



Hoja Informativa No 5

Sueldo Minimo

Un sueldo mínimo garantizado, además de la información necesaria sobre sueldos mínimos y que esté al alcance de empleados y empleadores, constituyen aspectos fundamentales para la protección del empleado.

Los convenios modernos especifican los sueldos mínimos para los empleados que están cubiertos por el convenio. De acuerdo al nuevo sistema de relaciones laborales, los sueldos mínimos y los pagos extras por trabajo casual serán fijados y ajustados por un Panel de Especialistas en Sueldo Mínimo que forma parte de Trabajo Justo en Australia (*Fair Work Australia*). El Panel de Sueldo Mínimo estará compuesto por siete Miembros de Trabajo Justo en Australia, incluyendo a su Presidente y por lo menos tres Miembros del Panel de Sueldo Mínimo. Los miembros deberán poseer las calificaciones necesarias y a la vez contar con experiencia apropiada, tanto en forma especializada como generalizada. Las posiciones en el Panel de Sueldo Mínimo serán a tiempo parcial y las personas nombradas deberán tener experiencia en una o más de las siguientes actividades:

- relaciones industriales
- economía
- política social
- negocio, industria o comercio

Esta combinación de conocimiento asegura que los parámetros que influyen en el proceso de fijación de sueldos, tales como el impacto macroeconómico de las decisiones del Panel, sean debidamente considerados.

La organización Trabajo Justo en Australia tendrá la facultad de comisionar estudios y de efectuar investigaciones sobre materias relacionadas a sueldos.

¿Con qué frecuencia se van a revisar los sueldos mínimos?

Trabajo Justo en Australia hará revisiones anuales de sueldos mínimos, pero podrá hacer variaciones a los sueldos de un convenio, fuera de dichas revisiones anuales y siempre que existan circunstancias especiales. Dichas circunstancias incluyen situaciones donde Trabajo Justo en Australia está convencido de lo siguiente:

- Que hay importantes razones de índole laboral que justifican la variación, cuando dicha variación ocurre como parte de la revisión de los convenios modernos que se hace cada cuatro años, o
- Si la variación está fuera de la revisión de los cuatro años y de los procesos de revisión de sueldos, hay importantes razones de índole laboral que justifican la variación y se hace necesaria para lograr los objetivos de una protección justa y relevante de los convenios modernos.

El Panel de Sueldo Mínimo efectuará sus revisiones anuales a través de un procedimiento no confrontacional y lo hará en forma abierta y transparente. Individuos y organizaciones pueden hacer presentaciones.

Bajo los convenios modernos, las tasas actualizadas de sueldos entran en vigor a partir del primer período de pago del nuevo año fiscal, el cual comienza el día 1 de julio de cada año; su incumplimiento es ilegal. Esta fecha es de beneficio para el comercio ya que hace coincidir los reajustes de los empleados con el nuevo año fiscal. Los cambios en las tasas de sueldos, bajo los convenios modernos, que se hacen durante una revisión, pueden ser postergados solamente bajo circunstancias excepcionales.

Cualquier postergación debe limitarse a la situación particular relacionada con las circunstancias especiales. Los convenios modernos incluirán una fórmula para garantizar que las asignaciones relevantes sean variadas automáticamente de acuerdo con la decisión de la revisión anual de sueldo.

¿Qué sucederá con las personas que no están amparadas por convenios?

El Panel de Sueldo Mínimo también ordenará la implementación de un sueldo mínimo nacional para empleados que no estén amparados por un convenio moderno. La orden incluirá un sueldo mínimo nacional y sueldos mínimos especiales para toda la nación, que beneficiarán a los empleados más jóvenes, a los que participan en programas de capacitación y a empleados discapacitados. También incluirá pagos adicionales mínimos para empleados casuales que no estén cubiertos por convenios ni por acuerdos.

¿Cómo se fijarán los sueldos mínimos?

Cuando se fijen y cuando ajusten los sueldos mínimos, el Panel de Sueldo Mínimo tomará en cuenta lo siguiente:

- el rendimiento y la competitividad de la economía nacional, incluyendo la productividad, la competitividad y viabilidad comercial, la inflación y el crecimiento del empleo
- La promoción de inclusión social a través de mayor participación de la fuerza laboral, el nivel relativo de vida y las necesidades del sector de bajos ingresos
- el principio de igualdad remunerativa por trabajo de igual o comparable valor
- proporcionar una variedad real de sueldos mínimos para los empleados más jóvenes

Actualizado el 1 de septiembre 2009

