



Organización
Internacional
del Trabajo



► **Análisis de la determinación
de los salarios mediante
la negociación colectiva**

- **Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva**

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición (2023)



Esta es una obra de acceso abierto distribuida bajo la licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>). Los usuarios pueden reproducir, distribuir, adaptar y desarrollar el contenido de la obra original, conforme a los términos de la licencia mencionada. La OIT debe ser claramente reconocida como titular de la obra original. Los usuarios no están autorizados a reproducir el logo de la OIT en sus obras.

Atribución de la titularidad – La obra debe citarse como sigue: *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2023

Traducciones – En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente traducción no es obra de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ni debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT no se hace responsable del contenido ni de la exactitud de la traducción.*

Adaptaciones – En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: *La presente publicación es una adaptación de una obra original de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las opiniones y puntos de vista expresados en esta adaptación son responsabilidad exclusiva de su autor o autores, y en ningún caso de la OIT.*

Esta licencia CC no se aplica a los materiales protegidos por derechos de autor incluidos en esta publicación que no son pertenecientes a la OIT. Si el material se atribuye a una tercera parte, la parte que utilice dicho material será la única responsable de obtener las autorizaciones necesarias por parte del titular de los derechos

Todo litigio que resulte de la presente licencia o en relación con ésta, que no pueda ser resuelto de manera amistosa será sometido a arbitramento de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por cualquier laudo arbitral resultante de dicho arbitraje el cual constituirá la resolución definitiva de dicho litigio.

Todas las consultas sobre derechos y licencias deberán dirigirse a la Unidad de Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), CH-1211 Ginebra 22 (Suiza) o por correo electrónico a rights@ilo.org.

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva

Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. OIT 2023.

ISBN 9789220385135 (impreso),

ISBN 9789220385142 (web pdf)

Publicado también en francés: *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, ISBN 9789220385111 (impreso), ISBN 9789220385128 (web PDF) y en inglés: *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, ISBN 9789220385098 (impreso), ISBN 9789220385104 (web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las suscriba.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

Impreso en Suiza

► Agradecimientos

El Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva la ha preparado Catarina Braga, del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad (WORKQUALITY), que también ha coordinado las contribuciones de varios expertos entre los que se incluyen (por orden alfabético): Conor Cradden, Francisco Díaz, Shane Godfrey, Graciela Mazzuchi, Dragica Misljenovic, Rim Mouelhi, Marjan Petreski, Aleksandar Ristovski, Arvind Shrouti y Moussa Sow. María Luz Rodríguez Fernández, Marleen Rueda Catry, Mats Svensson y Paul Windey han aportado valiosos comentarios.

La Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores de la OIT (ACT/EMP), así como especialistas de la OIT sobre el terreno y en la sede, han hecho valiosas contribuciones y han aportado comentarios muy útiles (por orden alfabético): Faustin Amoussou, Sevane Ananian, Pablo Arellano, Patrick Belser, Guillaume Delautre, Minawa Ebisui, Xavier Estupiñan, Youcef Ghellab, Daniel Kostzer, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Limpho Mandoro, Philippe Marcadent, Andrés Marinakis, Adriana Mata-Greenwood, Ambra Migliore, Cristina Mihes, Mahandra Naidoo, Jovan Protic, John Ritchotte, Verena Schmidt, Natasha Simjanoska, Lieve Verboven y Youngmo Yoon.

Angelique Flores-Girod, Claire Piper, Coralie Thompson y Kimberley Muller han prestado asistencia administrativa. Rasha Tabbara ha ayudado en la gestión del programa.

Para la elaboración del Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva se ha contado con financiación del Gobierno de Suecia y del Gobierno de los Países Bajos.

► Índice

Agradecimientos	iii
Introducción	viii
PARTE 1 Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva	1
1. Metodología del Análisis	3
2. Marco institucional de la negociación salarial	5
2.1. Niveles de negociación	5
2.2. Jerarquía entre convenios colectivos y otras fuentes del derecho	6
2.3. Coordinación entre niveles de negociación	7
2.4. Aplicación de los convenios colectivos	7
2.5. Otros aspectos institucionales	7
3. Aspectos clave de la negociación salarial	13
3.1. Sistemas de remuneración	15
3.2. Estructura salarial	17
3.3. Composición salarial	19
3.3.1. Componentes variables de la remuneración, incluidos los vínculos con la productividad	20
4. Coordinación de la negociación salarial	27
5. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	31
5.1. Información utilizada en la negociación salarial en diferentes contextos	32
5.2. Orientación salarial basada en criterios acordados entre los interlocutores sociales	33
5.3. Divulgación de información a nivel de empresa	34
5.4. Otros criterios utilizados en la negociación salarial	40
6. Respuesta a las crisis y adaptación al ciclo económico y al ciclo de vida de la empresa	43
7. Reducir la brecha salarial de género mediante la negociación salarial	49
PARTE 2 Dosieres de país	53
1. Bélgica	54
1.1. Marco institucional de la negociación salarial	54
1.2. Aspectos clave de la negociación salarial	56
1.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	57
1.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	59

2. Chile	60
2.1. Marco institucional de la negociación salarial	60
2.2. Aspectos clave de la negociación salarial	61
2.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	62
2.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	63
3. India	64
3.1. Marco institucional de la negociación salarial	64
3.2. Aspectos clave de la negociación salarial	65
3.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	65
3.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	66
4. Irlanda	67
4.1. Marco institucional de la negociación salarial	67
4.2. Aspectos clave de la negociación salarial	69
4.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	70
4.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	71
5. Japón	72
5.1. Marco institucional de la negociación salarial	72
5.2. Aspectos clave de la negociación salarial	73
5.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	74
5.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	74
6. Macedonia del Norte	76
6.1. Marco institucional de la negociación salarial	76
6.2. Aspectos clave de la negociación salarial	77
6.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	78
6.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	79
7. República de Corea	80
7.1. Marco institucional de la negociación salarial	80
7.2. Aspectos clave de la negociación salarial	81
7.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	81
7.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	82
8. Senegal	83
8.1. Marco institucional de la negociación salarial	83
8.2. Aspectos clave de la negociación salarial	84
8.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	85
8.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	85

9. Serbia	86
9.1. Marco institucional de la negociación salarial	86
9.2. Aspectos clave de la negociación salarial	87
9.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	88
9.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	88
10. Sudáfrica	89
10.1. Marco institucional de la negociación salarial	89
10.2. Aspectos clave de la negociación salarial	91
10.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	91
10.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	92
11. Suecia	93
11.1. Marco institucional de la negociación salarial	93
11.2. Aspectos clave de la negociación salarial	94
11.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	94
11.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	95
12. Suiza	96
12.1. Marco institucional de la negociación salarial	96
12.2. Aspectos clave de la negociación salarial	97
12.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	97
12.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	98
13. Túnez	99
13.1. Marco institucional de la negociación salarial	99
13.2. Aspectos clave de la negociación salarial	100
13.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	101
13.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	102
14. Uruguay	103
14.1. Marco institucional de la negociación salarial	103
14.2. Aspectos clave de la negociación salarial	104
14.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	105
14.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género	106
Conclusiones	107
Bibliografía	108
Anexos	116
Anexo 1. Convenios colectivos examinados en el Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva	116
Anexo 2. Fuentes de los ejemplos del cuadro 3	121

► Lista de cuadros

Cuadro 1. Ejemplos de sistemas de remuneración	16
Cuadro 2. Ejemplos de componentes salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos	19
Cuadro 3. Ejemplos de información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	38

► Lista de recuadros

Recuadro 1. Ejemplos de normas internacionales del trabajo, declaraciones y documentos de la OIT relacionados con la negociación salarial	8
Recuadro 2. Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo	14
Recuadro 3. Ejemplos de convenios colectivos que establecen un mínimo para la remuneración a destajo	6
Recuadro 4. Ejemplos de estructuras salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos	18
Recuadro 5. Ejemplos de remuneración negociada basada en los resultados, con inclusión de las primas de productividad	21
Recuadro 6. Ejemplos de remuneración negociada basada en el desempeño	23
Recuadro 7. Ejemplos de sistemas negociados de remuneración mediante la participación financiera	24
Recuadro 8. Ejemplos de coordinación de la negociación salarial	28
Recuadro 9. Ejemplos de instituciones que recopilan/publican información que puede servir de apoyo a la negociación salarial	
Recuadro 10. Ejemplos de marcos normativos para la divulgación de información a nivel de empresa	35
Recuadro 11. Ejemplos de directrices sobre objetivos de interés público que pueden tenerse en cuenta en la negociación salarial	
Recuadro 12. Compensación de la inflación y crecimiento de los salarios reales	44
Recuadro 13. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la crisis financiera mundial de 2007– 2009	45
Recuadro 14. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la crisis de la pandemia de COVID-19	
Recuadro 15. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la aceleración de la inflación en 2022	47
Recuadro 16. Ejemplos de cómo la negociación salarial y otras medidas más amplias intentan reducir las brechas salariales de género	50



► Introducción

Los salarios son uno de los temas centrales de la negociación colectiva.¹ 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. Distintas ediciones del *Informe Global sobre Salarios* de la OIT han puesto de relieve a lo largo de los años cómo, a través de la negociación colectiva de los salarios, se puede asegurar que éstos aumenten a la par que la productividad y contribuyan tanto al crecimiento económico como a garantizar una distribución equitativa. Encontrar un equilibrio entre unos niveles de vida y unos ingresos dignos para las trabajadoras y los trabajadores (y sus familias) y promover el desarrollo de empresas

sostenibles que creen puestos de trabajo para estos trabajadores es importante si quiere lograrse que la justicia social y el progreso económico vayan de la mano.

Como elemento clave de la negociación colectiva, la negociación salarial está interrelacionada con una dinámica más amplia de las relaciones laborales y en ella inciden mecanismos de coordinación entre los niveles de negociación que ya existen. Como tal, la realidad de la negociación salarial refleja diversas complejidades y contextos institucionales, así como tradiciones y prácticas distintas en las relaciones laborales.

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 puede tener lugar en una única

¹ La mayoría (95 por ciento) de los convenios colectivos examinados para la edición de 2022 del [Informe sobre el Diálogo Social](#) de la OIT incluían disposiciones sobre salarios.

etapa o en una secuencia de múltiples etapas que se desarrollen a distintos niveles de negociación. Para negociar y determinar salarios adecuados es preciso un enfoque basado en hechos y datos e información fidedignos sobre las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como sobre factores económicos. Además, la negociación salarial puede contribuir a evitar los sesgos de género en las estructuras salariales y a velar por el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. 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, así como a lo largo de ciclos económicos más amplios, incluso en tiempos de crisis.

El Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva (en adelante «*Análisis de la determinación de los salarios*») proporciona información sobre el componente salarial de los convenios colectivos, así como sobre la dinámica del proceso de negociación salarial en el sector privado², basándose en ejemplos de países seleccionados. Aunque la negociación colectiva suele desempeñar un papel fundamental en la determinación de los salarios y las condiciones de trabajo sobre todo en los países industrializados, el Análisis de la determinación de los salarios pretende abarcar un conjunto de países que representan diversas regiones, diferentes sistemas de negociación salarial y niveles de ingresos distintos. Si bien puede ser útil para un público más amplio, el objetivo principal del Análisis de la determinación de los salarios es apoyar a los interlocutores sociales a nivel nacional, proporcionándoles herramientas e información adicionales que puedan utilizar durante sus propias negociaciones.

Estructura del informe

Este informe se divide, a grandes rasgos, en dos partes, seguidas de unas breves conclusiones. La parte I incluye siete capítulos, y presenta una visión general de una serie de aspectos de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva; mientras que la parte II presenta 14 dosieres de país que proporcionan ejemplos de la práctica en diferentes contextos y situaciones.

El capítulo 1 de la parte I ofrece una visión general de la metodología seguida en el Análisis de la determinación de los salarios. El capítulo 2 propone un marco institucional para el Análisis de la determinación de los salarios. El capítulo 3 aborda aspectos clave de la negociación salarial, incluidos los tipos de sistema de pago, y las estructuras y composiciones salariales que suelen encontrarse en los convenios colectivos; cuenta además con una sección sobre los componentes variables de la remuneración y los vínculos con la productividad. El capítulo 4 examina los aspectos más dinámicos de la negociación salarial, incluida los diversos enfoques de la coordinación entre niveles de negociación. El capítulo 5 analiza ejemplos de información utilizada para apoyar la negociación salarial en varios países, así como las instituciones y los marcos normativos que promueven el acceso a la información. El capítulo 6 analiza cómo la negociación colectiva ha permitido responder a las crisis—incluidas la crisis financiera de 2007-2009, la pandemia de COVID-19 y, más recientemente, la aceleración de la inflación—y realizar los ajustes necesarios en respuesta a los cambios en el ciclo económico y en el ciclo de vida de las empresas. El capítulo 7 analiza cómo han participado los interlocutores sociales en los esfuerzos por reducir la brecha salarial de género.

La parte II contiene 14 dosieres de país que presentan las principales características del contexto y la práctica de la negociación salarial en el sector privado en las economías de los distintos países. Estos dosieres de país se han diseñado como complemento de los capítulos que integran la parte I del informe. Cada dossier de país empieza con una visión general del marco institucional en el cual tiene lugar la negociación salarial (parte I, capítulo 2), que puede ayudar a entender mejor en qué se parecen o en qué difieren los distintos contextos de negociación, así como las diferentes opciones elegidas por los distintos países y sectores en lo relativo a las instituciones y al ejercicio de la negociación salarial.

Las conclusiones al final del informe se basan en los capítulos anteriores y ofrecen observaciones sobre el estado de actual de la negociación salarial.

² Aunque los ejemplos utilizados en el Análisis de la determinación de los salarios proceden del sector privado, hay un ejemplo de la Argentina que se refiere a un convenio colectivo para la administración pública (véase el recuadro 16).

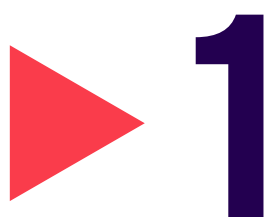




PARTE 1

Análisis de la
determinación de los
salarios mediante la
negociación colectiva





Metodología del Análisis

El Análisis de la determinación de los salarios se basa en 14 dosieres de país, que incluyen seis economías industrializadas y ocho economías emergentes. La selección de los países se ha realizado con el fin de garantizar una cobertura lo más amplia posible, no sólo en términos geográficos, sino también en términos de desarrollo económico y sistemas de relaciones laborales. Los dosieres de país incluyen tres economías de la Unión Europea (Bélgica, Irlanda y Suecia), dos economías candidatas a la Unión Europea (Macedonia del Norte y Serbia), una economía europea no perteneciente a la Unión Europea (Suiza), dos economías de Asia Oriental (el Japón y la República de Corea), tres economías de África (el Senegal, Sudáfrica y Túnez), dos economías de América Latina (Chile y el Uruguay) y una economía de Asia Meridional (India).

Los dosieres de Chile, la India, Macedonia del Norte, el Senegal, Serbia, Sudáfrica, Túnez y el Uruguay se han basado en nuevos estudios cualitativos realizados por expertos nacionales³. Los estudios han incluido una investigación documental complementada con el examen de una serie de convenios colectivos suscritos a distintos niveles (por ejemplo, interprofesional nacional, sectorial o empresarial). En la medida de lo posible, la selección de estos convenios se ha basado en los siguientes criterios:

- i. la riqueza y el calado de las disposiciones relacionadas con los salarios;
- ii. la cobertura de sectores con un peso significativo en la economía, o que suponen una referencia en el proceso de negociación, y
- iii. la inclusión de acuerdos suscritos para sectores con una mano de obra predominantemente femenina.

Los expertos nacionales han utilizado una plantilla general para sus análisis, que han completado con sus propias investigaciones independientes, incluidas entrevistas con informantes clave que participan en negociaciones salariales. Los dosieres de Bélgica, Irlanda, el Japón, la República de Corea, Suecia y Suiza se han basado en una investigación documental complementada con entrevistas a informantes clave con experiencia directa en negociación salarial y en el examen de convenios colectivos cuando se disponía de ellos.

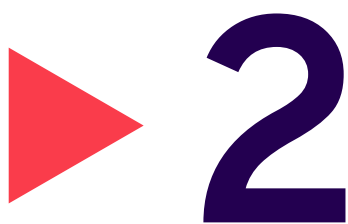
El Análisis de la determinación de los salarios también incluye ejemplos de la práctica de la negociación salarial y de medidas específicas en las que participan los interlocutores sociales de países no incluidos en los 14 dosieres de país, como Alemania, Argentina, España, Finlandia, Francia, Portugal y Togo.

En total, en el contexto del Análisis de la determinación de los salarios se han examinado 109 convenios colectivos, la mayoría suscritos entre 2017 y 2022. Para lecturas y consultas adicionales, este informe incluye las referencias y enlaces de los convenios colectivos utilizados como ejemplos cuando son información pública.

El Análisis de la determinación de los salarios tiene, no obstante, algunas limitaciones, en gran medida derivadas de las dificultades para acceder a los convenios colectivos de algunos países—en particular Irlanda, el Japón, la República de Corea y Suecia—, así como para encontrar ejemplos de países emergentes en relación con algunos temas específicos. No obstante, el Análisis de la determinación de los salarios ofrece una introducción a este aspecto vital de la negociación colectiva, y la información que contiene seguirá aumentando con futuros análisis.

³ Estos informes se han elaborado para la OIT y no han sido publicados.





Marco institucional de la negociación salarial

Este capítulo presenta un marco institucional, que se utiliza para situar el Análisis de la determinación de los salarios y los ejemplos que se ofrecen a lo largo del informe, incluidos los dosieres de país de la parte II. Este marco institucional se estructura en torno a los siguientes aspectos, que se analizan a lo largo del capítulo:

- ▶ los niveles de negociación;
- ▶ la jerarquía entre convenios colectivos y otras fuentes del derecho;
- ▶ la coordinación entre niveles de negociación;
- ▶ la aplicación de los convenios colectivos, y
- ▶ otros aspectos institucionales.

▶ 2.1. Niveles de negociación

La negociación colectiva puede tener lugar a varios niveles, como por ejemplo:⁴

- ▶ en el contexto de negociaciones con un empleador único, a nivel de empresa, establecimiento o planta.⁵
- ▶ en un contexto con varios empleadores -
- ▶ a nivel de industria/sector/rama de actividad;⁶
- ▶ a nivel territorial o nacional, o
- ▶ a nivel ocupacional o interprofesional,
- ▶ en una combinación de estos niveles.

4 El Comité de Libertad Sindical de la OIT ha determinado que «en base al principio de negociación colectiva libre y voluntaria, establecido en el artículo 4 del Convenio núm. 98, la determinación del nivel de negociación colectiva debería depender esencialmente de la voluntad de las partes y, por consiguiente, dicho nivel no debería ser impuesto en virtud de la legislación, de una decisión de la autoridad administrativa o de una jurisprudencia de la autoridad administrativa de trabajo» (OIT 2018a, párr.1404).

5 La negociación colectiva a nivel de planta suele abarcar uno o varios lugares de trabajo que forman parte de una empresa más grande. Para simplificar, en el Análisis de la determinación de los salarios se utiliza siempre que es posible el término «empresa» para referirse a la negociación colectiva llevada a cabo a nivel de empresa, establecimiento o planta.

6 Para simplificar, en el Análisis de la determinación de los salarios se utiliza siempre que es posible el término «sector» para referirse a la negociación colectiva llevada a cabo a nivel de industria, sector o rama de actividad.

► 2.2. Jerarquía entre convenios colectivos y otras fuentes del derecho

Muchos países aplican el principio de favorabilidad en relación con la ley, los contratos individuales de trabajo y los convenios colectivos celebrados a distintos niveles. Según el principio de favorabilidad, las normas definidas en una fuente superior del derecho no pueden verse menoscabadas por las establecidas en niveles inferiores, a menos que la fuente inferior contenga normas más favorables para los trabajadores. El principio de favorabilidad puede regular la relación entre la ley y los convenios colectivos; entre la ley o los convenios colectivos y los contratos individuales de trabajo; así como entre los convenios colectivos suscritos a diferentes niveles.

En los países en los que la negociación colectiva tiene lugar a varios niveles, las condiciones laborales de los trabajadores pueden estar determinadas por más de un convenio colectivo, ya que un convenio nacional interprofesional puede coexistir con un convenio sectorial y/o un convenio a nivel de empresa. En estas situaciones, el principio de favorabilidad puede aplicarse para regular la relación entre convenios colectivos suscritos a distintos niveles de negociación. (OIT 2015a).

Sobre la base de este principio, los convenios suscritos en un nivel inferior de negociación colectiva (por ejemplo, a nivel de empresa) están limitados por las normas establecidas en

convenios de nivel superior (por ejemplo, a nivel interprofesional nacional o sectorial) y sólo pueden desviarse de las disposiciones del convenio colectivo de nivel superior para incluir disposiciones que contengan condiciones más favorables para los trabajadores. No obstante, algunos países permiten que los convenios colectivos suscritos a un nivel de negociación inferior se desvíen de los convenios colectivos suscritos a un nivel de negociación superior para incluir disposiciones menos favorables para los trabajadores mediante cláusulas de adaptabilidad que incluyan parámetros dentro de los cuales puedan establecerse normas menos favorables. El permiso para desviarse a la baja (también conocido como «excepción» o «descuelgue») suele estar sujeto a condiciones estrictas, que pueden estar relacionadas con dificultades financieras de los empleadores y/o la conformidad de los interlocutores sociales (OIT 2022a, 68).

Del mismo modo, algunos países pueden prever la posibilidad de que los convenios colectivos fijen normas menos favorables que las establecidas en las leyes y otras disposiciones legales, pero la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT⁷ ha señalado que, en tales casos, las derogaciones deben ser selectivas y aplicarse únicamente de manera circunscrita y razonada.⁸

7 La CEACR forma parte del sistema de control regular de la OIT y fue creada en 1926 para examinar el creciente número de memorias enviadas por los Gobiernos sobre los convenios ratificados. En la actualidad está compuesta por 20 eminentes juristas de diferentes regiones geográficas, ordenamientos jurídicos y culturas. El papel de la CEACR es proporcionar una evaluación imparcial y técnica de la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los Estados Miembros de la OIT. Para más información sobre la CEACR y el sistema de control de la OIT, véase: OIT, «Mecanismo de control».

8 La CEACR ha recordado que «si bien pueden ser compatibles con el Convenio disposiciones legislativas de ámbito específico, relativas a determinados aspectos de las condiciones de trabajo, que prevean de forma circunscrita y motivada no ser aplicadas por medio de la negociación colectiva, en cambio, una disposición que establezca la posibilidad general de dejar de lado las disposiciones de protección de la legislación laboral por medio de la negociación colectiva sería contraria al objetivo de promover la negociación colectiva libre y voluntaria establecido en el artículo 4 del Convenio». Véase CEACR, [Observación - Convenio núm. 98 - Brasil](#), 2021.

► 2.3. Coordinación entre niveles de negociación

Como se menciona en el recuadro 1 (sección 2.5), la Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.163) proporciona orientación para la promoción de la negociación colectiva, incluida la coordinación adecuada entre niveles de negociación en los países en los que la negociación se lleva a cabo en más de un nivel. Dependiendo del sistema de relaciones laborales, la coordinación entre niveles de negociación puede lograrse a

través de una variedad de enfoques formales o informales—en consonancia con el marco jurídico nacional—incluida la coordinación institucional, la coordinación por objetivos, la negociación modelo y/o las negociaciones coordinadas. El capítulo 4 ofrece ejemplos de cómo pueden combinarse en la práctica las posibilidades mencionadas e ilustra distintas opciones de coordinación de la negociación salarial en un conjunto de países.

► 2.4. Aplicación de los convenios colectivos

Los principios básicos del derecho contractual implican que un convenio colectivo debería ser vinculante para las partes que lo suscriben y sus miembros, es decir, la organización u organizaciones de trabajadores y el empleador o la organización de empleadores que lo han suscrito.⁹

La Recomendación sobre los convenios colectivos, 1951 (núm.91), señala que se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional para extender la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo y enumera las condiciones que deben cumplirse a tal efecto (véase el recuadro 1). En muchos países, la cobertura normativa de los convenios colectivos se ve reforzada por medidas que aplican estos convenios a todos los trabajadores de una empresa

o de un sector, independientemente de si estos trabajadores son miembros de la organización u organizaciones de trabajadores que los suscriben, lo que se conoce como aplicación *erga omnes* («a favor de todos») del convenio colectivo. Del mismo modo, un convenio colectivo puede aplicarse a todas las empresas que entran en el ámbito de aplicación del convenio, en determinadas condiciones, independientemente de si el empleador respectivo está afiliado a la organización de empleadores que lo ha suscrito (lo que se denomina «extensión» del convenio colectivo) (OIT 2022a). Se puede observar una diversidad de enfoques de las cláusulas *erga omnes* y de las extensiones en los distintos países, con arreglo a sus legislaciones y/o sus prácticas en materia de relaciones laborales.

► 2.5. Otros aspectos institucionales

Otros factores institucionales a los que se hace referencia en los dosieres de país de la parte II incluyen los organismos en cuyo marco tiene lugar el diálogo social nacional (como el Consejo Central de Economía en Bélgica o el Consejo Nacional de

Desarrollo Económico y Laboral en Sudáfrica), así como la participación los interlocutores sociales en los procesos relacionados con la consulta sobre los salarios mínimos y sobre su determinación, entre otros.

⁹ El Estudio General de la OIT de 2013 señala que «muchos países otorgan a los convenios colectivos del sector privado... fuerza de ley entre las partes o, como mínimo, les confieren un carácter contractual» (OIT 2013, párr. 263).

► **Recuadro 1. Ejemplos de normas internacionales del trabajo, declaraciones y documentos de la OIT relacionados con la negociación salarial**

La negociación salarial está anclada en varias normas internacionales del trabajo, así como en declaraciones y documentos de la OIT, entre ellos los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87);
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95);
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98);
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100);
- Convenio (núm. 154) y Recomendación (núm. 163) sobre la negociación colectiva, 1981;
- Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91);
- Convenio sobre la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1970 (núm. 131), y
- la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, 2019, que exhorta a la adopción de «un salario mínimo adecuado, establecido por ley o negociado».

Las referencias a «negociación colectiva», «convenio colectivo» y a «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» pueden encontrarse en varias normas internacionales del trabajo de la OIT, incluidas las que se enumeran a continuación.

Convenios fundamentales sobre la libertad de asociación y la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva (Convenios núms. 87 y 98).

El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva y la libertad de asociación y la libertad sindical son principios y derechos fundamentales en el trabajo adoptados por la OIT. Esto significa que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe estos principios.¹⁰

El artículo 2 del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) establece que «Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas». Ello se complementa con el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que en su artículo 4 establece que «Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)

El Convenio núm.100—que también es un Convenio fundamental de la OIT—establece en su artículo 1, b) que «la expresión **igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor** designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.» (énfasis en el original). En su artículo 2,1 señala que «Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor». Y en el artículo 2,2) añade «Este principio se deberá aplicar sea por medio de: a) la legislación nacional; b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación; c) contratos colectivos celebrados entre empleadores y trabajadores, o d) la acción conjunta de estos diversos medios».

¹⁰ Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada en 1998 y enmendada en 2022 (párr. 2).

Recuadro 1 (continuación)

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

A los efectos del Convenio, el artículo 2 define «negociación colectiva» como aquella que «comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez».

Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)

Contratos colectivos

Conforme al artículo 2,1) de la Recomendación, contrato colectivo comprende «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional».

Naturaleza vinculante

La Recomendación establece en su párrafo 3,) que «Todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato».

Extensión de los contratos colectivos

Según el párrafo 5,1), «Cuando ello fuere pertinente --y habida cuenta a este respecto del sistema de contratos colectivos en vigor--, se deberían adoptar las medidas que determine la legislación nacional y que se adapten a las circunstancias propias de cada país, para extender

la aplicación de todas o ciertas disposiciones de un contrato colectivo a todos los empleadores y trabajadores comprendidos en el campo de aplicación profesional y territorial del contrato». Por su parte, el párrafo 5,2) establece que

«la legislación nacional podrá supeditar la extensión de un contrato colectivo, entre otras, a las condiciones siguientes;

- a. el contrato colectivo debería comprender desde un principio un número de empleadores y de trabajadores interesados que, según la opinión de la autoridad competente, sea suficientemente representativo;
- b. la solicitud de extensión del contrato colectivo debería, por regla general, formularse por una o varias organizaciones de trabajadores o de empleadores que sean parte en el contrato colectivo;
- c. debería darse una oportunidad a los empleadores y a los trabajadores a quienes vaya a aplicarse el contrato colectivo para que presenten previamente sus observaciones.

Principio de favorabilidad

Según el párrafo 3,3): «Las disposiciones de los contratos de trabajo que sean más favorables para los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo».

Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163)

Niveles de negociación

El párrafo 4,1) de la Recomendación estipula que: «En caso necesario, se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que la negociación colectiva pueda desarrollarse en cualquier nivel, y en particular a nivel del establecimiento, de la empresa, de la rama de actividad, de la industria y a nivel regional o nacional».

Recuadro 1 (continuación)

Coordinación entre niveles de negociación

El párrafo 4,2) añade: «En los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos».

Acceso a información

El párrafo 7 reconoce la importancia de la información para poder negociar con conocimiento de causa:

1. En caso necesario, deberían adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que las partes dispongan de las informaciones necesarias para poder negociar con conocimiento de causa.
2. Con este objeto:
 - a. a petición de las organizaciones de trabajadores, los empleadores -- públicos y privados -- deberían proporcionar las informaciones acerca de la situación económica y social de la unidad de negociación y de la empresa en su conjunto que sean necesarias para negociar con conocimiento de causa; si la divulgación de ciertas de esas informaciones pudiese perjudicar a la empresa, su comunicación debería estar sujeta al compromiso de mantener su carácter confidencial en la medida en que esto sea necesario; las informaciones que puedan proporcionarse deberían ser determinadas por acuerdo entre las partes en la negociación colectiva;
 - b. las autoridades públicas deberían proporcionar las informaciones necesarias sobre la situación económica y social global del país y de la rama de actividad en cuestión, en la medida en que la difusión de tales informaciones no resulte perjudicial para los intereses nacionales.



 3

Aspectos clave de la negociación salarial

Una característica distintiva de la negociación colectiva es que se trata de una negociación voluntaria y que el contenido del convenio colectivo fruto de las negociaciones lo determinan las partes. Los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores entablan voluntariamente negociaciones colectivas que pueden resultar en un acuerdo que regule las condiciones de empleo, incluidos los salarios.

A través de la negociación salarial, las partes negociadoras pueden llegar a un acuerdo sobre los salarios. Las negociaciones también pueden incluir la revisión periódica de dichos salarios, el tipo de sistema de pago, la estructura salarial y la composición salarial.

En este capítulo se presenta y analiza el contenido principal de las disposiciones salariales que figuran en los convenios colectivos examinados para el Análisis de la determinación de los salarios.

► **Recuadro 2. Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo**

De ser posible, en el Análisis de la determinación de los salarios, los salarios se definen con arreglo a la definición estadística de «ganancias» adoptada por la Duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET) en 1973.

Ganancias

A tenor de lo dispuesto en la Resolución de la CIET sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios (OIT 1973), «El concepto de ganancias, aplicado a las estadísticas de salarios, se refiere a la remuneración en efectivo y en especie pagada a los trabajadores, en general a intervalos regulares, por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, junto con la remuneración por períodos de tiempo no trabajados, tales como vacaciones anuales y otros permisos o días feriados» (párrafo 8).

Según el párrafo 10, i) de la Resolución de la CIET, las ganancias incluyen:

a) Los salarios y sueldos directos por el tiempo trabajado o el trabajo realizado, cubren: i) el salario básico por tiempo normal trabajado ii) los incentivos pagados a los trabajadores remunerados por tiempo; iii) las ganancias de los trabajadores a destajo excluidos los suplementos por horas extraordinarias; iv) el suplemento por cumplimiento de horas extraordinarias, trabajo por turnos, trabajo nocturno, y en días feriados, y v) las comisiones pagadas al personal de ventas y otros empleados. Se incluyen primas por antigüedad, por calificaciones especiales y por diferencias debidas a las zonas geográficas, primas de responsabilidad y por trabajos sucios, peligrosos y penosos, pagos efectuados de acuerdo con los sistemas de salario garantizado; asignaciones de costo de vida, y otras asignaciones regulares.

b) La remuneración por el tiempo no trabajado incluye pagos directos a los asalariados en concepto de días feriados oficiales y otros feriados admitidos por la costumbre, vacaciones anuales, y otros permisos pagados que otorgue el empleador.

c) Las primas y gratificaciones incluyen: gratificaciones de fin de año y estacionales; pagos adicionales por vacaciones, como complemento de la paga normal, y participación en los beneficios.

Niveles salariales o salarios (tasas de salarios)

Un nivel salarial o salario especifica una remuneración en relación con alguna medida de la cantidad de trabajo que se remunera. La medición puede hacerse en términos de realización de un producto definido previamente (un pago a destajo) o de una cantidad de tiempo de trabajo, o de una combinación de ambos. Según la definición de la OIT adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo: «Las tasas de salarios deberían incluir los salarios básicos, el valor de las asignaciones por costo de vida y otros subsidios garantizados y pagados regularmente, pero deberían excluir los pagos por horas extraordinarias, primas y gratificaciones, asignaciones familiares y otros pagos de seguridad social a cargo de los empleadores. Las asignaciones concedidas graciosamente en especie, como complemento de las tasas normales de salarios, deben ser también excluidas» (párrafo 12).

► 3.1. Sistemas de remuneración

El sistema de remuneración refleja el modo que se calcula la remuneración que se paga a un trabajador. La negociación salarial puede contemplar los principios y métodos básicos relacionados con la remuneración y permitir calcular un salario. En los convenios colectivos examinados en el Análisis de la determinación de los salarios se han identificado los siguientes tipos de sistema de remuneración:

Remuneración por tiempo trabajado

Los convenios colectivos pueden definir el salario base como el monto correspondiente al «tiempo trabajado». En este sistema de pago, cada trabajador cobra en función del tiempo que dedica a trabajar. Puede incluir el pago por horas, días, semanas, meses o cualquier otro periodo. Por ejemplo, los salarios mínimos suelen determinarse en función del tiempo: salarios por hora, salarios por día o salarios por mes.

Remuneración a destajo o por unidad de obra

Un trabajador puede ser retribuido con un sistema de pago a destajo o por unidad de obra cuando se paga una cantidad fija de dinero por cada unidad —o «pieza»— montada o producida o por cada tarea realizada. Puede tratarse, por ejemplo, de un proceso de fabricación, la extracción de productos básicos, la recolección de productos agrícolas o la prestación de servicios. En estos casos un trabajador puede cobrar por cada motivo bordado en una prenda, por cada 100 kilos de mineral extraído, por cada kilo de fruta cosechada o por cada paquete

entregado. Cuando se permite el pago a destajo, los empleadores no están exentos de la obligación de abonar el salario mínimo aplicable fijado por ley o mediante negociación colectiva.

La retribución por unidad de obra puede fijarse mediante estudios de tiempo y movimiento que determinan el tiempo estándar necesario para una tarea específica y ayudan a evaluar la tarifa de remuneración por el número correspondiente de horas de trabajo. En esos estudios se calcula el tiempo necesario para producir cada unidad a fin de determinar la remuneración por pieza (OIT 2021a). Esta medición del tiempo y la correspondiente determinación de las tarifas de remuneración de las distintas «unidades», así como el tipo de «unidades» asignadas a cada trabajador, pueden ser objeto de negociación colectiva.

Combinación de remuneración por unidad de tiempo y remuneración a destajo

En muchos casos, el sistema de remuneración puede ser una combinación entre el pago por tiempo trabajado y el pago a destajo. A través de la negociación salarial, los empleadores y las organizaciones de trabajadores pueden negociar un componente fijo del salario que puede basarse en horas de trabajo estándar y un componente variable del salario vinculado al producto o a las piezas producidas o ensambladas en función de una serie de criterios previamente acordados.

► **Recuadro 3. Ejemplos de convenios colectivos que establecen un mínimo para la remuneración a destajo**

Bélgica: Convenio colectivo del sector de la limpieza¹¹

El convenio colectivo sectorial para el sector de la limpieza en Bélgica especifica que las empresas pueden recurrir al pago a destajo siempre que—por semana—los empleadores se comprometan a proporcionar a los trabajadores un volumen de trabajo suficiente para garantizar que éstos puedan ganar al menos el salario mínimo convencional y/o individual.

Suecia: Convenio colectivo del sector de la ingeniería¹²

En Suecia, un convenio colectivo suscrito para el sector de la ingeniería establece que las partes locales deberían acordar un sistema salarial adecuado, siendo la base de este acuerdo un salario mensual, que puede completarse con componentes salariales fijos y variables. Se permite el pago a destajo cuando no se llega a un acuerdo sobre el tipo de salario; en caso contrario,

se pagan tarifas por hora. En el caso del trabajo a destajo, se garantiza la tarifa horaria mínima aplicable al grupo al que pertenece el trabajador.

Uruguay: Convenio colectivo del sector de la pesca¹³

En el Uruguay, el convenio colectivo que regula el sector pesquero se basa en el pago a destajo. La estructura salarial se basa en 4 a 7 categorías de miembros de la tripulación de buques pesqueros (por ejemplo, marinero, cocinero, capataz, etc.) dependiendo del tipo de buque. Se paga un anticipo a todos los miembros de la tripulación y la liquidación final suele hacerse entre 9 y 15 días después de la llegada. El salario varía en cada viaje en función del pescado capturado, las especies capturadas y el precio internacional de las especies en ese momento. En este convenio colectivo las partes acordaron establecer, a efectos del cálculo del complemento de productividad, un precio mínimo para tres especies de pescado.

► **Cuadro 1. Ejemplos de sistemas de remuneración**

Remuneración por tiempo trabajado	Remuneración a destajo	Combinación de remuneración por tiempo trabajado y remuneración a destajo
Cada trabajador cobra en función del tiempo que dedica a su trabajo (pago por hora, día, semana o mes)	Pago por cada unidad o «pieza» montada o producida, o por cada tarea realizada, por ejemplo: ► camisetas producidas ► motivos bordados ► minerales extraídos ► productos cosechados ► servicios prestados ► peces capturados	Puede incluir un componente fijo de remuneración (horas de trabajo estándar) y un componente variable de remuneración basado en la producción.

11 Real Decreto por el que se establece la obligatoriedad del convenio colectivo de 25 de octubre de 2019, suscrito en el seno de la Comisión paritaria de la limpieza, en materia de salarios, pagas extras y primas (1), art. 2, y Bélgica, SPF Emploi, s.f.-a

12 Convenio colectivo entre Teknikarbetsgivarna e IF Metall, 1 de abril de 2017 - 31 de marzo de 2020, art. 3,1) y Anexo sobre los salarios por hora y a destajo, art. 3,f).

13 Convenio Colectivo suscrito entre la Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay (CAPU) y el Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA), 2 de mayo de 2019. A la vuelta de la salida de pesca, se calcula la cantidad de pescado capturado por especie; la empresa deduce los costos relacionados y la cantidad restante se utiliza para calcular el salario. El precio aplicado para cada kilo de pescado capturado por especie es la media de los últimos seis meses del precio internacional según datos oficiales. Hay un anticipo y un pago de liquidación al final de cada salida de pesca (una vez transcurridos entre 9 y 15 días) en función de los kilos capturados.

► 3.2. Estructura salarial

Los convenios colectivos pueden establecer la estructura salarial en una empresa, en un establecimiento, en una planta, en un sector, así como para una ocupación, entre otras posibilidades. La negociación relativa a la estructura salarial puede abarcar cuestiones como las siguientes:

- i. la determinación del salario base (por tiempo trabajado, por trabajo a destajo o una combinación de ambos);
- ii. la especificación de los puestos de trabajo mediante sistemas de evaluación y clasificación;
- iii. la escala salarial y las diferencias salariales respectivas entre puestos de trabajo, y
- iv. el modo en que se reflejan los ajustes salariales en toda la escala salarial.

La escala salarial incorpora una jerarquía salarial para los distintos puestos de trabajo en la empresa o empresas cubiertas por un convenio colectivo en particular, y especifica la diferencia entre la categoría salarial más alta y la más baja. Las escalas salariales pueden variar considerablemente en cuanto al número de categorías salariales que pueden incluir. Varios de los convenios colectivos examinados en el Análisis de la determinación de los salarios incluyen entre 5 y 15 categorías salariales que reflejan una jerarquía salarial basada en criterios acordados entre las partes. Cada categoría salarial también puede contener una serie de escalones salariales a través de los cuales el trabajador progresa hasta alcanzar el salario máximo correspondiente a su categoría salarial. Las escalas salariales pueden establecerse aplicando sistemas de evaluación y de

clasificación de los puestos de trabajo que pueden negociarse a través de la negociación colectiva. Estos sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo vinculan y «puntúan» los puestos de trabajo y las categorías salariales según criterios como el nivel de responsabilidad, las competencias y la experiencia.

Experiencia del trabajador (antigüedad)

La experiencia laboral—también conocida como años de servicio o antigüedad del trabajador—es un criterio que suele reflejarse en la estructura salarial. Muchos convenios colectivos especifican un salario mínimo en cada categoría salarial. Las categorías salariales suelen dividirse en escalones salariales que pueden aumentar con los años de servicio del trabajador en el puesto. Esto significa que la remuneración de un trabajador se determina relacionando la categoría salarial del trabajo para el que está contratado con sus años de servicio. Las diferencias salariales debidas a los años de servicio existen en muchos países, aunque esto es más acusado en algunas culturas asiáticas, como en el Japón y en la República de Corea. No obstante, en ambos países los empleadores han intentado alejarse de la antigüedad para adoptar estructuras salariales que reflejen las capacidades y el desempeño individuales (véanse los dosieres de país en la parte II). Como se explica en el capítulo 7, la remuneración basada en la antigüedad también puede ser uno de los aspectos que contribuyen a las brechas salariales de género.

► **Recuadro 4. Ejemplos de estructuras salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos**

Bélgica: Convenio colectivo del sector de las construcciones metálicas, mecánicas y eléctricas¹⁴

En el sector belga de las construcciones metálicas, mecánicas y eléctricas, los empleos de los trabajadores manuales se asignan a una de las 11 categorías salariales en función de su puntuación basada en un sistema de evaluación de los puestos de trabajo negociado colectivamente. Cada categoría salarial tiene un nivel mínimo basado en la comparación de las características de los puestos de trabajo, incluida la formación, el esfuerzo, las responsabilidades y los riesgos profesionales, y en los puntos asignados a cada categoría salarial según la evaluación correspondiente. La introducción de este sistema de evaluación de los puestos de trabajo a nivel de empresa es voluntaria y para su aplicación es preciso que así lo hayan acordado la organización de trabajadores y el empleador.

Senegal: Convenio colectivo nacional interprofesional¹⁵ y convenio colectivo del sector de la seguridad privada¹⁶

En el Senegal, los convenios colectivos sectoriales suelen definir cuatro clases profesionales básicas: i) trabajadores manuales, ii) trabajadores no manuales iii) supervisores y técnicos, y iv) ingenieros, directivos y categorías afines, y cada una de ellas se subdivide en varias categorías salariales que, a su vez se subdividen en escalones salariales. La escala salarial se clasifica en función del certificado de estudios o la cualificación exigida para el puesto. A modo de

ejemplo, el sistema de clasificación profesional del convenio colectivo del sector de la seguridad privada establece cuatro clases profesionales organizadas en un total de 11 categorías salariales, cada una con hasta tres escalones salariales. El acuerdo nacional interprofesional especifica que los desacuerdos relacionados la clasificación profesional a nivel de empresa deben ser resueltos por una comisión de clasificación paritaria. Estas comisiones de clasificación paritarias están compuestas por cinco miembros: dos representantes de los trabajadores, dos representantes de los empleadores y un inspector del trabajo que los preside.

Suiza: Convenio colectivo de empresa del sector de los supermercados al por menor¹⁷

Un convenio colectivo de una cadena suiza de supermercados al por menor especifica cuatro salarios mínimos mensuales. Estos salarios están relacionados con cuatro posibles niveles de cualificaciones/educación del trabajador, a saber, desde la educación secundaria completa hasta una cualificación académica o profesional de cuatro años. El convenio colectivo establece que, más allá de estos mínimos, el salario debe fijarse según las funciones y responsabilidades del puesto, la experiencia del titular del puesto, la productividad personal y la situación del mercado de trabajo. Las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo no se especifican en el convenio colectivo.

14 Convenios colectivos de trabajo relativos al método de clasificación, suscritos en la Comisión paritaria de construcciones metálicas, mecánicas y eléctricas, sección paritaria regional. Véanse los acuerdos de 15 de julio de 2021, 15 de diciembre de 2008 y 16 de febrero de 2009. Los textos de estos acuerdos pueden consultarse en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>. También puede consultarse un documento de síntesis: Bélgica, SPF Emploi, «Comisión paritaria de construcciones metálicas, mecánicas y eléctricas (CP 111)», 2023.

15 Convenio colectivo nacional interprofesional del Senegal, diciembre de 2019.

16 Convenio colectivo nacional del sector de la seguridad privada, enero de 2019.

17 Convenio colectivo de empresa, supermercados al por menor, 2018 (actualizado en 2022).

► 3.3. Composición salarial

El tercer elemento de la remuneración que suele ser objeto de negociación colectiva es la composición salarial. El salario que recibe un trabajador en cada periodo de pago puede dividirse en uno o más componentes fijos y (en algunos casos) uno o más componentes variables que complementan el salario base. Diferentes grupos de trabajadores y diferentes empleadores pueden valorar unos componentes más que otros. Los componentes variables de la remuneración pueden ser decisivos en la gestión de los recursos humanos.

En relación con los componentes fijos, los convenios colectivos suelen definir el salario base, así como los complementos salariales, incluidos los fijos o los que corresponden a condiciones de trabajo específicas y, en ocasiones, las prestaciones en especie. Los convenios colectivos examinados

en el Análisis de la determinación de los salarios contienen disposiciones relativas a los componentes variables de la remuneración, a saber, los convenios colectivos de Bélgica, Chile, la India, Irlanda, el Japón, Macedonia del Norte, la República de Corea, el Senegal, Serbia, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Túnez y el Uruguay (véanse los dosieres de país en la parte II).

En el cuadro 2 se recogen ejemplos de los principales tipos de componentes, componentes fijos y variables de la remuneración incluidos en los convenios colectivos examinados para el Análisis de la determinación de los salarios. Además, el cuadro 2 incluye el pago de las horas extraordinarias, dado que muchos convenios colectivos también abordan la compensación de las horas extraordinarias trabajadas más allá de la jornada laboral estándar.

► Cuadro 2. Ejemplos de componentes salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos

Componentes fijos	
Salario base	El salario base suele definirse en los convenios colectivos en función del tiempo trabajado (por hora, semana o mes). El salario base es la remuneración que se garantiza a los trabajadores por trabajar las horas normales especificadas en sus contratos. En algunos casos, las partes pueden acordar un salario base basado en el pago a destajo, y no en el tiempo trabajado. Los convenios colectivos pueden utilizarse para fijar un monto mínimo en el contexto de un sistema de pago a destajo (para más detalles, véanse los ejemplos del recuadro 3).
Complementos salariales	Complementos fijos Se trata de complementos o subsidios establecidos de antemano que se pagan a los trabajadores, sin distinción, en función del puesto de trabajo, la experiencia o el desempeño, aunque algunos pueden variar según las circunstancias individuales. Ejemplos: ► subsidios de vivienda/alimentación ► subsidios de transporte y dietas de viaje ► subsidios familiares o subsidios para el cuidado o educación de los hijos ► primas por vacaciones/primas de final de año ► plus de asistencia ► prima por antigüedad/años de servicio Complementos por condiciones de trabajo específicas Pagos relacionados con trabajos realizados en circunstancias o condiciones específicas. Ejemplos: ► trabajo por turnos ► trabajo nocturno/ trabajo en fines de semana/ trabajo en días festivos ► guardias ► trabajo difícil/peligroso

Cuadro 2 (continuación)

Prestaciones en especie¹⁸	Prestaciones no monetarias que cubren gastos básicos como la alimentación, la atención de salud, los traslados o la vivienda. Ejemplos: ▶ cestas de alimentos/bebidas/de fin de año ▶ alimentación/transporte ▶ vales de comida/almuerzo subvencionado ▶ sets de material escolar ▶ ropa de trabajo ▶ bonos para fechas especiales
Componentes variables	
Complementos o primas basados en los resultados	El pago basado en los resultados puede complementar el salario base mediante un componente variable vinculado a un resultado cuantitativo. Ejemplos: ▶ primas por productividad (véanse ejemplos en el recuadro 5) ▶ comisiones de ventas ▶ remuneración a destajo
Complementos o primas basados en el desempeño	Los componentes de la remuneración basados en el desempeño pueden complementar el salario base mediante un pago destinado a incentivar o recompensar el desempeño de una persona o de un equipo con arreglo a criterios objetivos. Los convenios colectivos pueden establecer los criterios según los cuales se evalúa a la persona o equipo y se define el componente salarial basado en el desempeño. Ejemplos: ▶ prima en función de los resultados (véanse ejemplos en el recuadro 6)
Participación financiera	La participación financiera hace referencia al amplio abanico de posibilidades de complementar el salario base de los trabajadores en función de los resultados financieros de la empresa. Ejemplos: ▶ Sistemas de participación de los beneficios (véanse ejemplos en el recuadro 7)
Pago de horas extraordinarias	
El pago de horas extraordinarias es la remuneración que reciben los trabajadores por trabajar más horas de las incluidas en su horario habitual. Suelen pagarse a una tarifa superior a la de las horas normales de trabajo, como por ejemplo, una vez y media o dos veces superior. Los convenios colectivos pueden establecer la compensación de las horas extraordinarias con horas de descanso, o recurrir a un sistema que combine el pago de las horas extraordinarias y las horas de descanso.	

3.3.1. Componentes variables de la remuneración, incluidos los vínculos con la productividad

La agenda de la determinación de salarios puede ser amplia y abarcar componentes salariales variables para complementar el salario base. Por ejemplo, el salario de los vendedores suele consistir en un salario base garantizado más una comisión porcentual por cada artículo que venden. Otro ejemplo es el de los trabajadores del sector bancario y financiero cuyo salario suele estar compuesto por

un componente fijo más una prima mensual o anual variable relacionada con los resultados financieros de su grupo de trabajo o de la empresa en su conjunto.

La negociación salarial puede utilizarse para vincular componentes variables a una serie de criterios claros y transparentes previamente acordados entre las partes. En varios de los convenios colectivos

18 «La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente, siempre que sean adecuadas y beneficiosas. El valor de cualquier pago en especie debe ser determinado atendiendo a precios de mercado razonables (OIT, s.f.-a)». Véase también el [Convenio núm. 95](#), art. 4; la [Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 \(núm. 201\)](#), artículo 14,b); la [Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo](#), párr. 16, y Comisión Europea, FMI, OCDE, Naciones Unidas y Banco Mundial, [Sistema de Cuentas Nacionales 2008, 2009](#), párr. 7.49.

analizados para el Análisis de la determinación de los salarios se han encontrado diversos componentes variables de la remuneración que, a grandes rasgos, pueden clasificarse de la siguiente manera:

- i. **componente de la remuneración basado en los resultados**, como las primas de productividad vinculadas a resultados cuantitativos (recuadro 5);
- ii. **componente de la remuneración vinculado al desempeño** de una persona o de un equipo (recuadro 6), y
- iii. **participación financiera**, que incluye sistemas de participación en los beneficios

vinculados a los resultados financieros de la empresa (recuadro 7).

Según la guía de la OIT para impulsar la productividad elaborada para dar soporte a las organizaciones empresariales, la fijación de salarios debería tomar en cuenta factores económicos, en particular los niveles de productividad, paralelamente a lo dispuesto en el Convenio núm.131 (OIT, 2020a). Por su parte, los sindicatos intentarán garantizar que los trabajadores reciban una parte justa del aumento de los ingresos de su empresa, o incluso del país, vinculando los aumentos salariales a la productividad (OIT 2022a, 130).

► **Recuadro 5. Ejemplos de remuneración negociada basada en los resultados, con inclusión de las primas de productividad**

Argentina: Convenio colectivo del sector textil¹⁹

El convenio colectivo del sector textil en Argentina, suscrito en 2010 y actualizado en 2021, entre la Federación Argentina de la Industria de la Indumentaria y Afines (FAIIA) y la Unión Cortadores de la Indumentaria, (UCI) establece el Premio por Productividad como complemento del salario base con la intención de mejorar la productividad y eficiencia en las empresas, así como la retribución salarial y las condiciones laborales de los trabajadores (artículo 14). Los criterios para la concesión de este premio por productividad, que se basan en el desempeño del trabajador, los acuerdan las partes a partir de la determinación de los métodos de trabajo y los estudios de tiempo que sean necesarios.²⁰ El convenio recomienda que el premio de productividad se abone mensualmente. También prevé sanciones para las empresas que no establezcan sistemas de incentivos basados en la producción, la productividad o la eficiencia y no abonen un monto adicional por este concepto (artículo 15).

España: Convenio colectivo del sector de la construcción²¹

El convenio colectivo del sector de la construcción en España suscrito en 2017 (actualizado en 2022) entre una organización nacional de empleadores y dos organizaciones de trabajadores²² destaca la mejora de la productividad como elemento fundamental para la promoción del sector y del empleo. El convenio menciona que pueden establecerse primas a la productividad o incentivos, en los trabajos en los que sea posible, de forma que los mayores rendimientos se vinculen a unos ingresos en al menos la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales (artículo 33.4). Establece asimismo la constitución de la Comisión Sectorial de Productividad, encargada de elaborar y aprobar las tablas de rendimientos normales (artículo 111).

19 [Convención Colectiva de Trabajo, núm. 614/10.](#)

20 Para más detalles sobre los estudios de tiempo, véase la sección 3.1.

21 [VI Convenio colectivo general del sector de la construcción, 2017, actualizado por la Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción](#)

22 Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) y Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA).

Recuadro 5 (continuación)

Túnez: Convenio colectivo del sector de la fundición, la metalurgia y la construcción mecánica²³

Una empresa cubierta por el convenio colectivo sectorial del sector de la fundición, la metalurgia y la construcción mecánica de Túnez concede una prima mensual a todos los trabajadores. La empresa ha suscrito un acuerdo con el sindicato a nivel de empresa por el que se establecen las normas de cálculo y concesión de dicha prima en función de los resultados obtenidos en el mes anterior en comparación con los objetivos definidos. El importe de la prima se fija por mes cuando se ha alcanzado el 100 por ciento de los objetivos presentados y comunicados en el plan mensual de entregas. El método de cálculo de la prima se basa en tres criterios principales:

- i. producción y productividad (75 por ciento de la prima), basada en el número de piezas producidas, el número de piezas conformes y el tiempo de montaje;
- ii. resultados para el cliente en relación con la calidad (10 por ciento de la prima), y
- iii. absentismo y/o disciplina²⁴, evaluación del trabajador (15 por ciento de la prima).

El convenio también prevé la posibilidad de ponerse al día el mes siguiente, en términos de cantidad producida, y así recuperar el 70

por ciento de la prima que no se haya podido abonar por producción insuficiente durante el mes anterior.

Uruguay: Convenio colectivo del sector de las bebidas

En el Uruguay, la vinculación de la remuneración a la productividad puede encontrarse en algunos convenios colectivos a nivel de empresa, inclusive en el sector de las bebidas, donde este sistema funciona desde hace varios años de manera estrechamente vinculada al convenio sectorial. Los indicadores aplicados varían entre los más genéricos (accidentes y absentismo), los industriales (eficacia, calidad de la bebida), los logísticos (salida de camiones, diferencia de inventario, rotura de envases) y las ventas (volumen por producto), que se ponderan para obtener una cifra que se compara con el objetivo definido. Una comisión paritaria integrada por empleadores y trabajadores define los indicadores y el objetivo y realiza el seguimiento mensual. Si se cumple el objetivo, se abona a todos los trabajadores una cantidad equivalente a un salario extra en tres o cuatro plazos anuales. Si no se alcanza el objetivo, ello no incide en modo alguno en el salario base ni en el resto de los complementos y prestaciones (Mazzuchi 2022).

23 Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

24 Los criterios de evaluación de la disciplina no suelen quedar definidos de manera explícita en los convenios colectivos, pero a menudo se refieren a la puntualidad, el comportamiento del grupo, los conflictos y las sanciones disciplinarias.

► **Recuadro 6. Ejemplos de remuneración negociada basada en el desempeño**

España: Convenio colectivo del sector de los productos químicos²⁵

El convenio colectivo de la industria química en España, suscrito en 2021, establece que, a iniciativa de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores, puede establecerse un complemento salarial por cantidad o calidad de trabajo, consistente en primas u otros incentivos que la persona trabajadora percibe como resultado de una mayor calidad o cantidad de trabajo y que en ningún caso podrá suponer, a igual actividad, una pérdida en la retribución de la persona trabajadora (artículo 41). Los representantes de las personas trabajadoras deben ser informados cuando la empresa tenga la intención de instaurar un nuevo sistema de remuneración por desempeño, cuando se vaya a definir qué se considera actividad normal y óptima, y cuando se modifiquen los métodos de trabajo. Otro aspecto innovador de este convenio colectivo es que establece incrementos generales en relación con la masa salarial bruta—que es la cantidad total pagada en salarios por un empleador— durante tres años consecutivos, dejando cierta discrecionalidad en cuanto a su aplicación en términos individuales (artículo 33).

Macedonia del Norte Convenio colectivo del sector de la hostelería²⁶

En Macedonia del Norte, el convenio colectivo del sector de la hostelería regula detalladamente el pago de la remuneración basada en el desempeño, con la posibilidad de percibir una

cantidad equivalente de hasta el 30 por ciento del salario base. La remuneración basada en el desempeño se determina por el cumplimiento de varios criterios individuales, como la ejecución puntual de las tareas, la productividad laboral obtenida, el ahorro en los procesos de trabajo, la eficiencia en el uso de las horas de trabajo, el volumen y la calidad del trabajo realizado, percibiendo un incremento salarial del 5 por ciento por cada criterio cumplido. Además del pago del salario relacionado con el desempeño, el convenio colectivo prevé la posibilidad de un aumento del salario base vinculado a los buenos resultados generales de la empresa.

Uruguay: Convenio colectivo de un banco

Un convenio colectivo de empresa del sector bancario en el Uruguay define un conjunto de indicadores que miden el desempeño individual (liderazgo, orientación a resultados, orientación al cliente, fiabilidad, innovación e iniciativa), así como otro conjunto de indicadores sobre el resultado global del banco (beneficio del ejercicio, indicadores de gestión, objetivos de la unidad, objetivos del sector) con una ponderación del 50 por ciento para cada uno de los dos conjuntos de indicadores. Si el resultado previsto para el año se cumple en al menos un 80 por ciento, se abona una prima anual que puede llegar hasta un salario nominal más un monto por antigüedad proporcional al porcentaje (resultado) obtenido (Mazzuchi 2022).

25 Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química. Este convenio colectivo también destaca varios aspectos como relevantes para mantener y aumentar la productividad en la empresa, entre los que se incluyen: i) la organización del trabajo y la utilización óptima de los recursos humanos y materiales (art. 7); ii) la corrección del absentismo a través de medidas específicas, incluida la conciliación de la vida laboral y familiar (art. 36); iii) el fomento de la formación profesional para el empleo (art. 88), y iv) la colaboración entre la dirección de la empresa y los delegados sindicales o los comités de empresa (art. 84).

26 Convenio colectivo del sector de la hostelería de Macedonia, 2007 (Boletín Oficial de la República de Macedonia 2/2008) (Petreski y Ristovski 2021).

► **Recuadro 7. Ejemplos de sistemas negociados de remuneración mediante la participación financiera**

Argentina: Convenio colectivo del sector bancario²⁷

Este convenio colectivo, que abarca el sector bancario de Argentina, se firmó en 2020²⁸ y establece un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios basado en las ganancias globales del sistema financiero, tomando como referencia la rentabilidad media de los recursos propios publicada por el Banco Central de la República Argentina en los seis meses anteriores (artículo 9). Dicha suma se calcula y se paga mensualmente, y equivale una doceava parte (1/12) de los valores incluidos en las tablas que se establecen para cada período (anexo IV) y, que varían en función de aspectos como la educación del trabajador y la región donde se realiza el trabajo.

España: Convenio colectivo del sector bancario²⁹

El convenio colectivo del sector de la banca en España establece un sistema de participación de los trabajadores en los beneficios en función de los resultados de la actividad de explotación de las empresas cubiertas por el convenio. El importe de este pago, en su caso, se basa en la variación interanual del resultado de la actividad de explotación de los años 2020, 2021, 2022 y 2023. Los trabajadores pueden percibir este pago desde una vez (cuando los resultados de la actividad de explotación han aumentado entre un salarial del 5 por ciento por un 10 por ciento interanual) hasta

seis veces (cuando los resultados de la actividad de explotación han aumentado más de un 30 por ciento interanual), cantidad equivalente al cuarto de paga basada en el salario base más el complemento por antigüedad (artículo 23).

España: Convenio colectivo de la empresa SEAT, S.A. (sector del automóvil)³⁰

Un convenio colectivo de empresa del sector del automóvil suscrito en 2016 con dos organizaciones de trabajadores³¹ en España incluye un componente salarial variable que depende del resultado operativo anual de la empresa. Cuando el resultado operativo anual es inferior a los 100 millones de euros, se reparte entre los trabajadores la cantidad que resulte de aplicar el porcentaje del 2 por ciento, con el mínimo de 150 euros por persona. Cuando el resultado operativo es superior a los 100 millones de euros, se aplica el porcentaje del 2 por ciento en el tramo de 0 a 100 millones de euros y del 8 por ciento a partir de los 100 millones de euros, en todo caso, con el tope máximo individual de 1.300 euros anuales. El abono se efectúa en un pago único en la liquidación del mes siguiente al de la publicación del resultado operativo de la empresa. Si el resultado operativo anual es negativo, por cada 25 millones euros que el resultado operativo haya mejorado respecto del año anterior, se reparte el 0,1 por ciento entre los trabajadores con el tope máximo del 0,5 por ciento.

27 El texto de este convenio colectivo puede consultarse en: <https://www.bancariasba.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Acta-acuerdo-julio-2020-Final.pdf>.

28 Las partes que suscribieron el Convenio son las siguientes: la Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco), la Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPPRA), la Asociación de Bancos de la República Argentina (ABA), la Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA) y la Asociación de la Banca Especializada (ABE).

29 Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.

30 El texto de este convenio colectivo de empresa puede consultarse en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-8853>.

31 Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO).





4

Coordinación de la negociación salarial

El carácter voluntario de la negociación colectiva exige que la determinación del nivel de negociación se deje a discreción de las partes implicadas. La negociación salarial puede tener lugar en una única etapa o en una secuencia de dos o más etapas que se desarrollen a distintos niveles de negociación. La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm.163) (véase el recuadro 1), proporciona orientación para la promoción de la negociación colectiva, incluida la coordinación adecuada entre niveles de negociación en los países en los que la negociación se lleva a cabo en más de un nivel. Dependiendo de la cobertura de la negociación colectiva, el grado de coordinación entre niveles de negociación puede ser un determinante importante de su eficacia.

Existe una gran diversidad de enfoques de coordinación en los distintos niveles de negociación salarial y en los diversos sectores, como por ejemplo:³²

Coordinación institucional: cuando la ley o las partes en la negociación colectiva establecen formalmente una articulación o coordinación clara de niveles basada en una relación jerárquica entre los niveles de negociación. La coordinación institucional es la forma más estrecha de coordinación y, por supuesto, está muy relacionada con el nivel de centralización de la negociación. Por ejemplo, en Suecia la negociación colectiva

a nivel sectorial establece el marco y define qué temas pueden modificarse durante la negociación colectiva a nivel local. En España, sin embargo, los incrementos salariales que deben respetarse en todos los convenios colectivos del país se negocian a nivel nacional.³³

La **coordinación orientada a la consecución de objetivos:** se trata de un acuerdo menos prescriptivo a través del cual las principales organizaciones de empleadores y de trabajadores proporcionan directrices—incluidos objetivos de aumento salarial en algunos casos—a sus miembros implicados en la negociación colectiva.

La **negociación modelo y/o las negociaciones coordinadas** también son acuerdos menos formales. La negociación modelo puede entablarse a nivel de empresa o de sector cuando un convenio colectivo es utilizado por una organización de trabajadores o de empleadores para exigir condiciones y derechos similares en otro proceso de negociación.³⁴ El *shunto* japonés (véase el recuadro 8) es un ejemplo de negociación coordinada.

El recuadro 8 incluye algunos ejemplos de cómo pueden combinarse en la práctica las posibilidades mencionadas e ilustra distintas opciones de coordinación de la negociación salarial en un conjunto de países.

32 Negociación colectiva y Programa de Trabajo Decente. (Para debate y orientación). Consejo de Administración (OIT, 2007). Véase [aquí](#)

33 Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de nivel estatal desde 1997. Véase [aquí](#)

34 Pattern bargaining. 2019. Eurofound. Véase [aquí](#)

► Recuadro 8. Ejemplos de coordinación de la negociación salarial

Irlanda

Aunque en Irlanda no existe una regulación específica sobre la coordinación o articulación de los convenios colectivos, en los últimos años se han celebrado negociaciones modelo en el sector privado, por ejemplo, en la industria manufacturera, el comercio minorista y los servicios financieros (Maccarrone, Erne y Regan 2019). La organización sindical más importante³⁵ publica anualmente una guía para los negociadores del sector privado que incluye un rango de objetivos para los aumentos salariales, junto con sugerencias para otras prioridades de negociación (ICTU, 2022). La principal organización de empleadores³⁶ proporciona orientaciones similares a sus miembros que participan en negociaciones locales (Eurofound, s.f.-a).

Japón

La negociación salarial en el Japón ha estado históricamente muy coordinada a través del *shunto*, traducido como «ofensiva salarial de primavera», que es un ejemplo de negociaciones coordinadas. A través del *shunto*, tras consultar con las federaciones sindicales sectoriales, el congreso sindical publica directrices con objetivos de aumento salarial especificados por cada federación sindical de nivel sectorial, que luego se utilizan como base para las negociaciones de sindicatos de nivel empresarial. Los sindicatos sectoriales apoyan a sus sindicatos de empresa proporcionándoles información; consolidando las reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y las horas de trabajo a nivel de industria, y coordinando las estrategias de negociación sobre aspectos como los niveles salariales, las primas y el calendario de negociación (Oh, 2006). Por parte de los

empleadores, las principales organizaciones que los representan, en particular Keidanren, dirigen la negociación con los sindicatos y proporcionan información a los empleadores/las empresas sobre cómo hacer frente a las reivindicaciones sindicales. Cuando las grandes empresas de los sectores punteros alcanzan un acuerdo sobre un aumento salarial, se establece un modelo para otras empresas medianas y pequeñas en las que los sindicatos tienen en cuenta la situación particular de cada empresa (Jung, s.f.). Además de los aumentos salariales, la negociación de las primas es un aspecto importante del *shunto*.

República de Corea

A pesar del bajo grado de coordinación entre niveles de negociación, las dos confederaciones nacionales de sindicatos³⁷ desempeñan una función importante al proponer orientaciones anuales para los aumentos salariales a nivel de empresa. Del mismo modo, la asociación nacional de empleadores³⁸ proporciona directrices a las empresas para las negociaciones salariales (Jeong, 2003). Se han celebrado algunas negociaciones modelo, por ejemplo, en la industria del automóvil y en las industrias metalúrgicas, donde los aumentos salariales pagados en las grandes empresas se han trasladado a otras empresas.

Suecia

En Suecia, la negociación salarial se coordina estrechamente en torno al Acuerdo Industrial, por el que las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los sectores expuestos a nivel internacional acuerdan un incremento salarial global que marca la «pauta» de la evolución de los salarios para el resto del mercado de trabajo (Kjellström 2019; Swedish Unions within Industry 2016a; Eurofound, s.f.-b; Eurofound 2009a).

35 Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU).

36 Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda (IBEC).

37 Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) y Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU).

38 Federación de Empresas de Corea (KEF).

Recuadro 8 (continuación)

Después, esa «pauta» se retoma a nivel sectorial, donde el convenio colectivo se negocia entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores en convenios colectivos sectoriales que establecen el marco y definen los temas que pueden ser modificados como parte de la negociación colectiva a nivel local, es decir, entre los delegados sindicales en el lugar de trabajo y el empleador. A nivel local, las partes adaptan el convenio colectivo sectorial a las condiciones del lugar de trabajo y acuerdan nuevas mejoras con respecto a lo pactado a nivel nacional. También pueden suscribirse convenios de empresa entre un sindicato nacional y una sola empresa, aunque en Suecia son poco habituales (Eurofound 2019a).

Suiza

En Suiza no existe un sistema institucional formal de coordinación salarial entre diferentes niveles de negociación. No obstante, la Oficina Federal de Estadística de Suiza (2016a) ha observado que los salarios globales en los sectores en los que existen convenios colectivos sectoriales siguen de cerca la evolución de los salarios negociados. Además, la evolución salarial general en la economía en su conjunto sigue la evolución de los salarios negociados colectivamente, aunque de forma algo menos estrecha.

Uruguay

Existe un alto grado de coordinación institucional en el sistema salarial uruguayo. La Ley 18566 de Negociación Colectiva establece la negociación para el sector privado en tres niveles:

- i. a nivel del Consejo Superior Tripartito,³⁹ que decide sobre el salario mínimo nacional y determina los grupos de la negociación tripartita por rama de actividad o cadena productiva;⁴⁰
- ii. a nivel de sector de actividad, en el ámbito de los consejos de salarios tripartitos o por negociación colectiva bipartita, y
- iii. a nivel de empresa.⁴¹

Los consejos de salarios tripartitos tienen el cometido de determinar los salarios mínimos por categoría laboral para cada sector, así como los ajustes salariales. Las negociaciones sobre los ajustes salariales en casi todos los sectores tienen lugar en «rondas de negociación» simultáneas, que se celebran por, término medio cada dos años. Al inicio de cada ronda de negociación el Gobierno presenta al Consejo Superior Tripartito las orientaciones generales relativas a los ajustes salariales, que se enmarcan en objetivos macroeconómicos.

39 Consejo Superior Tripartito.

40 Ley 18566 - Ley de Negociación Colectiva (2009), art. 10.

41 Ley 18566 - Ley de Negociación Colectiva (2009), art. 11.



 5

Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

La Recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) a la que se hace referencia en el recuadro 1 (sección 2.5) propone una serie de medios para facilitar y promover la negociación colectiva, incluida la adopción de medidas por las partes en la negociación «que permitan que los negociadores reciban una formación adecuada y que las partes en la negociación dispongan de las informaciones necesarias para negociar con conocimiento de causa (por ejemplo, informaciones acerca de la situación económica de la empresa, con la condición de que se garantice de manera razonable la objetividad y confidencialidad de los datos financieros)» (OIT, 2012, párrafo 241).

Según un informe reciente de la OIT, la negociación colectiva puede ser una herramienta para equilibrar las relaciones laborales, entre otras cosas supliendo las asimetrías de información y corrigiendo los desequilibrios de poder de negociación entre las partes. El acceso a información fiable ayuda a las partes negociadoras a entablar negociaciones con conocimiento de causa, favorece la buena fe y puede reforzar el vínculo entre los salarios y el crecimiento de la productividad.

La información que puede servir de apoyo a la negociación salarial puede ir desde información a nivel macro (indicadores económicos, características del mercado de trabajo y contexto sectorial) hasta información específica de la empresa (condiciones empresariales, características de la empresa y/o de las instalaciones, información sobre la situación económica o financiera de la empresa⁴², políticas de seguridad y salud en el trabajo, normas del lugar de trabajo, estructura salarial existente y otras condiciones de trabajo).

Las autoridades públicas pueden fomentar unas negociaciones positivas y bien documentadas poniendo a disposición de las partes negociadoras y del público en general información pertinente y fiable, como datos macroeconómicos, datos del sector, información sobre el mercado del trabajo o información específica para las rondas de negociación (por ejemplo, información sobre una rama de actividad concreta, un territorio o un periodo de tiempo, entre otros). Las autoridades públicas también pueden alentar a las partes negociadoras a compartir información durante sus negociaciones, teniendo debidamente en cuenta la protección de la confidencialidad comercial y personal.

42 Si se toman las medidas adecuadas para evitar la divulgación de información confidencial.

En términos generales, la información y las pruebas que pueden ayudar en la negociación sirven para:

- ▶ describir la situación del momento en términos objetivos e identificar las tendencias relevantes (en la medida de lo posible);
- ▶ estimar el impacto de cualquier propuesta que se ponga sobre la mesa, como el impacto de un aumento salarial en los costos de la mano de obra de la empresa o el efecto de la inflación en los salarios reales de los trabajadores;
- ▶ explicar y justificar las respectivas reivindicaciones de cada parte, y
- ▶ ampliar las perspectivas de los interlocutores en la negociación dándoles conocer las prácticas en materia de salarios, relaciones laborales y empleo utilizadas en otros contextos.

Cabe señalar que tanto los datos cualitativos como los cuantitativos pueden revestir importancia para las partes negociadoras. Por ejemplo, para cerrar la brecha salarial de género es fundamental que los negociadores comprendan los factores que contribuyen a la desigualdad salarial. Estos factores pueden incluir las actitudes sociales hacia los roles de género y las responsabilidades familiares, el acceso a los servicios de cuidado de niños, los patrones de elección en torno a la planificación familiar o el valor atribuido a los diferentes puestos de trabajo ocupados por hombres o por mujeres en el lugar de trabajo, y estos factores deben contemplarse junto con información relacionada de modo más explícito con el trabajo, como el acceso a la educación y la formación.

▶ 5.1. Información utilizada en la negociación salarial en diferentes contextos

En la gran mayoría de los sistemas examinados para el Análisis de la determinación de los salarios, la negociación salarial toma en consideración la inflación, para cuya medición se suele recurrir al índice de precios de consumo⁴³. Otros datos macroeconómicos consultados con frecuencia son el crecimiento económico, indicadores del mercado de trabajo como el empleo y el desempleo, y los costos salariales y de mano de obra de los países vecinos o de los principales competidores. Algunas partes negociadoras también toman en consideración factores relacionados con los pedidos, la utilización de la capacidad de un sector, las ganancias medias y la productividad de la mano de obra.

La consideración de la inflación puede revestir especial importancia cuando la negociación tiene lugar predominantemente a nivel nacional

interprofesional, como en Túnez y en Macedonia del Norte. En Suecia la inflación, así como la productividad, las condiciones del mercado de trabajo nacional y la competitividad internacional se tienen en cuenta en la negociación salarial (Swedish Unions within Industry 2016b). La inflación también es un criterio importante en la revisión de los niveles salariales en los países en los que la negociación tiene lugar sobre todo a nivel sectorial nacional. Es el caso, por ejemplo, del Senegal, Sudáfrica y Suiza. Otros aspectos que se tienen en cuenta en la toma de decisiones relacionada con los salarios en estos sistemas son la tasa de crecimiento del PIB,⁴⁴ la evolución del mercado de trabajo sectorial, la competitividad de las empresas del sector, las ganancias medias, la productividad, la rentabilidad y las prestaciones sociales. En los sistemas en los que predomina la negociación a nivel de empresa, como en Chile,

43 El índice de precios de consumo (IPC) mide la inflación basándose en la variación de los precios de una cesta de bienes y servicios representativa del gasto típico de un hogar en una economía determinada.

44 El producto interior bruto (PIB) es el valor total de mercado de los bienes y servicios finales producidos en un país en un periodo concreto.

Serbia e Irlanda (ICTU 2022) la negociación salarial suele tener en cuenta la inflación, los resultados de la empresa/sector y la productividad, así como la situación financiera de la empresa. En Bélgica, Chile y el Uruguay, los convenios colectivos prevén el ajuste de los salarios en función de la inflación, un factor que no se contempla en la mayoría de los países.

Los resultados económicos del sector o de la empresa es otro factor clave de utilidad para las negociaciones. Los interlocutores sociales⁴⁵ de la industria del metal en Alemania formulan sus reivindicaciones basándose en la evaluación de la situación económica y la situación social del país, así como en el clima empresarial y los datos de

previsión del sector, el crecimiento económico y del empleo, la inflación, las cifras relacionadas con las exportaciones y las importaciones, y el margen de costo y el margen de beneficio, entre otros aspectos.⁴⁶

El cuadro 3 contiene ejemplos de los tipos de información utilizados en la negociación salarial en algunos países seleccionados, como información sobre indicadores económicos, características del mercado de trabajo y características sectoriales y empresariales. Los dosieres de país de la parte II ofrecen detalles adicionales en la sección sobre «Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial».

► 5.2. Orientación salarial basada en criterios acordados entre los interlocutores sociales

En varios países, la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva sigue orientaciones basadas en criterios acordados entre los interlocutores sociales y, en algunos casos, formuladas por fuentes aceptadas mutuamente. Los Gobiernos suelen establecer organismos

públicos para la elaboración de información económica y social general. En muchos casos, estos organismos y agencias tienen una estructura de gobernanza tripartita que incluye la representación del Gobierno, los trabajadores y los empleadores.

► Recuadro 9. Ejemplos de instituciones que recopilan/publican información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Japón: Japan Productivity Center

Desde 1958, el Japan Productivity Center (JPC) publica estadísticas de productividad de la mano de obra en los sectores minero, manufacturero y no manufacturero con periodicidad mensual, trimestral o anual para medir la eficiencia de los distintos sectores.⁴⁷ Las organizaciones de

trabajadores y de empleadores consideran que estas estadísticas reflejan fielmente las tendencias sectoriales y sirven de base para las consultas entre los trabajadores y la dirección, así como de punto de referencia en las negociaciones, tanto para los sindicatos como para la dirección (Kato 2016).

45 IG Metall y Gesamtmetall. IG Metall representa a 2,2 millones de trabajadores de los sectores de la metalurgia y la electricidad, la siderurgia, los textiles y la confección, la madera y el plástico, la artesanía y los servicios y las tecnologías de la información y la comunicación. Gesamtmetall es la Federación de Asociaciones de Empleadores de las Industrias del Metal y la Electricidad de Alemania.

46 Gesamtmetall publica datos sobre las industrias del metal y la electricidad en su página web <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen>. Algunos de los datos publicados por Gesamtmetall proceden del instituto de investigación de los empleadores, [el Institut der deutschen Wirtschaft](https://www.institut-fuer-deutsche-wirtschaft.de/).

47 El índice de productividad de la mano de obra del JPC señala los cambios en la productividad física de la mano de obra en las industrias mineras, manufactureras y no manufactureras. El término «productividad física de la mano de obra» se refiere al volumen del insumo de mano de obra. La cantidad de mano de obra se define como una hora-persona (JPC s.f.-a; JPC, s.f.-b).

Recuadro 9 (continuación)

El JPC, establecido por el Gobierno en 1955, es una organización totalmente autónoma con una estructura de gobernanza que incluye a representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como a expertos independientes. Promueve el aumento del empleo, la cooperación y el debate entre los trabajadores y la dirección, así como el reparto equitativo de los frutos de la mejora de la productividad con arreglo a sus «tres principios rectores de la productividad». El JPC defiende la relevancia del crecimiento de la productividad y su compatibilidad con la justicia distributiva, así como la importancia de utilizar datos basados en pruebas empíricas, como su índice de productividad, para apoyar la negociación salarial (JPC, s.f.-c).

República de Corea: Korea Labor Institute

Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de empleadores recurren ampliamente a las publicaciones de las investigaciones y las estadísticas del Korea Labor Institute (KLI). El KLI es una organización de investigación financiada por el Gobierno, fundada en 1988, que lleva a cabo investigaciones y análisis sistemáticos en el ámbito del trabajo y el empleo. A través de publicaciones mensuales y trimestrales, el instituto proporciona información, datos y análisis sobre el mercado de trabajo nacional y extranjero, las relaciones entre

los trabajadores y la dirección de la empresa y los salarios, las políticas de empleo, la legislación del trabajo, las relaciones laborales, la gestión de los recursos humanos y la seguridad social. También dirige programas educativos dirigidos a los interlocutores sociales (KLI, s.f.-d).

Suecia: Oficina Nacional de Mediación de Suecia

En Suecia existe un amplio consenso en torno a los criterios que deben orientar la toma de decisiones sobre los salarios. Estos criterios se recogen en lo que la Oficina Nacional de Mediación de Suecia denomina las «aspectos rectores» de la formación salarial, que incluyen la competitividad internacional y el aumento de los salarios reales combinados con un alto nivel de empleo. La Oficina de Mediación es un organismo del Gobierno central que depende del Ministerio de Trabajo y tiene tres funciones principales: i) mediar en los conflictos laborales; ii) supervisar la divulgación de estadísticas públicas sobre salarios, y iii) promover un proceso eficiente de determinación de los salarios. Esta última función la desempeña no sólo a través de su labor de mediación, sino también consultando a las partes del mercado de trabajo sobre las condiciones económicas para la determinación de los salarios, y mediante conferencias, seminarios e informes (Suecia, Oficina Nacional de Mediación de Suecia, s.f.-a.).

► 5.3. Divulgación de información a nivel de empresa

En muchos países, las organizaciones de trabajadores tienen el derecho legal de acceder a información específica de la empresa a efectos

de la negociación colectiva. El recuadro 10 incluye ejemplos de marcos normativos para la divulgación de información a nivel de empresa.

► **Recuadro 10. Ejemplos de marcos normativos para la divulgación de información a nivel de empresa**

Chile El «derecho a información» en la Ley 20940 de 2016

La Ley chilena 20940 de 2016 «Moderniza el sistema de relaciones laborales» establece el «derecho a información» de las organizaciones sindicales⁴⁸. Este derecho consta de dos partes: i) el derecho de «información periódica» de la empresa, y ii) el derecho de «información específica para la negociación colectiva».

La «información periódica» incluye el balance general, el estado de resultados y los estados financieros auditados, así como toda otra información de carácter público que las empresas estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. En el caso de las empresas más pequeñas, éstas deben facilitar la información sobre sus ingresos y gastos que, de acuerdo con el régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. La Ley 20940 de 2016 de Chile establece que los sindicatos de empresa constituidos en ellas pueden solicitar a las grandes empresas información sobre las remuneraciones de sus cargos ejecutivos una vez al año (año natural). En el caso de las medianas empresas, los sindicatos pueden hacer esta petición sólo como información previa a la negociación.

En cuanto a la «información específica para la negociación colectiva», las empresas deberían proporcionar a los sindicatos la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación, el valor actualizado de los beneficios del convenio colectivo vigente, los costos globales de mano de obra de la empresa en los dos últimos años y toda aquella información que incida en la futura política de

inversiones de la empresa. Si la empresa se niega a facilitar esta información, la organización de trabajadores puede entablar un breve procedimiento administrativo y/o judicial. La organización de trabajadores tiene un deber de reserva respecto de la información que recibe de la empresa.

En virtud de la Ley también se crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas⁴⁹, que se estableció varios con objetivos, entre ellos el desarrollo de la capacidad de los dirigentes sindicales para utilizar y analizar la información anterior a través de actividades de formación.

Irlanda: Ley de los Trabajadores (información y consulta) de 2006

La Ley de los Trabajadores (información y consulta) de 2006 da efecto a la Directiva 2002/14/CE de la Unión Europea mencionada a continuación, proporcionando un marco general con requisitos mínimos para el derecho a la información y la consulta de los trabajadores en empresas con como mínimo 50 trabajadores sobre asuntos que les afectan directamente (con un deber de confidencialidad). El Congreso de Sindicatos de Irlanda ha publicado una guía sobre la Ley que formula sugerencias detalladas acerca de los tipos específicos de información que pueden entrar en las categorías generales establecidas en la Directiva (ICTU 2008). La IBEC, la principal organización de empleadores, también proporciona información a sus miembros en el ámbito de aplicación de la Ley de 2006, por ejemplo, sobre las opciones para los empleadores, el umbral de trabajadores, las salvaguardias para los empleadores, así como sobre los conflictos y la aplicación de la ley (IBEC, s.f).

48 Derecho regulado en los artículos 315-319 del Código del Trabajo. Para más detalle véase ORD. 5935/96 de 2016 del Director del Trabajo.

49 Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Recuadro 10 (continuación)

Unión Europea: Directiva por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores

La *Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea* establece los principios, las definiciones y las modalidades de la información y la consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad⁵⁰. La Directiva establece que la información y la consulta a que deberían tener derecho los trabajadores abarca lo siguiente:⁵¹

- i. la información sobre la evolución reciente y la evolución probable de las actividades de la empresa o centro de trabajo y de su situación económica;
- ii. la información y la consulta sobre la situación, la estructura y la evolución probable del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como sobre las eventuales medidas preventivas previstas, especialmente en caso de riesgo para el empleo;
- iii. la información y la consulta sobre las decisiones que pudieran provocar cambios sustanciales en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo.

De acuerdo con la Directiva, las modalidades prácticas de la información y la consulta deben ser determinadas por el Estado miembro. Estas modalidades prácticas incorporan un proceso

de nueve etapas secuenciales: i) transmisión de información/datos; ii) conocimiento y examen de los datos; iii) realización de un estudio adecuado; iv) preparación para la consulta; v) formulación de un dictamen; vi) reunión; vii) respuesta motivada del empleador al dictamen; viii) intercambio de opiniones y establecimiento de un diálogo, y ix) debate «con miras a alcanzar un acuerdo sobre las decisiones» (Eurofound 2019b). La Directiva prevé que, en casos específicos, el empleador no esté obligado a facilitar información que, por su naturaleza, pueda crear graves obstáculos al funcionamiento de la empresa, y establece que los representantes de los trabajadores no están autorizados a revelar a trabajadores ni a terceros la información que les ha sido expresamente comunicada con carácter confidencial.

Sudáfrica: Divulgación de información en virtud de la Ley de Relaciones Laborales

La Ley de Relaciones Laborales de Sudáfrica incluye una disposición sobre la divulgación de información a efectos de la negociación colectiva. El artículo 16 (Divulgación de información) establece que el empleador tiene la obligación de proporcionar a un representante de una organización de trabajadores toda la información pertinente que permita a los trabajadores participar eficazmente en la negociación, aunque esa obligación no existe cuando dicha información sea legalmente privilegiada, cuando su divulgación contravenga una ley o una orden judicial, cuando sea confidencial, si su divulgación puede causar un daño sustancial al empleador o al trabajador, o cuando se trate de información personal privada relativa a un trabajador.

50 La legislación comunitaria anterior preveía la información y la consulta para los trabajadores en circunstancias específicas, tales como el despido colectivo o el traspaso de una empresa sobre cuestiones como la salud y la seguridad, mientras que la Directiva sobre la constitución de un comité de empresa europeo de 1994 prevé la información y la consulta sobre determinadas cuestiones en las empresas o grupos de empresas que tengan establecimientos o empresas de dimensión comunitaria. En un tema relacionado, la *Directiva 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea* establece, entre otros objetivos, un marco para la adecuación de los salarios mínimos legales, que incluye su fijación y actualización según un conjunto de criterios claros con la participación de los interlocutores sociales. La Directiva 2022/2041 también promueve la negociación colectiva en materia de determinación de los salarios, concretamente mediante planes de acción para reforzar la capacidad de los interlocutores sociales y aumentar la cobertura de la negociación colectiva.

51 La Directiva se aplica, a elección de los Estados miembros, a las empresas que emplean al menos a 50 trabajadores o a los centros de trabajo que emplean al menos a 20 trabajadores (Comisión Europea, s.f.-a).

Recuadro 10 (continuación)

En caso de litigio sobre la divulgación de la información, puede recurrirse a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje para una conciliación, que puede ir seguida, si es necesario, de arbitraje. Como en el caso de los comités de negociación y los foros de negociación sectorial, las negociaciones en las grandes corporaciones suelen ir precedidas de reuniones o talleres en los que la dirección y los sindicatos comparten información. En estos eventos, las dos partes presentan sus datos y responden a preguntas y consultas. En algunos casos puede invitarse a expertos independientes y a mediadores para que ofrezcan una visión general del estado de la economía prestando especial atención al sector en el que se sitúa la negociación.

Suiza: Ley federal de información y consulta de los trabajadores en las empresas

Suiza cuenta con una legislación sobre el derecho a la información de los trabajadores, la Ley federal

de información y consulta de los trabajadores en las empresas, de 1993, similar a la existente en la mayoría de los países de la Unión Europea.⁵² La ley de 1993 especifica determinadas categorías de información que los trabajadores tienen derecho a recibir del empleador, ya sea a título individual o a través de representantes (sindicales o de otro tipo). Dicha información debería ser necesaria para el correcto ejercicio de las funciones de los representantes y, una vez al año, el empleador debería facilitar información sobre el impacto de su actividad económica en la plantilla. Los convenios colectivos también pueden incluir cláusulas que estipulen que el empleador o los empleadores deben facilitar la información pertinente al sindicato o los sindicatos implicados. Los convenios también pueden establecer el modo en que las partes garantizarán la aplicación de la Ley federal de 1993.

⁵² Ley federal de información y consulta de los trabajadores en las empresas (Ley sobre la participación) de 17 de diciembre de 1993 (a 1 de enero de 2011).

► Cuadro 3. Ejemplos de información que puede servir de apoyo a la negociación salarial⁵³

Ámbito de aplicación	Información	Ejemplos de datos/indicadores	Objetivos (ejemplos)	Fuentes (ejemplos)
1.Contexto Nacional				
1.1 Indicadores económicos	Inflación	Índice de precios de consumo (IPC)	Comprender el entorno económico general: ► Crecimiento económico ► Aumento de los salarios reales ► Tendencias en las economías vecinas/ países competidores ► Futura evolución de la economía	► Oficinas nacionales de estadística ► Bancos centrales nacionales ► Organismos tripartitos/ bipartitos ► Organizaciones internacionales
		Índice de precios del productor (IPP) ⁵⁴		
		Índice de salud corregido		
		Objetivo de inflación		
	Situación económica	Crecimiento económico (tasa de crecimiento del PIB)		
	Competitividad internacional	Salarios en los sectores nacionales más expuestos a la competencia internacional		
		Salarios y costos de la mano de obra en los principales países competidores		
		Costos laborales por hora en las economías vecinas		
1.2 Características del mercado de trabajo (por sexo).	Costo de la vida	Costo de los alimentos básicos y otros costos	Evaluación de las características y los resultados del mercado de trabajo: ► Crecimiento o contracción del empleo ► Tendencias de los salarios ► Desigualdades salariales ► Evolución de la productividad ► Relación entre salarios y crecimiento de la productividad	► Oficinas de mediación ► Organismos tripartitos/ bipartitos ► Comisiones para la igualdad de género ► Organizaciones internacionales
		Costo de la cesta de la compra		
	Empleo	Tasa de empleo		
	Desempleo	Tasa de desempleo		
	Salarios	Salarios mínimos acordados colectivamente		
		Aumentos salariales en el sector público u obtenidos por otras organizaciones de trabajadores del sector productivo		
		Salario mínimo obligatorio		
		Niveles más recientes de aumento salarial generalizado		
		Nivel general/medio de ganancias en la economía		
		Cuota salarial en porcentaje del PIB		
		Diferencia entre los salarios del sector público y los salarios del sector privado		
	Productividad	Productividad de la mano de obra		
		Productividad		

53 Pueden encontrarse ejemplos adicionales de información en los cuadros 5.1 y 5.2 de OIT, *Negociación colectiva. Guía de políticas*, 2015.

54 A Producer Price Index (PPI) measures price changes from the seller's perspective, that is, it measures the change in the selling prices received by domestic producers for their output.

Cuadro 3 (continuación)

Ámbito de aplicación	Información	Ejemplos de datos/indicadores	Objetivos (ejemplos)	Fuentes (ejemplos)
2. Contexto sectorial				
	Resultados económicos	Beneficios	Comprender las características y la dinámica del sector: ▶ Resultados económicos ▶ Competitividad ▶ Participación de la industria en el PIB total ▶ Tendencias de los salarios ▶ Eficiencia de los distintos sectores ▶ Clima empresarial y tendencias futuras del sector	▶ Oficinas nacionales de estadística ▶ Centros de productividad ▶ Ministerios de Trabajo ▶ Organizaciones de trabajadores ▶ Organizaciones de empleadores
		Volumen de negocio		
		Número de personas empleadas o de trabajadores asalariados		
		Pedidos recibidos (nacionales, extranjeros, total)		
		Variaciones de la producción		
		Utilización de la capacidad		
	Salarios	Salario medio en la industria/sector/rama de actividad		
		Aumentos salariales en los sectores pertinentes o en empresas hermanas		
	Costos	Costo de mano de obra por hora		
		Cambios en el precio de la energía/ electricidad, el agua, las materias primas		
	Productividad	Producción por cantidad de mano de obra empleada (hora/persona)		
		Productividad media agregada (PIB por hora de trabajo)		
		Aumento de la productividad (valor añadido bruto por hora de trabajo) en distintos sectores económicos		
	Brecha salarial de género	Sesgos de género en los sistemas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo		
	Otras desigualdades salariales	Diferencia entre el salario mínimo y el salario mediano del sector		
3. Contexto empresarial				
	Resultados económicos	Beneficios	Identificar y comprender las características de la empresa: ▶ Resultados de la empresa, estado financiero y posición competitiva ▶ Estructura de los costos, incluidos los costos de la mano de obra ▶ Puestos de trabajo, producción y productividad ▶ Recursos financieros/ capacidad de pago ▶ Distribución de los resultados de la mejora de la productividad ▶ Brecha salarial de género ▶ Diferencias salariales entre puestos de trabajo ▶ Ordenaciones del tiempo trabajo ▶ Impacto de la evolución del mercado	▶ Información pública presentada a los reguladores y supervisores financieros o a los servicios fiscales (incluidos la cuenta de resultados y el balance general). ▶ Informe anual ▶ Convenios colectivos ▶ Sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo ▶ Auditorías de género en relación con los salarios ▶ Escala salarial ▶ Encuestas a los trabajadores
		Volumen de negocio		
	Situación financiera	Deuda de la empresa		
		Capital empleado		
		Rendimiento del capital empleado		
		Costos de la mano de obra		
		Porcentaje de costos de la mano de obra de los ingresos totales		
		Costo total de producción o valor añadido		
	Salarios	Salario definido en el convenio colectivo de referencia		
		Salarios en empresas de la misma rama de actividad		
		Salarios en empresas competidoras		

Cuadro 3 (continuación)

Ámbito de aplicación	Información	Ejemplos de datos/indicadores	Objetivos (ejemplos)	Fuentes (ejemplos)
3. Contexto empresarial (continuación)				
	Productividad	Volumen anual de producción frente al número de trabajadores		
		Relación capital-producto ⁵⁵		
		Producción real por trabajador		
		Producción por trabajador		
		Volúmenes de producción		
		Participación en programas de formación		
		Indicadores de resultados del grupo		
		Indicadores de resultados individuales		
	Brecha salarial de género	Brechas salariales existentes entre mujeres y hombres		
		Índice de igualdad salarial entre hombres y mujeres		
	Otros datos salariales	Remuneración de los cargos ejecutivos		
	Recursos humanos	Número total de trabajadores (por tipo de contrato)		
		Reivindicaciones específicas de los trabajadores ⁵⁶		

► 5.4. Otros criterios utilizados en la negociación salarial

La negociación salarial también puede funcionar en un contexto en el que se establecen otros criterios u objetivos de interés público como directrices que las partes pueden tomar en consideración en sus negociaciones. Estas consideraciones pueden referirse a la política económica y social o a la protección del interés público, e incluyen objetivos como:

- mayor creación de empleo;
- reducción de la pobreza;
- reducción de las desigualdades, como las brechas salariales de género;
- mejora de la competitividad global de la economía, y/o

- mejora del atractivo para la inversión extranjera, entre otros.

Estos objetivos y criterios rectores puede fijarlos el Gobierno en consulta con los interlocutores sociales, los interlocutores sociales en las negociaciones o conjuntamente entre todos los agentes, o institucionalizarse en el ámbito de competencias de los organismos tripartitos. Este tipo de objetivos y principios también pueden encontrarse en los convenios colectivos y los pactos sociales. El recuadro 11 presenta algunos ejemplos de directrices sobre objetivos de interés público que pueden tenerse en cuenta en la negociación salarial.

⁵⁵ Cantidad de capital necesaria para producir una unidad de producto.

⁵⁶ Evaluadas mediante encuestas en línea, entrevistas con los trabajadores, etc.

► **Recuadro 11. Ejemplos de directrices sobre objetivos de interés público que pueden tenerse en cuenta en la negociación salarial**

Bélgica: Convenio colectivo nacional interprofesional (2017– 2018)⁵⁷

El convenio colectivo nacional interprofesional de Bélgica de 2017-2018 menciona que los interlocutores sociales también desean abordar conjuntamente determinados retos sociales, como el agotamiento y el empleo juvenil, entre otros.

Suecia: «Aspectos rectores» de la determinación de los salarios

La Oficina Nacional de Mediación de Suecia tiene varias funciones, entre ellas la promoción de un proceso eficaz de formación de los salarios, a saber, que se base en la función orientadora del sector competitivo internacional en la formación de salarios; combine el aumento de los salarios reales con un alto nivel de empleo;

dé lugar a menos conflictos en el mercado de trabajo; permita ajustes de los salarios relativos, y contribuya a la competitividad internacional del comercio y la industria suecos.

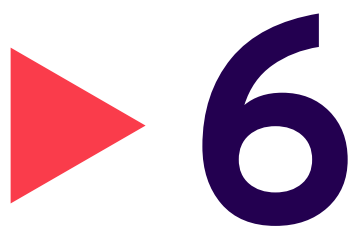
Suiza: Convenio colectivo del sector de los equipos eléctricos, la metalurgia y la maquinaria⁵⁸

El convenio colectivo suizo del sector de los equipos eléctricos, la metalurgia y la maquinaria incluye cláusulas que especifican que la protección del medio ambiente (artículo 8.5), la igualdad de oportunidades y de salarios entre mujeres y hombres (artículo 8.6) y la no discriminación y la integración de los trabajadores extranjeros en la empresa (artículo 8.7) son objetivos compartidos por empleadores y trabajadores.

⁵⁷ Convenio interprofesional 2017-2018, cláusula D.

⁵⁸ Convenio colectivo de trabajo del sector de los equipos eléctricos, la metalurgia y la maquinaria, 2018.





Respuesta a las crisis y adaptación al ciclo económico y al ciclo de vida de la empresa

La negociación salarial permite a los interlocutores sociales adaptarse a las fluctuaciones de la demanda y de la capacidad de producción a lo largo del ciclo económico y del ciclo de vida de las empresas. A modo de ejemplo, en Suecia, los principios de la moderación salarial y la competitividad internacional que fundamentan el Acuerdo Industrial, en virtud de los cuales organizaciones de trabajadores y de empleadores de los sectores más expuestos a la competencia internacional acuerdan el incremento salarial global, han aportado estabilidad a la formación de los salarios en el país y son una característica clave del sistema de negociación salarial. Otro ejemplo es el Japón, donde la coordinación de la negociación salarial en el marco del shunto se ha centrado en la moderación salarial durante los tres últimos decenios, si bien se ha manifestado como preocupación actual la recuperación del crecimiento económico y de la productividad, junto con la necesidad de aplicar ajustes salariales adecuados.

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 (OIT 2022b; OCDE 2022; OIT 2020d; Vaughan-Whitehead 2018).

En plena crisis financiera mundial de 2007– 2009, los interlocutores sociales acordaron medidas como la moderación salarial o la congelación salarial a cambio de seguridad en el empleo; la reducción temporal de las horas de trabajo combinada con una disminución salarial temporal y/o la flexibilidad del tiempo de trabajo, o una combinación de estas medidas (para más detalles, véanse ejemplos en el recuadro 13).

Durante la pandemia de COVID-19, el diálogo entre los empleadores (y sus organizaciones) y las organizaciones de trabajadores dio lugar a respuestas conjuntas que apoyaron los salarios y preservaron las empresas y los puestos de trabajo, inclusive mediante medidas como el trabajo compartido temporal (también llamado trabajo a jornada reducida)⁵⁹ combinado con la reducción

⁵⁹ El trabajo compartido supone una reducción colectiva del tiempo de trabajo destinada a repartir un volumen reducido de trabajo entre el mismo número o un número similar de trabajadores para evitar o reducir los despidos y mantener el funcionamiento de la empresa (OIT 2004).

temporal de los salarios. Con el objetivo de apoyar a las empresas y protegerlas contra la pérdida de puestos de trabajo, varios países aplicaron, entre otras medidas de política, subvenciones salariales temporales con apoyo del Gobierno. Los convenios colectivos se adaptaron a las condiciones de determinados sectores o empresas, incluso completando los subsidios salariales pagados por la empresa, que en varios casos se financiaron reduciendo otras prestaciones. Para más detalles, véanse ejemplos en el recuadro 14.

El Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023 de la OIT evalúa cómo la COVID-19 y la crisis del costo de la vida que siguió al aumento de la inflación han repercutido en los salarios y en el poder adquisitivo. El Informe destaca que el diálogo social, incluida la negociación colectiva, puede ser decisivo para lograr ajustes salariales durante una crisis, y que en algunos países—especialmente en

Europa— la negociación colectiva ha desempeñado un papel importante a la hora de salvar puestos de trabajo, garantizar la continuidad de las empresas y proteger las ganancias (OIT 2022b). En un informe de 2022, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) también observó que la aceleración de la inflación estaba provocando una crisis del costo de la vida, e instó a que se reforzara la negociación colectiva para garantizar una distribución justa del choque inflacionista entre trabajadores y empleadores y reequilibrar el poder de negociación entre las partes, permitiendo a los trabajadores negociar sus salarios en igualdad de condiciones. En el recuadro 15 se ofrecen algunos ejemplos de convenios colectivos que incorporan incrementos salariales inducidos por la inflación y que tratan de equilibrar el aumento del costo de la vida de los trabajadores con la necesidad de las empresas de seguir siendo competitivas.

► Recuadro 12. Compensación de la inflación y crecimiento de los salarios reales

A menos que los salarios aumenten en consonancia con la subida de los precios de los productos y los servicios básicos, el valor real de un salario disminuirá a lo largo del tiempo, aunque su valor nominal, a saber, el número de dólares o rupias o francos que recibe el trabajador, siga siendo el mismo.

La diferencia entre los salarios reales y los salarios nominales significa que los aumentos salariales pueden dividirse en dos componentes. Un componente se ha concebido para compensar la inflación de los precios, manteniendo el valor real de los salarios o la masa salarial al mismo nivel. Un segundo componente tiene por objeto aumentar los salarios o la masa salarial en términos reales.

Como ya se ha mencionado en la sección 5.1, en la gran mayoría de los países analizados para el Análisis de la determinación de los salarios, la negociación salarial incluye tener en cuenta la inflación, que podría acentuarse en el contexto actual de aumento generalizado de los precios. Es probable que los convenios colectivos en vigor en 2022 o incluso 2023 se hayan suscrito en un momento en el que la inflación prevista era inferior al nivel de inflación que realmente

se ha producido y, por tanto, puedan bloquear aumentos salariales nominales que no bastan para cubrir la subida de precios. En Francia, por ejemplo, los convenios colectivos suscritos en 2022 incluyen con mayor frecuencia cláusulas por las cuales, en caso de aumento de la inflación, los sectores reanudarían las negociaciones salariales fuera del calendario habitual.

En algunos países, los convenios colectivos pueden incluir procedimientos de ajuste automáticos, conocidos como «mecanismos de indexación salarial», mediante los cuales se aumentan los salarios para compensar la inflación y garantizar el valor real de los salarios y, por tanto, el poder adquisitivo. Es el caso de Bélgica, Chile y el Uruguay. Estos ajustes suelen tener lugar con periodicidad anual, semestral, trimestral o cuando se supera una tasa de inflación determinada. En España, el porcentaje de convenios colectivos suscritos en 2022 con mecanismos de indexación salarial parece haber aumentado significativamente en comparación con los últimos años, y en la actualidad estos convenios cubren a casi el 50 por ciento de los trabajadores amparados por un convenio colectivo en vigor para 2023 (Izquierdo y Soler 2022).

Recuadro 12 (continuación)

Aunque la indexación salarial automática puede ser un mecanismo eficaz para evitar la erosión de los salarios reales, también puede plantear un riesgo de efectos secundarios sobre la inflación y condicionar la aplicación de políticas de estabilización. En el actual contexto de incertidumbre, algunos países han intentado llegar a acuerdos sobre una política de ingresos. En Portugal, por ejemplo, en octubre de 2022 se suscribió un convenio en el que

participaron la mayoría de los interlocutores sociales y el Gobierno y que pretende definir una trayectoria para reequilibrar la proporción de la remuneración de la mano de obra en el PIB; aumentar los ingresos disponibles de las personas y las familias, principalmente mediante incrementos salariales, y reforzar la competitividad de las empresas y el crecimiento de la productividad⁶⁰

► Recuadro 13. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la crisis financiera mundial de 2007– 2009

Alemania: Trabajo compartido y contratación de trabajadores en formación

En Alemania, la gestión conjunta de la crisis financiera mundial implicó a los interlocutores sociales y al Gobierno, y se desarrolló en todos los niveles de negociación, al tiempo que garantizó que no disminuyera el empleo ni aumentara el desempleo a pesar la reducción del PIB (-4,9 por ciento en 2009). Las medidas acordadas incluían el recurso al trabajo compartido temporal mediante una reducción de la jornada de trabajo estándar, evitando el despido de trabajadores y conservando a los trabajadores cualificados. El segundo elemento de las medidas acordadas evitó un aumento del desempleo juvenil mediante una contratación masiva de trabajadores en formación para sustituir a los trabajadores que se jubilaban (en 2009 se contrató a 564 000 nuevos trabajadores en formación) y el establecimiento de «alianzas de formación» a nivel nacional, sectorial y empresarial. El principal efecto de estos acuerdos fue mantener la capacidad de producción en industrias básicas para apoyar una recuperación rápida tras la crisis (OIT 2021b).

Francia: Desempleo parcial financiado por un mecanismo basado en el principio de solidaridad⁶¹

Varios sindicatos de un fabricante de automóviles de Francia suscribieron en 2009 un «contrato

social de crisis» con la dirección que preveía indemnizaciones por desempleo parcial de hasta el 100 por 100 por ciento del salario neto en un contexto de gran crisis para el sector del automóvil. Este convenio colectivo de empresa, que se presentó y debatió en una reunión del comité de empresa y posteriormente se prorrogó hasta finales de 2010, se aplicó a 40 000 trabajadores. Se basaba en un principio de solidaridad por el que los ejecutivos e ingenieros de la empresa acordaron aportar al fondo de crisis hasta ocho días de su descanso compensatorio en 2009.

Suecia: Ajuste del número de trabajadores combinado con apoyo activo a los trabajadores despedidos

Durante la crisis financiera mundial, los interlocutores sociales en Suecia negociaron la flexibilidad numérica—mediante la cual se ajustaba el número de trabajadores en función de las necesidades del empleador—articulándola con el apoyo activo a los trabajadores despedidos. Desde 2015, nueve de cada diez trabajadores despedidos han logrado reincorporarse al mercado de trabajo, y alrededor del 70 por ciento ha conseguido un salario igual o superior en su nuevo empleo (anexo 2018).

60 Acuerdo a medio plazo para mejorar la renta, los salarios y la competitividad, 9 de octubre de 2022.

61 Convenio colectivo de empresa, fabricación de vehículos de motor, 2009.

► **Recuadro 14. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la crisis de la pandemia de COVID-19**

Alemania: Trabajo compartido temporal combinado con una reducción salarial temporal

En marzo de 2020 se suscribieron en las industrias metalúrgica y eléctrica convenios colectivos relacionados con la COVID-19 en la región de Renania del Norte-Westfalia. Tras el acuerdo de Renania del Norte-Westfalia,⁶² las organizaciones de trabajadores y de empleadores adoptaron un paquete de medidas de crisis en otras regiones de Alemania. Para facilitar el trabajo compartido, se reactivó y actualizó el convenio colectivo «Future in Work» suscrito con motivo de la crisis financiera mundial de 2007–2009 y se firmó un nuevo convenio, el «Convenio colectivo de solidaridad 2020». Una de las medidas acordadas fue la introducción del trabajo compartido mediante una reducción de la jornada laboral con una remuneración neta de alrededor del 80 por ciento, de la que el 60 por ciento corría por cuenta de la oficina pública de empleo (67 por ciento para los trabajadores con hijos). El resto del salario se cubría recortando las pagas extraordinarias más una indemnización del empleador de 350 euros por trabajador a tiempo completo. Este sistema negociado equilibraba las concesiones de los trabajadores con la seguridad del empleo y los ingresos, al tiempo que garantizaba a las empresas que no habría aumentos salariales antes de finales de 2020, lo que permitió planificar y mitigar el impacto financiero de la crisis (OIT 2020b).

Sudáfrica: Convenio colectivo que garantiza el salario íntegro en el sector textil durante el cierre de la empresa

Un convenio colectivo alcanzado por el Consejo Nacional de Negociación de la Industria de la Confección de Sudáfrica en marzo de 2020 garantizaba a los trabajadores del sector el pago íntegro de sus salarios durante el periodo de cierre previsto de seis semanas mediante subvenciones de la Caja de Seguro de Desempleo. También preveía la posibilidad de alargar ese periodo a reserva de nuevas negociaciones y de aplazar la nueva ronda de negociaciones. El Ministerio de Trabajo aplicó este convenio colectivo a todas las empresas y trabajadores del sector de la confección (Consejo Nacional de Negociación de la Industria de la Confección 2020).

Túnez: Apoyo a las empresas y garantía del empleo y los ingresos

En Túnez, los interlocutores sociales más representativos⁶³ negociaron un acuerdo con el Ministerio de Trabajo para apoyar a las empresas, asegurar los ingresos y proteger el empleo. Tras este acuerdo, se garantizó el pago de los salarios de alrededor de 1,5 millones de trabajadores del sector privado durante los cierres relacionados con la COVID-19 en abril de 2020 en los sectores de la agricultura, la pesca marítima, la construcción, la metalurgia, la confección y el calzado, y el transporte. El Gobierno pagó una ayuda excepcional por trabajador, y el resto del salario corrió por cuenta del empleador (OIT 2020c).

62 Se suscribieron convenios entre IG Metall Renania del Norte-Westfalia (organización de trabajadores del sector metalúrgico) y METALL NRW, la asociación regional miembro de Gesamtmetall (organización de empleadores del sector metalúrgico).

63 The Tunisian General Labour Union (UGTT) and the Tunisian Union of Industry, Trade and Handicrafts (UTICA).

► **Recuadro 15. Ejemplos de respuesta de los interlocutores sociales a la aceleración de la inflación en 2022**

Alemania: Convenio colectivo del sector metalúrgico y eléctrico⁶⁴

En 2022, los interlocutores sociales⁶⁵ del sector metalúrgico y eléctrico del estado alemán de Baden-Württemberg acordaron un paquete de aumentos salariales permanentes de un 8,5 por ciento en total y pagos de 3 000 euros en dos etapas para compensar la inflación. El convenio previó poner en marcha en febrero de 2023 medidas salariales para compensar la inflación, con el pago de 1 500 euros netos (550 para los trabajadores en formación), y en junio de 2023, un aumento salarial del 5,2 por ciento. El acuerdo contempla igualmente que, en febrero de 2024, los trabajadores reciban la segunda paga de 1 500 euros netos (550 euros para los trabajadores en formación) para compensar la inflación, y en mayo de 2024, un aumento salarial del 3,3 por ciento. Este convenio piloto también se suscribió en otras regiones de Alemania (IG Metall 2022).

España: Convenio colectivo territorial del sector de la siderometalurgia⁶⁶

En octubre de 2022 se suscribió un convenio entre trabajadores y empleadores del sector siderometalúrgico de la provincia de Ourense (comunidad autónoma de Galicia en España)

con el *objetivo* de amortiguar la subida de la inflación. El acuerdo abarca un aumento salarial del 5 por ciento en 2022, del 5,5 por ciento en 2023 y del 4,5 por ciento en 2024. Si al final de la vigencia del convenio el índice de precios al consumidor supera el 15 por ciento, los salarios se actualizarán en 2025 con un tope del 18 por ciento. Los interlocutores sociales acordaron aspectos adicionales, como un día de reducción de jornada y un día adicional de vacaciones en 2023, así como otro día adicional de vacaciones en 2024 (*La Región* 2022, Oliver 2022).

Sudáfrica: Convenio colectivo de la industria del automóvil⁶⁷

En octubre de 2022, los interlocutores sociales sudafricanos suscribieron un convenio para los trabajadores metalúrgicos del sector del automóvil para el periodo comprendido entre 2022 y 2025. Para el primer año se pactó un aumento salarial del 8,5 por ciento y el segundo y tercer año del 7 por ciento o de un importe equivalente al de la tasa de inflación, si esta última es mayor. Además, los trabajadores también recibirán un pago único de 10 000 rands sudafricanos el primer año, así como subsidios de vivienda más elevados.

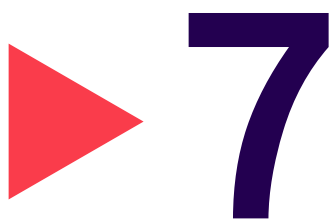
64 Convenio colectivo piloto del sector metalúrgico y eléctrico de la ciudad de Ludwigsburg.

65 IG Metall y empleadores de la ciudad de Ludwigsburg.

66 El acuerdo lo suscribieron las organizaciones de trabajadores UGT (Unión General de Trabajadoras y Trabajadores), CCCOO (Confederación Sindical de Comisiones Obreras) y CIG (Confederación Intersindical Galega) y las organizaciones de empleadores ATAVE (Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense) y ACAUTO (Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalectro y la industria del siderometal).

67 Convenio colectivo suscrito por el Sindicato Nacional de Trabajadores Metalúrgicos de Sudáfrica (Numsa) y por la Asociación de Empleadores Fabricantes de Automóviles (Ameo).





Reducir la brecha salarial de género mediante la negociación salarial

La negociación colectiva es una herramienta que puede contribuir a reducir las brechas salariales de género. Según el *Informe mundial sobre salarios 2018-2019* de la OIT, la introducción de un salario mínimo bien concebido puede reducir la brecha salarial de género en los niveles salariales más bajos, mientras que los convenios colectivos pueden tener el mismo efecto el nivel medio de la distribución salarial (OIT 2018b, 48). La medida en que la negociación colectiva puede contribuir a reducir la brecha salarial de género depende de una serie de factores, como la cobertura de la negociación colectiva en un contexto concreto, el nivel en el que tiene lugar predominantemente, el grado de coordinación entre los interlocutores sociales y la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los convenios colectivos, entre otros.

Algunas de las medidas más eficaces para colmar las brechas salariales de género se centran en los niveles salariales, los sistemas de remuneración, la estructura salarial y la composición salarial. La negociación salarial puede utilizarse para evitar sesgos de género en la estructura salarial, en particular en lo que respecta al pago de complementos; como se ha puesto de manifiesto en estudios realizados, la brecha salarial de género es mayor en los complementos salariales que en el salario base (Olivares, Oto y Mira 2019). Estos complementos incluyen:

- ▶ complementos relacionados con una mayor disponibilidad de tiempo de trabajo o para trabajar fuera del horario laboral habitual (por ejemplo, trabajo por turnos, nocturno, en fin de semana, festivo o guardias);
- ▶ complementos por trabajos peligrosos, o
- ▶ primas calculadas en términos de asistencia/presencia en el trabajo.

Entre otros aspectos, son sobre todo las mujeres las responsables del cuidado de los niños y otros miembros de la familia, por lo que están menos disponibles para trabajar fuera del horario habitual de trabajo. Además, algunos de los complementos mencionados tienden a compensar condiciones específicas de puestos de trabajo habitualmente ocupados por hombres (como los relacionados con trabajos peligrosos). Los incrementos salariales basados en la antigüedad también pueden dar lugar a diferencias salariales entre mujeres y hombres en aquellas empresas o sectores en los que las mujeres tienen menos años de servicio, a menudo debido a interrupciones en su participación en el mercado de trabajo.

La negociación colectiva también puede contribuir a garantizar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor abordando temas como:

- ▶ los sistemas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo neutros desde el punto de vista del género para evitar sesgos de género en los sistemas de clasificación y remuneración de los puestos de trabajo;
- ▶ la transparencia salarial;
- ▶ la disponibilidad de datos desglosados por salarios, y/o
- ▶ auditorías en materia de igualdad de remuneración en el lugar de trabajo.

La guía *Promoción de la igualdad salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos*, publicada por la OIT, sugiere que la mejor manera de lograr esta valoración objetiva es a partir de un método analítico en el cual todos los puestos de trabajo en una empresa se examinan, evalúan y comparan de manera sistemática, mediante criterios comunes, precisos y detallados (OIT, 2008, 23). El objetivo de este tipo de ejercicio es velar por que la evaluación de los diferentes niveles de complejidad, responsabilidad y esfuerzo que conlleva el puesto de trabajo, entre otros—y por tanto, las diferencias en los salarios— no se vea afectada por estereotipos de género en relación con las capacidades de los trabajadores y las trabajadoras y la idoneidad de determinados tipos de trabajo para unos u otras.

La negociación colectiva también puede buscar la promoción de la flexibilidad del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y la vida familiar.

Un factor importante para garantizar el éxito de la negociación colectiva que aborda las prioridades y preocupaciones de las trabajadoras es promover la representación de las mujeres en la dirección de las organizaciones de trabajadores, en particular en los equipos de negociación colectiva. La presencia de mujeres negociadoras ha promovido la inclusión de temas como la brecha salarial de género, la protección de la maternidad, la licencia parental, la mejora del acceso a servicios de guardería asequibles y de calidad, el tiempo de trabajo y la violencia de género en la agenda de la negociación colectiva (Gammage 2015; OIT 2016).

No obstante, no todas las causas fundamentales de la desigualdad salarial pueden abordarse mediante la negociación colectiva. Factores como las diferencias en el acceso de las mujeres y los hombres a las oportunidades de educación y las actitudes socioculturales hacia los roles de género, incluidas las responsabilidades de cuidado, deben abordarse a través de medidas políticas sociales y económicas más amplias. Este tipo de iniciativas políticas pueden ser objeto de diálogo social nacional o de negociación colectiva intersectorial.

▶ **Recuadro 16. Ejemplos de cómo la negociación salarial y otras medidas más amplias intentan reducir las brechas salariales de género**

Argentina: Convenio colectivo de trabajo general para la administración pública nacional

En 2021, dos organizaciones de trabajadores⁶⁸ que representan a los trabajadores de la administración pública en Argentina suscribieron un convenio colectivo nacional con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, en calidad de empleador, que incluye cláusulas

sobre igualdad de género, como la ayuda económica para los gastos relacionados con el cuidado de los hijos y la ampliación del colectivo de trabajadores que pueden beneficiarse de dicha ayuda económica mediante la eliminación del tope salarial a partir del cual no se proporcionaba dicha ayuda. Las partes también se comprometieron a ajustar el convenio para adaptarlo al Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)⁶⁹

68 Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) y Asociación Trabajadores del Estado (ATE).

69 [Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, 2006](#), art. 131, actualizado en 2021 (véase el art. 5 de la actualización).

Recuadro 16 (continuación)

Bélgica: Sistema de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo en el sector de la salud neutro desde el punto de vista del género

En Bélgica, la mayoría de las comisiones paritarias bipartitas han incluido una cláusula sobre la no discriminación de las mujeres en sus convenios colectivos sectoriales. A modo de ejemplo, las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector de la atención de salud desarrollaron un nuevo sistema de evaluación y clasificación que determina los salarios del sector, que empezó a aplicarse en 2018⁷⁰. Con arreglo a este sistema, cada función se describe, se pondera y, posteriormente, se asigna a categorías de puestos de trabajo en función de las actividades y tareas que conlleva, con el objetivo de lograr un sistema de remuneración neutro desde el punto de vista del género (IFIC 2021).

Finlandia: Complementos de igualdad de género

En Finlandia, la brecha salarial de género se ha incluido específicamente en la agenda de negociación colectiva de los convenios salariales nacionales, inclusive través de los «complementos de igualdad» (Comisión Europea, s.f.-b). Estos complementos destinados a promover la igualdad de género se definen como un porcentaje determinado de la masa salarial total en el ámbito de que se trate y están destinados a sectores mal remunerados en los que predominan las mujeres (Finlandia, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud 2006).

Portugal: convenio colectivo de la industria del calzado⁷¹

Un convenio colectivo suscrito en 2017 entre los interlocutores sociales⁷² del sector del calzado en Portugal reestructuró la escala salarial correspondiente con miras a garantizar el mismo salario base para todas las categorías profesionales del trabajo relacionado con

la producción donde predominaba la mano de obra femenina. En virtud del convenio, la estructura salarial del trabajo relacionado con la producción se clasificó en 10 grados (siendo el grado 1 el mejor remunerado y el grado 10 el peor remunerado), que a su vez se dividieron en categorías profesionales, algunas de las cuales se subdividieron en tres niveles (siendo el 1 el mejor remunerado y el 3 el peor remunerado). Según lo dispuesto en este convenio colectivo, todos los incrementos salariales se basaban en un porcentaje determinado en función de si el puesto de trabajo del trabajador era de 3º, 2º o 1º nivel. Esto permitió nivelar los respectivos salarios base al mismo valor y eliminar la discriminación salarial entre mujeres y hombres. Concretamente, a los trabajadores de los niveles 3º y 2º de las categorías profesionales con predominio de mujeres relacionadas con tareas de costura, acabados, ayuda al montaje, marroquinería y preparación de componentes se les aplicó un incremento salarial medio del 5,3 por ciento entre 2016 y 2017; mientras que, a los mandos intermedios y superiores, por ejemplo, no se les aplicó ningún incremento salarial.

Togo: Convenio colectivo del sector de los medios de comunicación⁷³

El convenio colectivo del sector de los medios de comunicación suscrito en Togo en 2022 incluye una cláusula sobre igualdad en el empleo (artículo 36) por la que los interlocutores sociales se comprometen a luchar contra toda discriminación en materia de empleo y profesión, en particular durante la contratación de periodistas y otros profesionales de los medios de comunicación y durante la aplicación del contrato de trabajo. El acuerdo añade que por discriminación se entiende cualquier distinción, exclusión o preferencia, incluidas las basadas en el sexo, que pueda reducir o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en asuntos relacionados con el empleo o la profesión.

70 Clasificación analítica a nivel sectorial de las funciones de la CP330 (Comisión paritaria de establecimientos y servicios de atención de salud).

71 Convenio colectivo entre la Asociación portuguesa de fabricantes de calzado, componentes y artículos de piel y sucedáneos (APICCAPS) y la Federación de sindicatos de trabajadores del textil, lanifícios, confección, calzado y marroquinería de Portugal (FESETE), alteraciones salariales y otros.

72 Asociación portuguesa de fabricantes de calzado, componentes y artículos de piel y sucedáneos (APICCAPS) y Federación de sindicatos de trabajadores del textil, lanifícios, confección, calzado y productos de piel de Portugal (FESETE)

73 Convenio colectivo de los periodistas y los profesionales de los medios de comunicación de Togo, octubre de 2022.



PARTE 2 Dosieres de país



La parte II contiene 14 dossiers de país que ofrecen una visión general de la negociación salarial en el sector privado con un perfil resumido de los temas más destacados, entre los que se incluyen:

- ▶ los sistemas de remuneración, las estructuras salariales y las composiciones salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos de cada uno de estos países;
- ▶ ejemplos de información utilizada para apoyar la negociación salarial, y
- ▶ ejemplos de mecanismos para la divulgación de información a nivel de empresa.

Los dossiers de país también destacan las medidas y las iniciativas en las que participan los interlocutores sociales dirigidas a cerrar la brecha salarial de género.

Además, se ofrece un análisis de cada país basado en el marco institucional para la negociación salarial propuesto en el capítulo 2. Cada análisis recoge aspectos como:

- ▶ los niveles de negociación existentes y el nivel predominante en el que tiene lugar la negociación salarial;
- ▶ la jerarquía entre niveles de negociación;
- ▶ la coordinación entre niveles de negociación;
- ▶ la aplicación de los convenios colectivos, y
- ▶ otros aspectos institucionales, como el diálogo social a nivel nacional y la fijación de salarios mínimos.

1. Bélgica⁷⁴

1.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la cobertura global de la negociación colectiva en Bélgica, de un 96 por ciento, es una de las más altas del mundo (OIT, s.f.-b)⁷⁵ La negociación colectiva tiene lugar a tres niveles interrelacionados:

- i. a nivel nacional interprofesional (primer nivel de negociación colectiva);
- ii. a nivel sectorial, organizado en comisiones o subcomisiones paritarias bipartitas (segundo nivel de negociación colectiva), y
- iii. a nivel de empresa (tercer nivel de negociación colectiva).

74 IEn 2019, la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC), la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB) y la Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB) presentaron a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT observaciones sobre la Ley para la promoción del empleo y la defensa preventiva de la competitividad, de 26 de julio de 1996, en su forma enmendada por la Ley de 19 de marzo de 2017. Las organizaciones sindicales señalaron que, a tenor de lo dispuesto en la Ley, se determinaba una banda salarial máxima que limitaba seriamente las posibilidades de negociación colectiva y que, en realidad, no permitía aumentos salariales, no sólo a nivel nacional, sino tampoco a nivel sectorial o de empresa. Seguidamente, la CEACR formuló una solicitud directa al Gobierno belga para que proporcionase información detallada sobre el efecto dado a las disposiciones de la Ley de 26 de julio de 1996, modificada por la Ley de 19 de marzo de 2017, y así poder evaluar sus efectos sobre la posibilidad de negociar salarios a cualquier nivel (CEACR, *Solicitud directa – Convenio núm. 98 – Bélgica, 2021*). En 2021, la CSC, la FGTB y la CGSLB presentaron otra queja ante la OIT alegando que la Ley de 26 de julio de 1996, en su forma enmendada por la Ley de 19 de marzo de 2017, conllevaba una restricción drástica de la capacidad de los interlocutores sociales para negociar libremente la evolución de los salarios de los trabajadores del sector privado (*Caso núm. 3415 (Bélgica)* - Fecha de la queja: 6 de diciembre de 2021). Para más información, véase OIT, *400.º informe del Comité de Libertad Sindical*, GB.346/INS/15 (2022).

75 Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

Las comisiones y subcomisiones paritarias bipartitas están compuestas a partes iguales por representantes de las organizaciones de empleadores y representantes de las organizaciones de trabajadores⁷⁶ Se establecen para todas las ramas de actividad con el fin de agrupar a las empresas que realizan actividades similares bajo una misma normativa adaptada a las condiciones de trabajo. Las subcomisiones paritarias son subdivisiones de las comisiones paritarias creadas para un territorio o sector de actividad específico. El cometido de las comisiones y las subcomisiones paritarias bipartitas es suscribir convenios colectivos, prevenir o resolver conflictos sociales y asesorar al Gobierno, al Consejo Nacional del Trabajo o al Consejo Económico Central (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-b)

Jerarquía entre niveles de negociación

En virtud del principio de favorabilidad, los convenios colectivos suscritos a un nivel de negociación inferior no pueden derogar las disposiciones establecidas en un convenio colectivo suscrito a un nivel superior.

La no aplicación en la empresa de un convenio colectivo sectorial sólo es posible si el convenio sectorial lo permite explícitamente.⁷⁷ El reducido número de convenios sectoriales que permiten un descuelgue también especifican las condiciones en las que se permite.

Coordinación entre niveles de negociación

La negociación salarial en Bélgica está muy coordinada y se basa en el equilibrio entre un mecanismo de indexación que adapta los salarios y las prestaciones sociales al costo de la vida, el

límite máximo de crecimiento salarial global (la «norma salarial», que se explica más adelante) y la negociación a nivel sectorial. Estudios realizados han constatado que, desde una perspectiva internacional, la dispersión salarial en Bélgica es baja (Saks 2021, 107).

Cada dos años, en otoño, antes del inicio de las negociaciones del convenio interprofesional, el Consejo Central de Economía establece en un informe técnico el margen máximo disponible de crecimiento salarial en términos nominales. Sobre la base de ese informe técnico, se pide a los interlocutores sociales que determinen una «norma salarial» que defina el límite superior de crecimiento salarial para los dos años siguientes.⁷⁸ Si se ponen de acuerdo, ese límite máximo se establece en un convenio colectivo nacional interprofesional suscrito en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, y se convierte en obligatorio por real decreto. A falta de acuerdo interprofesional entre los interlocutores sociales, el Gobierno determina el margen máximo disponible para el crecimiento del salario medio.

Una vez fijado, ese límite máximo se retoma en la negociación colectiva sectorial que se organiza en las comisiones paritarias bipartitas. Todos los trabajadores y las empresas en las que trabajan están cubiertos por una comisión paritaria bipartita que decide sobre cuestiones como los niveles salariales, los sistemas de clasificación profesional, los acuerdos sobre el tiempo de trabajo y la formación, entre otras. Las comisiones paritarias bipartitas negocian incrementos salariales en cada sector que pueden ser iguales o inferiores al límite máximo definido a nivel nacional interprofesional.

La negociación a nivel de empresa tiene lugar como complemento de la negociación a nivel sectorial, y contempla la posibilidad de hacer algunos ajustes. Unos pocos sectores y empresas pueden incluir prestaciones salariales adicionales

76 Los miembros de las comisiones paritarias bipartitas son designados por la legislación, y la presidencia recae en un mediador oficial del Ministerio de Trabajo. En enero de 2021 había un total de 100 comisiones y 64 subcomisiones paritarias bipartitas (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-b)

77 Véase: ILO IRLEX, «Belgium – 2019».

78 La «norma salarial» se basa en la [Ley de 26 de julio de 1996 relativa al fomento del empleo y al mantenimiento preventivo de la competitividad](#). Véase también Bélgica, SPF Emploi, «Norme Salariale». En caso de que no se llegue a un acuerdo a nivel nacional interprofesional sobre el margen máximo de crecimiento salarial, el Gobierno puede determinarlo. En 2021, a falta de acuerdo interprofesional entre los interlocutores sociales, el Gobierno fijó mediante [real decreto](#) el margen máximo disponible para el crecimiento de los salarios medios para el periodo 2021-2022, confirmando la propuesta del informe técnico del Consejo Central de Economía.

a nivel de empresa, como primas puntuales relacionadas con el desempeño cuando se ha acordado un objetivo predeterminado, por lo general en un convenio colectivo a nivel de empresa (Eurofound 2009b; Eurofound 2019a; Eurofound, s.f.-c).

Aplicación de los convenios colectivos

La extensión de los convenios colectivos suscritos a nivel nacional es casi automática, lo que en el caso de los convenios colectivos intersectoriales significa que pasan a ser aplicables a todos los empleadores del sector privado. También es práctica común hacer que los convenios colectivos sectoriales sean jurídicamente vinculantes y se extiendan a todos los empleadores—y trabajadores respectivos—cubiertos por la comisión o subcomisión paritaria bipartita correspondiente.

Otros aspectos institucionales

El Consejo Central de Economía se creó en 1948 y está compuesto por un número igual de representantes nombrados por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como por un pequeño grupo de expertos independientes. El papel del Consejo (s.f.) es «construir un consenso entre las organizaciones de interlocutores sociales que representan a los trabajadores y a los empleadores en relación con el funcionamiento de la economía y las cuestiones socioeconómicas, así como sobre los objetivos y los grandes principios de la política, con el fin de orientar la política social y económica en la dirección que los interlocutores sociales consideran conveniente».

El Consejo Nacional del Trabajo, creado por la Ley Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo de 29 de mayo de 1952,⁷⁹ es un organismo bipartito nacional e interprofesional que puede suscribir convenios colectivos a nivel interprofesional. También es competente en asuntos sociales, pero sólo a título consultivo. Envía al Gobierno o

al Parlamento—por iniciativa propia o a petición de estas autoridades—dictámenes o propuestas sobre problemas generales de carácter social de interés para los empleadores y los trabajadores. Desde 1968, el Consejo Nacional de Trabajo también ha podido suscribir convenios colectivos a escala nacional e interprofesional. Estos convenios suelen convertirse en vinculantes por real decreto.

En Bélgica, los salarios mínimos no están fijados por ley, sino por convenios colectivos suscritos en el seno de las comisiones paritarias bipartitas sectoriales. El ingreso mínimo mensual medio garantizado ⁸⁰ determinado en un convenio colectivo nacional interprofesional suscrito entre organizaciones de empleadores y de trabajadores representadas en el Consejo Nacional de Trabajo constituye el límite inferior absoluto de la remuneración.⁸¹ Los salarios mínimos acordados en los convenios colectivos sectoriales suelen ser superiores a los ingresos mínimos mensuales medios garantizados.

1.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

Los salarios belgas se calculan casi exclusivamente tomando como base el tiempo trabajado. Por lo general, los salarios suelen pagarse mensualmente, sobre la base de 38 horas semanales (anualmente) (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-d). El pago a destajo existe pero, cuando se utiliza, los empleadores tienen que pagar al menos el salario mínimo por tiempo trabajado.

Estructura salarial

Los convenios colectivos sectoriales suelen especificar una escala salarial mínima para cada categoría profesional. Los sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo se definen en las comisiones o subcomisiones paritarias bipartitas a través de convenios colectivos sectoriales y se

⁷⁹ Ley orgánica del Consejo Nacional de Trabajo de 29 de mayo de 1952.

⁸⁰ Ingreso mínimo mensual medio garantizado (RMMMGM). El RMMMGM no equivale exactamente a un salario mínimo mensual, ya que incluye determinadas sumas abonadas durante el año (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-c).

⁸¹ Convenio colectivo de trabajo núm.43/16 de 9 de marzo de 2022 por el que se modifica el Convenio colectivo de trabajo núm. 43 de 2 de mayo de 1988 relativo a la garantía de un ingreso mínimo mensual medio.

aplican al sector de que se trate. Además de las cualificaciones y las competencias pertinentes para la ocupación, lo que determina el salario es la experiencia o los años de servicio en la empresa (Sacks 2021).

Composición salarial

Los complementos al salario base establecidos en los convenios colectivos belgas se dividen en seis categorías:

- a. complementos fijos (como la paga de vacaciones, las gratificaciones de fin de año o el complemento de antigüedad);
- b. complementos por condiciones de trabajo específicas (como trabajo por turnos/noche/ fines de semana y trabajo durante períodos de vacaciones);
- c. otras prestaciones, como seguro de salud/ pensión complementario;
- d. prestaciones en especie (como vales de comida, *cheques ecológicos*,^{82,83} vales de regalo/ deportes/cultura);
- e. primas en función de los resultados (como las primas puntuales), y
- f. sistemas de participación en los beneficios (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-f).

El pago de primas puntuales relacionadas con el desempeño está regulado por un convenio colectivo interprofesional nacional.⁸⁴ Las primas están vinculadas al desempeño colectivo de una empresa, un grupo de empresas o un grupo bien definido de trabajadores y dependen de la consecución de objetivos claros, transparentes, cuantificables y verificables que se fijan en un convenio colectivo de empresa o mediante un acta de adhesión aprobada por la comisión paritaria bipartita sectorial (Bélgica, SPF Emploi, s.f. g).

1.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

En Bélgica el Consejo Central de Economía es el que estima cada dos años el margen máximo disponible para el crecimiento salarial a través de la negociación colectiva. El análisis realizado por la Secretaría del Consejo se recoge en un informe técnico que fija ese límite superior a partir de una serie de criterios derivados de una lógica de coordinación moderadora de los salarios. Estos criterios atañen al desempeño general y a la competitividad internacional de la economía belga, así como a las tendencias en la economía y los mercados de trabajo de las economías vecinas.⁸⁵ A partir de dicho informe técnico, se pide a los interlocutores sociales que fijen el margen máximo de evolución de los salarios en el ámbito de un convenio nacional interprofesional.

Bélgica también cuenta con un sistema de indexación para determinar los salarios; está basado en la inflación y pretende compensar los aumentos en el costo de la vida para evitar las pérdidas de poder adquisitivo derivadas de la inflación. Esta indexación se recoge en casi todos los convenios colectivos sectoriales. Dependiendo del sector, pueden aplicarse diferentes métodos para vincular los salarios a la inflación. Por ejemplo, algunas comisiones paritarias bipartitas sectoriales definen un determinado umbral de inflación a partir del cual se actualizan los salarios. Otros sectores definen la periodicidad con que se realiza el ajuste salarial (en lugar del umbral de inflación) para reflejar las variaciones de la inflación. Esta periodicidad puede ser mensual, trimestral o, a veces, anual. La forma

82 Los *cheques ecológicos* fueron creados por el Convenio Colectivo de Trabajo núm.98 (CCT núm. 98) suscrito en el seno del Consejo Nacional del Trabajo el 20 de febrero de 2009. Este convenio colectivo se modificó por primera vez en diciembre de 2010 (CCT núm.98/2), y posteriormente el 24 de marzo de 2015 (CCT núm.98/3), el 26 de enero de 2016 (CCT núm.98/4), el 23 de mayo de 2017 (CCT núm.98/5), el 16 de julio de 2019 (CCT núm.98/6), el 3 de marzo de 2021 (CCT núm.98/7), el 13 de julio de 2021 (CCT núm.98/8) y, por último, en diciembre de 2021 (CCT núm. 98/9) (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-e).

83 Los *cheques ecológicos* están destinados a la compra de productos y servicios de carácter ecológico. La lista de productos y servicios que pueden adquirirse se adjunta al Convenio Colectivo de Trabajo núm. 98, que prevé evaluaciones periódicas de dicha lista. En el último trimestre de 2021, la lista incluía cuatro categorías de productos y servicios: i) productos y servicios ecológicos; ii) movilidad y ocio sostenibles; iii) reutilización, reciclaje y prevención de residuos, y iv) productos agrícolas y hortícolas vendidos por los agricultores directamente a los consumidores («circuito corto») (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-e).

84 Convenio Colectivo núm. 90 de 20 de diciembre de 2007 relativo a las primas no periódicas vinculadas al desempeño.

85 Alemania, Francia y los Países Bajos.

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. El ajuste de los salarios a la inflación también tiene en cuenta el índice de salud corregido⁸⁶, 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.

El Servicio Federal de Trabajo pone a disposición de la población una base de datos en Internet con las escalas salariales mínimas acordadas colectivamente que están en vigor en cada (sub) comisión paritaria. La base de datos recoge datos sobre salarios desde 2008 y se actualiza según lo previsto en los convenios colectivos.⁸⁷

Divulgación de información a nivel de empresa

En Bélgica, la divulgación de información económica y financiera a los trabajadores en el ámbito de la empresa ya sea a efectos de negociación o de consulta, se rige por:

- i. convenios colectivos nacionales;⁸⁸
- ii. convenios colectivos nacionales específicos que aplican la legislación de la Unión Europea⁸⁹, y
- iii. un reglamento gubernamental (real decreto) de 1973.⁹⁰

Estos instrumentos se han modificado y actualizado en varias ocasiones, y en ellos se detallan los tipos de información básica, anual, periódica y ocasional que debería facilitarse a los trabajadores. La información «básica» incluye, por ejemplo:

- ▶ la situación de la empresa;

- ▶ la posición competitiva de la empresa en el mercado;
- ▶ la producción y la productividad;
- ▶ la estructura financiera de la empresa;
- ▶ el presupuesto y el cálculo del precio de costo;
- ▶ los costos de personal;
- ▶ el programa y las perspectivas generales de la empresa, y
- ▶ las ayudas públicas concedidas a la empresa.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Además de los indicadores y la información mencionados que se utilizan como apoyo a la negociación salarial, en la negociación colectiva a nivel nacional, que tiene lugar en el Consejo Nacional del Trabajo, se identifican los objetivos de interés común que deben tomarse en consideración en las negociaciones de nivel inferior. Por ejemplo, el convenio colectivo interprofesional nacional de 2017-2018 establece la intención conjunta de abordar varios «retos sociales», entre los que se encuentran el agotamiento, la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, y el empleo juvenil.

86 En Bélgica, el «índice de salud» se obtiene restando determinados productos de la cesta del índice de precios al consumidor, como las bebidas alcohólicas, el tabaco y los combustibles (excepto el gas licuado de petróleo), no reflejándose el aumento de los precios de estos artículos en salarios más altos. El índice de salud corregido equivale a la mediana aritmética de los índices de salud de los últimos cuatro meses multiplicada por un factor de 0,98. (Bélgica, Statbel, s.f.).

87 Los datos sobre salarios presentados corresponden a datos sobre el salario mínimo y no a datos sobre los salarios reales aplicados en las empresas. Además de las escalas de salarios mínimos, también pueden consultarse los documentos que establecen las competencias de la comisión, las horas de trabajo, la clasificación de los puestos de trabajo, las condiciones de antigüedad, las primas y los complementos o subsidios (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-h).

88 Para más información, véase: Bélgica, CNT, «Conseils d'entreprise et comités de prevention».

89 Para más información, véase: Bélgica, CNT, «Implication des travailleurs – transposition de directives européennes».

90 Real Decreto por el que se regula la información económico-financiera que puede proporcionarse a los consejos de empresa, 27 de noviembre de 1973.

1.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Bélgica es del 50 por ciento (OIT 2022c).⁹¹

Los interlocutores sociales negocian medidas para reducir la desigualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, tanto a nivel nacional interprofesional como a nivel sectorial, en comisiones paritarias bipartitas (Marx y Van Cant 2018). La mayoría de las comisiones paritarias bipartitas incluyen una cláusula sobre la no discriminación de las mujeres en sus convenios colectivos sectoriales. Entre las medidas específicas figura la aplicación de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutros desde el punto de vista del género definidos por comisiones paritarias bipartitas.

Los convenios colectivos a nivel de empresa suelen incluir sistemas no sexistas de clasificación y evaluación de los puestos de trabajo. Las empresas presentan un informe al comité de empresa con datos sobre salarios desglosados por sexo, y las grandes empresas (con más de 50 empleados) pueden elaborar un plan de acción con miras a aplicar una estructura salarial neutra desde el punto de vista del género (Bélgica, SPF Emploi, s.f.-i).

El proyecto EVA,⁹² introducido en 2006, establece sistemas de evaluación de los puestos de trabajo analíticos y neutros desde el punto de vista del género, con el apoyo de las orientaciones del Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que también ofreció formación a organizaciones de empleadores y de trabajadores. También se ha diseñado una lista de comprobación para identificar la discriminación de género en los sistemas de clasificación de los puestos de trabajo, así como los factores que garantizan una clasificación neutra desde el punto de vista del género (Centro de Investigación para el Empleo y el Trabajo 2021). Además, el Instituto para la Igualdad entre Mujeres y Hombres publica un informe anual sobre la brecha salarial de género, que utilizan los interlocutores sociales.⁹³

La legislación belga aplica el principio de «igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor» y la discriminación de género es un tema que está incluido en la agenda de la negociación colectiva a nivel nacional interprofesional, sectorial y empresarial. El informe técnico del Consejo Central del Empleo que establece el margen máximo disponible para el crecimiento salarial incluye datos sobre la brecha salarial de género, que utilizan los interlocutores sociales durante las negociaciones salariales a nivel sectorial.

91 La tasa de participación en la fuerza de trabajo es la fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar. La fuerza de trabajo es la suma de todas las personas en edad de trabajar que están empleadas y desempleadas.

92 EVA (EVALuation analytique des fonctions).

93 L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. La edición de 2021 del informe está disponible en: https://igym-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf.

2. Chile

2.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la cobertura de la negociación colectiva en Chile se sitúa en torno al 21 por ciento (OIT, s.f.-b).⁹⁴

La legislación chilena establece un procedimiento regulado para la negociación colectiva a nivel de empresa,⁹⁵ por el cual la negociación colectiva se conduce casi exclusivamente a nivel de empresa, de forma fragmentada y descentralizada. Al igual que en otros sistemas de negociación basados en la empresa, los trabajadores de las empresas más grandes tienen muchas más posibilidades de estar afiliados a sindicatos y cubiertos por la negociación colectiva.

Aunque no existen impedimentos para la negociación con múltiples empleadores, ésta se produce muy raramente y a título excepcional.

Jerarquía entre niveles de negociación

Los convenios colectivos sólo prevalecen sobre la legislación si son más favorables para el trabajador.⁹⁶

Los contratos individuales de trabajo no pueden ser menos favorables que los convenios colectivos aplicables.⁹⁷

El Código del Trabajo no prevé desvíos a la baja de los acuerdos de nivel superior en los niveles de negociación inferiores.

Coordinación entre niveles de negociación

No existe una coordinación institucional de la negociación salarial en Chile. Existe cierta negociación modelo en el sentido de que algunas organizaciones de trabajadores del sector privado utilizan los convenios nacionales del sector público como referencia. Algunas organizaciones de trabajadores también se remiten a los convenios ya suscritos por otras organizaciones de trabajadores en sectores similares, sobre todo cuando éstos conllevan un aumento del salario real.

Aplicación de los convenios colectivos

Las condiciones negociadas colectivamente se aplican, por defecto, únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato en el momento de la suscripción del convenio. No obstante, las partes en el convenio podrán acordar la aplicación general o parcial de sus disposiciones a todos o parte de los trabajadores de la empresa o establecimiento de empresa sin afiliación sindical. En el caso antes señalado, para acceder a los beneficios dichos trabajadores deberán aceptar la extensión y obligarse a pagar la totalidad de la cuota sindical o parte de ella, según lo establezca el acuerdo.⁹⁸

La legislación chilena permite la coexistencia de múltiples sindicatos dentro de una misma empresa, que negocian sus propios convenios colectivos en momentos y condiciones diferentes. En este caso, los sindicatos suelen negociar por separado y en nombre de sus propios miembros.

No se prevé la extensión de los convenios colectivos más allá de los empleadores directamente afectados.

⁹⁴ Incluye únicamente el sector privado; el porcentaje facilitado corresponde a 2018.

⁹⁵ El artículo 19,16) de la Constitución establece lo siguiente: «La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar».

⁹⁶ Código del Trabajo, art. 5

⁹⁷ Código del Trabajo, art. 311.

⁹⁸ Código del Trabajo, art. 322

Otros aspectos institucionales

En 2017 se creó el Consejo Superior Laboral, una institución tripartita nacional de diálogo social. Se trata de un órgano consultivo compuesto por tres representantes de los empleadores, tres representantes de los trabajadores y tres representantes del Gobierno. El Consejo tiene un amplio mandato que abarca todos los aspectos de la política de mercado de trabajo y de las relaciones laborales. Puede actuar por iniciativa propia o responder a las solicitudes de dictamen del Gobierno.

El Parlamento determina el salario mínimo nacional⁹⁹ por recomendación del Gobierno y se formula tras consultar a los interlocutores sociales y tomar en consideración una serie de indicadores macroeconómicos, como la inflación acumulada o prevista, el crecimiento del PIB y los índices de productividad.

2.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

Los salarios en Chile se pagan generalmente por tiempo trabajado. El pago a destajo o por unidad de obra está permitido, pero sólo como complemento de un salario base, durante un periodo determinado y sujeto al salario mínimo legal.

Estructura salarial

Según el Código del Trabajo, la negociación colectiva no debe restringir o limitar la facultad del empleador de «organizar, dirigir y administrar» la empresa.¹⁰⁰ El mismo artículo del Código del Trabajo reconoce que la determinación de la remuneración es una materia que atañe a la negociación colectiva. El resultado de los intentos de los interlocutores sociales por mantener el equilibrio en este contexto es que el ámbito de la negociación salarial se centra más en los incrementos salariales y no tanto en las escalas salariales, la clasificación de los puestos de trabajo, o la remuneración variable y los criterios básicos.

De los 18 convenios colectivos chilenos examinados, 17 prevén un ajuste regular de los salarios motivado por la inflación. En tres casos este ajuste se realiza con periodicidad anual; en diez con periodicidad semestral, y en otros tres con periodicidad trimestral. Uno de los convenios especifica que los salarios se ajustan en caso de que la inflación supere una franja determinada. El único convenio colectivo que no incluye la indexación de precios está indexado al salario mínimo nacional.

La dirección determina las escalas salariales que suelen depender del puesto de trabajo, la responsabilidad que conlleva el puesto y los años de servicio del trabajador (antigüedad), entre otros factores.

Composición salarial

Los salarios en Chile se componen normalmente de:

- ▶ el salario base, al que a veces se añade un componente de remuneración variable (principalmente comisiones de ventas individuales o de grupo);
- ▶ el pago de horas extraordinarias (cuando procede), y
- ▶ primas y subsidios.

Entre los complementos salariales que pueden encontrarse en los convenios colectivos figuran:

- ▶ complementos fijos: por transporte, manutención y educación infantil, así como por asistencia, puntualidad o vacaciones, entre otros;
- ▶ subsidios o primas por condiciones de trabajo específicas, como el trabajo nocturno, el trabajo realizado fuera del horario normal y el trabajo en zonas remotas o en condiciones difíciles, el trabajo realizado en condiciones climatológicas adversas (esta prima se da especialmente en los sectores minero y portuario).

⁹⁹ Ingreso Mínimo Mensual (IMM).

¹⁰⁰ Código del Trabajo, art. 306.

También es posible identificar prestaciones en especie: como subvenciones para el comedor, la ropa de trabajo, vales para fechas señaladas y transporte.

También existe el «*Bono de Término de Conflicto*», al que se recurre para desbloquear las negociaciones entre las partes, (principalmente en las grandes empresas), ante la dificultad de llegar a acuerdos sobre la remuneración fija. Se trata de un pago único a los miembros del sindicato al final del proceso de negociación.

En ocasiones, el pago de las horas extraordinarias por encima de lo estipulado en la ley se negocia entre las partes.

2.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

El dato macroeconómico más relevante utilizado en los convenios colectivos es la tasa de inflación mensual de la Oficina Nacional de Estadística (índice de precios al consumidor), según la cual se reajustan los salarios y las prestaciones con la periodicidad acordada por las partes.

El salario mínimo nacional también es una referencia en la negociación salarial que tiene un «efecto faro», especialmente en la evolución de los salarios más bajos.

Las partes negociadoras también tienen en cuenta los salarios acordados por otras organizaciones de trabajadores del sector privado, así como los salarios acordados en el sector público.

Divulgación de información a nivel de empresa

La Ley 20940 de 2016 que moderniza el sistema de relaciones laborales en Chile establece el «derecho a información» de las organizaciones de trabajadores.¹⁰¹ Este derecho consta de dos partes:

i) el derecho a recibir «información periódica» de la empresa; y ii) el derecho a recibir «información específica para la negociación colectiva».

En cuanto a la «información periódica», abarca el estado de cuentas, el estado de resultados y los estados financieros auditados, así como toda otra información de carácter público que las empresas estén obligadas a poner a disposición de la Superintendencia de Valores y Seguros. Las empresas más pequeñas deben facilitar la información sobre sus ingresos y gastos que, de acuerdo con el régimen tributario al que se encuentren acogidas, declaren ante el Servicio de Impuestos Internos para efectos del impuesto a la renta. La Ley establece asimismo que los sindicatos de empresa constituidos en ellas pueden solicitar a las grandes empresas información sobre las remuneraciones de sus cargos ejecutivos una vez al año (año natural). En el caso de las medianas empresas, las organizaciones de trabajadores pueden hacer esta petición sólo como información previa a la negociación.

En cuanto a la «información específica para la negociación colectiva», la empresa debe proporcionar a los sindicatos la planilla de remuneraciones de los trabajadores involucrados en la negociación, el valor actualizado de los beneficios del convenio colectivo vigente, los costos globales de mano de obra de la empresa en los dos últimos años y toda aquella información que incida en la futura política de inversiones de la empresa. Si la empresa se niega a facilitar esta información, la organización de trabajadores puede entablar un breve procedimiento administrativo y/o judicial. La organización de trabajadores tiene un deber de reserva respecto de la información que recibe de la empresa.

En virtud de la Ley también se crea el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas,¹⁰² que se estableció con varios objetivos, entre ellos el desarrollo de la capacidad de los dirigentes sindicales para utilizar y analizar la información anterior a través de actividades de formación.

101 Derecho regulado en los artículos 315-319 del Código del Trabajo. Para mayor detalle véase ORD. 5935/96 de 2016 del Director del Trabajo.

102 Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Como se explica más adelante, la reforma de la ley del trabajo que entró en vigor en 2017 incluye la igualdad de género como una de las materias que deben ser objeto de negociación colectiva a través de medidas específicas.

2.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Chile es del 46 por ciento (OIT).

Las cláusulas específicas sobre género no son habituales en los convenios colectivos examinados para el Análisis de la determinación de los salarios. Cuando existen, suelen ser de carácter declarativo. A modo de ejemplo, un convenio colectivo de empresa del sector minero incluye una paga compensatoria por guardería superior a la cuantía regulada por la Dirección del Trabajo. Otro convenio colectivo de empresa del mismo sector establece una modalidad especial para el cumplimiento de la jornada con horas de trabajo excepcionales en el caso de trabajadoras que utilicen la licencia para alimentar a su hijo menor de 2 años.

La ley que moderniza el sistema de relaciones laborales, que entró en vigor en 2017,¹⁰³ incluye la ampliación del ámbito de aplicación de la negociación colectiva para abordar la desigualdad salarial, con inclusión de acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, y mecanismos de solución de controversias, entre otros (Marzi 2016). La legislación también establece una nueva obligación para las organizaciones de trabajadores de garantizar que sus comités directivos estén integrados por un número de directoras no inferior al 33 por ciento del total de integrantes del directorio y de incluir al menos a una mujer en los grupos negociadores.¹⁰⁴ Además, la Ley 20348 que modifica el Código de Trabajo resguardando la igualdad en las remuneraciones entre hombres y mujeres que realicen un mismo trabajo establece que el empleador debe dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo.¹⁰⁵

Las nuevas disposiciones sobre divulgación de información a nivel de empresa (véase más arriba), incluida la relativa a las remuneraciones, pueden facilitar la identificación de la discriminación salarial.



103 Ley 20940, de 2016, sobre Modernización del Sistema de Relaciones Laborales, art. 306 (nuevo párr. 2).

104 Arts. 231,3), 272, 278,4) y 330(3-4) del Código del Trabajo. [ORD.núm.1306/31 de 2017 del Dirección del Trabajo](#).

105 [Ley 20.348 que resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009](#).

3. India¹⁰⁶

3.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la tasa de afiliación sindical en la India se sitúa en torno al 19,8 por ciento (OIT, s.f.- c). Es difícil calibrar el alcance de la cobertura de la negociación colectiva, ya que no se dispone de estimaciones fiables.

La dinámica de las relaciones laborales en la India pasó de la negociación centralizada a la descentralizada cuando la economía se liberalizó parcialmente a mediados del decenio de 1980. Hoy en día, aunque la práctica de las relaciones laborales varía significativamente según el sector y la región, la negociación colectiva en el sector privado se desarrolla principalmente a nivel de empresa o planta. La negociación suele abarcar una sola planta o centro de producción y no todas las plantas o centros de una misma empresa. No existe un procedimiento de negociación uniforme, ya que el proceso depende de la dirección y de los sindicatos de la planta (OIT 2018c). La negociación colectiva sectorial existe en el sector privado, por ejemplo, en las industrias del algodón y de los puertos, pero su cobertura es limitada.

Jerarquía entre niveles de negociación

En la India, la relación entre los convenios colectivos suscritos a distintos niveles no está regulada.¹⁰⁷

Coordinación entre niveles de negociación

No existe una coordinación institucional de la negociación colectiva en la India. Existe cierta negociación modelo en el sentido de que se han

utilizado como referencia los salarios fijados por los principales sectores o empresas, así como los fijados por el Gobierno en la administración pública, los laudos judiciales o los salarios mínimos (OCDE 2021a).

Aplicación de los convenios colectivos

Las condiciones negociadas colectivamente se aplican, por defecto, únicamente a los trabajadores afiliados al sindicato en el momento de la suscripción del convenio (Nishith Desai Associates 2019).

La extensión de los convenios colectivos a todos los empleadores de un sector no está prevista en la legislación.

Otros aspectos institucionales

Un reciente proceso de reforma de la legislación del trabajo en la India ha tratado de consolidar un gran número de leyes en cuatro nuevos códigos del trabajo:¹⁰⁸

- i. Código de Salarios;
- ii. Código de la Seguridad Social;
- iii. Código de Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo, y
- iv. Código de Relaciones Laborales.

El Código de Salarios se adoptó en 2019 y consolida las leyes relativas a los salarios y el pago de complementos y establece la aplicabilidad universal de las disposiciones relativas a los salarios mínimos y el pago puntual de los salarios para todos los trabajadores de la India. Además, introduce un salario mínimo, aún por aplicar, cuyo objetivo es reducir las diferencias en las cuantías del salario mínimo dentro de los estados y entre ellos (OIT 2020e).

¹⁰⁶ Los datos y el análisis presentados en este dossier de país son el resultado de la recopilación y el análisis de 13 convenios colectivos suscritos a nivel de empresa (planta) en el sector privado del estado de Maharashtra.

¹⁰⁷ Véase: ILO IRLEX, «India – 2019».

¹⁰⁸ En el momento de redactar el Análisis de la determinación de los salarios, estos códigos aún no estaban en vigor.

En 2020 se adoptó el Código de Relaciones Laborales, que consolida y modifica las leyes relativas a las organizaciones de trabajadores, las condiciones de empleo y la investigación y resolución de conflictos laborales.

La Conferencia del Trabajo de la India es el comité consultivo tripartito y está integrado a partes iguales por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores. Su función es promover la uniformidad de la legislación del trabajo, estableciendo procedimientos para la resolución de conflictos laborales y debatiendo cuestiones relacionadas con el empleo (OIT 2019b).

3.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

En la India existen tanto el sistema de remuneración por tiempo trabajado como el sistema de remuneración a destajo. Las estructuras salariales y, sobre todo, los niveles salariales difieren significativamente entre los trabajadores fijos y aquellos con contratos de duración determinada.¹⁰⁹

Estructura salarial

La estructura salarial en la India sigue el conjunto tradicional de distinciones entre funciones no cualificadas, semicualificadas, cualificadas y técnicas superiores, y el trabajo de oficina y administrativo, que se aborda en estructuras de clasificación separadas. Cada categoría de trabajo suele contemplar diferentes incrementos anuales en función de la antigüedad. En los convenios colectivos examinados, la clasificación de los puestos de trabajo y los sistemas de evaluación no son un tema habitual de la negociación colectiva.

Composición salarial

La mayoría los convenios colectivos examinados incluyen un salario base, el pago de horas extraordinarias y lo que se conoce como «subsidio

por carestía de la vida», es decir, un complemento salarial destinado a compensar las variaciones en el costo de la vida. Además, también puede existir un componente relacionado con el desempeño basado en el desempeño individual o la productividad o una prima de grupo vinculada a los objetivos de producción o de calidad o a los resultados de la empresa. La proporción del salario total que representan los distintos tipos de remuneración variable suele oscilar entre 5 por ciento y el 20 por ciento.

Más allá de estos elementos, los trabajadores pueden recibir un amplio abanico de complementos salariales que se pagan mensual o anualmente.

- ▶ complementos fijos (por asistencia, vacaciones, entre otros);
- ▶ complementos para condiciones de trabajo específicas (trabajo fuera del horario normal, trabajo nocturno y trabajo peligroso, entre otros), y
- ▶ otros complementos vinculados a las circunstancias específicas de cada empresa.

En los convenios colectivos también pueden encontrarse cláusulas para el reembolso de los gastos de atención de salud (OIT 2022a, 167).

3.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

En la India no se recopilan regularmente datos nacionales fiables y de calidad sobre empleo, salarios, productividad y horas trabajadas (OIT, 2018c, xvii).

Al igual que en otros sistemas de negociación colectiva predominantemente descentralizados, la negociación de los salarios tiende a centrarse en factores relacionados con la empresa. Los empleadores recurren a una serie de datos sobre

¹⁰⁹ Según un estudio realizado por encargo de la OIT, en diferentes partes del sector manufacturero formal la proporción de mano de obra contratada en régimen de subcontratación oscilaba entre el 10 y el 50 por ciento del total de la mano de obra (Sundar 2011, 35).

el desempeño y la productividad, y con frecuencia a los servicios de empresas consultoras que ofrecen ejercicios de evaluación comparativa de los salarios. Las organizaciones de trabajadores utilizan información como el costo de la vida, la capacidad de pago/recursos financieros de la empresa, y los costos de la mano de obra como parte de los costos totales de producción.

Divulgación de información a nivel de empresa

En la India, los empleadores no tienen la obligación de proporcionar información a las organizaciones de trabajadores a efectos de la negociación colectiva. Sin embargo, las organizaciones de trabajadores hacen uso de la información disponible públicamente, y algunas han podido hacer uso de las condiciones de divulgación de información que contienen las *Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales*.¹¹⁰

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Se estima que la India tiene un nivel de informalidad elevado. Alrededor del 88 por ciento de los trabajadores se encuentran en situación informal, y muchos de ellos trabajan en el sector agrícola (OIT, s.f.-d). En los últimos decenios, las organizaciones de trabajadores se han esforzado por garantizar los derechos básicos de los diversos grupos de trabajadores de la economía informal, inclusive a través de la negociación colectiva. Por ejemplo, la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA) es una organización de trabajadoras que representa a las mujeres pobres y con bajos ingresos que trabajan en la economía informal.¹¹¹ En 2019, por ejemplo, mientras representaba a las mujeres cargadoras, la SEWA llegó a un «memorando de acuerdo» (convenio

colectivo) con la Asociación de Comerciantes de Ropa de Panchkuva que aumentó los salarios por peso estándar de un paquete de 20 kilos para un período de tres años. La SEWA también lucha por la paridad salarial de las mujeres con los hombres cargadores (Schmidt et al. 2023).

3.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de la India es del 20 por ciento (OIT 2022c).

Las investigaciones realizadas en la India han puesto de manifiesto que la brecha salarial de género se ha reducido en general con el paso del tiempo, no sólo a nivel medio, sino también entre estados, industrias y ocupaciones, así como entre los distintos cuantiles de la distribución salarial. Según los datos de la encuesta de fuerza de trabajo de la Oficina Nacional de Encuestas por Muestreo, la brecha salarial de género se redujo del 48 por ciento en 1993-1994 al 28 por ciento en 2018-2019. Esta evolución representa una mejora sustancial, pero la brecha sigue siendo alta según los estándares internacionales, y las estimaciones preliminares de la Encuesta Periódica de la Fuerza de Trabajo 2020-2021 reflejan un aumento hasta el 35 por ciento en 2020-2021 tras los efectos de la pandemia (Walter y Ferguson 2022).

Varios de los convenios colectivos examinados para el Análisis de la determinación de los salarios incluyen cláusulas sobre ayudas para el cuidado de los hijos, licencias remuneradas de maternidad y paternidad (inclusive en caso de adopción), así como licencias para la menstruación. Sin embargo, en lo que respecta a la remuneración, el examen de las disposiciones no revela la inclusión de ningún mecanismo específico para abordar una posible brecha salarial de género.

110 El capítulo de las Líneas Directrices de la OCDE sobre divulgación de información alienta a las empresas desarrollar sus actividades con transparencia y a responder a las demandas de una sociedad cada vez más exigentes (OCDE 2011).

111 La SEWA es un sindicato registrado en 1972 que representa a 1,5 millones de mujeres que trabajan en la economía informal en 18 estados de la India.

4. Irlanda

4.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Las estadísticas disponibles de la OIT más recientes sitúan la cobertura de la negociación colectiva en Irlanda en un 33,5 por ciento (OIT, s.f.-b).¹¹² La negociación colectiva en el sector privado tiene lugar predominantemente a nivel de empresa.

Jerarquía entre niveles de negociación

Los convenios colectivos sólo pueden mejorar las normas mínimas establecidas por la legislación,¹¹³ como los salarios mínimos las vacaciones, las horas de trabajo, etc.

Otros instrumentos utilizados para la determinación de los salarios a nivel sectorial, como las órdenes sectoriales de empleo y las órdenes de regulación del empleo, prevén salarios base más altos que los establecidos por la legislación. No obstante, el Tribunal Laboral puede eximir a los empleadores con problemas económicos de las disposiciones de una orden sectorial de empleo o de una orden de regulación del empleo tras tomar en consideración los siguientes factores:

- i. las posibles repercusiones negativas de la exención en los niveles de empleo o en la competencia del sector en detrimento de otros empleadores, y
- ii. los efectos de una exención sobre la sostenibilidad de la empresa del empleador.

Incluso con una exención, el empleador siempre tiene que pagar como mínimo el monto equivalente al salario mínimo nacional.

Coordinación entre niveles de negociación

Desde que los convenios salariales nacionales tripartitos llegaron a su fin en 2009, no se han aplicado mecanismos de coordinación salarial institucional en Irlanda. Sin embargo, la lógica en torno a la coordinación moderadora de los salarios de la era de la concertación social (1987– 2009) sigue gozando de gran influencia.

Aunque no existe una regulación o articulación específica de los convenios colectivos, en los últimos años se han celebrado negociaciones modelo en el sector privado, por ejemplo en la industria manufacturera, el comercio minorista y los servicios financieros (Maccarrone, Erne y Regan 2019). Además el ICTU, la principal organización de trabajadores del país,¹¹⁴ publica anualmente una guía para los negociadores que incluye un rango de objetivos para los aumentos salariales, junto con sugerencias para otras prioridades de negociación.¹¹⁵ Las organizaciones de empleadores,¹¹⁶ incluida la IBEC proporcionan orientaciones similares a sus miembros que participan en negociaciones locales (Eurofound, s.f.-a).

Es habitual que los aumentos salariales se acuerden con una antelación de entre dos y cuatro años mediante convenios plurianuales. En 2019, por ejemplo, la revista irlandesa *Industrial Relations News* informó de 62 convenios que cubrían un año o menos, 35 que cubrían entre 1 y tres años y 42 que cubrían tres años o más.

¹¹² Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2014.

¹¹³ Véase ILO IRLEX, «Ireland- 2015».

¹¹⁴ Congreso Irlandés de Sindicatos.

¹¹⁵ Véase, por ejemplo, ICTU, «Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», ICTU Private Sector Bulletin, febrero de 2022.

¹¹⁶ Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda.

Aplicación de los convenios colectivos

Según la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2015, un acuerdo de empleo registrado es un convenio colectivo suscrito entre un sindicato y un empleador o varios sindicatos y varios empleadores (o una organización de empleadores) que determina el salario o las condiciones de empleo. Estos convenios pueden registrarse a nivel sectorial o de empresa, y sólo son vinculantes para las partes en el acuerdo.¹¹⁷

Los convenios a nivel de empresa se firman entre un único empleador y los sindicatos, y pueden cubrir a todos los trabajadores de una empresa concreta, de un lugar de trabajo concreto o de una categoría salarial o de puesto de trabajo determinado (Eurofound 2019a).

Los convenios colectivos no pueden extenderse para cubrir regiones o sectores en su totalidad. No obstante, la Ley de Relaciones Laborales prevé otros instrumentos para la determinación de salarios a nivel sectorial, como las órdenes sectoriales de empleo y las órdenes de regulación del empleo.

Las órdenes sectoriales de empleo se formulan sobre la base de una recomendación del Tribunal de Trabajo¹¹⁸ en relación con el régimen salarial, de pensiones o de subsidios de enfermedad para todos los trabajadores de un sector concreto a raíz de la solicitud de una organización de empleadores o de¹¹⁹ trabajadores sustancialmente representativa. Una vez firmada por el Ministro de Trabajo, la orden sectorial de empleo se convierte en una base jurídicamente vinculante.

Actualmente hay tres sectores cubiertos por las órdenes sectoriales de empleo: el sector de la contratación de servicios de construcción de ingeniería mecánica (2018), el sector de la construcción (2021) y el sector de la contratación eléctrica (2021) (Irlanda, WRC, s.f-a).¹²⁰

Las órdenes de regulación del empleo fijan los salarios mínimos y las condiciones de trabajo de los trabajadores de un sector determinado. Las comisiones laborales paritarias¹²¹ las acuerdan, el Tribunal de Trabajo las adopta, y el Ministro de Trabajo las aprueba para todos los trabajadores del sector (Irlanda, Citizens Information, s.f.). A la hora de fijar los salarios, las comisiones laborales paritarias tienen en cuenta factores como la competitividad y las tasas de empleo y de desempleo. En la actualidad existen dos órdenes de regulación del empleo, una en el sector de la limpieza y otra en el de la seguridad.

Otros aspectos institucionales

El Consejo Económico y Social Nacional asesora al Primer Ministro sobre cuestiones de política estratégica relacionadas con el desarrollo económico, social y ambiental sostenible en Irlanda. Entre sus miembros figuran representantes de organizaciones de empleadores, sindicatos, organizaciones agrícolas y ganaderas, organizaciones comunitarias y de voluntariado y organizaciones ambientales, así como responsables de departamentos gubernamentales y expertos independientes (Irlanda, NES, s.f.).

117 Ley de relaciones laborales (enmendada) de 2015 (actualizada a julio de 2016).

118 Las principales organizaciones de trabajadores y de empleadores están representadas a partes iguales en el Tribunal de Trabajo.

119 El artículo 8,3,c) de la Ley de Relaciones Laborales (enmendada) de 2015 relativa al Registro de acuerdos de empleo establece que «Cuando se presente una solicitud al Tribunal para inscribir un acuerdo de empleo en el Registro de Acuerdos de Empleo, el Tribunal deberá, en virtud del presente artículo, inscribir el acuerdo si está convencido de que... el sindicato de trabajadores es, o los sindicatos de trabajadores son, sustancialmente representativos de los trabajadores a los que se refiere el acuerdo y, al cerciorarse a este respecto, el Tribunal tomará en consideración el número de trabajadores a los que se refiere el acuerdo representados por el sindicato o sindicatos especificados en el acuerdo que están empleados por el empleador o empleadores especificados en el acuerdo».

120 En el momento de redactar el Análisis de la determinación de los salarios, la orden sectorial de empleo del sector de la contratación eléctrica había sido declarada inválida por el Tribunal Superior, y el Tribunal de Trabajo debía proceder a reconsiderar su recomendación.

121 Las comisiones laborales paritarias están integradas por un número equivalente de representantes de las organizaciones de trabajadores y de las organizaciones de empleadores pertinentes (designados por el Tribunal del Trabajo), y un presidente independiente.

El salario mínimo lo fija el Gobierno por recomendación de la Comisión sobre Salarios Bajos. La Comisión está integrada por ocho miembros y un presidente independiente. Tres miembros proceden del entorno de los empleadores, tres del entorno de los trabajadores y dos son académicos con experiencia en la materia.

4.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

En Irlanda se permite tanto la remuneración por tiempo trabajado como la remuneración a destajo. Sin embargo, rara vez se recurre a la remuneración a destajo. El salario mínimo se aplica independientemente del sistema de pago.

Estructura salarial

Los aumentos salariales anuales acordados colectivamente en Irlanda suelen ser aumentos porcentuales anuales que se aplican a todos los salarios. Los convenios colectivos del sector privado suelen especificar escalas salariales relacionadas con las funciones del puesto de trabajo, las competencias/cualificaciones y la experiencia.

Otros instrumentos de fijación de salarios a nivel sectorial, como las órdenes sectoriales de empleo, especifican unos salarios mínimos que varían en función de la categoría de las competencias, tal y como demuestran las cualificaciones formales y la experiencia. Las órdenes sectoriales de empleo tienden a cubrir sectores más cualificados y mejor remunerados en comparación con las órdenes de regulación del empleo. Por ejemplo, la orden sectorial de empleo del sector de la construcción determina los salarios base por hora y otras condiciones, como el subsidio por enfermedad y los derechos de pensión de los trabajadores del sector. Estos salarios por hora se fijan para cada una de las cuatro clases de trabajadores definidas en la orden sectorial de empleo (trabajadores en formación, operarios recién incorporados al

puesto, operarios de la construcción y artesanos), y dependen de la experiencia y las cualificaciones de los trabajadores. Las órdenes de regulación del empleo especifican los salarios mínimos por hora, con algunas desviaciones permitidas para los trabajadores más jóvenes y los trabajadores nuevos en las actividades incluidas. A modo de ejemplo, la orden de regulación del empleo del sector de la limpieza por contrata fija el salario básico por hora a un nivel salarial más bajo para los trabajadores de menos de 20 años de edad (Irlanda, WRC, s.f.-c). Las órdenes de regulación del empleo suelen cubrir sectores de remuneración baja en los que la negociación colectiva está poco desarrollada.

Composición salarial

Además del salario base, casi un tercio de los convenios colectivos incluyen otras prestaciones, como la reducción de jornada/permisos extraordinarios o pagos relacionados con las pensiones (Maccarrone, Erne, y Regan 2019). En Irlanda, los convenios colectivos incluyen componentes de remuneración variable, principalmente a nivel de empresa. No obstante, la negociación individual entre el trabajador y el empleador sobre esos componentes variables del salario ha ido ganando terreno (Eurofound 2016, 48).

Otros instrumentos como las órdenes sectoriales de empleo y las órdenes de regulación del empleo, también pueden definir otros aspectos del empleo en los sectores que abarcan. La orden sectorial de empleo para el sector de la construcción, por ejemplo, también define las horas de trabajo, las tarifas de las horas extraordinarias, un régimen de pensiones y un régimen de subsidio de enfermedad (y sus respectivas cotizaciones) para todos los trabajadores cubiertos (Irlanda, WRC, s.f.-b). La orden de regulación de empleo para el sector de la limpieza por contrata, además de fijar las remuneraciones básicas por hora, establece las remuneraciones adicionales (como las vacaciones anuales y la paga del Viernes Santo), las horas de trabajo, las horas extraordinarias y el régimen de subsidio de enfermedad (Irlanda, WRC, s.f.-c).

4.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

La Comisión del Sector Privado de la principal organización de trabajadores publica cada año orientaciones en las que suele referirse a los ingresos y a las ganancias, incluida la distribución de los ingresos, los costos de la mano de obra en comparación con los datos internacionales correspondientes, la productividad, varias medidas para fomentar el empleo y hacer frente al desempleo, la inflación, la rentabilidad, el crecimiento del PIB, la demanda interna, los costos de la vivienda, el salario mínimo vital, y los principales acontecimientos previsibles que pueden tener un impacto en la economía irlandesa, en particular la salida del Reino Unido de la Unión Europea (ICTU 2022). La IBEC, la principal organización de empleadores, publica un informe trimestral de perspectivas económicas que cubre aspectos como la demanda interna, el crecimiento del PIB, las previsiones de inflación y de los tipos de interés y las perspectivas de crecimiento económico internacional, que pueden utilizarse para apoyar la negociación salarial.¹²²

En Irlanda no existe ningún organismo gubernamental ni organismo tripartito encargado de mantener un consenso sobre los criterios de formación de los salarios. No obstante, las informaciones proporcionadas por organismos como la Oficina Central de Estadística,¹²³ el Consejo Nacional Económico y Social, el Instituto de Investigación Económica y Social¹²⁴ y el Nevin Economic Research Institute¹²⁵ son relevantes para la negociación salarial, aunque estos organismos no emprendan labores dirigidas específicamente a apoyar dichas negociaciones.

Divulgación de información a nivel de empresa

La Ley de los Trabajadores (información y consulta) de 2006 da efecto a la Directiva de la Unión Europea 2002/14/CE del Parlamento y del Consejo por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (véase recuadro 10), un marco general con requisitos mínimos para el ejercicio del derecho a la información y consulta de los trabajadores en las empresas con como mínimo 50 trabajadores sobre asuntos que les afectan directamente (con un deber de confidencialidad). El Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU) ha publicado una guía sobre la Ley que formula sugerencias detalladas acerca de los tipos específicos de información que pueden entrar en las categorías generales establecidas en la Directiva 2002/14/CE (ICTU 2008). La IBEC, la principal organización de empleadores, también proporciona información a sus miembros en el ámbito de aplicación de la Ley de 2006, a saber, sobre las opciones para los empleadores, el umbral para los trabajadores, las salvaguardias para los empleadores, así como sobre los litigios y la aplicación (IBEC, s.f.).

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

A los efectos del Análisis de la determinación de los salarios, no se han encontrado pruebas de que otros indicadores o información distintos de los mencionados tengan una influencia significativa en la negociación salarial en Irlanda.

¹²² Véase, por ejemplo, IBEC, «Quarterly Economic Outlook Q3», 2022.

¹²³ La Oficina Central de Estadística de Irlanda publica una amplia gama de información relevante sobre la competitividad (incluida la productividad), la economía en términos más generales, los salarios y otras informaciones sobre el mercado de trabajo.

¹²⁴ El Instituto de Investigación Económica y Social elabora investigaciones independientes con el objetivo de fundamentar políticas que apoyen una economía fuerte y promuevan el progreso social (ESRI, s.f.).

¹²⁵ El Nevin Economic Research Institute es una organización de investigación especializada en salarios, ingresos y mercado de trabajo que tiene como visión la consecución de una sociedad mejor y más justa (NERI, s.f.).

4.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Irlanda es del 56 por ciento (OIT 2022c).

Aunque la brecha salarial de género no ha sido un tema habitual en la negociación colectiva a nivel de empresa en Irlanda (Eurofound 2010), se espera que el grado de prioridad concedida a esta cuestión aumente tras la entrada en vigor en marzo de 2022 de la Ley de Información sobre la Brecha Salarial de Género de 2021, que obliga a las empresas con más de 250 trabajadores a informar sobre su brecha de género en los salarios por hora. Según la Ley, los empleadores deben facilitar datos sobre:

- ▶ la brecha salarial media y mediana por hora;
- ▶ la paga extra;
- ▶ las brechas salariales medias y medianas que afectan a los trabajadores a tiempo parcial y a los trabajadores con contratos temporales, y

- ▶ la proporción de trabajadores y trabajadoras en las bandas salariales baja, media-baja, media-alta y alta (Irlanda, Departamento de Infancia, Igualdad, Discapacidad, Integración y Juventud 2022).

La IBEC ha llevado a cabo una labor de apoyo a las empresas en sus cálculos y planes de acción relacionados con los informes que debe presentar sobre la brecha salarial de género, entre otras cosas mediante la publicación de varias guías.¹²⁶ En 2004, el ICTU elaboró un conjunto de herramientas titulado *Negotiating for Equality- Gender and Pay*, cuyo objetivo era preparar mejor a los dirigentes sindicales para sus negociaciones salariales a través de la puesta a disposición de directrices prácticas que incluían un «modelo de cláusula de género». Recientemente, el Sindicato de Trabajadores de Servicios, Industria, Profesionales y Técnicos (SIPTU) aprobó por unanimidad una moción por la cual sus miembros deben recurrir a la negociación colectiva para cerrar la brecha salarial de género.¹²⁷

¹²⁶ Véase, por ejemplo, IBEC, [Mind the Gap: An Introduction to Gender Pay Gap Reporting](#), 2022.

¹²⁷ La moción se aprobó en la Conferencia Bienal de Delegados de marzo de 2022.

5. Japón

5.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la cobertura de la negociación colectiva en el Japón es del 16,8 por ciento (OIT, s.f.-b).¹²⁸ La negociación colectiva está descentralizada a nivel de empresa.

Jerarquía entre niveles de negociación

En el Japón, la relación entre los convenios colectivos suscritos y legislación no está regulada. Tampoco existe ninguna disposición legal sobre la relación entre los convenios colectivos suscritos a distintos niveles.¹²⁹ Los convenios colectivos prevalecen sobre las normas del lugar de trabajo¹³⁰ y los contratos individuales de trabajo.

Coordinación entre niveles de negociación

Los factores clave del sistema japonés de negociación salarial son la relación de cooperación existente entre los sindicatos y los empleadores y la negociación anual a nivel de empresa.

Históricamente, la negociación salarial ha estado fuertemente coordinada a través del *shunto*, que comenzó en 1955 y se traduce como «ofensiva salarial de primavera». En el marco del *shunto*, tras las consultas con las federaciones sindicales sectoriales, el congreso sindical publica directrices con objetivos de aumento salarial que sirven de base para las negociaciones sobre salarios, primas y

condiciones de trabajo por parte de los sindicatos a nivel de empresa. A través del *shunto*, los sindicatos sectoriales apoyan a los sindicatos de empresa:

- ▶ proporcionando información;
- ▶ consolidando las reivindicaciones sobre las condiciones de trabajo, incluidos los salarios y las horas de trabajo a nivel sectorial, y
- ▶ coordinando las estrategias de negociación sobre aspectos como los niveles salariales, las primas y el calendario de negociación (Oh 2006).

Por parte de los empleadores, las principales organizaciones que los representan, en particular Keidanren, dirigen la negociación con los sindicatos y la comunicación con los empleadores/ las empresas sobre cómo hacer frente a las reivindicaciones sindicales. Cuando las grandes empresas en los sectores punteros alcanzan un acuerdo sobre un aumento salarial, se establece un modelo para otras empresas medianas y pequeñas en las que los sindicatos toman en consideración la situación de cada empresa (Jung, s.f.). Además de los aumentos salariales, la negociación de las primas es un aspecto importante del *shunto*.

Aplicación de los convenios colectivos

En el Japón, los convenios colectivos son vinculantes para las partes que los suscriben. La ley prevé la aplicación de los convenios colectivos, en determinadas condiciones, a todos los trabajadores de la misma categoría de una determinada fábrica o lugar de trabajo, o a todos los trabajadores de la misma categoría (y a sus empleadores) de un

¹²⁸ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

¹²⁹ Véase ILO IRLEX, Japan- 2019.

¹³⁰ Las normas del lugar de trabajo definen aspectos como las condiciones de trabajo, las horas de trabajo, las vacaciones y los procedimientos disciplinarios del lugar de trabajo. Estas normas deben existir en los establecimientos con diez o más trabajadores. Si un empleador pretende establecer o modificar las normas del lugar de trabajo debe solicitar el dictamen de una estructura de representación de los trabajadores.

determinado territorio.¹³¹ Sin embargo, el recurso a estos instrumentos no es común en el Japón (Hayter y Visser 2018, 8; Eurofound, s.f.-d).

Otros aspectos institucionales

Los Consejos Regionales del Salario Mínimo fijan los salarios a partir de las recomendaciones del Consejo Central del Salario Mínimo. Este organismo publica un informe anual en el que recomienda el importe del salario mínimo dividiéndolos en cuatro grupos, tomando en consideración el costo de la vida en las distintas regiones. Los salarios mínimos regionales incluyen un mínimo básico, pero también mínimos más altos que se aplican a seis sectores específicos. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores están representadas a partes iguales en los Consejos Regionales de Salarios Mínimos, y no se pueden fijar salarios mínimos a menos que ambas partes estén de acuerdo (Ohashi 2011, 19).

5.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

La remuneración por tiempo trabajado es el sistema salarial más tradicional en el Japón. El pago a destajo es posible, pero el empleador debe garantizar una cantidad fija de salario proporcional a las horas de trabajo.¹³²

Estructura salarial

En el Japón, la negociación colectiva anual a nivel de empresa se centra en dos aspectos salariales: el salario base y las primas o complementos. El salario base puede: i) incrementarse por igual para todos los trabajadores, (ii) incrementarse un porcentaje medio con margen para la negociación local, iii) incrementarse un porcentaje con referencia

a un trabajador «modelo» con determinadas características (Kato 2016, 8).

Tradicionalmente, la estructura salarial en el Japón se ha basado en el número de años de trabajo continuado para la misma empresa, lo que también se conoce como antigüedad del trabajador (Kubo 2019). Las estructuras salariales basadas en la antigüedad de los trabajadores, así como otras características de las relaciones de trabajo en el Japón, como el empleo de por vida, pueden variar en función de factores como el tamaño de la empresa, la existencia de sindicatos de empresa, el sexo y el sector. Por lo general, estas estructuras salariales han cubierto de forma más sobresaliente a los empleados varones a tiempo completo en las empresas más grandes (Morris, Delbridgem y Endo 2018, 608-609). Aunque las empresas intentan recurrir en mayor medida a la remuneración en función del desempeño individual y a la promoción basada en la evaluación y no en la antigüedad, estas prácticas siguen gozando de influencia, especialmente en las grandes empresas que cuentan con sindicatos. Fuera del empleo sindicado, las condiciones son más variables.

Composición salarial

Además del salario base, los convenios colectivos del Japón pueden incluir otros componentes salariales, a saber, una serie de complementos (como el subsidio de vivienda o el de jubilación), primas anuales que (pueden ascender a uno o más meses de salario) y el pago de horas extraordinarias. También se negocian otras prestaciones, como indemnizaciones no obligatorias por accidentes del trabajo o lesiones profesionales o prestaciones en especie, como revisiones médicas (Oh 2006).

131 De acuerdo con la Ley de Sindicatos, un convenio colectivo que cubra al menos a tres cuartas partes de los trabajadores del mismo tipo en una fábrica/lugar de trabajo también se aplica al resto de los trabajadores del mismo tipo en esa fábrica/lugar de trabajo. En virtud de la misma ley, un convenio colectivo que cubra a la mayoría de los trabajadores de la misma categoría de una localidad puede extenderse al resto de los trabajadores de la misma categoría de la misma localidad y a sus empleadores (previa solicitud de una de las partes y en virtud de una resolución de la Comisión de Relaciones Laborales) (OIT 2019c).

132 Ley de normas del trabajo, art. 27.

5.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Como sistema basado en la empresa, la negociación salarial en el Japón se centra en los resultados de la empresa. Este es un factor especialmente importante para los empleadores. La encuesta anual sobre incrementos salariales realizada por el Ministerio de Trabajo muestra que los empleadores han considerado históricamente que los resultados de la empresa son el criterio más importante para fijar los salarios, situándolo por encima de otros factores, como las condiciones del mercado de trabajo, la contratación y la conservación del empleo, los precios y la estabilidad de las relaciones laborales.

Sin embargo, la campaña de negociación coordinada que subyace a la lógica del *shunto* se centra menos en las empresas individuales y más en los niveles globales de rendimiento industrial y económico. Ello puede reflejar el impacto de la labor que lleva a cabo el Japan Productivity Center (JPC), que defiende la relevancia del crecimiento de la productividad y su compatibilidad con la justicia distributiva, así como la importancia de utilizar datos basados en pruebas empíricas, como su propio índice de productividad, para apoyar la negociación salarial (para más detalles, véase el recuadro 9).

En el Japón, la coordinación de la negociación salarial en el marco del *shunto* durante los tres últimos decenios se ha centrado en la moderación salarial, a pesar de que se ha manifestado como preocupación general la necesidad de una mayor adecuación entre los niveles salariales y la productividad que tenga en cuenta la desaceleración económica.

En 2022, las grandes empresas de los principales sectores, incluidos los fabricantes de automóviles y las empresas de electrónica, aceptaron las reivindicaciones salariales de los sindicatos en el marco del *shunto* y decidieron ofrecer mayores aumentos salariales junto con importantes primas al recuperarse de la pandemia de COVID-19 en un contexto de elevada inflación. Las empresas siderúrgicas y los fabricantes de maquinaria pesada

también decidieron subidas salariales tras uno o dos años sin aumentos. Seguía siendo incierto si las empresas más pequeñas podrían, a su vez, aplicar estos aumentos salariales.

Divulgación de información a nivel de empresa

Aunque en el Japón los empleadores no están sujetos a ninguna obligación legal de proporcionar información, en la práctica se observa un amplio intercambio de información en el contexto de las estructuras de representación de los trabajadores, como las comisiones paritarias a nivel de empresa. Estas comisiones permiten la consulta y el intercambio de información entre la dirección y los trabajadores en el marco de un enfoque cooperativo que fomenta la alineación entre ambas partes (Kato 2016).

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Uno de los tres objetivos del JPC es promover la distribución justa de los frutos de la mejora de la productividad, combinada con un aumento del empleo y la mejora de la cooperación y los intercambios entre los trabajadores y la dirección.

5.4 Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del Japón es del 53 por ciento (OIT 2022c).

A pesar de que la legislación japonesa establece el principio de igualdad de género, en 2020 el Japón ocupaba el tercer lugar en cuanto a porcentaje de la brecha salarial de género (22,5 por ciento) de los países de la OCDE (OCDE, s.f.).

Según estudios recientes, la mayor proporción de mujeres en puestos de trabajo no fijos podría explicar alrededor del 36 por ciento de la brecha salarial de género, ya que los trabajadores no fijos cobran salarios más bajos que los fijos, que se benefician de aumentos salariales relacionados con los años de servicio (antigüedad). Sin embargo, el principal factor que explica la brecha salarial de género en el Japón parece guardar relación con el empleo fijo a tiempo completo. Entre los

trabajadores fijos, muy pocas mujeres acceden a puestos directivos, ya que esta promoción está asociada a la práctica de largas jornadas laborales. La segregación profesional por motivos de género es otra de las principales causas de la brecha salarial de género, ya que las mujeres están muy infrarrepresentadas en las profesiones de nivel superior (Yamaguchi 2019).

Como ejemplo de las medidas adoptadas por los interlocutores sociales para abordar la igualdad de género, la principal asociación de empleadores del país¹³³ ha exhortado a sus miembros a aumentar

la presencia de mujeres ejecutivas hasta como mínimo el 30 por ciento para 2030. La mayor confederación de sindicatos del Japón¹³⁴ aborda la brecha salarial de género como área prioritaria en sus políticas de acción para 2022–2023 con medidas como la promoción de la igualdad de género y la participación de las mujeres en los sindicatos mediante la eliminación de los sesgos y la discriminación por razones de género arraigados en las tradiciones sociales y culturales del país.

133 Keidanren, Federación Empresarial del Japón

134 RENGO, Confederación Japonesa de Sindicatos.

6. Macedonia del Norte

6.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas del Gobierno, la tasa de cobertura de la negociación colectiva a nivel sectorial en 2018 era del 33 por ciento (Macedonia del Norte, Ministerio de Trabajo y Política Social 2019, 85).¹³⁵

Los convenios colectivos pueden suscribirse a nivel nacional interprofesional («convenios colectivos generales»), a nivel sectorial («convenios colectivos específicos») y a nivel de empresa, aunque la negociación colectiva se lleva a cabo predominantemente a nivel nacional interprofesional, donde se determinan las condiciones básicas para los trabajadores.

La falta de un marco institucional que promueva la renegociación periódica de los convenios colectivos y la posibilidad de que los empleadores eludan las disposiciones de los convenios sectoriales retirándose de las asociaciones de empleadores pueden haber contribuido a la práctica limitada de la negociación salarial a nivel sectorial.¹³⁶

Jerarquía entre niveles de negociación

El principio de favorabilidad está consagrado en la legislación, y los contratos de trabajo individuales no pueden ser menos favorables que los convenios colectivos, los convenios de empresa no pueden ser menos favorables que los convenios sectoriales aplicables, los convenios sectoriales no pueden ser menos favorables que el convenio colectivo interprofesional nacional, y ningún convenio colectivo puede ser menos favorable que la legislación.

La legislación del trabajo de Macedonia del Norte no prevé explícitamente excepciones que permitan a las partes de los convenios colectivos desviarse de las normas establecidas por la legislación e introducir derechos menos favorables para los trabajadores. No obstante, los convenios colectivos permiten a los empleadores que atraviesan dificultades económicas reducir temporalmente el salario base más bajo (Petreski y Ristovski 2021, 6).

Coordinación entre niveles de negociación

El convenio colectivo nacional interprofesional de Macedonia del Norte establece un mecanismo de determinación de los salarios que tiende a utilizarse para determinar los salarios en los convenios colectivos sectoriales, al tiempo que permite cierta flexibilidad. La práctica habitual es renegociar los convenios colectivos sectoriales cada dos o tres años.

Aplicación de los convenios colectivos

El convenio colectivo nacional interprofesional se aplica a todos los empleadores y trabajadores del sector privado. Los convenios colectivos sectoriales se aplican a los miembros de las organizaciones de trabajadores y de empleadores que los suscriben y a los miembros que se incorporan a dichas organizaciones. Los convenios a nivel de empresa se aplican a toda la empresa y a todos los trabajadores de ésta, incluidos los que no son miembros de la organización de trabajadores que ha suscrito el convenio.

¹³⁵ Las últimas estadísticas disponibles de la OIT sobre la cobertura de la negociación colectiva en Macedonia del Norte (2013) sitúan la cifra en el 49 por ciento, porcentaje que incluye tanto el sector privado como el sector público (OIT, s.f.-b).

¹³⁶ Cuando se elaboró el Análisis de la determinación de los salarios no se había suscrito ningún convenio colectivo sectorial desde 2016 para su extensión, modificación o suplementación.

La Ley de Relaciones Laborales actual no prevé la extensión de los convenios colectivos a todas las empresas de un sector.¹³⁷

Otros aspectos institucionales

Los interlocutores sociales participan en la formulación de políticas más amplias sobre trabajo y empleo a través del Consejo Económico y Social, que es un organismo de carácter tripartito. Este organismo, fundado en 2010, asesora al Gobierno sobre una serie de cuestiones políticas, incluidas las relaciones laborales. El Consejo está integrado por cuatro representantes del Gobierno, cuatro representantes de los empleadores y cuatro representantes de los trabajadores.

En 2012 se introdujo un salario mínimo nacional, que se revisa anualmente a partir de una fórmula que incluye los precios, las ganancias medias y el PIB. Lo determina el Gobierno, y antes de su entrada en vigor debe ser validado por el Consejo Económico y Social.

6.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

El salario base en Macedonia del Norte se fija en función del tiempo trabajado.

Estructura salarial

El convenio colectivo nacional interprofesional no especifica los salarios, pero incluye un mecanismo de determinación de los salarios que, en la práctica, se asemeja a un sistema nacional de evaluación de los puestos de trabajo que relaciona los niveles de complejidad del puesto con un multiplicador del salario base a través de un «coeficiente». En consecuencia, las estructuras salariales de Macedonia del Norte están muy influidas por este sistema de coeficientes de complejidad, que especifica nueve niveles de complejidad que van desde las «tareas simples, repetitivas y dependientes» en el nivel más bajo hasta las «tareas creativas especializadas e independientes» en el más alto. A cada nivel se le asigna un coeficiente

que va de 1,0 a 3,0 y que actúa como multiplicador del salario más bajo pagado en cada empresa. Por consiguiente, el salario base de un trabajador de la categoría más alta es tres veces el salario de un trabajador de la categoría más baja.

Este sistema tiende a utilizarse en los convenios colectivos de nivel más bajo, si bien permite flexibilidad para definir coeficientes de complejidad más altos. Varios convenios colectivos examinados en el Análisis de la determinación de los salarios tienen diferentes rangos de coeficientes, que llegan hasta 5,5.

Los convenios colectivos especifican que el salario base se paga a los trabajadores cuyo desempeño en el trabajo es «normal». El «desempeño normal» no suele definirse en detalle en los convenios colectivos, pero puede especificarse en las normas de trabajo de la empresa. Los trabajadores que no alcanzan este nivel de desempeño pueden ver reducida temporalmente su remuneración, siempre que se mantenga por encima del salario mínimo del país. No obstante, los sindicatos pueden iniciar un nuevo examen de lo que significa «desempeño normal» si un porcentaje determinado de trabajadores en una rama de actividad en particular no cumple la norma establecida (Ristovski 2022).

El convenio colectivo nacional interprofesional también especifica que el salario base debería aumentar un 0,5 por ciento por cada año de servicio del trabajador asalariado (complemento por antigüedad). Esta disposición se observa en la mayoría de los convenios sectoriales.

Composición salarial

Los salarios en Macedonia del Norte tienen normalmente tres componentes: i) el salario base; ii) una serie de complementos diferentes, y iii) un componente relacionado con el desempeño. A ello puede añadirse, en su caso, el pago de las horas extraordinarias. Los complementos incluyen:

- ▶ complementos fijos (como el subsidio por años de servicio);
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (como turnos nocturnos, turnos triples o trabajo en fines de semana o festivos; trabajo en entornos adversos; exposición a

¹³⁷ Ley de Relaciones Laborales (Boletín Oficial núm. 27/2016), arts. 205 y 208.

condiciones peligrosas, y trabajo que implique el uso de equipos de protección personal), y

- complementos para gastos relacionados con el trabajo (como comidas, viajes o alojamiento), que los convenios colectivos pueden contemplar que se proporcionen en especie o en metálico.

Hay dos tipos de componentes relacionados con el desempeño: uno relacionado con los resultados o la rentabilidad de la empresa y otro relacionado con el desempeño individual de los trabajadores. Los criterios negociados colectivamente para medir el desempeño individual parecen variar poco entre convenios sectoriales. Los factores que normalmente se especifican son: el volumen de trabajo, la calidad, la creatividad y la inventiva, la productividad, el ahorro en el proceso de trabajo y la eficiencia. A modo de ejemplo, el convenio colectivo del sector de la hostelería regula la remuneración relacionada con el desempeño en el trabajo en función de varios criterios individuales (para más detalles, véase el recuadro 6). El complemento por horas extraordinarias que figura en los convenios colectivos suele fijarse en el 35 por ciento del salario base.

6.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Desde su introducción en 2012, el salario mínimo nacional se ha convertido en uno de los puntos de referencia clave para los salarios mínimos sectoriales, sobre todo porque los convenios colectivos a nivel sectorial no se renegocian con regularidad. El salario mínimo nacional sustituye al mínimo negociado colectivamente en varios sectores, ya que ha superado los niveles fijados en los convenios sectoriales respectivos. Habida cuenta del sistema de coeficientes de complejidad en vigor, la renegociación del salario mínimo para un sector tiene automáticamente el mismo impacto

porcentual en todos los salarios superiores al salario mínimo.

Otro elemento clave que se tiene en cuenta en la negociación salarial es la inflación. Además, las organizaciones de trabajadores también tienen en cuenta el salario medio de la rama de actividad o del sector; mientras que los empleadores toman en consideración la heterogeneidad de resultados entre las distintas empresas.

Los convenios colectivos interprofesionales nacionales especifican una serie de factores que deberían tenerse en cuenta a la hora de revisar los salarios negociados colectivamente. Suelen incluir las tasas de crecimiento del PIB, el costo de la vida, las ganancias medias, la productividad, la rentabilidad, las prestaciones sociales, y otros factores económicos y sociales.

A nivel de empresa, el punto de partida de las negociaciones salariales es el salario definido en el convenio colectivo sectorial (cuando existe) o en el convenio colectivo nacional interprofesional.

Divulgación de información a nivel de empresa

Según la Ley de Relaciones Laborales de Macedonia del Norte, el empleador tiene la obligación de informar a sus trabajadores sobre la evolución general de la actividad de la empresa, su situación económica, las posibles tendencias en relación con la contratación y cualquier medida prevista al respecto, así como de consultarles sobre el particular.¹³⁸ Sin embargo, la ley no obliga a los empleadores a revelar información a las organizaciones de trabajadores a efectos de negociación.

Varios convenios colectivos sectoriales especifican los tipos de información que debe compartir el empleador, entre los que se encuentran los resultados financieros anuales, los informes y planes de desarrollo y los cambios y organizativos (Ristovski 2022).

138 Ley de Relaciones Laborales, art. 94- a.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

A los efectos del Análisis de la determinación de los salarios, no se han encontrado pruebas de que otros indicadores o información distintos de los mencionados tengan una influencia significativa en la negociación salarial en Macedonia del Norte.

6.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Macedonia del Norte es del 44 por ciento (OIT 2022c).

En un análisis reciente se han encontrado convenios colectivos que prohíben al empleador

reasignar a grupos de trabajadores específicos a otros puestos de trabajo fuera de la sede, como las trabajadoras embarazadas, las trabajadoras con hijos menores de tres años, los miembros de familias monoparentales, los miembros de familias monoparentales con hijos de hasta siete años, y los padres de niños con discapacidad grave. Sin embargo, los convenios colectivos examinados para el Análisis de la determinación de los salarios no contienen cláusulas o medidas específicas sobre la igualdad de género. El sistema de coeficientes de complejidad que forma parte del convenio colectivo nacional interprofesional tampoco se basa en una metodología neutra desde el punto de vista del género. Cabe señalar, no obstante, que la Ley de Relaciones Laborales contiene un artículo sobre la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres.¹³⁹

139 Ley de Relaciones Laborales, art. 108.

7. República de Corea

7.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la cobertura de la negociación colectiva en la República de Corea es del 15,6 por ciento (OIT, s.f.-b).¹⁴⁰ El nivel predominante de la negociación sigue siendo el nivel de empresa.

Jerarquía entre niveles de negociación

En la República de Corea, la relación entre los convenios colectivos suscritos y la legislación no está regulada. Los contratos de trabajo individuales y las normas del lugar de trabajo que sean menos favorables o incompatibles de algún modo con los convenios colectivos aplicables se invalidan automáticamente.¹⁴¹

Coordinación entre niveles de negociación

A pesar del bajo grado de coordinación entre niveles de negociación, las dos confederaciones nacionales de sindicatos¹⁴² desempeñan una función importante al proponer orientaciones anuales para los aumentos salariales a nivel de empresa. Del mismo modo, la asociación nacional de empleadores¹⁴³ proporciona a las empresas directrices para las negociaciones salariales (Jeong 2003). Se han celebrado algunas negociaciones modelo, por ejemplo en la industria del automóvil y en las industrias metalúrgicas, donde los aumentos salariales pagados en las grandes empresas se han trasladado a otras empresas. Esta práctica

ha disminuido en los últimos años, limitándose la negociación modelo a las empresas más grandes (Bae 2006, 25).

Aplicación de los convenios colectivos

Un convenio colectivo es vinculante para las partes que lo suscriben. Cuando al menos el 50 por ciento de trabajadores de la misma categoría de un lugar de trabajo/empresa determinado están cubiertos por un convenio colectivo, dicho convenio se aplica también al resto de los trabajadores de la misma categoría de ese lugar de trabajo/empresa, incluidos los trabajadores no sindicados. Cuando dos tercios o más de los trabajadores de la misma categoría de una zona están cubiertos por un convenio colectivo, la Comisión de Relaciones Laborales puede decidir—a petición de cualquiera de las partes— aplicar dicho convenio a los demás trabajadores de la misma categoría y a sus empleadores en la zona de que se trate.¹⁴⁴

Otros aspectos institucionales

La crisis financiera de 1997 impulsó la fundación de la Comisión Tripartita de Corea, un órgano de diálogo social que en la actualidad se llama Consejo Económico, Social y Laboral. El Consejo Económico, Social y Laboral cuenta con 18 miembros, de los cuales 5 representan a los trabajadores, 5 a los empleadores, 2 al Gobierno y 4 a los intereses públicos. Se trata de un órgano consultivo del Gobierno que propone y revisa medidas de política laboral, económica, industrial y social. Por ejemplo, publicó recomendaciones sobre cómo proteger a los trabajadores atención de la salud durante la pandemia de COVID-19. El Consejo también suscribe pactos sociales.

¹⁴⁰ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

¹⁴¹ Véase: ILO IRLEX, «Republic of Korea – 2019».

¹⁴² Federación Coreana de Sindicatos (FKTU) y Confederación de Sindicatos de Corea (KCTU).

¹⁴³ Federación de Empresas de Corea (KEF).

¹⁴⁴ Véase: ILO IRLEX, «Republic of Korea – 2019».

El salario mínimo en la República de Corea se aplica a todos los trabajadores, independientemente de su situación en el empleo, y tiene una cobertura muy amplia ya que se paga a casi el 21 por ciento de la fuerza de trabajo. La Comisión del Salario Mínimo es un organismo tripartito integrado por un número equivalente de representantes de organizaciones de trabajadores y de empleadores (9 delegados de los trabajadores y 9 delegados de los empleadores), así como por delegados independientes de «interés público» (otros 9) nombrados por el Ministro de Trabajo (República de Corea, Comisión del Salario Mínimo, s.f.).

7.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

La remuneración por tiempo trabajado prevalece como sistema de pago en la República de Corea, aunque se permite el pago a destajo. Según la Ley de Normas del Trabajo, el empleador debe garantizar un determinado monto de salario a los trabajadores a destajo en proporción a sus horas de trabajo.

Estructura salarial

Tradicionalmente, al igual que en otros países asiáticos, el sistema de estructura salarial de la República de Corea ha hecho hincapié tradicionalmente en la progresión salarial por antigüedad. Sin embargo, en los últimos años, tanto los empleadores del sector público como los del sector privado han intentado pasar de privilegiar la antigüedad a decantarse por estructuras salariales que reflejen las capacidades y el desempeño individuales (Park y Park 2011).

Composición salarial

La composición salarial en la República de Corea está integrada por un salario base al que se añade complementos salariales fijos (incluidas las primas fijas, los complementos familiares y los complementos para alimentos). Las primas variables, como las relacionadas con el desempeño,

también son posibles, pero tienen un peso menor en la remuneración total que las primas fijas. Los convenios colectivos pueden abordar también el pago de horas extraordinarias.

7.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Tanto las organizaciones de trabajadores como las organizaciones de empleadores recurren ampliamente a las publicaciones de las investigaciones y las estadísticas del Korea Labor Institute (KLI), una organización de investigación financiada por el Gobierno, fundada en 1988, que lleva a cabo investigaciones y análisis sistemáticos en el ámbito del empleo y el trabajo. A través de publicaciones mensuales y trimestrales, el Instituto proporciona información, datos y análisis, inclusive sobre el mercado de trabajo nacional y extranjero, las relaciones entre los trabajadores y la dirección y los salarios, las políticas de empleo, la legislación del trabajo, las relaciones laborales, la gestión de los recursos humanos y la seguridad social. También dirige programas formación dirigidos a los interlocutores sociales (KLI, s.f.).

Divulgación de información a nivel de empresa

La Ley de Promoción de la Participación y la Cooperación de los Trabajadores¹⁴⁵ regula la creación de consejos de representantes de la dirección y de los trabajadores, obligatorios en las empresas de 30 o más trabajadores, con el cometido de fomentar el intercambio de información, la consulta y la confianza entre ambos. Los asuntos que entran en el ámbito del intercambio de información y la consulta incluyen la mejora de la productividad y la distribución de los resultados, los planes de producción y los resultados, los planes de personal y las condiciones económicas y financieras de la empresa, entre otros. Aunque la ley mencionada especifica que no afecta a la

145 Ley de Promoción de la Participación y la Cooperación de los Trabajadores (Ley núm. 10339) 2010.

negociación colectiva ni a ninguna otra actividad sindical (artículo 5), las consultas sobre la mejora de las modalidades, sistemas de remuneración, la estructura salarial, etc. forman parte de las funciones de los consejos dirección-trabajadores (artículo 20). Los debates celebrados en el seno de estos consejos son susceptibles de celebrarse en empresas en las que no hay sindicatos (Bae 2006).

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Los convenios colectivos en la República de Corea suelen estar formulados para establecer la intención conjunta de trabajadores y empleadores de mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de los puestos de trabajo, además de mejorar los resultados de las empresas.

7.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de la República de Corea es del 53 por ciento (OIT 2022c).

La brecha salarial de género en la República de Corea es la más alta (31,5 por ciento en 2020) de los países de la OCDE (OCDE, s.f.).

Aunque los convenios colectivos difieren de una empresa a otra, es cierto que se observan algunas cuestiones en común relacionadas con el género, como las cláusulas relativas a la licencia parental, la licencia de maternidad, las medidas de protección para las mujeres embarazadas, las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo dirigidas a las trabajadoras, así como cláusulas destinadas a prevenir el acoso sexual y otras formas de violencia contra las mujeres. La OCDE ha indicado que las medidas de transparencia salarial, la lucha contra el incumplimiento de las prácticas no discriminatorias en el lugar de trabajo, el fomento del recurso a las licencias de maternidad y paternidad, la prestación de servicios de guardería y la flexibilidad en el lugar de trabajo para mejorar la conciliación entre la vida laboral y la vida personal, así como la promoción de la reincorporación de las mujeres al trabajo después de una ausencia, a menudo tras el parto, pueden contribuir a reducir la brecha salarial de género en la República de Corea (OCDE 2021b).



8. Senegal

8.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

La cobertura de la negociación colectiva en el Senegal es del 10 por ciento, según la OIT (s.f.-b)¹⁴⁶. Nueve de cada diez trabajadores tienen un empleo informal y el 97 por ciento de las empresas pertenecen al sector informal, lo que puede contribuir a limitar la cobertura de la negociación colectiva (OIT 2020f).

El Código del Trabajo del Senegal prevé cuatro niveles posibles de negociación colectiva: i) interprofesional, ii) sectorial, iii) empresarial y iv) de establecimiento. En la práctica, la negociación colectiva tiene lugar predominantemente a nivel sectorial nacional.

Jerarquía entre niveles de negociación

El principio de favorabilidad está consagrado en el Código del Trabajo (artículo L.87). Los convenios colectivos no pueden ser menos favorables que la legislación, y los convenios de nivel inferior no pueden ser menos favorables que los de nivel superior.

Coordinación entre niveles de negociación

El convenio colectivo nacional interprofesional que establece el marco para la negociación en los niveles inferiores se acordó originalmente en 1982,

y se revisó por primera vez en 2019.¹⁴⁷ Este convenio se aplica obligatoriamente a todos los trabajadores del sector privado y establece las condiciones de trabajo básicas mínimas, con inclusión de las horas de trabajo, las vacaciones, las horas extraordinarias y otros complementos.

Según el Código del Trabajo, el Ministro de Trabajo convoca comisiones paritarias bipartitas por iniciativa propia o a petición de las organizaciones de trabajadores o de empleadores más representativas¹⁴⁸ para negociar y suscribir un convenio colectivo en uno o varios sectores a nivel nacional, regional o local.¹⁴⁹ En los últimos años se han adoptado varios convenios colectivos sectoriales nuevos, como en los sectores de la limpieza (2015), la enseñanza privada (2018), la prensa (2018), la seguridad privada (2019), el petróleo y el gas (2019) y los productos de panadería (2021).

Los convenios colectivos a nivel de empresa pueden definir métodos específicos de aplicación de los incrementos salariales decididos en un convenio colectivo sectorial o interprofesional. Independientemente del método definido, el incremento de los costos salariales totales en la empresa de que se trate debe ser similar a los incrementos salariales pactados en el convenio colectivo sectorial o interprofesional.¹⁵⁰

Aplicación de los convenios colectivos

Los convenios colectivos son vinculantes para las partes que lo suscriben. Pueden extenderse a todos los empleadores y trabajadores dentro del ámbito de aplicación profesional y territorial

¹⁴⁶ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

¹⁴⁷ Convenio Colectivo Nacional Interprofesional del Senegal (2019).

¹⁴⁸ Según el artículo 85,4) del Código del Trabajo, el carácter representativo de un sindicato o de una agrupación profesional lo determina el Ministro de Trabajo, que reúne todos los elementos de apreciación tras consultar con el Servicio de Inspección del Trabajo y la Seguridad Social de la jurisdicción. Los elementos de apreciación incluyen, en particular, la plantilla y los resultados de las elecciones de los delegados sindicales, el grado de independencia, las cuotas sindicales, la experiencia del sindicato y el alcance y la naturaleza de su actividad. La decisión del Ministro es recurrible ante el Consejo de Estado.

¹⁴⁹ Código del Trabajo, Ley 97-17, diciembre de 1997, art. 85.

¹⁵⁰ Código del Trabajo, Ley 97-17, diciembre de 1997, art. 92.

del convenio a petición de uno de los sindicatos más representativos o por iniciativa del Ministro de Trabajo tras consultar «con las organizaciones profesionales y todas las personas interesadas».¹⁵¹

Otros aspectos institucionales

El Plan Nacional para el Fortalecimiento del Diálogo Social 2021– 2024 insiste en la necesidad de revitalizar la negociación colectiva sectorial.¹⁵² El Jefe de Estado reiteró ese objetivo en 2022 al mencionar la importancia de actualizar los convenios colectivos existentes y de alcanzar acuerdos en sectores emergentes y en sectores no cubiertos por convenios colectivos (Senegal, Consejo de Ministros 2022).

No menos de 15 federaciones sindicales suscribieron en abril de 2014 el Pacto Nacional para la Estabilidad Social y la Emergencia Económica,¹⁵³ junto con las principales organizaciones de empleadores y el Gobierno. El Pacto comprometió a los interlocutores sociales a reactivar el diálogo social. Dio lugar a una revalorización del salario mínimo, a nuevos convenios colectivos sectoriales, y a una actualización del convenio colectivo interprofesional nacional. La secretaría del Pacto es el Consejo Superior de Diálogo Social.¹⁵⁴ El Consejo es un organismo tripartito que también se encarga de la mediación, la promoción del diálogo social, la realización de investigaciones y la impartición de formación sobre las relaciones laborales.

También cabe mencionar que en el Senegal existen dos salarios mínimos nacionales: un salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y un salario mínimo agrícola garantizado (SMAG).

8.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

Los sistemas de remuneración suelen basarse en el tiempo trabajado. Contemplan el pago a destajo, pero el salario mínimo se aplica independientemente del sistema de pago.

Estructura salarial

Las escalas salariales y los incrementos salariales por categoría laboral en los diferentes sectores del sector privado se determinan en comisiones paritarias bipartitas presididas por el Ministro de Trabajo.¹⁵⁵ Los trabajadores se clasifican según las categorías profesionales que figuran en los anexos de los convenios colectivos sectoriales. Estos convenios suelen definir cuatro grupos profesionales básicos transversales: i) trabajadores manuales, ii) trabajadores no manuales, iii) supervisores y técnicos, y iv) ingenieros, directivos y categorías afines. Cada uno de ellos se divide en varios grados salariales, que a su vez se subdividen en varios escalones salariales. La escala salarial se clasifica en función del certificado de estudios o la cualificación exigida para el puesto. La progresión salarial anual se consigue mediante un complemento de antigüedad. El acuerdo nacional interprofesional especifica que los desacuerdos relacionados la clasificación profesional a nivel de empresa debe resolverlos una comisión de clasificación paritaria¹⁵⁶.

Composición salarial

Los salarios están compuestos por el salario base más una serie de complementos, que incluyen, entre otros:

151 Código del Trabajo, Ley 97-17, diciembre de 1997, arts. 88 y 91.

152 Plan Nacional de Fortalecimiento del Diálogo Social 2021– 2024.

153 Pacto Nacional para la Estabilidad Social y la Emergencia Económica, 2014.

154 Consejo Superior de Diálogo Social.

155 En el momento de redactar el Análisis de la determinación de los salarios, las últimas escalas salariales se habían negociado en 2019 y habían entrado en vigor el 1 de enero de 2020. Véase [Nuevas escalas salariales en el sector privado a partir del 1 de enero de 2020](#).

156 Órgano compuesto por 5 miembros: 2 representantes de los trabajadores, 2 de los empleadores y un inspector del trabajo, que lo preside.

- ▶ complementos fijos (por ejemplo, complementos por antigüedad, por asistencia, subsidios de vivienda o de manutención);
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (por ejemplo, por trabajos difíciles o peligrosos o por el manejo de dinero en efectivo), y
- ▶ pago de horas extraordinarias.

8.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Aunque en los debates que condujeron a la revalorización de los salarios mínimos nacionales en 2018 se utilizaron datos sobre los niveles salariales de los países vecinos, en la negociación salarial del sector privado suelen tenerse en cuenta los datos a nivel nacional. Entre la información que suele tomarse en consideración para apoyar las negociaciones figuran:

- ▶ la inflación y el costo de la vida en relación con el costo de productos básicos como el arroz, el aceite, el azúcar, la leche, el gas para cocinar y otros gastos (como la electricidad, el agua, la vivienda, las tasas escolares, la atención de salud, el transporte, etc.);
- ▶ el nivel de desempleo;
- ▶ el nivel del salario mínimo nacional;
- ▶ el nivel general de productividad, y
- ▶ la situación económica general de los empleadores.

Divulgación de información a nivel de empresa

Las empresas con 50 o más trabajadores tienen la obligación de elaborar, con periodicidad anual, un informe social denominado *bilan social* (informe social), una herramienta de comunicación y diálogo que puede facilitar la negociación colectiva. Este informe incluye información sobre empleo, salarios, pagos a la seguridad social, seguridad y salud en el trabajo, y formación, así como información sobre los organismos de consulta y diálogo en los establecimientos.¹⁵⁷

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

La recuperación del poder adquisitivo y la mejora de la estabilidad en el empleo han figurado entre las reivindicaciones prioritarias de la negociación salarial en los últimos años (*Sud Quotidien* 2022). La reducción de las desigualdades o una cierta compresión en relación con los salarios fundamentan las nuevas escalas salariales acordadas entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores del Senegal a finales de 2019. Este aumento salarial general en el sector privado se ponderó a favor de los trabajadores con salarios más bajos, aplicando un aumento salarial del 8 por ciento a los trabajadores de categorías salariales más bajas (1ª, 2ª y 3ª categorías) y un aumento salarial del 5 por ciento a los trabajadores de categorías salariales más altas (cargos ejecutivos y supervisores).¹⁵⁸

8.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del Senegal es del 34 por ciento (OIT 2022c).

El convenio colectivo nacional interprofesional de 2019 ha integrado la dimensión de género al incorporar cláusulas que protegen la salud y la seguridad de las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, al tiempo que evitan un impacto negativo sobre sus salarios.

¹⁵⁷ Decreto 2009-1411, de 23 de diciembre de 2009, por el que se establecen las modalidades de elaboración del informe social y de la declaración anual de la situación de los trabajadores en las empresas y los establecimientos.

¹⁵⁸ Nuevas escalas salariales en el sector privado a partir del 1 de enero de 2020.

9. Serbia

9.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según los informes, la cobertura de la negociación colectiva en Serbia es del 30 por ciento (Ladjevac 2017).¹⁵⁹

La negociación colectiva en Serbia se ha descentralizado, pasando de los niveles nacional y sectorial al nivel de empresa, donde tiene lugar predominantemente en la actualidad.

La legislación del trabajo serbia prevé tanto la suscripción de convenios colectivos nacionales interprofesionales («convenios colectivos generales») como de convenios colectivos sectoriales («convenios colectivos especiales»). Un convenio colectivo interprofesional nacional puede suscribirse a nivel estatal y es aplicable a todos los empleadores y trabajadores de Serbia. No obstante, actualmente no hay ningún convenio colectivo interprofesional nacional en vigor.

En el sector privado sólo se mantienen dos convenios sectoriales, el suscrito para los sectores de la construcción de carreteras y el suscrito para el sector de la música y el ocio.

Jerarquía entre niveles de negociación

Los convenios colectivos no pueden ser menos favorables que la legislación. Un convenio colectivo sectorial no puede ser menos favorable para el trabajador que un convenio colectivo nacional interprofesional, y un convenio colectivo suscrito a nivel de empresa no puede ser menos favorable para el trabajador que un convenio colectivo sectorial.

Un empleador o una organización de empleadores puede solicitar al Ministro de Trabajo el descuelgue de un convenio colectivo extendido basándose en

los resultados financieros y empresariales (Kulić, Milošević, y Baturan 2018).

Coordinación entre niveles de negociación

La negociación suele tener lugar una vez al año. En la práctica no existe coordinación en la determinación de los salarios. En primer lugar, porque la negociación colectiva tiene lugar casi exclusivamente a nivel de empresa. En segundo lugar, porque hasta el momento no se han desarrollado ni la coordinación por objetivos de la negociación salarial empresarial, ni las negociaciones modelo, ni las campañas de negociación coordinadas.

Aplicación de los convenios colectivos

Los convenios colectivos interprofesionales nacionales y los convenios colectivos sectoriales son vinculantes para las partes que los suscriben.

La extensión de los convenios colectivos sectoriales a los empleadores no firmantes sigue siendo posible. Sin embargo, desde 2014, una enmienda al Código del Trabajo condiciona la extensión a que los empleadores que suscriben el convenio representen más del 50 por ciento y de la fuerza de trabajo del sector correspondiente.

Otros aspectos institucionales

Los interlocutores sociales participan en el diálogo tripartito en el seno del Consejo Económico y Social, con el cometido de asesorar en términos generales sobre la formulación de políticas, pero también de acordar el precio mínimo del trabajo que se utiliza cada año para calcular el salario mínimo. A falta de acuerdo por el Consejo, el Ministerio de Trabajo puede fijar unilateralmente el precio mínimo por hora de trabajo (Eurofound, s.f.-e).¹⁶⁰ En 2021, se

¹⁵⁹ Incluye tanto el sector público como el sector privado.

¹⁶⁰ El salario mínimo para 2022 fue fijado por el Gobierno tras no alcanzarse un consenso en el Consejo Económico y Social.

tuvieron en cuenta varios criterios para fijar ese precio mínimo por hora de trabajo, a saber la cesta de la compra, el mercado de trabajo y los salarios medios. El salario mínimo es igual al precio mínimo por hora de trabajo multiplicado por las horas de trabajo diarias (8 horas) y por el número de días de trabajo del mes.

En el contexto de las conversaciones en curso sobre la adhesión de Serbia a la Unión Europea, a mediados de 2023 está previsto iniciar una reforma del Código del Trabajo con ayuda de la OIT. El último informe de la Unión Europea sobre Serbia concluye que «el diálogo social sigue siendo débil» y que «Serbia aún necesita ajustar el marco jurídico y reforzar la capacidad de los interlocutores sociales para fomentar el recurso a la negociación colectiva» (Comisión Europea; 2020 95).

9.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

Los sistemas de remuneración negociados colectivamente en Serbia se basan en el tiempo trabajado.

Estructura salarial

La negociación anual se centra sobre todo en el salario base mediante la determinación de los coeficientes, el complemento por alimentos y el pago de las vacaciones remuneradas. No obstante, también se celebran debates de mayor alcance, como los relativos a los procesos de trabajo, la productividad y la composición salarial.

Las estructuras salariales en Serbia suelen basarse en un número reducido de categorías o niveles salariales, normalmente entre seis y diez. Los convenios colectivos pueden especificar un salario base para cada categoría como suma bruta. En otros casos, se asigna una gama de coeficientes a las diferentes categorías. Estos coeficientes se determinan mediante convenios colectivos a nivel de empresa, y pueden reflejar los conocimientos especializados que requiere el desempeño de un puesto de una categoría específica, la complejidad del puesto, las responsabilidades que conlleva, y

las competencias y la experiencia necesarias para desempeñarlo, etc. Multiplicando este coeficiente por el «precio mínimo del trabajo» se obtiene el salario base de cada categoría, que debe ser igual o superior al salario mínimo. El coeficiente más bajo definido a nivel de empresa suele ser igual a 1, lo que en la práctica significa que los trabajadores de las categorías con un coeficiente de 1 cobran el salario mínimo.

En prácticamente todos los casos, los convenios colectivos especifican que el salario base se paga a los trabajadores que ofrecen un nivel de desempeño «normal». El «desempeño normal» no suele definirse en detalle en los convenios colectivos, pero puede especificarse en las normas de trabajo de la empresa. Los trabajadores que no alcanzan este nivel de desempeño pueden ver reducida temporalmente su remuneración, siempre que se mantenga por encima del salario mínimo. Los trabajadores que alcanzan un nivel superior pueden ver incrementado su salario base.

La mayoría de los convenios colectivos también especifican que el salario base se debería aumentar en un pequeño porcentaje por cada año de servicio del trabajador asalariado (antigüedad). En algunos casos, la antigüedad se calcula como años de servicio con el empleador actual; en otros casos, se computa toda la experiencia profesional relevante.

Composición salarial

Los salarios en Serbia suelen estar compuestos por un salario base, una prima relacionada con el desempeño y una serie de complementos o subsidios. Los complementos incluyen:

- ▶ complementos fijos (como los complementos por alimentos o por vacaciones);
- ▶ complementos para condiciones de trabajo específicas (trabajo fuera del horario normal y trabajo peligroso, entre otros), y
- ▶ pago de horas extraordinarias.

El complemento individual vinculado al desempeño tiene un impacto significativo en la remuneración total. En algunos casos, los trabajadores también pueden recibir una prima relacionada con los beneficios.

9.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Los principales criterios que se tienen en cuenta en la negociación salarial son los resultados de la empresa y la inflación, medida por el precio de la «cesta básica de la compra».

Las organizaciones de trabajadores deben presentar periódicamente argumentos a favor de ajustes salariales basados en:

- ▶ las tendencias salariales en sectores similares;
- ▶ la evolución del salario mínimo;
- ▶ los niveles de desempleo;
- ▶ las prestaciones sociales; y
- ▶ en el caso de las empresas que operan en otros países, las tarifas pagadas por la empresa a los trabajadores en el país en donde operan.

Divulgación de información a nivel de empresa

El Código del Trabajo regula el derecho a la información.¹⁶¹ El empleador debe permitir el acceso a los datos y a la información necesarios para el ejercicio de la actividad sindical a la organización que represente a los trabajadores. Además, los trabajadores, a través de sus representantes, tienen derecho a la consulta y a la información sobre cuestiones esenciales en el ámbito del trabajo (Consejo de Europa 2018).¹⁶²

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

A los efectos del Análisis de la determinación de los salarios, no se han encontrado pruebas de que otros indicadores o información distintos de los mencionados tengan una influencia significativa en la negociación salarial en Serbia.

9.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Serbia es del 46 por ciento (OIT 2022c).

Los convenios colectivos analizados para el Análisis de la determinación de los salarios no incluyen referencias a la igualdad de género. Un estudio de 2012 llegó a la misma conclusión (Eurofound 2012).

La (Nueva) Ley de Igualdad de Género,¹⁶³ que entró en vigor en 2021, prohíbe explícitamente la desigualdad salarial por un trabajo de igual valor (artículo 34). Exige a los sindicatos—así como a otros agentes—que promulguen planes de acción (según el artículo 48) que contengan medidas específicas para promover la igualdad de género y una representación equilibrada de hombres y mujeres (entendida en el artículo 6 como una participación mínima del 40 por ciento de mujeres en los órganos de dirección y gestión). La Ley también exige a las autoridades públicas y a los empleadores, así como a los organismos para la igualdad de género, que elaboren informes con datos desglosados por sexo sobre varios temas, entre ellos la remuneración, la formación y los puestos ejecutivos (artículo 65). El Código del Trabajo también establece la igualdad de salario por un trabajo equivalente o por un trabajo de igual valor.¹⁶⁴

¹⁶¹ Código del Trabajo, arts. 209 y 210.

¹⁶² Véase también Código del Trabajo, arts. 13 y 210.

¹⁶³ Закон о родној равноправности: 52/2021-7.

¹⁶⁴ Código del Trabajo, art. 104.

10. Sudáfrica

10.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según los datos más recientes de que dispone la OIT, la tasa de cobertura de la negociación colectiva en Sudáfrica es del 30 por ciento (OIT, s.f.-b).¹⁶⁵

La Ley de Relaciones Laborales de 1995 estableció un sistema de «consejos de negociación» sectoriales.¹⁶⁶ Los convenios colectivos suscritos en los consejos de negociación incluyen los salarios y las condiciones de empleo en el sector cubierto por el consejo de que se trate. Los consejos de negociación también pueden resolver conflictos laborales—si están acreditados por la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje—y formular observaciones sobre las políticas y las leyes relacionadas con el trabajo (Sudáfrica, Gobierno de Sudáfrica, s.f.). El ámbito geográfico de un consejo de negociación depende de las partes en el consejo. Algunos consejos abarcan una sola ciudad; otros pueden ser nacionales o regionales. Por ejemplo, existe un único consejo nacional de negociación para la industria química, pero seis para la industria de la construcción, cada uno de los cuales cubre una región diferente. En los consejos nacionales de negociación puede haber diferentes «cámaras» que se ocupen de distintos subsectores de la industria.

La negociación salarial colectiva en la que participan múltiples empleadores fuera de las estructuras de los consejos de negociación existe en forma de foros de múltiples empleadores, sobre todo en los sectores de la minería del oro y del carbón y del montaje de automóviles. La negociación colectiva también puede tener lugar a nivel de planta o de empresa con la participación de un empleador. No obstante, la negociación colectiva tiene lugar sobre todo a nivel sectorial en consejos de negociación o en foros con múltiples empleadores (OIT 2022a).

Jerarquía entre niveles de negociación

La legislación del trabajo establece que las normas de un convenio colectivo prevalecen sobre las disposiciones legales cuando el convenio establece mejores condiciones. Un contrato de trabajo individual tiene también un papel subordinado frente a la negociación de un convenio colectivo.¹⁶⁷

No obstante, se prevén algunas exenciones de ciertos aspectos de los convenios colectivos suscritos en el marco de los consejos de negociación. Hay dos tipos de exenciones. En primer lugar, algunos consejos han introducido una exención general para determinadas categorías de empresas, en particular las microempresas o las nuevas empresas según la definición del consejo. En segundo lugar, la legislación exige que si un consejo de negociación pretende que sus convenios se extiendan, debe contar con un procedimiento por el que los empleadores que no son parte puedan solicitar exenciones. Los consejos suelen establecer un procedimiento y crear una subcomisión para decidir acerca de las solicitudes de exención. Debe existir un organismo independiente que conozca de los recursos de exención interpuestos por terceros que no son parte en la negociación, y los criterios que utilice dicho organismo independiente para juzgar las apelaciones deben publicarse en el convenio colectivo (Godfrey, Theron, y Visser 2007).

Coordinación entre niveles de negociación

En Sudáfrica no existe coordinación institucional entre los distintos consejos de negociación. Existen algunos ejemplos de negociaciones modelo, por medio de las cuales los convenios salariales de sectores afines son puntos de referencia en otros ámbitos de negociación. Por ejemplo, los negociadores del consejo de negociación de los servicios de limpieza por contrata toman nota de

¹⁶⁵ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

¹⁶⁶ El artículo 27 de la [Ley de Relaciones Laborales](#) núm. 66 de 1995 establece que «uno o varios sindicatos registrados y una o varias organizaciones de empleadores registradas pueden crear un consejo de negociación para un sector y una zona».

¹⁶⁷ Véase: ILO IRLEX, «South Africa – 2019».

los salarios acordados en el sector público, ya que el Gobierno es un cliente importante de las empresas que prestan ese tipo de servicios.

En el pasado, el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica (COSATU) celebraba conferencias de negociación cada año o cada dos años. Estas conferencias de negociación son una fuente de información para los sindicatos afiliados y un medio para desarrollar una estrategia salarial coordinada (Budlender 2009). Los empleadores celebran conferencias de negociación o reuniones/talleres previos a la negociación en algunos foros de negociación. La confederación de empleadores Empresarios Unidos de Sudáfrica (BUSA) ofrece a sus miembros información sobre asuntos macroeconómicos y de política social y consolida las aportaciones de los miembros en diversos procesos de formulación de políticas.

Aplicación de los convenios colectivos

Un convenio colectivo es vinculante para las partes firmantes del acuerdo, pero la Ley de Relaciones Laborales permite a las partes solicitar al Ministro de Trabajo que lo extienda a todos los empleadores y a todos los trabajadores en el ámbito de aplicación del consejo de negociación. Esto se hace mediante su publicación en el Boletín Oficial. Sin embargo, deben cumplirse ciertos criterios, el más importante de los cuales es que una de las partes sea representativa (Hayter y Visser 2018). Los convenios colectivos suscritos en el contexto de los consejos de negociación deben ser extendidos por orden del Ministro de Trabajo cuando se haya determinado que más del 50 por ciento de los trabajadores del sector cubierto por el consejo de negociación son miembros de los sindicatos firmantes o están empleados por las organizaciones de empleadores firmantes del acuerdo. En cualquier caso, el Ministro puede extender el acuerdo si ha determinado que las partes son «suficientemente representativas» y se cumplen otras condiciones.¹⁶⁸

Otros aspectos institucionales

En Sudáfrica, el diálogo social en materia de empleo y política social y económica tiene lugar en el seno del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC), que incluye representantes del Gobierno, de las organizaciones de empleadores y de las organizaciones de trabajadores a partes iguales en todas las cámaras y en el consejo ejecutivo, párrafo 3,2).

En 2019 se introdujo en Sudáfrica un salario mínimo nacional tras las negociaciones en el NEDLAC. El salario mínimo nacional lo determina la Comisión Nacional del Salario Mínimo, creada por la Ley Nacional del Salario Mínimo en 2019. El Ministro de Trabajo, previa consulta con el NEDLAC, nombra al presidente de la Comisión y a tres expertos independientes, a los que se unen los miembros designados por las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y las organizaciones que representan a las comunidades (Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo, s.f.).

Existe un instrumento adicional denominado «determinaciones sectoriales», que consiste en una serie de condiciones básicas impuestas por el Gobierno, incluidos los salarios mínimos, que se aplican a todos los trabajadores y empleadores de sectores definidos que emplean a los trabajadores más vulnerables o no sindicados (DPRU 2010). Las determinaciones sectoriales se adoptan sobre la base de las recomendaciones emitidas por la Comisión Nacional del Salario Mínimo tras estudiar la situación en un sector determinado. En la actualidad hay 12 determinaciones sectoriales en vigor que se aplican a una serie de sectores, como el trabajo doméstico, los servicios de taxi, los servicios de limpieza por contrata, la agricultura y la hostelería.

El salario mínimo nacional y las determinaciones sectoriales se establecen a nivel nacional.

¹⁶⁸ La Ley de Relaciones Laborales de 1995 (núm. 66) no define lo que constituye «suficientemente representativo», pero una práctica común en Sudáfrica lleva a pensar que un 30 por ciento de afiliados a un sindicato en una unidad de negociación puede considerarse suficientemente representativo. Sin embargo, para evitar la exclusión de los sindicatos minoritarios mediante la aplicación de un umbral rígido de representatividad, los tribunales de trabajo de Sudáfrica interpretan lo que es «suficientemente representativo» caso por caso (OIT 2019e).

10.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

La mayoría los sistemas de remuneración negociados colectivamente se basan en el tiempo trabajado. En la actualidad se utilizan sistemas de remuneración por hora, día, semana y mes. La remuneración a destajo está permitida con la condición de que el pago que reciba el trabajador no sea inferior al salario mínimo estipulado en el convenio del consejo de negociación pertinente o al salario mínimo nacional.

Estructura salarial

El factor más importante en la estructura salarial, tanto en los acuerdos de los consejos de negociación (y las determinaciones sectoriales) como en los acuerdos negociados a nivel de empresa, es la categoría del puesto/categoría profesional o la categoría salarial. Por lo general, la antigüedad no se reconoce en los acuerdos de los consejos de negociación, pero a menudo la empresa la reconoce mediante aumentos salariales por encima de los salarios mínimos. Las mismas prácticas se aplican a los trabajadores más productivos.

Independientemente de que la negociación salarial se desarrolle en el marco de un consejo o en una empresa, el resultado suele ser un aumento porcentual o en efectivo que se aplica a todos los salarios.

Composición salarial

Para la mayoría de los trabajadores en Sudáfrica, la remuneración se compone del salario base más el pago de las horas extraordinarias (cuando procede). No obstante, hay complementos o subsidios que pueden complementar el salario base. En los casos en que existen, incluyen:

- ▶ complementos fijos (como los complementos por transporte, vivienda, años de servicio), y
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (como trabajo nocturno, trabajo en turnos y guardias).

Otras prestaciones, como la contribución al fondo de previsión, también pueden encontrarse en los convenios colectivos, aunque son menos habituales. La remuneración en función del desempeño es poco frecuente, aunque existe un sistema de comisiones en la industria pesquera y un marco para los sistemas de incentivos de productividad en la industria de la confección.

10.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

El índice de precios al consumo en forma de cifras mensuales publicadas por el Departamento de Estadística de Sudáfrica es el indicador más importante utilizado en la negociación salarial. Un estudio de los salarios reales a través de una muestra de convenios colectivos y determinaciones sectoriales muestra que la mayoría de los aumentos salariales en todos los sectores se sitúan dentro de un margen de variación de entre el 1 y el 2 por ciento por encima de la tasa de inflación (LRS 2019).

Los acuerdos alcanzados recientemente en otros grupos de negociación relevantes y los datos sobre el estado general de la economía también se tienen en cuenta en la toma de decisiones en materia de remuneración. Algunos sectores utilizan tipos específicos de información y pruebas empíricas para apoyar sus negociaciones salariales.

Divulgación de información a nivel de empresa

La Ley de Relaciones Laborales en Sudáfrica incluye una disposición sobre la divulgación de información a efectos de la negociación colectiva. El artículo 16 establece que el empleador tiene la obligación de proporcionar a un representante de una organización de trabajadores toda la información pertinente que le permita participar eficazmente en la negociación. El empleador no tiene la obligación de revelar información en los casos en que:

- ▶ la información sea legalmente confidencial;

- ▶ su divulgación contravenga una ley o una orden judicial;
- ▶ la información sea confidencial y su divulgación pueda causar un perjuicio sustancial al empleador o al trabajador, o
- ▶ se trate de información personal privada relativa a un trabajador.

En caso de litigio sobre la divulgación de la información, puede recurrirse a la Comisión de Conciliación, Mediación y Arbitraje para una conciliación, que puede ir seguida, si es necesario, de arbitraje.

En los consejos de negociación y los foros de negociación sectoriales de las grandes corporaciones, las negociaciones suelen ir precedidas de reuniones o talleres en los que la dirección y los sindicatos comparten información. En estos talleres, las dos partes presentan sus datos y responden a preguntas y consultas. En algunos casos, puede invitarse a expertos independientes y mediadores para que ofrezcan una visión general del estado de la economía centrada en el sector en el que se sitúa la negociación.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

En el contexto específico de Sudáfrica, una cuestión clave ha sido abordar la «brecha salarial del apartheid», es decir, la diferencia entre los salarios en las ocupaciones de supervisión y cualificadas (que habían estado dominadas por trabajadores blancos) frente a las de las ocupaciones semicualificadas, operativas y las no cualificadas (que habían estado dominadas por trabajadores negros). Esta es una de las razones por las que los aumentos generales han sido tan populares, ya que aumento general de un monto monetario se traduce automáticamente en mayor porcentaje de aumento para los salarios más bajos y, por lo tanto, contribuye a reducir la

brecha salarial. Sin embargo, parece que en los últimos años se han planteado algunos problemas al respecto, por lo que, en algunos casos, los aumentos se conceden en forma de porcentaje o de incremento fijo, dependiendo de cuál sea el más elevado. Por lo general, esto significa que los trabajadores de las categorías inferiores perciben el incremento fijo y los de las categorías superiores el incremento porcentual, lo que tiene un impacto limitado en las diferencias entre categorías (Burger, Jafta, y von Fintel 2016; Godfrey et al. 2010).

10.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Sudáfrica es del 47 por ciento (OIT 2022c).

Hay algunos ejemplos de medidas que se han adoptado en el ámbito de la negociación colectiva para abordar la brecha de género. Por ejemplo, aunque la ley no exige que los empleadores paguen a las trabajadoras durante los cuatro meses de licencia de maternidad, un informe publicado en 2019 ha señalado que los convenios colectivos establecen una mediana de cuatro meses de licencia de maternidad remunerada y una mediana del 45 por ciento del salario base (LRS 2019). El mismo informe menciona que muchos convenios colectivos contienen referencias a la violencia en el lugar de trabajo.

Según otro estudio (Bassier 2021), el hecho de que los salarios determinados en los consejos de negociación se sitúen en las franjas medias-altas de la distribución salarial, asociado al hecho de que hay menos trabajadoras en las empresas que forman parte de dichos consejos, explicaría más de un tercio de la brecha salarial general de género en los salarios del sector formal.¹⁶⁹

La Ley de Igualdad en el Empleo prevé mecanismos para hacer frente a la discriminación de género de todo tipo.

¹⁶⁹ Según Bassier (2021), las empresas sudafricanas que forman parte de consejos de negociación tienen una menor proporción de trabajadoras (30 por ciento) que las empresas que no forman parte de dichos consejos (50 por ciento).

11. Suecia

11.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, Suecia tiene una cobertura de la negociación colectiva del 90 por ciento (OIT, s.f.-b).¹⁷⁰ En Suecia, el Acuerdo Industrial (que se explica más adelante) puede considerarse un primer nivel de negociación colectiva. El segundo nivel de negociación colectiva tiene lugar a nivel sectorial. El tercer nivel tiene lugar en el ámbito de la empresa (nivel local).

Jerarquía entre niveles de negociación

La legislación del trabajo en general permite excepciones a través de un convenio colectivo tanto en beneficio como en detrimento de los trabajadores individuales, pero no mediante un contrato individual entre el empleador y el trabajador (Rönmar 2014, 4–5).

Coordinación entre niveles de negociación

La negociación salarial está fuertemente coordinada en torno al incremento salarial general acordado en el Acuerdo Industrial que, aunque no tiene fuerza normativa, encarna, en la práctica, un nivel nacional de negociación colectiva (Eurofound, s.f.-b). También existe una fuerte articulación entre los sindicatos del sector.

En el Acuerdo Industrial, las organizaciones de trabajadores y de empleadores de los sectores expuestos internacionalmente de la minería y la manufactura acuerdan un incremento salarial global que marca la «pauta» de la evolución de los salarios para el resto del mercado de trabajo (Kjellström 2019; Swedish Unions within Industry 2016a; Eurofound, s.f.-b; Eurofound 2009a). Después, la «pauta» se retoma a nivel sectorial,

donde el Acuerdo Industrial se negocia entre las organizaciones de trabajadores y de empleadores en convenios colectivos sectoriales. Estos convenios cubren salarios, tiempo de trabajo, pensiones y condiciones de trabajo, entre otros, y también establecen el marco y definen las cuestiones que pueden modificarse a través de la negociación colectiva a nivel local. A nivel local, las partes en la negociación colectiva son los representantes del sindicato en el lugar de trabajo y el empleador, que adaptan el convenio colectivo sectorial a las condiciones del lugar de trabajo y acuerdan nuevas mejoras con respecto a lo pactado a nivel nacional. Por último, aunque son poco frecuentes, también pueden suscribirse convenios de empresa entre un sindicato nacional y un empleador individual (Eurofound 2019a).

En los últimos años, es cada vez más frecuente que los convenios sectoriales no incluyan aumentos salariales específicos para los trabajadores no manuales y el sector académico (Fulton 2021). En esos casos, los aumentos salariales suelen negociarse a nivel de empresa, institución académica o incluso por acuerdo individual entre el trabajador y el empleador. No obstante, los convenios colectivos del sector o ámbito de trabajo correspondiente suelen incluir criterios acordados para la determinación inicial de los salarios y las revisiones periódicas.

Aplicación de los convenios colectivos

En Suecia, los convenios colectivos son jurídicamente vinculantes. Los empleadores que han suscrito un convenio colectivo deben aplicarlo a sus trabajadores, independientemente de si están afiliados a un sindicato.

No es posible extender los convenios colectivos por decreto o por ley. Sin embargo, existe la posibilidad de suscribir un acuerdo de extensión voluntaria entre un sindicato nacional y empleadores no organizados (es decir, empleadores que no son miembros de una organización de empleadores),

¹⁷⁰ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

lo que, en la práctica, constituye una extensión de un acuerdo a nivel sectorial.¹⁷¹

convenios colectivos con importantes posibilidades de ser remunerados en función del desempeño.

Otros aspectos institucionales

Suecia no tiene un salario mínimo establecido por la legislación. Los convenios colectivos son el único mecanismo para determinar los salarios mínimos.

11.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

El sistema de pago que predomina es el sistema por tiempo trabajado. Aunque el trabajo a destajo está permitido y se da en Suecia, se utiliza sobre todo como un tipo de remuneración en función del desempeño. En el caso de que la remuneración se establezca por el trabajo a destajo, se garantiza el salario mínimo por hora aplicable al grupo al que pertenece el trabajador.

Estructura salarial

La estructura salarial de los convenios colectivos suecos depende de factores como la edad, los años de servicio (antigüedad), la categoría profesional y la cualificación profesional (Hällberg y Kjellström 2019, 1).

Composición salarial

Además del salario base, en Suecia también existen los siguientes componentes salariales: complementos fijos (como los subsidios por licencia parental o por hijos a cargo); complementos por condiciones de trabajo específicas (como el trabajo fuera del horario normal); prestaciones en especie (como almuerzos subvencionados y cuotas a gimnasios); la remuneración variable, como la basada en los resultados (por ejemplo, las comisiones y el pago a destajo); complementos relacionados con el desempeño (como las primas), y la remuneración de las horas extraordinarias. Alrededor de dos tercios de los trabajadores no manuales del sector privado están cubiertos por

11.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

El Acuerdo Industrial establece una «pauta» para el resto del mercado de trabajo basada en una lógica de moderación salarial que ha generado estabilidad en la formación de los salarios en Suecia (Kjellström 2019).

En Suecia existe un amplio consenso en torno a los criterios que deben orientar la toma de decisiones sobre los salarios. Estos criterios se recogen en lo que la Oficina Nacional de Mediación de Suecia denomina las «dimensiones rectoras» de la formación salarial, que incluyen la competitividad internacional y el aumento de los salarios reales combinados con niveles altos de empleo (Suecia, Oficina Nacional de Mediación, s.f.-a). Las organizaciones de trabajadores y de empleadores que participan en el Acuerdo Industrial tienen en cuenta la inflación, la productividad, las condiciones del mercado de trabajo nacional y la competitividad internacional a la hora de determinar los salarios, además de tomar en consideración los salarios y los costos de mano de obra globales en las economías competidoras de Europa.

Divulgación de información a nivel de empresa

En Suecia, la obligación de los empleadores de compartir información específicamente a efectos de la negociación colectiva está establecida en la Ley de gestión de la vida laboral de 1976.¹⁷² De forma resumida, esta ley establece que un empleador está obligado a informar regularmente a una organización de trabajadores sobre el desarrollo, la producción y las finanzas de la empresa, así como sobre la política de personal. En caso de que un empleador esté vinculado por un

¹⁷¹ Véase: ILO IRLEX, «Sweden – 2019».

¹⁷² Ley de Empleo (Codeterminación en el Lugar de Trabajo) (1976:580), arts. 19, 19a y 22.

convenio colectivo, también debe proporcionar a la organización de trabajadores la oportunidad de examinar los libros, las cuentas y otros documentos relacionados con la empresa. Además, cuando ello pueda llevarse a cabo sin costos o inconvenientes excesivos, el empleador ayudará a la organización de trabajadores con los análisis necesarios. Las personas que, en nombre de una organización de trabajadores, han recibido información, están sujetas a un deber de confidencialidad en virtud de la ley.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

La reducción de los conflictos en el mercado de trabajo se encuentra entre las «dimensiones rectoras» de la determinación de salarios establecidas por la Oficina Nacional de Mediación de Suecia.

11.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Suecia es del 62 por ciento (OIT 2022c).

En Suecia, la Ley de Discriminación de 2008 fomenta la prevención y corrección de diferencias injustificadas en las condiciones de empleo entre hombres y mujeres. La Oficina Nacional de Mediación publica datos anuales sobre la brecha salarial de género.¹⁷³

Las medidas de transparencia salarial incluyen la obligación para los empleadores de realizar auditorías salariales y la obligación para los interlocutores sociales de colaborar en materia de igualdad salarial (Veldman 2017). Los empleadores cooperan con los sindicatos en la recopilación, análisis y difusión de encuestas salariales cuya elaboración y aplicación se basa en la participación de ambas partes. La legislación especifica que deben facilitarse datos sobre los salarios a los trabajadores si desean analizar la aplicación del principio de igualdad de remuneración por un trabajo equivalente o por un trabajo de igual valor. Los casos de discriminación pueden denunciarse al Defensor de la Igualdad, que también es responsable de apoyar y hacer un seguimiento de las encuestas salariales.

173 Véase, por ejemplo: Suecia, Oficina Nacional de Mediación de Suecia, [Gender Pay Gap](#) 2020, 2021.

12. Suiza

12.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

La cobertura de la negociación colectiva en Suiza es del 47,7 por ciento, según las estadísticas de la OIT (s.f.-b)¹⁷⁴.

La negociación sectorial nacional es el nivel que predomina en la negociación salarial, aunque también existe mucha negociación sectorial regional y algo de negociación a nivel de empresa, sobre todo en las empresas más grandes. Según los datos disponibles, el 84 por ciento los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva lo están por convenios sectoriales nacionales o regionales, y el 16 por ciento restante por convenios de empresa. Casi un tercio de los trabajadores cubiertos (32 por ciento) lo están por los tres mayores convenios sectoriales nacionales (Suiza, Oficina Federal de Estadística 2016a). Los comités de empresa toman algunas decisiones salariales a nivel empresarial.

Jerarquía entre niveles de negociación

En Suiza existe la primacía del derecho y de los convenios colectivos extendidos. Los convenios colectivos suelen incluir una cláusula que establece su relación con otros convenios relevantes. En determinados casos, los interlocutores sociales pueden autorizar conjuntamente desviaciones de los convenios colectivos de ámbito superior. Los contratos individuales de trabajo no pueden contradecir las normas establecidas en los convenios colectivos (LawMedia, s.f.).

Coordinación entre niveles de negociación

En Suiza no existe un sistema institucional formal de coordinación salarial entre diferentes niveles

de negociación. No obstante, la Oficina Federal de Estadística de Suiza (2016a) ha observado que, en los sectores en los que existen convenios colectivos sectoriales, los salarios globales siguen de cerca la evolución de los salarios negociados. Además, la evolución salarial general de la economía en su conjunto sigue la evolución de los salarios negociados colectivamente, aunque de forma algo menos estrecha.

Aplicación de los convenios colectivos

Los convenios colectivos se aplican en las empresas miembros de las partes que los suscriben. A petición de las partes firmantes, un convenio colectivo puede ser extendido por las autoridades públicas competentes a todo el sector en un cantón,¹⁷⁵ en varios cantones o incluso a todo el territorio nacional¹⁷⁶ si se cumplen determinadas condiciones legales. Los gobiernos cantonales tienen la facultad de extender los convenios colectivos a todos los empleadores de su cantón. El Gobierno federal tiene la facultad de extender los convenios colectivos a todos los empleadores de Suiza. A modo de ejemplo, el cantón de Ginebra cuenta con un convenio colectivo cantonal que cubre el sector de los parques, jardines, viveros y arboricultura. Otro ejemplo son las empresas de andamiaje, que están cubiertas por un convenio colectivo federal (Suiza, EAER, s.f.).

En términos generales, los convenios sectoriales nacionales prevalecen en el sector de los servicios como la hostelería y la restauración, la seguridad, el trabajo temporal, la construcción y la artesanía. En la industria manufacturera existen menos acuerdos de este tipo (Baumann 2014).

Los gobiernos federales y cantonales pueden promulgar reglamentos conocidos como «contratos de trabajo tipo» que establecen las condiciones básicas de empleo en sectores no cubiertos por un convenio colectivo y en los que los salarios han sido históricamente bajos. Estos contratos de

¹⁷⁴ Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2018.

¹⁷⁵ Convenio colectivo cantonal. Suiza es un Estado federal compuesto por 26 cantones.

¹⁷⁶ Convenios colectivos federales.

trabajo tipo pueden incluir o no salarios mínimos (Suiza, EAER, SECO, s.f.).¹⁷⁷ La inmensa mayoría de los contratos tipo con salario mínimo obligatorio (25 de 26) se aplican a nivel cantonal (Suiza, Oficina Federal de Estadística 2020). Sólo existe un modelo de contrato federal, y se aplica a los trabajadores domésticos.

Otros aspectos institucionales

En Suiza no existe un salario mínimo nacional, pero 5 de los 26 cantones han establecido salarios mínimos cantonales. En determinados sectores cubiertos por convenios colectivos, se fijan salarios mínimos para la mayoría de los puestos de trabajo.

12.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

El sistema de remuneración predominante es por tiempo trabajado. Los sistemas de remuneración a destajo están permitidos, si bien siguen estando sujetos en todos los casos a las disposiciones aplicables en materia de salarios mínimos. El trabajo a destajo se considera una forma de remuneración en función del desempeño.

Estructura salarial

De los 581 convenios colectivos en vigor en Suiza, 503 especifican salarios mínimos, aunque en 5 casos se trata de mínimos recomendados y no obligatorios (Suiza, Oficina Federal de Estadística 2020, 2). En los convenios colectivos que se aplican en más de un cantón, se observan con frecuencia diferencias en los salarios mínimos a nivel regional. La aplicación de los distintos salarios mínimos depende sobre todo de la edad, la experiencia y el nivel de cualificación profesional. Los salarios mínimos están previstos para los trabajadores no cualificados, y los convenios colectivos suelen especificar que los salarios de los trabajadores cualificados y con experiencia deben ser más altos en su justa medida.

Los salarios superiores al mínimo están explícitamente permitidos en muchos convenios colectivos. Es frecuente encontrar cláusulas según las cuales el salario mensual o por hora de cada trabajador debe determinarlo individualmente el empleador y el trabajador, quienes, al hacerlo tienen en cuenta unos criterios fundamentales, a saber, la función del puesto de trabajo, la contribución personal del trabajador y el nivel de responsabilidad.

Composición salarial

Además del salario base, es habitual que la remuneración incluya un mes de salario adicional que se paga una vez al año, normalmente en diciembre. Otros componentes salariales que suelen especificarse en los convenios colectivos son:

- ▶ complementos fijos (como los subsidios familiares o los complementos para la limpieza de los uniformes);
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (como trabajo nocturno, trabajo en turnos y guardias), y
- ▶ el pago de horas extraordinarias.

Los convenios colectivos también pueden incluir cláusulas sobre remuneración variable,¹⁷⁸ así como cláusulas que abordan el pago de salarios en caso de enfermedad, maternidad o durante el servicio militar (Suiza, EAER, s.f.).

12.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Como en la mayoría de los aspectos de las relaciones laborales en Suiza, los criterios económicos y financieros que guían la toma de decisiones sobre los salarios se encuentran en los convenios colectivos. Por lo general, los convenios colectivos citan la inflación, la situación económica general, la situación del mercado de trabajo en

¹⁷⁷ De los 77 contratos actualmente en vigor, 44 no especifican salarios mínimos, 7 especifican mínimos recomendados y 26 especifican mínimos obligatorios.

¹⁷⁸ Convenio colectivo de empresa, transporte aéreo (personal de tierra), 2018.

el sector de que se trate, la competitividad de las empresas del sector y cualquier cambio relevante en la política fiscal y de seguridad social. A diferencia de lo que ocurre en Bélgica y Suecia, no es habitual observar referencias a los salarios y a los resultados económicos de países vecinos.

No hay ningún organismo gubernamental o institución de investigación que tenga responsabilidad directa de elaborar información para la negociación colectiva. Sin embargo, la Oficina Federal de Estadística elabora información detallada sobre los salarios, los convenios colectivos, el desempeño económico general y la productividad del capital y de la mano de obra (incluyendo comparaciones internacionales). Por ejemplo, la Unión Sindical Suiza¹⁷⁹ basa su herramienta de comparación salarial en estadísticas oficiales recogidas en la Encuesta bienal suiza sobre la estructura de los salarios (SES) (USS, s.f.).

Divulgación de información a nivel de empresa

La legislación sobre el derecho a la información de los trabajadores de Suiza—la Ley federal de información y consulta de los trabajadores en las empresas de 1993—es similar a la legislación sobre la materia existente en la mayoría de los países de la Unión Europea.¹⁸⁰ La ley de especifica determinadas categorías de información que los trabajadores tienen derecho a recibir del empleador, ya sea a título individual o a través de representantes (sindicales o de otro tipo). Dicha información debería ser necesaria para el correcto ejercicio de las funciones de los representantes y, una vez al año, el empleador debería facilitar información sobre el impacto de su actividad económica en la plantilla. Los convenios colectivos también pueden incluir cláusulas que estipulen que el empleador o los empleadores deben facilitar la información pertinente al sindicato o los sindicatos implicados. Los convenios también pueden establecer el modo

en que las partes pretenden garantizar la aplicación de la Ley federal de 1993.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

Los convenios colectivos sectoriales suizos suelen incluir cláusulas que establecen la intención de alcanzar determinados objetivos de interés público. Así, por ejemplo, el convenio colectivo de trabajo para la industria de la maquinaria, los equipos eléctricos y el metal, especifica que la igualdad salarial, la no discriminación y la integración de los trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo son objetivos compartidos por empleadores y trabajadores.¹⁸¹

12.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Suiza es del 62 por ciento (OIT 2022c).

En Suiza, la Constitución Federal y la Ley sobre Igualdad obligan a los empleadores, por ley, a respetar el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Las empresas con 50 o más trabajadores deben someterse a una auditoría salarial y eliminar cualquier aspecto discriminatorio de la brecha salarial que pueda existir para poder optar a licitaciones públicas. Desde 2020, según la Ley de Igualdad revisada, las empresas con 100 o más trabajadores tienen la obligación de realizar un análisis de igualdad salarial con periodicidad anual (Suiza, FDHA, FOGE, s.f.-a). Para ello, la Oficina Federal para la Igualdad de Género de Suiza ha puesto a disposición del público una herramienta en línea, gratuita y anónima, para la autoevaluación de la igualdad salarial en las empresas denominada Logib.¹⁸²

179 Unión Sindical Suiza (USS).

180 Ley federal de información y consulta de los trabajadores en las empresas (Ley sobre la participación) de 17 de diciembre de 1993 (a 1 de enero de 2011).

181 Convenio colectivo de trabajo para la industria de la maquinaria, los equipos eléctricos y los metales, 2018.

182 Logib contiene dos módulos: un primer módulo basado en un método estadístico más adaptado a las empresas más grandes (con 50 trabajadores o más), y un segundo módulo ajustado a las necesidades de las empresas más pequeñas (con menos de 50 trabajadores) (Suiza, FDHA, FOGE, s.f.-b).

13. Túnez

13.1. Marco institucional de la negociación salarial

Niveles de negociación

La cobertura de la negociación colectiva en Túnez es del 63 por ciento, según las estadísticas de la OIT (s.f.-b).¹⁸³

La negociación colectiva en el país puede tener lugar a tres niveles:

- i. a nivel nacional interprofesional, donde las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas se ponen de acuerdo sobre las normas mínimas que deben respetarse en todas las empresas del sector privado y negocian temas comunes a todas las profesiones;
- ii. a nivel sectorial, cuando los convenios colectivos suscritos se aplican a todas las empresas a nivel nacional de un sector o rama de actividad específicos. Estos convenios pueden incluir el salario base, las primas y los complementos o subsidios para todas las categorías profesionales, que pasan a constituir las normas mínimas que deben respetar todos los empleadores del sector de que se trate;¹⁸⁴ y
- iii. a nivel de la empresa, aunque es un nivel de negociación secundario o complementario y rara vez se utiliza.¹⁸⁵

Aunque los tres niveles de negociación colectiva mencionados son posibles, es sobre todo a nivel

nacional interprofesional donde tienen lugar las negociaciones en Túnez, con periodicidad anual o trienal, y centradas en gran medida en un aumento salarial porcentual general que se aplica a todos los salarios en todos los sectores.

Al primer convenio colectivo interprofesional marco suscrito a nivel nacional en 1973 para el sector no agrícola¹⁸⁶ (convenio colectivo marco) le siguieron de cerca una serie de convenios sectoriales, la mayoría de los cuales sigue en vigor.¹⁸⁷ El convenio colectivo nacional interprofesional marco se ha revisado en 1984, 1992, 2004 y 2008. En enero de 2022, las dos principales organizaciones de trabajadores y de empleadores¹⁸⁸ suscribieron un acuerdo para aumentar el salario base en el sector privado para los años 2022, 2023 y 2024 (Jelassi 2022).

Jerarquía entre niveles de negociación

El principio de favorabilidad está recogido en el Código del Trabajo, de modo que los contratos de trabajo individuales no pueden ser menos favorables que la legislación o los convenios colectivos aplicables, y los convenios colectivos de nivel inferior no pueden ser menos favorables que los convenios colectivos de nivel superior.¹⁸⁹ No parece haber ninguna disposición que permita a los empleadores solicitar la exención temporal de las condiciones de los convenios colectivos o de los decretos gubernamentales.¹⁹⁰

183 Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2019.

184 En aquellos sectores que no están cubiertos por convenios colectivos, los salarios establecidos se ajustan por decreto gubernamental previa consulta con los interlocutores sociales. La práctica habitual es que estos salarios se ajusten en el mismo monto que el salario mínimo interprofesional garantizado.

185 Según artículo 44 del Código del Trabajo, las empresas que operan en sectores no regulados por convenios colectivos también pueden negociar y suscribir convenios colectivos previa autorización del Ministro de Trabajo.

186 El primer convenio colectivo nacional marco para el sector agrícola se suscribió en 2015. Este convenio no define escalas salariales ni complementos o subsidios.

187 En el momento de redactar el Análisis de la determinación de los salarios, había 55 convenios colectivos sectoriales en vigor.

188 Unión Tunecina de la Industria, el Comercio y la Artesanía (UTICA) y Unión General Tunecina del Trabajo (UGTT).

189 Código del Trabajo, arts. 31, 44 y 381 bis.

190 Véase: ILO IRLEX, «Tunisia – 2019».

Coordinación entre niveles de negociación

Los acuerdos a nivel sectorial siguen el marco establecido por el acuerdo interprofesional nacional, y suelen añadir algunas especificidades y pequeñas variaciones para adaptarse a las circunstancias de sectores concretos. La negociación colectiva a nivel sectorial permite a las organizaciones de trabajadores y de empleadores orientar a sus negociadores. En el nivel central de estas organizaciones es donde se preparan las principales orientaciones y se comunican a los niveles profesionales sectoriales (Lamouri 2020).

Aplicación de los convenios colectivos

Los convenios colectivos son vinculantes para todos los empleadores y todos los trabajadores de las categorías profesionales incluidas en su ámbito de aplicación (OIT 2019g).

Otros aspectos institucionales

El Consejo Nacional de Diálogo Social fue uno de los resultados a los que se llegó en un pacto social suscrito en 2013 por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores con el apoyo de la OIT. El Consejo se puso en marcha formalmente en 2018.

Existen dos salarios mínimos nacionales:

- i. el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG)¹⁹¹, que se aplica en todos los sectores salvo la agricultura, y
- ii. el salario mínimo agrícola garantizado (SMAG)¹⁹² que se aplica a los trabajadores y empleadores del sector de la agricultura.

Ambos se revisan aproximadamente cada año por decreto del Gobierno, tras consulta con los interlocutores sociales.

13.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

La mayoría de los sistemas de remuneración en Túnez son en función del tiempo trabajado. Los trabajadores reciben una remuneración por hora o un salario mensual basado en una semana de 40 o 48 horas. La legislación permite explícitamente el pago a destajo, aunque el salario mínimo se aplica en todos los casos.

Estructura salarial

Las estructuras salariales en Túnez se basan normalmente en una escala salarial organizada en torno a categorías profesionales, con las respectivas categorías salariales divididas a su vez en escalones salariales. Estas categorías suelen reflejar una distinción básica entre trabajadores ordinarios (*agents d'exécution*), supervisores (*agents de maîtrise*) y directivos o ejecutivos (*cadres*). La progresión en los escalones salariales es automática y se basa en los años de servicio (a razón de uno a tres años por cada escalón). La promoción de una categoría a otra suele basarse en criterios como la formación, las competencias, la aptitud y el desempeño. En general, no se utilizan sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo.

Composición salarial

Para la mayoría de los trabajadores de Túnez, el salario base más los complementos y las primas garantizados suman prácticamente la totalidad del salario neto. Entre los complementos que pueden encontrarse en los convenios colectivos figuran:

- ▶ complementos fijos (por transporte, manutención e hijos a cargo, así como primas de vacaciones/festividades, entre otros), y
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (como el trabajo en entornos de alto riesgo o difíciles, y el trabajo que implique la manipulación de grandes sumas de dinero en efectivo).

Una particularidad de la práctica laboral en Túnez es que la mayoría de los convenios colectivos

191 Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti.

192 Salaire Minimum Agricole Garanti.

sectoriales permiten el pago de primas por desempeño. En principio, los trabajadores reciben una puntuación de 0 a 20 en función de su desempeño. Esta puntuación, a su vez, actúa como multiplicador de una prima fijada como porcentaje del salario base. En la práctica, sin embargo, la prima por desempeño se paga casi automáticamente a todos los trabajadores.

La legislación también prevé la posibilidad de indexar una parte del salario a la productividad en virtud de acuerdos celebrados en la empresa entre el empleador y los representantes de los trabajadores. Estos acuerdos incluyen las medidas adoptadas para mejorar el desempeño, así como las medidas susceptibles de aumentar la producción y la calidad.¹⁹³ Aunque esta vinculación entre salarios y productividad sigue siendo poco frecuente en la práctica, un ejemplo de este tipo de acuerdos en Túnez es el convenio colectivo de empresa del sector de la fundición, la metalurgia y la construcción mecánica mencionado en el recuadro 5.

13.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Como en muchos otros sistemas de relaciones laborales, el criterio más importante en la toma de decisiones sobre el ajuste salarial es la inflación. El principal argumento esgrimido por la principal organización de trabajadores, la UGTT, es que el costo de la vida ha aumentado y que los salarios deben incrementarse para compensarlo. Un segundo argumento suele ser la brecha entre los salarios del sector público y los del sector privado. Por su parte, los empleadores suelen centrarse en dos argumentos. Uno de ellos es el de los costos a que hacen frente las empresas para poder

funcionar, como los suministros y las materias primas. El otro es la escasez de vínculos entre los salarios negociados colectivamente y el desempeño de las empresas, en particular la productividad.

La evolución del SMIG, en el que a su vez influye estrechamente la inflación, es también un punto de referencia clave para la negociación salarial a nivel nacional.

Divulgación de información a nivel de empresa

El Código del Trabajo prevé la creación de una «comisión consultiva de empresa» para empresas de más de 40 trabajadores, compuesta por representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores, a saber, una comisión paritaria bipartita. Esta comisión puede ser consultada sobre cuestiones como las relacionadas con la organización del trabajo, la promoción profesional, la formación y los expedientes disciplinarios. El empleador debe informar a la comisión sobre la situación económica y social de la empresa y sobre los programas futuros de la empresa.¹⁹⁴

Cabe mencionar que la página web del Ministerio de Economía y Planificación insta a las empresas a comunicar a los representantes de los trabajadores la información necesaria para celebrar negociaciones constructivas sobre las condiciones de trabajo y a facilitar a los trabajadores y a sus representantes la información que les permita formarse una idea exacta y correcta de la actividad y de los resultados de la empresa o entidad.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

A los efectos del Análisis de la determinación de los salarios, no se han encontrado pruebas de que otros indicadores o información distintos de los mencionados tengan una influencia significativa en la negociación salarial en Túnez.

¹⁹³ Código del Trabajo, art.134- 3.

¹⁹⁴ Código del Trabajo, arts. 157 y 161.

13.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo de Túnez es del 26 por ciento (OIT).

Casi todos los convenios colectivos sectoriales existentes incluyen un artículo que garantiza que los trabajadores y las trabajadoras no pueden ser tratados de forma diferente por razones de sexo. Este artículo, aunque tiene carácter declarativo, es relevante en la medida en que informa y sensibiliza sobre el tema de la discriminación de género.

14. Uruguay¹⁹⁵

14.1. Marco institucional de la negociación salarial¹⁹⁶

Niveles de negociación

Según las estadísticas de la OIT, la cobertura de la negociación colectiva en el Uruguay se sitúa cerca del 95 por ciento (OIT, s.f.-b)¹⁹⁷.

Tras años sin negociación colectiva, en 2005 se restableció el modelo de negociación colectiva sectorial creado en 1943.

Para el sector privado, la Ley relativa al Sistema de Negociación Colectiva núm.18566 establece negociaciones a tres niveles:

- i. a nivel del Consejo Superior Tripartito, que decide el salario mínimo nacional, efectúa la clasificación de los grupos de negociación tripartita por rama de actividad y asesora en cuestiones relacionadas con la negociación;¹⁹⁸
- ii. a nivel sectorial en el ámbito de los consejos de salarios tripartitos o por negociación colectiva bipartita;¹⁹⁹ y
- iii. a nivel de empresa.

La negociación colectiva tiene lugar predominantemente a nivel sectorial en la rama específica de actividad y se organiza en consejos de salarios tripartitos.²⁰⁰ Cada consejo de salarios tripartito cubre al conjunto de los trabajadores

de una rama de actividad o de un sector de la economía. Los consejos de salarios determinan los salarios mínimos por categoría profesional para cada rama de actividad, los ajustes salariales durante la vigencia del convenio y las condiciones de trabajo. De los 24 consejos de salarios, 20 cubren la industria, el comercio y los servicios; 3 la agricultura, y 1 el trabajo doméstico. Los consejos de salarios se dividen a su vez en un total de 227 mesas de negociación.²⁰¹

La negociación también puede tener lugar a nivel de empresa, pero normalmente en relación con el desempeño y el pago de incentivos.

Jerarquía entre niveles de negociación

Los convenios de nivel inferior no pueden rebajar las normas mínimas adoptadas en un nivel superior, a menos que así lo especifique el consejo de salario respectivo.²⁰²

Coordinación entre niveles de negociación

Existe un alto grado de coordinación institucional en el sistema salarial uruguayo. La negociación sectorial se lleva a cabo en los consejos de salarios tripartitos, que son convocados por el Gobierno, que también establece las directrices relativas

195 La Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), la Cámara de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) presentaron una queja ante la OIT en 2009 alegando que, a instancias del Gobierno se habían dictado una serie de normas laborales sin tener en cuenta los aportes del sector empleador; asimismo, objetaron el contenido de la Ley de Negociación Colectiva núm. 18566 y consideraron que la misma violaba los Convenios núms. 98 y 154 (CLS, Caso núm. 2699 (Uruguay) – Informe núm. 256, 2010). Para más información, véase OIT, [Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), ILC.108/III(A) (2019). Los detalles de la discusión sobre el caso en la 108.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo y las recomendaciones de la OIT pueden consultarse en OIT, [Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia](#), 2019.

196 Un proyecto de ley que modifica algunos aspectos de la Ley relativa al Sistema de Negociación Colectiva (Ley núm. 18566) fue presentado por el Gobierno del Uruguay en mayo de 2022, y seguía debatiéndose en el momento de redactar el Análisis de la determinación de los salarios.

197 Incluye tanto el sector privado como el sector público; el porcentaje facilitado corresponde a 2018.

198 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 10.

199 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 11.

200 Los Consejos de salarios tripartitos se organizan en 24 «grupos»(Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s.f.).

201 Es decir, 227 «subgrupos».

202 [Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva \(2009\)](#), art. 15.

a los ajustes salariales. Las negociaciones sobre ajustes salariales en casi todos los sectores tienen lugar en rondas de negociación simultáneas que se convocan por término medio cada dos años, cuando la mayoría de los convenios colectivos suscritos en la ronda anterior está a punto de expirar.

Al comienzo de cada ronda de negociaciones, el Gobierno presenta al Consejo Superior Tripartito (compuesto por nueve representantes designados por el Gobierno, seis representantes de los trabajadores y 6 representantes de los empleadores) las directrices generales formuladas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Ministerio de Economía y Finanzas en el marco de los objetivos macroeconómicos del Gobierno. No se trata exactamente de un caso de negociación, sino más bien de intercambio de opiniones. Aunque en algunos casos, a partir de este intercambio, se han introducido ajustes en las directrices originales.

Aplicación de los convenios colectivos

Los convenios colectivos son vinculantes para todos los trabajadores y empleadores de los sectores pertinentes una vez registrados y publicados por el Gobierno.

Otros aspectos institucionales

El salario mínimo nacional lo determina el Gobierno y se presenta a los representantes de los empleadores y de los trabajadores en el Consejo Superior Tripartito, que pueden sugerir modificaciones, pero generalmente los cambios son mínimos. El salario mínimo nacional funciona como un nivel de remuneración mínimo, inclusive para los trabajadores mal remunerados en el sector formal y los trabajadores informales.

14.2. Aspectos clave de la negociación salarial

Sistema de remuneración

El sistema de remuneración en el Uruguay se basa principalmente en el tiempo trabajado y, en algunos casos, en el pago a destajo. Las remuneraciones por tiempo trabajado pueden ser diarias, semanales o mensuales. Los empleadores de trabajadores remunerados a destajo tienen la obligación de garantizar que éstos ganen al menos el salario mínimo por un mes normal de trabajo.

Estructura salarial

En el sistema más común de tiempo trabajado, la estructura salarial se clasifica principalmente según la función del puesto de trabajo. Por ejemplo, en el sector de la construcción existen 12 categorías salariales para los jornaleros en tres zonas geográficas, cuatro categorías de supervisor, y 23 categorías de personal administrativo y técnico remunerado mensualmente.²⁰³ Por el contrario, en el sector de la cerveza y las bebidas no alcohólicas existe una estructura salarial mucho más sencilla de cuatro categorías salariales para los trabajadores de fábrica (remunerados por hora), dos categorías para el personal administrativo y una categoría para el personal de ventas (remunerados mensualmente).²⁰⁴

Cuando se recurre al pago a destajo para diferentes tipos de trabajo, éstos se especifican en los convenios colectivos. Por ejemplo, el convenio colectivo del sector pesquero determina el salario en función de los kilos de pescado capturados por salida de pesca. La estructura salarial se basa en cuatro a siete categorías de puestos de trabajo correspondientes a la tripulación de buques pesqueros (por ejemplo, marinero, cocinero, capataz, etc.) dependiendo del tipo de buque de pesca. Se paga un anticipo a todos los miembros de la tripulación y la liquidación final suele hacerse entre 9 y 15 días después de la llegada del puerto. El salario varía en cada viaje en función del volumen pescado capturado, las especies capturadas y

203 Véase: Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, «Consejos de Salarios y Negociación Colectiva - 9 Industria de la construcción y actividades complementarias - 1 Industria e instalaciones de la Construcción».

204 Véase: Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, «Consejos de Salarios y Negociación Colectiva - 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco - 9.1 Bebidas sin alcohol y cervezas».

el precio internacional de las especies en ese momento. Una prima de productividad para los buques de pesca congeladores se paga en vales de comida.²⁰⁵

Composición salarial

En el Uruguay, los salarios negociados colectivamente suelen estar compuestos por el salario base más una serie de complementos. En particular los siguientes:

- ▶ complementos fijos (por asistencia, por antigüedad, por atención de salud, por educación de los hijos a cargo y por vacaciones);
- ▶ complementos por condiciones de trabajo específicas (incluido el trabajo nocturno), y
- ▶ prestaciones en especie (como lotes de material escolar y cestas de fin de año).

No hay muchos convenios colectivos que incluyan la remuneración variable. No obstante, pueden encontrarse algunos ejemplos a nivel de empresa, como en el sector de las bebidas, donde un convenio colectivo incluye un componente de remuneración variable en forma de prima de productividad (para más detalles, véase el recuadro 5). Otro ejemplo es un convenio colectivo de empresa del sector bancario que incluye un componente de remuneración variable en función de los resultados (para más detalles, véase el recuadro 6).

14.3. Información que puede servir de apoyo a la negociación salarial

Información utilizada en la negociación salarial

Las directrices generales presentadas por el Gobierno al inicio de cada ronda de negociación suelen definir los ajustes para corregir los efectos de la inflación que se aplican a fin de mantener el valor real de los salarios. Al cabo de los años, las

directrices también pueden incluir una recuperación de los salarios reales con cifras de recuperación más elevadas para los salarios muy bajos.

Desde 2018, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social elabora, a petición de las mesas negociadoras, un fichero con información anual sobre actividad, ventas, resultados y trabajadores en cada subgrupo del consejo de salarios respectivo. Esta información la elabora la unidad estadística del Ministerio a partir de información del Banco de Previsión Social, la Dirección General Impositiva, y Uruguay XXI²⁰⁶ (datos sobre exportaciones) e incluye datos del Instituto Nacional de Estadística para la industria manufacturera.

Durante la pandemia de COVID-19 se negociaron convenios «puente» para un año (de julio de 2020 a junio de 2021). En tales convenios los agentes del Consejo Superior Tripartito acordaron ajustes salariales por debajo de la inflación con el compromiso de recuperar la pérdida de los salarios reales a partir de 2022. La novena ronda de negociaciones comenzó en 2021 y las directrices del Gobierno para los ajustes salariales incluían correcciones basadas en la inflación prevista más un componente de recuperación del poder adquisitivo, en la periodicidad con la que debían llevarse a cabo esas correcciones, y en la duración de los convenios. Las directrices proporcionadas variaban en función del tamaño de la empresa y de la medida en que el sector se había visto afectado por la pandemia.

Las organizaciones de trabajadores tienen su propio instituto de investigación, cuyo personal participa en ocasiones asesorando en la negociación; mientras que las organizaciones de empleadores suelen tener equipos técnicos que realizan investigaciones y análisis de políticas y ofrecen formación a los negociadores.

Divulgación de información a nivel de empresa

La Ley establece que las partes compartan la información necesaria para facilitar el proceso de negociación colectiva, con sujeción al deber de confidencialidad.²⁰⁷

205 Convenio colectivo entre CAPU y SUNTMA (2019).

206 Uruguay XXI es la agencia responsable de la promoción de las exportaciones, las inversiones y la imagen del país.

207 Ley núm.18566, Sistema de Negociación Colectiva (2009), art. 4.

Otros criterios utilizados en la negociación salarial

El artículo 17 de la ley de 1943 por la que se crearon los consejos de salarios establece cinco criterios básicos que deberían orientar la fijación de salarios: i) la capacidad o cualificación del trabajador; ii) la peligrosidad, para la salud de los trabajadores; iii) las condiciones económicas del lugar o del país; iv) el poder adquisitivo de la moneda, y v) el rendimiento de la empresa o grupo de empresas.²⁰⁸

14.4. Medidas para cerrar las brechas salariales de género

Se calcula que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo del Uruguay es del 55 por ciento (OIT).

En 2008, la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo del Uruguay

promovió la inclusión de una cláusula programática en los convenios colectivos, que reafirmaba el principio de igualdad de oportunidades, trato y equidad en el trabajo, sin distinción de origen étnico, sexo, orientación sexual, credo y otras formas de discriminación. Aproximadamente la mitad de los convenios colectivos cuentan con este tipo de cláusulas que, aunque tienen carácter declarativo, son relevantes en la medida en que informan y sensibilizan sobre el tema. Alrededor de un tercio de los convenios colectivos contienen cláusulas más concretas que promueven la corresponsabilidad en los cuidados y las prestaciones, con el fin de proteger la maternidad sin efectos negativos para las mujeres en su condición de trabajadoras. Por ejemplo, el convenio colectivo de la industria de productos lácteos establece, entre otras cláusulas de género, la reducción de la jornada laboral para las trabajadoras en periodo de lactancia, sin que ello repercuta en su remuneración (2017).



208 Ley 10449 (1943), art.17.

Conclusiones

El Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva proporciona algunos ejemplos de cómo, durante la negociación salarial, las organizaciones de empleadores y de trabajadores de la mayoría de los países tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos, con el fin de distribuir los beneficios derivados de las ganancias generadas. El informe ilustra la amplia diversidad que existe en la práctica de la negociación salarial en un grupo de países seleccionados y sistematiza los aspectos clave de las disposiciones en materia de salarios en una serie de convenios colectivos.

En el Análisis de la determinación de los salarios se han identificado elementos de esa diversidad, inclusive respecto de las jerarquías que pueden establecerse para regular las interacciones entre los convenios colectivos suscritos en diferentes niveles de negociación, así como en relación con los enfoques de coordinación entre esos niveles. También se ha observado la importancia que reviste un marco propicio para la negociación salarial en el que las autoridades públicas desempeñen un papel de apoyo y los interlocutores sociales aborden cuestiones como la coordinación entre niveles de negociación y/u orienten a sus miembros en el proceso de negociación salarial.

Los principios y métodos básicos que relacionan el trabajo con la remuneración y definen un sistema basado en el tiempo trabajado, el pago a destajo o una combinación de ambos son temas acerca de los cuales los representantes de los empleadores y de los trabajadores pueden negociar y llegar a acuerdos, y en el presente informe se han ilustrado con ejemplos. La negociación salarial también puede establecer la estructura salarial en una empresa o sector especificando los puestos de trabajo a través de sistemas de evaluación y clasificación de éstos y definiendo tanto una escala salarial como el modo en que los incrementos salariales se reflejan en ella. En muchos de los convenios colectivos examinados, el número de años de servicio es un criterio que se refleja con frecuencia en las estructuras salariales, pero—como se explica en el capítulo 7—este enfoque basado en la antigüedad figura entre los aspectos que inciden en la brecha salarial de género.

También han surgido componentes salariales típicos negociados a través de la negociación colectiva, que incluyen componentes de remuneración fija y componentes de remuneración variable suplementarios. En los contextos donde se aplica la remuneración variable, la negociación salarial puede utilizarse para vincular los componentes variables a una serie de criterios transparentes y justos, previamente acordados entre las partes.

El Análisis de la determinación de los salarios ilustra cómo se ha recurrido a la negociación salarial para responder a retos de distinta naturaleza, incluida la fluctuación de la demanda y de la capacidad de producción a lo largo del ciclo económico y del ciclo de vida de las empresas. Los interlocutores sociales han sido capaces de hacer frente a los efectos de crisis como la crisis financiera mundial, la pandemia de COVID-19 y, más recientemente, la inflación generalizada, mediante respuestas conjuntas que han apoyado los salarios y han preservado las empresas y los puestos de trabajo. En el informe también se incluyen ejemplos de cómo la negociación salarial y otras medidas de más amplio alcance dirigidas a reducir la brecha salarial de género se han aplicado intentando evitar los sesgos de género en los sistemas de remuneración, inclusive a través de sistemas de evaluación y clasificación de los puestos de trabajo neutros desde el punto de vista del género.

El acceso a información fiable está presente a lo largo de todo el Análisis de la determinación de los salarios como un factor que facilita unas negociaciones bien fundamentadas y de buena fe, que fortalece el vínculo entre los salarios y el crecimiento de la productividad. En la mayoría de los sistemas examinados, la inflación y el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores son indicadores que se tienen en cuenta en la negociación salarial, al igual que otros factores económicos como el crecimiento de la productividad y los resultados de la empresa. También se han facilitado ejemplos de países en los que la negociación salarial sigue orientaciones basadas en criterios acordados entre los interlocutores sociales o, en algunos casos, formuladas por fuentes mutuamente aceptadas.

El Análisis de la determinación de los salarios contribuye a ampliar los conocimientos sobre los componentes relacionados con los salarios de los convenios colectivos en los países seleccionados, así como la dinámica del propio proceso de negociación salarial.

Bibliografía

Anne Bucher, et al. 2021. *Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg*. OIT.

Anxo, Dominique. 2018. «Flexicurity, Industrial Relations and Inequality: The Swedish Experience». En *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, editado por Daniel Vaughan-Whitehead. 519–554. Cheltenham: Ediciones Edward Elgar y Ginebra: OIT.

Bae, Kiu-Sik. 2006. *Collective Bargaining in Korea*. OIT.

Bassier, Ihsaan. 2021. «The Impact of Centralized Bargaining on Spillovers and the Wage Structure in Monopsonistic Labour Markets», Documento de trabajo SA-TIED núm.195.

Baumann, Hans. 2014. «Switzerland: Collective Bargaining», disponible en: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Links>

Bélgica, CCE (Consejo Central de Economía). s.f. «Missions, composition et fonctionnement interne», disponible en: <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/757/missions-composition-et-fonctionnement-interne>.

Bélgica, CNT (Consejo Nacional del Trabajo). s.f.-a. «Conseils d'entreprise et comités de prévention», disponible en: <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AConseils%20d%27entreprise%20et%20comit%C3%A9s%20de%20pr%C3%A9vention>.

———.s.f.-b. «Implication des travailleurs - transposition de directives européennes», disponible en: <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AImplication%20des%20travailleurs%20-%20transposition%20de%20directives%20europ%C3%A9ennes>.

Bélgica, SPF Emploi (Servicio Federal Público. Empleo, Trabajo y Diálogo Social). s.f.-a. «Commission paritaire 1210000: NETTOYAGE», Banque de données Salaires minimums. Disponible en: <https://www.salairesminimums.be/document.html?jcid=20510841d8cf4cb2aea2af7c490522fb&date=09/03/2022>.

---.s.f.-b. «Institution et composition des commissions paritaires», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1>.

---.s.f.-c. «Salaire», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>.

---.s.f.-d. «Durée du travail et temp de repos», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos>.

———.s.f.-e. «Ecochèque», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/ecocheque>.

———.s.f.-f. «Rémunération», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2>.

———.s.f.-g. «Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/avantages-non-recurrents-lies-aux-resultats-plans-bonus>

———.s.f.-h. «Information concernant la banque de données Salaires minimums», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/information-concernant-la>.

———.s.f.-i. «Égalité Femmes-Hommes: l'écart salarial», disponible en: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.

Bélgica, Statbel (oficina belga de estadística). s.f. «Indice des prix à la consommation», disponible en: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#documents>.

Budlender, Debbie. 2009. «Industrial relations and collective bargaining: Trends and Developments in South Africa», OIT-DIALOGUE: Documento de trabajo núm. 2.

Burger, Rulof, Rachel Jafta y Dieter von Fintel. 2016. «Affirmative Action Policies and the Evolution of Post-Apartheid South Africa's Racial Wage Gap», Documento de trabajo WIDER 2016/66.

Centre for Research in Employment and Work. 2021. *International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work*. Gobierno de Escocia.

Comisión Europea. 2020. *Serbia 2020 Report*, SWD(2020) 352 final.

———. s.f.-a. «Employment Involvement – Framework on Information and Consultation», disponible en: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=210&langId=en>.

———. s.f.-b. «Best Practices in EU Countries: Social Dialogue and Collective Agreements», disponible en: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en.

Comisión Europea, FMI (Fondo Monetario Internacional), OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), Naciones Unidas y Banco Mundial. 2009. *Sistemas de cuentas nacionales 2008*.

Consejo de Europa. 2018. *National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by Serbia*, RAP/RCha/SRB/7(2018).

Consejo Nacional de Negociación de la Industria de la Confección 2020. «Press Release on Clothing Bargaining Council Makes Historic COVID-19 Lockdown Agreement for the Clothing Industry Public», 26 de marzo de 2020.

DPRU (Development Policy Research Unit, University of Cape Town School of Economics). 2010. *Addressing the Plight of Vulnerable Workers: The Role of Sectoral Determinations*.

Eriksson, Ylva Ulfssdotter, Bengt Larsson y Petra Adolfsson. 2021. «Under the Surface of Individual and Differentiated Pay in Sweden: A Zero-Sum Game of Performance-Based Pay?» *British Journal of Industrial Relations* 59 (2): 398–417.

ESRI (Economic and Social Research Institute). s.f. «About the ESRI» disponible en: <https://www.esri.ie/about>.

Eurofound. 2009a. «Sweden: Wage Formation», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/sweden-wage-formation>.

———. 2009b. «Belgium: Wage Formation», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/belgium-wage-formation>.

———. 2010. «Addressing the gender pay gap: Government and Social Partner Actions – Ireland», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions-ireland>.

———. 2012. *Serbia: Industrial Relations Profile*.

———. 2016. *Changes in Remuneration and Reward Systems*.

———. 2019a. *Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of Types, Regulation and First Findings from the European Company Survey 2019*.

———. 2019b. «Information and Consultation», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation>.

———. s.f.-a. «Living and Working in Ireland», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland#collective-bargaining>.

———. s.f.-b. «Living and Working in Sweden», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>.

———. s.f.-c. «Living and Working in Belgium», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#collective-bargaining>.

———. s.f.-d. «Living and Working in Japan», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan#collective-bargaining>.

———. s.f.-e. «Living and Working in Serbia», disponible en: <https://www.eurofound.europa.eu/country/serbia#pay>.

Fulton, Lionel. 2021. *National Industrial Relations: An Update*. Labour Research Department y ETUI.

Finlandia, Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. 2006. «Striving for Gender Equality in Finland», Ministerio de Asuntos Sociales y Salud. Health Equality Brochure, núm.1.

Gammage, Sarah. 2015. «Labour Market Institutions and Gender Equality». En *Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century*, editado por Janine Berg. 315–339. Cheltenham: Edward Elgar Publishing y Ginebra: OIT.

Gautier, Erwan. 2022. «Negotiated Wage Rises for 2022: The Results So Far» *Banque de France Eco Notepad Blog*, 13 de mayo.

Godfrey, Shane, Trenton Elsley y Michelle Taal. 2016. *Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers between a Rock and a Hard Place*. OIT.

Godfrey, Shane, Johann Maree, Darcy Du Toit y Jan Theron. 2010. *Collective Bargaining in South Africa: Past, Present – and Future?* Ciudad del Cabo: Juta.

Godfrey, Shane, Jan Theron y Margareet Visser. 2007. «The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining», Documento de trabajo 07/130, DPRU.

Hällberg, Petter, y Christian Kjellström. 2019. «Collective Agreements and Minimum Wages». Oficina Nacional de Mediación de Suecia.

Hayter, Susan, y Jelle Visser. 2018. «The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection». En *Collective agreements: Extending Labour Protection*, editado por Susan Hayter y Jelle Visser. 1–31. OIT.

IBEC (Confederación de Empresarios y Empleadores de Irlanda). s.f. «Industrial Relations Legal Framework: Options for Employers».

ICTU (Congreso de Sindicatos de Irlanda). 2004. *Toolkit: Negotiating for Equality – Gender and Pay*.

———. 2008. *The Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006: A Guide to the New Information and Consultation Processes for Unions*.

———. 2022. «Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», ICTU Private Sector Bulletin, febrero.

IFIC (Institut de Classification de Fonctions). 2021. *Manuel de la classification de fonctions IFIC*.

IG Metall (Sindicato de Trabajadores de Industrias Metálicas). 2022. «Press Release on Verhandlungsergebnis: Entgelterhöhung in zwei Stufen plus 3000 Euro», 18 de noviembre de 2022.

Institute for the Equality of Women and Men, and Belgium, FPS Employment (Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue). 2021. *L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique*.

Irlanda, Citizens Information. s.f. «Employment Agreements and Orders», disponible en: https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/industrial_relations_and_trade_unions/employment_regulation_orders_and_registered_employment_agreements.html.

Irlanda, Departamento de la infancia, la igualdad, la discapacidad, la integración y la juventud. 2022. «Press Release on Minister O’Gorman Announces Introduction of Gender Pay Gap Reporting in 2022», 8 de marzo de 2022.

Irlanda, NESC (Consejo Nacional Económico y Social). «Our Organisation», disponible en: <https://www.nesc.ie/our-organisation/>.

Irlanda, WRC (Comisión de Relaciones Laborales). s.f.-a. «Sectoral Employment Orders», disponible en: https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/.

———. s.f.-b. «Construction Sector», disponible en: https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/construction-sector/.

———. s.f.-c. «Contract Cleaning», disponible en: https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/contract-cleaning/.

Irigoyen, Valentina Alles. 2017. *¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de consejos de salarios*. Universidad de la República Uruguay y CIEDUR.

Izquierdo, Mario, e Isabel Soler. 2022. «Recuadro 6. Un primer análisis acerca del impacto de la inflación sobre la negociación colectiva en 2022». *Boletín Económico / Banco de España* 1: 39–41.

Jelassi, Mohamed Khalil. 2022. «Augmentations salariales dans le secteur privé: Une lueur d’espoir dans un contexte de crise». *La Presse*, 3 de enero.

Jeong, Jin-Ho. 2003. *Wages in Korea*. Korea Labor Institute.

JPC (Japan Productivity Center) s.f.-a. «Labour Productivity Statistics», disponible en: <https://jpc.jpc-net.jp/statistics/kaishetsu.html>.

———. s.f.-b. «Productivity Statistics», disponible en: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/stats/index.html>.

———. s.f.-c. «Our Mission», disponible en: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/mission/index.html>.

Jung, Liliane. s.f. «National Labour Law Profile: Japan», disponible en: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang--en/index.htm.

Kato, Takao. 2016. «Productivity, Wages and Unions in Japan», Serie de la OIT sobre Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 73.

Kjellström, Christian. 2019. «The ‘Brand’ and the Industrial Agreement». Oficina Nacional de Mediación de Suecia.

KLI (Korean Labor Institute). s.f. «Objectives», disponible en: <https://www.kli.re.kr/menu.es?mid=a20406010000>.

Kubo, Katsuyuki. 2019. «Changes in the Labour Market and Employment Relationships in Japan». En *Trade Unions and Labour Movements in the Asia-Pacific Region*, editado por Byoung-Hoon Lee, Ng Sek-Hong y Russell D. Lansbury. 148–165. Abingdon y New York: Routledge.

Kulić, Živko, Goran Milošević y Luka Baturan. 2018. «Labour market and collective bargaining in the Republic of Serbia». Зборник радова Правног факултета у Нишу 78.

La Región. 2022. «El metal desconvoca la huelga en Ourense con una subida de hasta el 18%» 19 de octubre.

Ladjevac, Bojan. 2017. *Trade Unions in Serbia on the Move?* Friedrich-Ebert-Stiftung.

Lamouri, Hafedh. 2020. *Le dialogue social en Tunisie après 2011: défis et perspectives dans une conjoncture de transition démocratique*. Friedrich-Ebert-Stiftung.

LawMedia. s.f. «Fondements juridiques», blog Droit du travail, disponible en: <https://droit-du-travail.ch/generalites-sur-le-contrat-de-travail/fondements-juridiques>.

LRS (Labour Research Service). 2019. 2019 Bargaining Indicators.

Maccarrone, Vincenzo, Roland Erne y Aidan Regan. 2019. «Ireland: Life after Social Partnership». En *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, Volume I, editado por Torsten Müller, Kurt Vandaele y Jeremy Waddington. 315–336. Bruselas: ETUI.

Macedonia del Norte, Ministerio de Trabajo y Política Social. 2019. Revised Employment and Social Reform Programme 2022.

Marzi, Daniela. 2016. «Perspectiva de Género, Cuotas en las Directivas y Nuevos Objetos de Negociación: Un camino lento hacia el poder». En *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo*, Examen crítico de la ley núm. 20940, editado por Pablo Arellano, Juan Pablo Severin y María Ester Feres. Santiago: Thomson Reuters.

Marshall, Adriana. 2016. «La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales». *Trabajo y Sociedad* 26: 5–22.

Mazzuchi, María Graciela. 2022. «Ciclo de Conversatorios sobre Negociación Colectiva: El caso de Uruguay». 19 de abril de 2020. Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=1kil0ckh2qM>.

Morris, Jonathan, Rick Delbridge y Takahiro Endo. 2018. «The Layering of Meso-Level Institutional Effects on Employment Systems in Japan: Meso-Level Institutional Effects on Japanese Employment Systems». *British Journal of Industrial Relations* 56 (3): 603–630.

NEDLAC (Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de obra) 1995. NEDLAC Founding Declaration.

NERI (Nevin Economic Research Institute), s.f. «About the Nevin Economic Research Institute», disponible en: <https://www.nerinstitute.net/about>.

Nishith Desai Associates. 2019. India: Trade Unions and Collective Bargaining.

OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos). 2011. OCDE Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

———. 2021a. «India: Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining».

———. 2021b. Inclusive Growth Review of Korea: Creating Opportunities for All.

———. 2022a. «Minimum Wages in Times of Rising Inflation», Nota informativa de la OCDE, diciembre.

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

———. s.f. «Gender Wage Gap», disponible en: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.

Oh, Hak-Soo. 2006. Collective bargaining in Japan. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) y OIT.

Ohashi, Isao. 2011. «The Minimum Wage System in Japan: In Light of Circumstances in the United States and Europe». *Japan Labor Review* 8 (2): 4–23.

OIT. 1973. Resolución sobre un sistema integrado de estadísticas de salarios, adoptada por la duodécima Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo (Ginebra).

———. 2004. «Work-sharing and Job-sharing», Hoja informativa del Programa de la OIT sobre las condiciones de trabajo y empleo núm. WT-17, agosto.

———. 2008. Promoción de la igualdad Salarial por medio de la evaluación no sexista de los empleos: Guía detallada

———. 2012. Dar un rostro humano a la globalización, ILC.101/III/1B

- . 2013. La negociación colectiva en la administración pública, un camino a seguir, ILC.102/III/1B.
- . 2015a. Negociación colectiva: Guía de políticas.
- . 2015b. «Ireland - 2015», disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IRL,,2015:NO.
- . 2016. «Negociando por la igualdad de género», OIT, Relaciones laborales y negociación colectiva, Nota de información núm. 4, octubre.
- . 2018a. Libertad sindical y de asociación: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, sexta edición
- . 2018b. Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?
- . 2018c. India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth.
- . 2019a. «Belgium - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BEL,,2019:NO.
- . 2019b. «India - 2019», Base de datos IRLX de la OIT Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IND,,2019:NO.
- . 2019c. «Japan - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:JPN,,2019:NO.
- . 2019d. «Republic of Korea - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:KOR,,2019:NO.
- . 2019e. «South Africa - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:ZAF,,2019:NO.
- . 2019f. «Sweden - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SWE,,2019:NO.
- . 2019g. «Tunisia - 2019», base de datos IRLX de la OIT. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:TUN,,2019:NO.
- . 2020a. Impulsando la productividad. Una Guía para las Organizaciones Empresariales.
- . 2020b. «Negotiating COVID-19 Related Collective Agreements in the German Metal and Electrical Industry», Nota Informativa de la OIT sobre Relaciones Laborales y COVID-19, octubre.
- . 2020c. «Negotiated Income Support and Job Security in Tunisia», Nota Informativa de la OIT sobre Relaciones Laborales y COVID-19, octubre.
- . 2020d. «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», Nota de la OIT, julio.
- . 2020e. «Wage Code and Rules - Will They Improve the Welfare of Low-paid Workers in India?», Documento de discusión de la OIT, agosto.
- . 2020f. Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal.
- . 2021a. El trabajo a domicilio: De la invisibilidad al trabajo decente.
- . 2021b. Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine.
- . 2022a. Informe sobre el Diálogo Social 2022: La negociación colectiva en aras de una recuperación inclusiva, sostenible y resiliente.

———. 2022b. Global Wage Report 2022-23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power (resumen ejecutivo en español: Informe Mundial sobre salarios 2022-2023. El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo).

———. 2022c. «Labour Force Participation Rate by Sex and Age – ILO Modelled Estimates, Nov. 2022 (%) – Annual», base de datos ILOSTAT. Disponible en: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A.

———. s.f.-a. «Preguntas y respuestas sobre las empresas y los salarios», disponible en: https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_152405/lang-es/index.htm.

———. s.f.-b. «Collective Bargaining Coverage Rate (%) – Annual», base de datos ILOSTAT. Disponible en: https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer29/?id=ILR_CBCT_NOC_RT_A&latestyear=TRUE&addnotes=TRUE.

———. s.f.-c. «Estadísticas de afiliación sindical», disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/union-membership/>.

———. s.f.-d. «Estadísticas sobre la economía informal», disponible en: <https://ilostat.ilo.org/es/topics/informality/>.

Olivares, Raquel Serrano, Pilar Carrasquer Oto y Núria Sánchez Mira. 2019. «El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género». Anuario IET de trabajo y relaciones laborales 6: 37-64.

Oliver, Juan. 2022. «La huelga de los trabajadores del metal de Ourense logra subidas de salario del 5% este año, 5,5% en 2023 y 4,5% en 2024». Público, 18 de octubre.

Park, Joon-Sung y Eui-Kyoung Park. 2011. Pay in Korea - An Introductory Guide. Korea Labor Institute.

Petreski, Marjan, y Aleksandar Ristovski. 2021. Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia. OIT.

República de Corea, Minimum Wage Commission. s.f. «Minimum Wage System», disponible en: <https://www.minimumwage.go.kr/english/introduce/about.do>.

Ristovski, Aleksandar. 2022. Collective bargaining in North Macedonia – an analysis. OIT.

Rönnmar, Mia. 2014. Intergenerational Bargaining: Towards Integrated Bargaining for Younger and Older Workers in EU Countries: Sweden – Country Report. iNGenBar.

Saks, Y. 2021. «Wage Differentiation in Belgium According to SILC Data». En Economic Review, junio de 2021. Banque Nationale de Belgique.

Schmidt, Verena, Edward Webster, Siviwe Mhlana y Kally Forrest. 2023. «Negotiations by Workers in the Informal Economy», Documento de trabajo de la OIT, núm. 86.

Senegal, Consejo de Ministros. 2022. Comunicado de prensa «Le Président de la République, Son Excellence Macky SALL a présidé le Conseil des Ministres, ce mercredi 04 mai 2022, au Palais de la République», 4 de mayo de 2022.

Sudáfrica, Departamento de Empleo y Trabajo. s.f. «National Minimum Wage Commission Impact Reports», disponible en: <https://www.labour.gov.za/national-minimum-wage-commission-impact-reports>.

Sudáfrica, Gobierno de Sudáfrica. s.f. «Register a Bargaining Council», disponible en: <https://www.gov.za/services/trade-unions/register-bargaining-council>.

Sud Quotidien. 2022. «Remise des cahiers de doléances 2022: Macky s'engage et menace». 4 de mayo.

Sundar, K.R. Shyam. 2011. «Non-Regular Workers in India: Social Dialogue and Organizational and Bargaining Strategies and Practices», Documento de trabajo núm. 30 de la Unidad de Diálogo Social y Tripartismo de la OIT.

Suecia, Oficina Nacional de Mediación. s.f.-a. «About Us», disponible en: <https://www.mi.se/english/about-us/>.

———. s.f.-b. «Väl fungerande lönebildning», disponible en: <https://www.mi.se/forhandling-avtal/val-fungerande-lonebildning/>.

Swedish Unions within Industry. 2016a. The Swedish Unions within Industry and the Industrial Agreement.

———. 2016b. «What Should Be Our Demands?», disponible en: <http://www.fackeninomindustrin.se/wp-content/uploads/2016/07/What-Should-be-our-Demands.pdf>.

Suiza, EAER (Departamento Federal de Economía, Educación e Investigación). s.f. «The Usefulness of Collective Bargain Agreements», disponible en: <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/contractual-aspects/collective-bargaining-agreements.html>.

Suiza, EAER (Departamento Federal de Economía, Educación e Investigación), SECO (Secretaría de Estado de Economía). s.f. «Contrats-types de travail - Confédération», disponible en: https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personnenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Bund.html.

Suiza, FDHA (Departamento Federal del Interior), FOG (Oficina Federal para la Igualdad de Género). s.f.-a. «Loi sur l'égalité», disponible en: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/loi-sur-l-egalite.html>.

———. s.f.-b. «Analyse Equal Pay – Simply and Securely with Logib», disponible en: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>.

Suiza, Oficina Federal de Estadística. 2016a. Accord salariaux conclus pour 2015 dans les domaines conventionnels.

———. 2016b. «Conventions collectives de travail selon le type, la taille et le secteur économique», disponible en: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social.assetdetail.272358.html>.

———. 2020. Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2018.

Uruguay, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, s.f. «Consejos de Salarios y Negociación Colectiva», disponible en: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/grupos-industria-comercio-actividades-general>.

USS (Unión Sindical Suiza). s.f «Calculateur de salaire - La méthode», disponible en: <https://www.salaire-uss.ch/home/method>.

Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.). 2018. Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap. Cheltenham: Edward Elgar Publishing y Ginebra: OIT.

Veldman, Albertine. 2017. Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. Comisión Europea.

Venter, Irma. 2022. «Vehicle Manufacturers, Numsa Sign Wage Deal». Creamer Media's Engineering News, 19 de octubre.

Walter, Dagmar y Susan Ferguson. 2022. «The Gender Pay Gap, Hard Truths and Actions Needed». The Hindu, 19 de septiembre.

Yamaguchi, Kazuo. 2019. «Japan's Gender Gap». Finance & Development, marzo.

Anexos

Anexo 1. Convenios colectivos examinados en el Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva

Argentina

1. Convenio colectivo sectorial, fabricación de productos textiles, 2010 (actualizado en 2021)
2. Convenio colectivo para la administración pública, 2006

Bélgica

3. Convenio colectivo nacional interprofesional , 2017– 2018
4. Convenio colectivo nacional, garantía de un ingreso medio mensual mínimo, 2022
5. Convenio colectivo sectorial, limpieza (121 Comisión paritaria para la limpieza), 2019
6. Convenio colectivo sectorial, actividades especializadas de la construcción (111 Comisión paritaria de las construcciones metálica, mecánica y eléctrica), 2018
7. Convenio colectivo sectorial, alojamiento (302 Comisión paritaria de la industria hotelera), 2018
8. Convenio colectivo nacional, prestaciones no periódicas vinculadas al desempeño, 2007
9. Convenio colectivo nacional relativo a los cheques ecológicos, 2009

Chile

10. Convenio colectivo de empresa, fabricación de productos alimenticios y de productos de limpieza, 2020
11. Convenio colectivo de empresa, fabricación de productos alimenticios, 2019
12. Convenio colectivo de empresa, supermercado al por menor, 2019
13. Convenio colectivo de empresa, venta al por menor de enseres domésticos, 2018
14. Convenio colectivo de empresa, farmacia al por menor, 2019
15. Convenio colectivo de empresa, transporte por vía acuática 2020
16. Convenio colectivo de empresa, transporte por vía acuática 2020
17. Convenio colectivo de empresa, servicios turísticos, 2019
18. Convenio colectivo de empresa, actividades financieras y aseguradoras, 2018
19. Convenio colectivo de empresa, almacenamiento y actividades anexas al transporte, 2019
20. Convenio colectivo de empresa, almacenamiento y actividades anexas al transporte, 2018
21. Convenio colectivo de empresa, almacenamiento y actividades anexas al transporte, 2019
22. Convenio colectivo de empresa, explotación de minas y canteras, 2019
23. Convenio colectivo de empresa, explotación de minas y canteras, 2017

- 24. Convenio colectivo de empresa, explotación de minas y canteras, 2018
- 25. Convenio colectivo de empresa, explotación de minas y canteras, 2018
- 26. Convenio colectivo de empresa, explotación de minas y canteras, 2017
- 27. Convenio colectivo de empresa, servicios alimentarios, 2017

Francia

- 28. Convenio colectivo de empresa, fabricación de vehículos automotores, 2009

Alemania

- 29. Convenio colectivo del sector metalúrgico y eléctrico, 2020
- 30. Convenio colectivo del sector metalúrgico y eléctrico, 2022

India

- 31. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de materiales de construcción, 2018
- 32. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de bienes de capital, 2018
- 33. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de sustancias químicas y productos químicos, 2017
- 34. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de productos de metal, 2016
- 35. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de maquinaria y equipos, 2017
- 36. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de productos del tabaco, 2017
- 37. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de maquinaria y equipos, 2018
- 38. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de maquinaria y equipos, 2019
- 39. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de equipos eléctricos, 2015
- 40. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, 2020
- 41. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques, 2018
- 42. Convenio colectivo de empresa (planta), fabricación de maquinaria y equipos, 2019
- 43. Convenio colectivo de empresa (planta), producción de metales básicos, 2020

Macedonia del Norte

- 44. Convenio colectivo nacional interprofesional (convenio colectivo general), Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 115/2014
- 45. Convenio colectivo sectorial, cuero y calzado, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 220/2015
- 46. Convenio colectivo sectorial, agricultura y alimentación, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 3/16, texto consolidado, 2015

- 47. Convenio colectivo sectorial, asociaciones protectoras, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm.151/2014
- 48. Convenio colectivo sectorial, productos químicos, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 10/2013
- 49. Convenio colectivo sectorial, tabaco, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 137/2016, texto consolidado
- 50. Convenio colectivo sectorial, actividades de servicios de alojamiento y alimentación, Boletín Oficial de la República de Macedonia núm. 2/2008
- 51. Convenio colectivo de empresa, elaboración de productos de tabaco, 2019
- 52. Convenio colectivo de empresa, fabricación productos alimenticios, 2017

Portugal

- 53. Convenio colectivo sectorial, calzado, 2017

Senegal

- 54. Convenio colectivo nacional interprofesional, 2019
- 55. Convenio colectivo sectorial, extracción de petróleo crudo y gas natural, 2019
- 56. Convenio colectivo sectorial, seguridad privada, 2019
- 57. Convenio colectivo sectorial, educación privada, 2018
- 58. Convenio colectivo sectorial, medios de comunicación, 2018
- 59. Convenio colectivo sectorial, limpieza, 2014
- 60. Convenio colectivo sectorial, alojamiento, 1996 (actualización)
- 61. Convenio colectivo sectorial, comercio, África Occidental Francesa (AOF), 1996 (actualización)
- 62. Convenio colectivo de empresa, investigación científica y desarrollo, 2018
- 63. Convenio colectivo de empresa, sector bancario, 2014

Serbia

- 64. Convenio colectivo de empresa, fabricación de productos de farmacéuticos, 2019
- 65. Convenio colectivo de empresa, elaboración de bebidas, 2017
- 66. Convenio colectivo de empresa, construcción, 2020
- 67. Convenio colectivo de empresa, elaboración de productos alimenticios (elaboración y procesamiento de carne), 2020
- 68. Convenio colectivo de empresa, fabricación de productos textiles, 2019

Sudáfrica

Consejos de negociación (sectorial nacional):

- 69. Consejo nacional de negociación para la industria de la confección (convenio para las zonas no metropolitanas), 2016
- 70. Consejo nacional de negociación para el sector de la ingeniería civil, 2018

Foros nacionales de negociación sectorial:

- 71. Foro nacional de negociación (ensambladores de automóviles), 2016
- 72. Foro nacional de negociación del sector de la minería del oro (bajo la supervisión del Consejo de Minerales de Sudáfrica), 2018

Consejos de negociación (sectorial regional):

- 73. Consejo de negociación del sector de la limpieza por contrata (KwaZulu-Natal), 2017

Negociación con un único empleador (a nivel de empresa o corporación):

- 74. Convenio colectivo de empresa, supermercado al por menor, 2020
- 75. Convenio colectivo de empresa, fabricación de materiales de construcción, 2020

España

- 76. Convenio colectivo sectorial, productos químicos, 2021
- 77. Convenio colectivo sectorial, construcción, 2017
- 78. Convenio colectivo de empresa, fabricación de vehículos automotores, 2016
- 79. Convenio colectivo sectorial, banca, 2021

Suecia

- 80. Convenio colectivo sectorial, ingeniería, 2017

Suiza

- 81. Convenio colectivo sectorial nacional, servicios de alojamiento y comidas, 2019
- 82. Convenio colectivo sectorial nacional, fabricación de equipos eléctricos, metales y maquinaria, 2018
- 83. Convenio colectivo sectorial regional, limpieza de edificios, Suiza Francófona, 2018
- 84. Convenio colectivo de empresa, supermercado al por menor, 2018 y 2022
- 85. Convenio colectivo sectorial nacional, fabricación de relojes y microtecnología, 2017
- 86. Convenio colectivo de empresa, transporte aéreo (personal de tierra), 2018

Togo

- 87. Convenio colectivo sectorial, medios de comunicación, 2022

Túnez

- 88. Convenio colectivo sectorial, agricultura, 2015.
- 89. Convenio colectivo sectorial, elaboración de productos alimenticios, 2018 (actualización)
- 90. Convenio colectivo sectorial, elaboración de bebidas, 2018 (actualización)
- 91. Convenio colectivo sectorial, fabricación de productos textiles, 2018 (actualización)
- 92. Convenio colectivo sectorial, fabricación de equipos eléctricos y electrónicos, 2018 (actualización)
- 93. Convenio colectivo sectorial, transporte por vía terrestre, 2018 (actualización)
- 94. Convenio colectivo sectorial, servicios de cuidado de niños, 2011 (actualización)
- 95. Convenio colectivo sectorial, farmacia al por menor, 2019 (actualización)
- 96. Convenio colectivo sectorial, actividades financieras y aseguradoras, 2018 (actualización)
- 97. Convenio colectivo de empresa, sector de la fundición, la metalurgia y la construcción mecánica

Uruguay

- 98. Convenio colectivo sectorial, elaboración de productos alimenticios (lácteos) (G1.sg1.c1), 2018
- 99. Convenio colectivo sectorial, elaboración de productos alimenticios (procesamiento y refrigeración de carne) (G2 sg1), 2017
- 100. Convenio colectivo sectorial, servicio doméstico (G21), 2019
- 101. Convenio colectivo sectorial, construcción (G9 sg1), 2018
- 102. Convenio colectivo sectorial, elaboración de bebidas (G1.sg9.c1), 2018
- 103. Convenio colectivo de empresa, elaboración de bebidas, 2009
- 104. Convenio colectivo de empresa, elaboración de bebidas, 2012
- 105. Convenio colectivo sectorial, actividades financieras y aseguradoras (G14.sg1), 2018
- 106. Convenio colectivo de empresa, actividades financieras y aseguradoras, 2013
- 107. Convenio colectivo de empresa, actividades financieras y aseguradoras, 2017
- 108. Convenio colectivo sectorial, trabajadores de la pesca y del mar (G3 sg.1), 2019
- 109. Convenio colectivo sectorial, elaboración de productos alimenticios (aceite de oliva) (G1.sg8.c1), 2018.

Anexo 2. Fuentes de los ejemplos del cuadro 3

Indicadores económicos

Inflación

Índice de precios al consumidor

Túnez

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

Chile

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Chile, preparado para la OIT, 2020.

Uruguay

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Uruguay, preparado para la OIT, 2020.

Argentina

Adriana Marshall, «[La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales](#)», Trabajo y Sociedad, núm. 26 (2016), 5–22.

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Ucrania

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021.

Irlanda

ICTU, «[Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022](#)», Private Sector Bulletin, febrero de 2022.

Sudáfrica

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Sudáfrica, preparado para la OIT, 2020.

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Bélgica

Bélgica, Statbel (oficina belga de estadística), «[Indice des prix à la consommation](#)».

Índice de precios del productor (IPP)

Sudáfrica

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Sudáfrica, preparado para la OIT, 2020.

Índice de salud corregido

Bélgica

Bélgica, Statbel (oficina belga de estadística), «[Indice des prix à la consommation](#)».

Objetivo de inflación (fijado por los bancos centrales)

Alemania

Objetivo de inflación fijado por el Banco Central Europeo.

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, anexo A.

Suecia

Objetivo de inflación fijado por el Riksbank, el Banco Central de Suecia.

Swedish Unions within Industry, «[What Should Be Our Demands?](#)», 2016.

Situación económica

Crecimiento económico

Túnez

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Competitividad internacional

Salarios en sectores expuestos a la competencia internacional

Suecia

Oficina Nacional de Mediación de Suecia, «[Väl fungerande lönebildning](#)».

Salarios y costos laborales en los principales países competidores (europeos)

Suecia

Swedish Unions within Industry, «[What Should Be Our Demands?](#)», 2016.

Costos laborales por hora en las economías vecinas (Alemania, Francia y Países Bajos).

Bélgica

Eurofound, «[Belgium: Wage Formation](#)», 2009.

Costo de la vida

Costo de los alimentos básicos y otros costos

Senegal

Costo de los alimentos básicos, incluidos el arroz, el aceite, el azúcar, la leche, el pan, el gas butano, entre otros.

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Costo de la cesta de la compra

Macedonia del Norte

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Ucrania

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021.

Características del mercado de trabajo (por sexo)

Empleo

Tasa de empleo

Suecia

Oficina Nacional de Mediación de Suecia, «[Väl fungerande lönebildning](#)».

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Desempleo

Tasa de desempleo

Sudáfrica

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Sudáfrica, preparado para la OIT, 2020.

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Salarios

Salarios mínimos acordados colectivamente

Bélgica

Bélgica, SPF Emploi. «[La base de données salaires](#)».

Aumentos salariales en el sector público/obtenidos por otras organizaciones de trabajadores del sector productivo

Chile

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Chile, preparado para la OIT, 2020.

Salario mínimo obligatorio

Túnez

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

Macedonia del Norte

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Chile

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Chile, preparado para la OIT, 2020.

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Aumentos salariales más recientes

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Ganancias generales en la economía

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Irlanda

ICTU, «Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», Private Sector Bulletin, febrero de 2022.

Participación de los salarios en porcentaje del PIB

Irlanda

ICTU, «Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», Private Sector Bulletin, febrero de 2022.

Diferencia entre los salarios del sector público y los salarios del sector privado

Túnez

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

Productividad

Productividad de la mano de obra

Irlanda

ICTU, «Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022», Private Sector Bulletin, febrero de 2022.

Productividad

Suecia

Swedish Unions within Industry, “What Should Be Our Demands?”, 2016.

Contexto sectorial

Resultados económicos

Beneficios y volumen de negocio

Macedonia del Norte

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Uruguay

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Uruguay, preparado para la OIT, 2020.

Número de personas empleadas o trabajadores asalariados

Uruguay

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Uruguay, preparado para la OIT, 2020.

Alemania

Gesamtmetall, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, anexo A.

Entrada de pedidos, Variación de la producción

Alemania

Gesamtmetall, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

ILO, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, Annex A.

Utilización de la capacidad

Alemania

Gesamtmetall, [Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland](#), 2022.

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, anexo A

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Salarios

Salario medio en la industria/sector/rama de actividad

Macedonia del Norte

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Aumentos salariales en otros sectores/empresas hermanas

Sudáfrica

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Sudáfrica, preparado para la OIT, 2020.

Costos

Costo de la mano de obra por hora, Cambios en otros costos

Túnez

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Túnez, preparado para la OIT, 2020.

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Productividad

Producción por insumo de mano de obra

Japón

Sitio web del Japan Productivity Center. Véase aquí, aquí y aquí.

Productividad media agregada, Aumento de la productividad en distintos sectores económicos

Alemania

OIT, [Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine](#), 2021, anexo A.

Brecha salarial de género

Sesgos de género en el sistema de clasificación de los puestos de trabajo

Belgium

Centre for Research in Employment and Work, [International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work](#) (Government of Scotland, 2021).

Direction Générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Institute for the Equality of Women and Men, and Belgium, FPS Employment, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, 2021.

Otras desigualdades salariales

Diferencia entre los salarios mínimos y los salarios medianos en el sector

Suiza

Convenio colectivo de trabajo (CCT) de las industrias relojera y microtécnica suizas, 2017.

Contexto empresarial

Resultados económicos

Beneficios y volumen de negocio

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Situación financiera

Deuda de la empresa

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Capital empleado, Rendimiento del capital empleado

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Costos de la mano de obra

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Chile

La Ley 20940 de 2016 establece que los sindicatos de empresa pueden solicitar a la empresa información sobre los costos globales de mano de obra.

Proporción de los costos laborales en los ingresos totales, costo total de producción o valor añadido

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020

Salarios

Salario definido en el convenio colectivo (pertinente)

Macedonia del Norte

Marjan Petreski y Aleksandar Ristovski, [Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia](#) (OIT, 2021).

Chile

La Ley 20940 de 2016 establece que los sindicatos de empresa pueden solicitar a la empresa información sobre el valor actualizado de todos los beneficios que forman parte del instrumento colectivo vigente.

Salarios en empresas de la misma rama de actividad

Senegal

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Senegal preparado para la OIT, 2020.

Salarios en empresas competidoras

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Productividad

Volumen anual de producción frente a número de trabajadores

Serbia

Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en Serbia, preparado para la OIT, 2020.

Relación capital-producto

India

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Producción real por trabajador, Producción por trabajador

Sudáfrica

Producción real por trabajador (índice basado en las cifras del año base).

Producción por trabajador (miles de rands sudafricanos)

Shane Godfrey, Trenton Elsley y Michelle Taal, [Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers between a Rock and a Hard Place](#) (OIT, 2016).

Volúmenes de producción y/o participación en programas de formación

Argentina

Volúmenes de producción ponderados por otros factores (como la calidad, el desperdicio, la satisfacción del cliente, la tasa de accidentes) y/o la participación en programas de formación (a menudo ajustados a la asistencia y/o puntualidad).

Adriana Marshall, [«La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales»](#), Trabajo y Sociedad, núm. 26 (2016), 5–22.

Indicadores de desempeño de grupo/individuales

Uruguay

Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en el Uruguay, preparado para la OIT, 2020.

Brecha salarial de género

Diferencias salariales injustificables entre mujeres y hombres

Suecia

Albertine Veldman, [Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway](#) (Comisión Europea, 2017).

Índice de igualdad salarial entre hombres y mujeres

Francia

Anne Bucher, et al. [Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France](#) - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg (OIT, 2021).

Otras desigualdades salariales

Remuneración de los cargos ejecutivos

Chile

La Ley 20940 de 2016 establece que los sindicatos de empresa pueden solicitar a las grandes empresas información sobre las remuneraciones de sus cargos ejecutivos una vez al año (año natural).

Recursos humanos

Número total de trabajadores asalariados

India

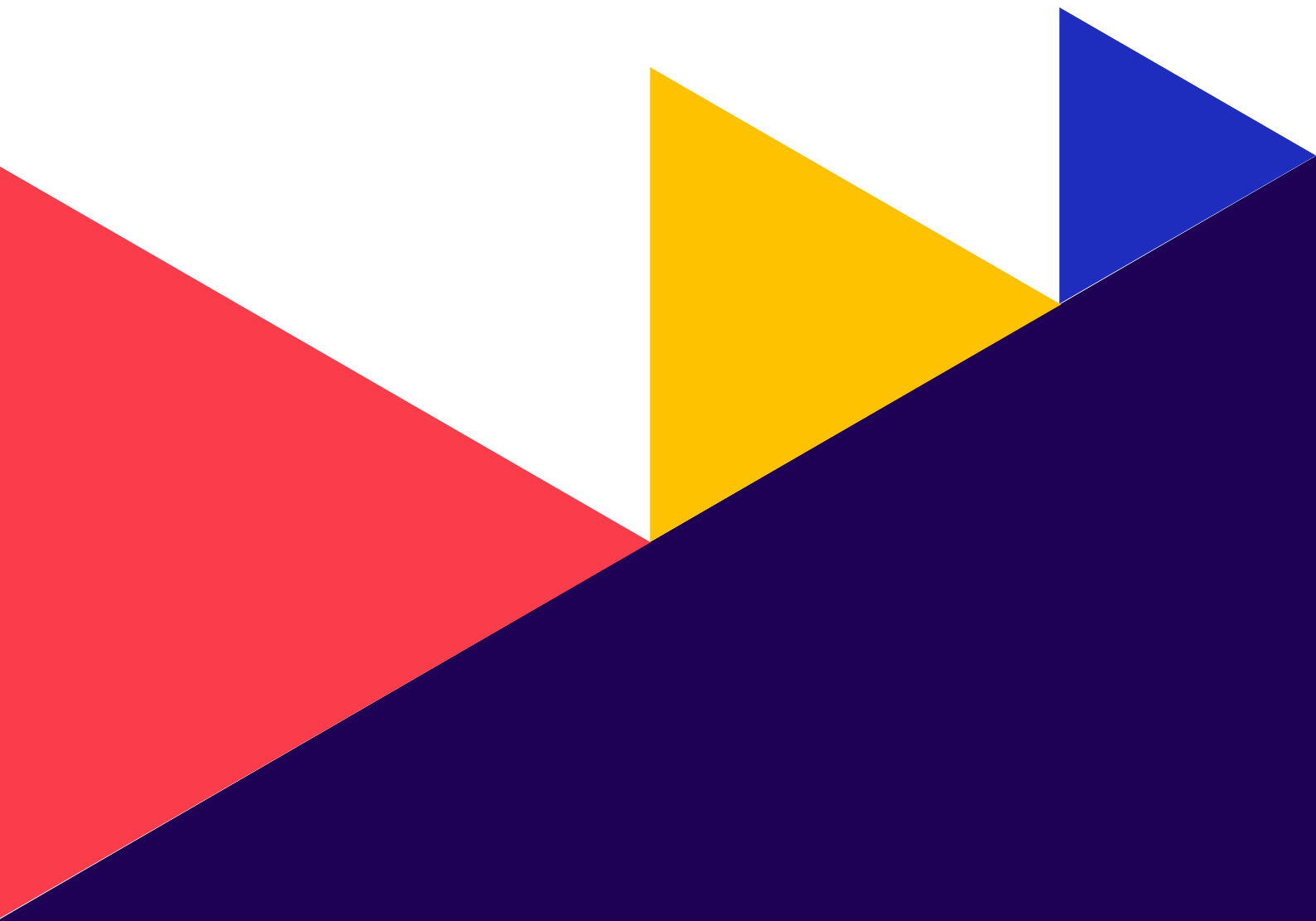
Examen por país de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva en la India, preparado para la OIT, 2020.

Peticiones específicas de los trabajadores

Alemania

Evaluada mediante encuestas en línea, entrevistas con los trabajadores, entre otros.

En 2017, IG Metall utilizó los datos recuperados de una encuesta en línea que había hecho a 680 000 trabajadores de 7 000 empresas para respaldar su petición relacionada con las opciones de tiempo de trabajo. Véase IG Metall, [«Das wollen die Beschäftigten»](#), 2017.



ilo.org

inwork@ilo.org

Organización Internacional del Trabajo

Route des Morillons 4

CH - 1211 Ginebra 22

Tel. +41 22 799 6754

ISBN: 978-92-2-038514-2



9 789220 385142