados en 2022 incluían con mayor frecuencia cláusulas que establecían que, en caso de inflación más alta, los sectores reanudarían las negociaciones salariales fuera del calendario habitual.⁶

En unos pocos países se pueden encontrar reajustes automáticos en los convenios colectivos; estos reajustes se conocen como "indexación", mediante la cual los salarios se incrementan para compensar la inflación y garantizar así el valor real de los salarios y, por tanto, su poder adquisitivo. Esta modalidad se encuentra en Bélgica, Chile y Uruguay. Estos ajustes suelen tener lugar anualmente, semestralmente, trimestralmente o cuando la inflación supera un determinado intervalo. Aunque la indexación salarial automática puede establecerse para evitar la erosión de los salarios reales, también puede plantear un riesgo de efectos secundarios sobre la inflación e influir en la estabilidad macroeconómica. Sin embargo, las investigaciones del FMI han constatado que las perspectivas de una espiral de precios y salarios siguen siendo limitadas debido a varios factores.⁷

No obstante, varios bancos centrales de todo el mundo han expresado su preocupación por el posible impacto de los mecanismos de indexación salarial de los convenios colectivos en el aumento de los costes de los bienes y servicios. Aunque estos mecanismos son mucho menos comunes que en los años setenta, su uso se ha mantenido como se ha indicado anteriormente. En contextos de incertidumbre, algunos otros países han adoptado enfoques diferentes, mediante la negociación de acuerdos sobre una política de rentas. En Portugal, por ejemplo, se firmó en octubre de 2022 un acuerdo en el que participaron la mayoría de los interlocutores sociales y el Gobierno y que pretendía: definir una trayectoria para reequilibrar la participación de la remuneración del trabajo en el PIB; aumentar la renta disponible de los

⁴ OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets.

⁵ Eurofound (2023), Tackling rising inflation in sectoral collective wage bargaining, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

⁶ "Negotiated wage rises for 2022: the results so far", Post n°269, Post n°269, 13 de mayo de 2022, Banco de Francia, disponible en la dirección: <https://bloconotesdeleco.banque-france.fr/en/blog-entry/negotiated-wage-rises-2022-results-so-far>

⁷ World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis, FMI, octubre de 2022; Global Economy Approaches Soft Landing, but Risks Remain. IMF Blog, 30 de enero de 2024; Wage-Price Spiral Risks Still Contained, Latest Data Suggests, IMF Blog, 24 de febrero de 2023.

individuos y las familias, mediante incrementos salariales; y reforzar la competitividad de las empresas y el crecimiento de la productividad.⁸

► Notas sobre determinados países

Bélgica⁹

Bélgica cuenta con un sistema de indexación para fijar los salarios, que se basa en la inflación y tiene por objeto compensar las variaciones del coste de la vida para evitar pérdidas de poder adquisitivo debidas al aumento de los precios. El ajuste de los salarios a la inflación utiliza el índice de salud corregido,¹⁰ que es un indicador de la inflación basado en una medida media del índice de precios al consumo que excluye el precio del alcohol, el tabaco, la gasolina y el gasóleo. Esta indexación se recoge en casi todos los convenios colectivos sectoriales. Existen diferentes enfoques en cuanto a la vinculación de los salarios a la inflación, dependiendo del sector. Por ejemplo, algunas comisiones paritarias bipartitas sectoriales definen un determinado umbral a partir del cual se actualizan los salarios. Otros sectores, en cambio, definen el momento en que se realizará el ajuste salarial para reflejar las tasas de inflación, que puede ser mensual, trimestral o anual. La forma en que estos ajustes se reflejan en los salarios varía según los sectores, ya que a veces sólo se ajusta el salario mínimo sectorial y otras veces se actualiza toda la escala salarial.

Brasil

En Brasil, el 77% de los salarios negociados en 2023 registraron aumentos por encima de la inflación (medida por el IPC), mientras que el 17% registraron aumentos en línea con la inflación y el 6% registraron aumentos por debajo de la inflación. La variación real media de los aumentos salariales negociados fue del 1,1% por encima de la inflación. Por sectores económicos, los aumentos salariales negociados en el sector industrial registran la mayor proporción de incrementos salariales reales (82%); el sector de servicios ocupa el segundo lugar (79%); y, en tercer lugar, el sector comercial (56%). La proporción de salarios negociados que registran incrementos inferiores a la inflación es similar en esos 3 sectores (5% en los sectores industrial y comercial y 7% en el sector de servicios).¹¹

Sector	Porcentaje de aumentos salariales negociados por encima de la inflación en 2023	Porcentaje de aumentos salariales negociados por debajo de la inflación en 2023
Industria	82%	5%
Comercio	79%	5%
Servicios	56%	7%
Todos los sectores	77%	6%

Fuente: DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística y Estudos Socioeconômicos), De olho nas negociações, Núm. 40, enero de 2024

⁸ Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade. 9 de octubre de 2022, disponible en la dirección: https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/10/Acordo-Medio-Prazo_Melhoria-Rendimentos_Salarios-e-da-Competitividade_9out2022.pdf

⁹ En 2021, varias organizaciones sindicales belgas presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT (caso n° 3415) en la que denunciaban que determinada legislación limita drásticamente la posibilidad de que los interlocutores sociales negocien libremente aumentos salariales para los trabajadores del sector privado, disponible en la dirección: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:4313453. En 2019 esas organizaciones sindicales habían presentado observaciones similares ante la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, disponible en la dirección: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4376485,102560

¹⁰ En Bélgica, el "índice de salud" se obtiene restando determinados productos de la cesta del índice de precios al consumo, entre ellos las bebidas alcohólicas, el tabaco y los carburantes (excepto el GLP), ya que los aumentos de precio de estos artículos no se reflejan en un aumento de los salarios. El índice de salud corregido equivale a la media aritmética de los índices de salud de los cuatro últimos meses multiplicada por un factor de 0,98. (Bélgica, Statbel, s.f.).

¹¹ Esta información abarca el año 2023. La inflación se mide por el INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), DIEESE (Departamento Intersindical de Estatística y Estudos Socioeconômicos), De olho nas negociações, Núm. 40, enero de 2024, disponible en la dirección: <https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2024/boletimnegociacao40.html>

Japón

En Japón, las negociaciones salariales anuales de primavera (*shunto*) han dado lugar a una moderación salarial en las tres últimas décadas tras una tasa de inflación limitada y la priorización de los niveles de empleo. Sin embargo, en la actualidad se ha manifestado la necesidad de realizar ajustes salariales adecuados vinculados a la recuperación del crecimiento económico y de la productividad. En 2023, los resultados de las negociaciones *shunto* indican que los aumentos salariales nominales se situaron en torno al 3,6% (por encima del 2,1% del año anterior y la mayor subida salarial desde 2013), registrando los sindicatos de mayor tamaño aumentos ligeramente superiores a los de menor tamaño. El sector manufacturero y el de la distribución comercial registraron aumentos salariales nominales superiores al 4%.¹²

España

En España, en mayo de 2023 los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo a nivel nacional para aumentar los salarios en los tres años siguientes y orientar los resultados de la negociación colectiva hasta 2025. Los aumentos salariales nominales acordados fueron del 4% en 2023, del 3% en 2024 y del 3% en 2025. Al final de cada año, si el IPC interanual es superior a los incrementos salariales nominales pactados, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%. En la aplicación del convenio se tendrán en cuenta las circunstancias del sector o empresa con el objetivo de mantener y crear empleo.¹³ Antes de este acuerdo nacional, varios convenios colectivos sectoriales y de empresa ya habían fijado incrementos salariales que compensaban la elevada inflación mediante aumentos salariales sustantivos y estableciendo un vínculo con la inflación. Según el Ministerio de Trabajo, el incremento salarial medio en 2023 era del 6,36% en el sector del trabajo doméstico; del 4,64% en las actividades profesionales, científicas y técnicas; y del 3,86% en información y comunicaciones. Sin embargo, estas medias están por debajo del incremento de los precios tanto para 2023 como para 2022. Por otro lado, el porcentaje de convenios colectivos firmados en 2022 con mecanismos de indexación aumentó significativamente en comparación con los últimos años y abarcó a casi el 50% de los asalariados con convenio colectivo en vigor para 2023.¹⁴

Uruguay

En junio de 2023, el gobierno de Uruguay presentó directrices salariales para los interlocutores sociales en el contexto de la décima ronda de negociación de los consejos de salarios, estableciendo un objetivo de recuperación total de los salarios reales en relación con el momento en que comenzó la pandemia en 2020. Esa recuperación se hará a lo largo de dos años con ajustes cada seis meses, mediante aumentos salariales basados en: i) la inflación estimada (medida por el IPC); ii) correcciones anuales de la inflación que tendrán lugar en julio de 2023, enero de 2024, julio de 2024 y enero de 2025; y iii) un "componente de recuperación" que se concederá junto con las correcciones de la inflación en tres plazos (cada uno de los cuales el trabajador recibirá un tercio del equivalente de la recuperación del salario real que falte). El gobierno espera que algunos trabajadores completen la recuperación de su salario real en julio de 2024 y otros en enero de 2025. Un conjunto de sectores (incluidos el turismo, la hostelería y la restauración) que fueron los más afectados por la pandemia llevaron a cabo su negociación colectiva en 2022 y, por tanto, no se incluyeron en la décima ronda de negociación. En esos sectores, el proceso de recuperación de los salarios reales también tendrá lugar, pero a un ritmo más lento.¹⁵

¹² The Rise in Core CPI and the Outcome of *Shunto*, julio de 2023, Japan Center for Economic Research, disponible en la dirección: <https://www.japantimes.co.jp/news/2023/04/05/business/unions-win-wage-hikes/>, Japan unions win biggest pay hikes in 30 years, interim tally shows, Japan Times, 5 de abril de 2023, disponible en la dirección: <https://www.japantimes.co.jp/news/2023/04/05/business/unions-win-wage-hikes/>

¹³ V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, disponible en la dirección: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-12870

¹⁴ An initial analysis of the impact of inflation on collective bargaining in 2022 (Box 6). Mario Izquierdo e Isabel Soler. Informe trimestral de la economía española, abril 2022, Banco de España, disponible en la dirección: <https://repositorio.bde.es/handle/123456789/20861>

¹⁵ Poder Ejecutivo presentó pautas para décima ronda de los Consejos de Salario, disponible en la dirección: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/comunicacion/noticias/poder-ejecutivo-presento-pautas-para-decima-ronda-consejos-salarios>

Cuadro: Ejemplos de convenios colectivos que incorporan incrementos salariales inducidos por la inflación

Región	País	Tipo de convenio colectivo	Sector	Fecha/ Período	Fiestas	Aspectos clave de las cláusulas relativas a la inflación	Enlaces útiles
África	Sudáfrica	Convenio colectivo sectorial	Automóvil	2022-2025	National Union of Metalworkers of SA (Numsa) y Automobile Manufacturers Employers Organisation (Ameo)	En octubre de 2022, los interlocutores sociales sudafricanos alcanzaron un acuerdo para los trabajadores del metal del sector del automóvil para el periodo comprendido entre 2022 y 2025. En el primer año, los trabajadores obtendrán un aumento salarial del 8,5% y en el segundo y tercer año, un aumento salarial del 7% o la tasa de inflación, lo que sea mayor. Además, los trabajadores también recibirán un pago único de 10.000 rands sudafricanos el primer año, así como un subsidio de vivienda más elevado. ¹⁶	Noticias Disponible en la dirección: https://www.engineeringnews.co.za/article/vehicle-manufacturers-numsa-sign-wage-deal-2022-10-19
África	Sudáfrica	Convenio colectivo de empresa	Energía (producción de electricidad), propiedad del Estado	2023-2026	Sindicatos National Union of Mineworkers (NUM), National Union of Metalworkers of South Africa (NUMSA) y Solidarity y Eskom	El acuerdo prevé un aumento salarial del 7% para todos los empleados no directivos de Eskom a lo largo de tres años. El aumento del 7% será efectivo del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2026. Además, las partes acordaron un aumento del 7% en el subsidio de vivienda a lo largo de los tres años y un pago único imponible de 10.000 rands durante los dos primeros años.	Declaración a los medios de comunicación (Sitio web de Eskom) Disponible en la dirección: https://www.eskom.co.za/eskom-and-its-recognised-trade-unions-agree-on-a-7-salary-increase-over-3-years-to-create-stability/

¹⁶ La tasa anual de inflación al consumo del país se ralentizó hasta el 6,8% en abril de 2023, desde el 7,1% de marzo de 2023. Fue la más baja desde mayo de 2022, cuando la tasa fue del 6,5%. Estadísticas de Sudáfrica (*Statistics South Africa*).

África	Sudáfrica	Consejo Nacional de Negociación Textil	Curtido del cuero	2022-2024	Southern African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU) y National Association of Worsted Textile Manufacturers	En el primer año (del 1 de julio de 2022 al 30 de junio de 2023), el aumento salarial será del 7,5% para el sector textil de la zona A (que abarca todo el país, incluidas Gqeberha y Durban). Para el sector textil de la zona B (que abarca las provincias de Kwazulu Natal y E Cape, pero excluye Gqeberha y Durban), el aumento salarial será del 8%. Para el año 2 (que abarca el periodo del 1 de julio de 2023 al 30 de junio de 2024), el aumento salarial será del 7% para el sector textil de la zona A. Para el sector textil del Área B el incremento salarial será del 7,5%. Los incrementos diferenciales entre las áreas A y B tienen como objetivo reducir la brecha salarial entre estas dos áreas geográficas. El convenio también incluye una nueva cláusula que prevé un día más de vacaciones anuales retribuidas al año, para los trabajadores que hayan cumplido 8 años de servicio consecutivo en plantilla.	Congreso de Sindicatos Sudafricanos Disponible en la dirección: https://mediadon.co.za/2022/07/07/sactwu-settles-worsted-textiles-sector-wage-dispute-with-a-7-5-8-wage-increase/
América	Argentina	Convenio colectivo sectorial	Comercio	2023	Federación de Empleados de Comercio y Servicios (FAECYS), Cámara Argentina de Comercio y Servicios (CACyS), Confederación Argentina de la Mediana Empresa (CAME) y Unión de Entidades Argentinas (UDECA)	El acuerdo definió un aumento salarial del 22,9% hasta marzo de 2023 en dos tramos: 13% en febrero y 9,9% en marzo de 2023.	Comunicado de prensa Disponible en la dirección: https://www.argentina.gob.ar/noticias/acuerdo-paritario-del-sector-comercio-ultimo-tramo-2022-2023

América	Brasil	Convenio colectivo sectorial	Farmacia	2023-2025	Sindicato de la industria química, farmacéutica, plástica y afines de Sao Paulo, CUT Federación de la rama química del Estado de Sao Paulo y patronal de la industria de productos farmacéuticos	El acuerdo define un aumento salarial del 5,5% (en abril de 2023) para los salarios inferiores a R\$ 9.653,30, lo que prevé un aumento real de aproximadamente el 1,1%, ya que la inflación acumulada en los 12 meses anteriores fue del 4,4%. Ese límite salarial superior (R\$ 9.653,30) también se aumentó para reflejar la inflación. Los trabajadores que ganen por encima de ese límite recibirán un aumento salarial fijo de R\$ 530,93.	Convenio colectivo Disponible en la dirección: https://sindusfarma.org.br/uploads/convencoes/2022/CCT_FETQUIM_SP_2023_2025.docx - clicksign.pdf (Sólo en portugués)
América	Uruguay	Convenio colectivo sectorial/territorial	Transporte público terrestre urbano en Montevideo	2022-2024	Unión de Trabajadores de Cutcsa y Cutcsa (empresa uruguaya de transporte público de pasajeros)	Para los dos primeros años, el convenio define incrementos salariales consecutivos del 3% cada 6 meses (en junio de 2022, en diciembre de 2022, en junio de 2023 y en diciembre de 2023) (artículo 2). También incluye un aumento salarial del 0,984% (en mayo de 2022) y otro del 3,096% (este aumento se dividirá en 4 partes que se pagarán en junio de 2022, diciembre de 2022, junio de 2023 y diciembre de 2023) que reflejan correcciones de la inflación según un convenio colectivo anterior firmado por las partes en septiembre de 2020 (artículo 4 y artículo 5). Si la inflación observada es superior a los incrementos salariales definidos en el convenio (artículo 6), se compensará a los trabajadores por esa diferencia en junio de 2023 y junio de 2024. Se creó una comisión tripartita de seguimiento para tratar el saldo de la corrección adeudada para el periodo comprendido entre septiembre de 2020 y mayo de 2021, que corresponde al 5,43%.	Grupo 13, "Transporte y almacenamiento", subgrupo n. 01 "transporte Terrestre de personas urbano de Montevideo" Disponible en la dirección: https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2022-06/13.1 NOVENA RONDA.pdf

Asia	India	Acuerdo salarial nacional del carbón (XI)	Energía (carbón), propiedad del Estado	2021 - 2026 ¹⁷	Comité Mixto Bipartito de la Industria del Carbón (JBCCI)-XI, compuesto por representantes de cinco centrales sindicales: BMS, HMS, AITUC, CITU y la Federación Nacional de Trabajadores Mineros de la India (INMF), y representantes de la dirección de Coal India Limited (CIL), Singareni Collieries Company Limited (SCCL)	Este convenio prevé una prestación mínima garantizada del 19% sobre los emolumentos, incluidos el salario base, el complemento de carestía de vida variable, el complemento por funciones especiales y la prima de asistencia, así como un aumento del 25% de los complementos. El acuerdo abarca a 280.000 trabajadores fijos (no ejecutivos, que representan el 90% de la plantilla de la empresa). El acuerdo también prevé la constitución de un comité paritario formado por representantes sindicales y de la dirección, para revisar los salarios y las prestaciones de la seguridad social de los 250.000 trabajadores contratados que no están cubiertos por el convenio.¹⁸	Noticias Disponible en la dirección: https://www.livemint.com/companies/news/coal-india-concludes-wage-agreement-with-non-executive-workers-11684768900721.html
------	-------	---	--	---------------------------	---	--	--

¹⁷ El convenio se firmó en 2023 por un periodo de 5 años con efectos desde 2021, ya que la revisión salarial vencía desde entonces.

¹⁸ Nota: La tasa anual de inflación al consumo de la India se aceleró por primera vez en cinco meses hasta el 4,81% en junio de 2023, desde el 4,31% revisado al alza de mayo, y por encima de las previsiones del mercado del 4,58%. El Banco de la Reserva de la India tiene como objetivo que la inflación se sitúe entre el 2% y el 6%, pero aspira a situarla en el punto medio del 4%. Fuente: Ministerio de Estadística y Ejecución de Programas (MOSPI).

Asia/ Europa	Türkiye	Convenio colectivo sectorial	Metal	2022-2023 (válido a partir del 1 de septiembre de 2021)	Sindicatos del sector del metal, Turk Metal, Birleşik Metal-İş y Özgelik-İŞ, y Asociación de Empresarios del Metal de Türkiye (MESS)	El convenio prevé un aumento salarial del 28% durante los 6 primeros meses del convenio y del 30% durante los 6 meses siguientes. En el segundo semestre, en caso de que aumente la inflación, los empresarios ajustarán los salarios en consecuencia para garantizar un aumento salarial real. En el tercer y cuarto semestre, los salarios se ajustarán para reflejar la tasa de inflación. También se acordó un aumento del 35% de las prestaciones sociales para el primer año, siendo el aumento del segundo año basado en la tasa de inflación. ¹⁹	Wage Indicator Disponible en la dirección: https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining/2022/turkey-collective-agreement-in-metal-industry-january-31-2022 Industrial Disponible en la dirección: https://www.industrialunion.org/turkish-metalworkers-win-after-united-fight y https://news.industrial-europe.eu/Article/839
Europa	Alemania	Convenio colectivo territorial	Metal y electricidad	2022-2024	IG Metall y los empresarios de la ciudad de Ludwigsburg	Los interlocutores sociales del sector metalúrgico y eléctrico del Estado federado alemán de Baden-Wurtemberg acordaron un paquete de aumentos salariales permanentes del 8,5% y pagos compensatorios por inflación de 3.000 euros en dos fases. En febrero de 2023 tendrá lugar la primera fase de ese pago de compensación por inflación de 1.500 euros netos (550 euros para los becarios) más un aumento salarial del 5,2% en junio de 2023. En febrero de 2024, los trabajadores recibirán el segundo pago de compensación por inflación de 1.500 euros netos (550 euros para los becarios) y en mayo de 2024 los salarios aumentarán un 3,3%. Se trata de un acuerdo piloto que también se ha celebrado en otras regiones de Alemania.	Comunicado de prensa Disponible en la dirección: https://www.igmetall.de/tarif/tarif-runden/metall-und-elektro/abschluss-ergebnis-erklaert-metall-tarifrunde-2022 (sólo en alemán)

¹⁹ La inflación aumentó hasta el 64,8% interanual en diciembre de 2023 en Türkiye. Según el Banco Mundial, la inflación medida por el IPC alcanzó en 2022 su nivel más alto en 24 años.

Europa	Alemania	Convenio colectivo sectorial	Puertos marítimos	2022	El sindicato alemán Sindicato de Servicios Unidos (ver.di) y la Asociación Central de Empresas Portuarias Alemanas (ZDS)	El acuerdo establece que, a partir de julio de 2022, los salarios en las empresas de contenedores completos aumentarán un 9,4%. En las empresas portuarias de carga convencional y general, los salarios aumentarán un 7,9%. Además, a partir de junio de 2023, las tarifas en los modos de explotación mencionados aumentarán otro 4,4%. Si la inflación es superior, entra en vigor una cláusula específica que compensa una tasa de incremento de precios de hasta el 5,5%. En caso de una tasa de inflación más alta, las partes reanudarán las negociaciones y también se ha acordado un derecho especial de rescisión. Cubre a unos 12.000 empleados de los puertos alemanes del Mar del Norte.	Artículo del sitio web Ver.di Disponible en la dirección: https://www.verdi.de/presse/pressemitteilungen/++co++943f2920-22f9-11ed-93b0-001a4a16012a (sólo en alemán)
Europa	Italia	Convenio colectivo nacional (CCNL)	Seguros	2022-2024	Sindicatos First-Cisl, Fisac-Cgil, FNA, SNFIA y Uilca y organización patronal ANIA	El acuerdo establece un aumento salarial medio de 205 euros en tres años (es decir, el 50% en enero de 2023; el 25% en enero de 2024; y el 25% en diciembre de 2024) y un pago único de 2.000 euros (es decir, 1.000 euros en diciembre de 2022; 400 euros en marzo de 2023; y 600 euros en marzo de 2023) para compensar la falta de aumentos salariales recientes. También contabiliza los atrasos relativos a los años 2020, 2021 y 2022, ya que el anterior convenio colectivo había expirado el 31 de diciembre de 2019.	Convenio colectivo Disponible en la dirección: http://www.lavorosi.it/fileadmin/user_upload/PRASSI_2022/ania-ccnl-assicurativi-ipotesi-rinnovo-2022-2024.pdf (Sólo en italiano)
Europa	Países Bajos	Convenio colectivo sectorial	Pintura, acabados, mantenimiento de propiedades y acristalamiento	2021-2025	Sindicatos FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging), LBV (Landelijke Belangen Vereniging) y CNV Vakmensen (Christelijke Nationaal Vakverbond) y asociación patronal Koninklijke Vereniging OnderhoudNL	El convenio aumenta los salarios por hora un 2,75% en 2022 y un 10,3% en 2023 (artículo 28, 2). Para los años 2024 y 2025, el aumento de los salarios por hora estará vinculado a la evolución de la cifra del índice de precios al consumo (facilitado por Statistics Netherlands (CBS)). Además de este índice, las partes se consultarán para evaluar si la evolución del sector y el seguimiento de otros aspectos (incluidos el "pacto de generación" y el régimen de jubilación anticipada (RVU)) podrían justificar un aumento salarial adicional (artículo 28, 3 y 4).	Convenio colectivo Disponible en la dirección: https://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/sites/3/2023/03/362-schilders-afwerkings-englaszetbedrijf-in-nederland-cao-1-10-2021-tm-31-10-2025-v28102022.pdf (Sólo en neerlandés)

Europa	España	Convenio colectivo territorial	Siderurgia y talleres de reparación de vehículos	2022-2025	Sindicatos UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), CCCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y CIG (Confederación Intersindical Galega) y organizaciones patronales ATAVE (Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense) y ACAUTO (Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalectro y la industria del siderometal)	En octubre de 2022 se alcanzó un acuerdo entre las organizaciones de trabajadores y empresarios del sector siderúrgico de la provincia de Ourense (comunidad autónoma de Galicia en España) con el objetivo de amortiguar la subida de la inflación. Contempla un aumento salarial del 5% en 2022 (a pagar a partir del 1 de enero), del 5,5% en 2023 y del 4,5% en 2024. Si la suma del IPC real de los años 2022, 2023 y 2024 supera el 15%, las tablas salariales se actualizarán en enero de 2025 por la diferencia resultante de restar el 15% al IPC real, con un límite máximo del 18%. Los interlocutores sociales acordaron otros aspectos, como un día de reducción de jornada y un día adicional de vacaciones en 2023, así como otro día adicional de vacaciones en 2024.	Convenio colectivo Disponible en la dirección: https://www.asprometal.es/convenios-metal/32/316-convenio-metal-ourense-2022-2024.pdf
--------	--------	--------------------------------	--	-----------	--	--	--

Información de contacto

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
CH-1211 Ginebra 22
Suiza

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
E: inwork@ilo.org