

Cien años de reglamentación dinámica del salario mínimo en Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido

Reg HAMILTON* y Matt NICHOL*

Resumen: *El salario mínimo ha sido una cuestión controvertida desde que se introdujo en la legislación de Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido a principios del siglo XX. Los defensores del salario mínimo justifican la intervención estatal basándose en principios de equidad y bien social, mientras que sus detractores se amparan en la teoría del mercado. En este artículo se examina la influencia de estas dos posiciones ideológicas en la fijación de los salarios, y los consiguientes resultados de una y otra. El objetivo es colmar la falta de estudios comparativos sobre los orígenes, la evolución y los actuales sistemas de reglamentación del salario mínimo en los tres países.*

Palabras clave: *reglamentación salarial, salario mínimo, salario mínimo vital, estudio comparativo, historia, Australia, Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, Estados Unidos de América.*

1. Introducción

El interés político y mediático que suscita el salario mínimo no es nuevo. La reglamentación del salario mínimo en Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido se adoptó en la década de 1890 como un instrumento innovador que trataba de corregir la precariedad de los obreros sobreexplotados, o *sweated*

* School of Business and Law, Central Queensland University (Australia); r.hamilton3@cqu.edu.au y m.nichol@cqu.edu.au (autor para la correspondencia). Los autores desean dar las gracias a las siguientes personas: Arthur Pearlstein, el profesor Richard Dickens, el profesor Peter Dolton, Bill Wells, el profesor William Brown, Tim Butcher, Joseph Cooper, el doctor Steven Kates, Grant Ellis e Ingrid Summers.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos solo incumbe a sus autores, y su publicación en la *Revista Internacional del Trabajo* no significa que la OIT las suscriba.

Artículo original: «One hundred years of dynamic minimum wage regulation: Lessons from Australia, the United Kingdom and the United States». *International Labour Review* 162 (3). Traducción de Marta Pino Moreno. Traducido también al francés en *Revue internationale du Travail* 162 (3).

© Artículo original, los autores, 2022

© Compilación de la revista y traducción, Organización Internacional del Trabajo, 2023

labour,¹ expresión utilizada en la época para describir la escasa remuneración y las condiciones de trabajo opresivas y dickensianas, que eran una característica de la economía (véase, por ejemplo, Blackburn 2007). Las cuestiones políticas, sociales y económicas planteadas por la legislación sobre el salario mínimo siguieron siendo muy controvertidas en los tres países durante el siglo siguiente, por lo que respecta al deficiente poder de negociación de los trabajadores² y a la preservación de la libertad de contratación.³

Posteriormente, en 1923, los tribunales australianos y estadounidenses confirmaron el derecho de intervención gubernamental basándose en la desigualdad de las posiciones negociadoras y el consiguiente perjuicio para los trabajadores.⁴ Sin embargo, no se determinó con exactitud cuál sería la cuantía o la cobertura del salario mínimo. A principios del siglo XIX, la teoría del «salario justo» de David Ricardo y otros, según la cual los niveles salariales de mercado bastaban para proporcionar a los trabajadores y a sus familiares un mínimo sustento, justificaba el régimen de sobreexplotación laboral como una necesidad del mercado y fue criticada por los defensores del salario mínimo (como liberales, progresistas, socialistas fabianos y la Iglesia católica) en el Reino Unido (Broda 1928, 24).

A raíz de la precariedad obrera, los tres países implantaron las primeras leyes de salario mínimo, todas ellas basadas en la Ley de Talleres y Fábricas (Shops and Factories Act) de la entonces colonia de Victoria, de 1896. En este artículo se examina la divergente evolución de esos sistemas de reglamentación salarial como respuesta a las distintas visiones de política y a las prescripciones constitucionales para la elaboración de instrumentos legislativos. Australia estableció los niveles salariales mediante un procedimiento de conciliación y arbitraje independientes, tal como exige el artículo 51 (xxxv) de su Constitución. En los Estados Unidos, las leyes sobre salario mínimo estuvieron muy condicionadas por las decisiones del Tribunal Supremo sobre la interpretación de la Constitución hasta 1938. En el Reino Unido, que no presenta esas limitaciones constitucionales, se optó por promover la negociación colectiva. Las juntas de salarios (*wages boards* o *trade boards*) fueron un mecanismo auxiliar en el Reino Unido hasta la introducción de un salario mínimo universal en 1998.

La bibliografía comparada sobre el salario mínimo abarca varios temas. Se ha constatado que los sistemas de salario mínimo son inestables tanto en términos reales como de salario medio en los países en desarrollo, que la retribución mínima tiene un efecto desproporcionado sobre las mujeres y que la medición de los niveles salariales en comparación con la mediana de los ingresos es un método habitual para definir los salarios bajos en los países «desarrollados». Saget (2001, 13) examinó los sistemas de salario mínimo en países «en desarrollo» y observó una considerable inestabilidad en cuanto a los salarios reales y medios,

¹ Como explican Davison, Hirst y Macintyre (1998, 622), «*Sweating* (sudar), término peyorativo utilizado para referirse a la sobreexplotación de los trabajadores, designa en particular la práctica del trabajo a destajo que era habitual en las industrias de la confección y el calzado en el siglo XIX».

² *France v. James Coombes & Co.* (1929) AC 496, 506.

³ *Lochner v. New York*, 198 U.S. 45 (1905) 539, 543.

⁴ *Adkins v. Children's Hospital*, 261 U.S. 525 (1923), 394, 403.

importantes diferencias de género y la capacidad del salario mínimo para aliviar la pobreza, sin que ello comporte consecuencias negativas para el empleo.

Según un estudio comparativo de ámbito europeo, los sistemas de salario mínimo sectoriales coexisten con otros universales, y hay variaciones sustanciales en cuanto a los niveles de salario mínimo y al concepto de baja remuneración en los Estados miembros de la Unión Europea, lo que pone de manifiesto la necesidad de establecer una política salarial europea (Schulten, Müller y Eldring 2015, 330, 333, 342). Dingeldey, Grimshaw y Schulten (2021) examinan las experiencias de los países en relación con las intersecciones entre las instituciones de negociación colectiva y la fijación del salario mínimo. El 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT tienen una política de salario mínimo. Una abrumadora mayoría de empleados que perciben el salario mínimo o una suma inferior son mujeres, jóvenes, trabajadores con menor nivel de instrucción, trabajadores rurales y trabajadores con hijos a su cargo (OIT 2021, 3-4, 133).

Los partidos de centro izquierda de cada país están generalmente a favor del salario mínimo, mientras que los partidos de centro derecha se muestran ambivalentes u hostiles. Entre 2005 y 2009, el Gobierno conservador de coalición en Australia creó un organismo independiente de fijación de salarios (Hamilton y Nichol 2021, 410), lo que provocó un descenso del valor real del salario mínimo. Los partidos políticos del Reino Unido son menos previsibles. El Partido Laborista se declaró partidario de limitar las funciones de las juntas de salarios hasta que instituyó un salario mínimo universal en 1998 (Deakin y Green 2009, 206) (después de que el Partido Conservador aboliera las juntas de salarios en 1993). En 2015, el Gobierno conservador estableció como objetivo un nuevo y ambicioso «salario mínimo vital» equivalente al 60 por ciento de la mediana de ingresos y, en 2020, lo elevó a dos tercios de la mediana de ingresos para 2024 (Low Pay Commission 2022, 3). En la década de 1980, el Partido Republicano se opuso al aumento del salario mínimo en los Estados Unidos, lo que supuso una gradual disminución del salario mínimo federal hasta niveles casi insignificantes.

Debido al tamaño comparativamente mayor de la economía estadounidense y a las inmensas diferencias de poder adquisitivo entre regiones (DeSilver 2018), existe un fuerte apoyo a las políticas de salario mínimo de ámbito estatal, municipal y de condado, antes que a nivel nacional. En Australia y el Reino Unido, los partidos de centro derecha no priorizan tanto el libre mercado sobre la protección social. A la luz de la trayectoria histórica, es poco probable que el poder legislativo republicano en los Estados Unidos siga la línea trazada por el Partido Conservador británico respecto de la fijación de un salario mínimo nacional equivalente a dos tercios de la mediana de ingresos.

Otro objetivo del presente estudio es aportar pruebas empíricas de la complejidad del salario mínimo. A lo largo del siglo pasado, se aplicaron niveles de salario mínimo muy heterogéneos, incluso dentro de una misma jurisdicción. La multiplicidad y la constante modificación de los sistemas han impedido realizar un cálculo preciso de las tasas salariales.⁵

⁵ Según una estimación referida al caso de Australia, en 1996 había 3253 instrumentos federales de salario mínimo y un número similar de instrumentos estatales que establecían diferentes niveles de salario mínimo en el país (Hamilton y Nichol 2021, 410).

El resto del artículo se estructura del siguiente modo. En primer lugar, se examina la reglamentación del salario mínimo en cada uno de los tres países: Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido (apartados 2 a 4). A continuación, se realiza una comparación histórica del salario mínimo en las tres jurisdicciones, sintetizada en el gráfico 1 (apartado 5). Por último, se extraen seis enseñanzas fundamentales sobre la reglamentación del salario mínimo (apartado 6) y se exponen las principales conclusiones del estudio (apartado 7).

2. Reglamentación del salario mínimo en Australia

En Australia, los problemas constitucionales y políticos de principios del siglo xx no impidieron que las juntas de salarios independientes y las magistraturas de trabajo fijaran y ajustaran periódicamente unos salarios mínimos relativamente altos durante los cien años siguientes. La normativa australiana sobre salario mínimo es dinámica y evoluciona constantemente. Comenzó siendo un «salario básico», pasó a ser un salario mínimo universal y ahora es una «red de seguridad» para la negociación empresarial. Las políticas salariales de las magistraturas de trabajo influyen en la economía nacional (Hamilton y Nichol 2021, 406, 414).

2.1. Arbitraje y «salario básico» de Harvester

La reglamentación del salario mínimo en Australia surgió en 1896 como reacción a la precariedad del trabajo obrero y a la inestabilidad laboral y social resultante de la recesión económica, la sequía y las «Grandes Huelgas» en varios sectores importantes (Svensen 1989, 201-207, 230). Los estados introdujeron juntas de salarios o sistemas de arbitraje que redactaban «laudos» (*awards*), esto es, instrumentos jurídicos por los que se establecían el salario mínimo y otros derechos de los trabajadores (Evatt 1939, 530). El artículo 51 (xxxv) de la Constitución australiana faculta al Parlamento Federal para legislar en materia de conciliación y arbitraje con el fin de prevenir y resolver conflictos laborales interestatales. En el ejercicio de estas competencias se promulgó la Ley de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth (Commonwealth Conciliation and Arbitration Act), de 1904, y posteriormente se constituyó el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth (Commonwealth Court of Conciliation and Arbitration).⁶ El Tribunal era independiente y ejercía un amplio margen de discrecionalidad al fijar la tasa salarial mínima (Hammond 1913, 263). Los efectos fueron inmediatos. En el asunto *Ex parte H.V. McKay* (conocido como el «caso Harvester»),⁷ el juez Higgins fijó un salario de 7 chelines al día, cifra que pasó a considerarse el «salario básico».

⁶ A lo largo de los años, el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth (1905-1956) fue sustituido por las siguientes instituciones: la Comisión de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth (Commonwealth Conciliation and Arbitration Commission) (1956-1973); la Comisión Australiana de Conciliación y Arbitraje (Australian Conciliation and Arbitration Commission) (1973-1989); la Comisión de Relaciones Laborales de Australia (Australian Industrial Relations Commission) (1989-2009); Trabajo Justo Australia (Fair Work Australia, 2009-2012); y la Comisión de Trabajo Justo (Fair Work Commission, de 2013 a la actualidad).

⁷ (1907) 2 CAR 1.

El «salario Harvester» era superior a las tasas salariales fijadas por laudos en Nueva Gales del Sur y Victoria.⁸ En 1907, se estimaba que este salario representaba el 110,5, el 127 o el 151 por ciento de los ingresos medios semanales (Hutchinson y Ploeckl 2023). Aunque solo se aplicaba al empleador que presentó la solicitud al Tribunal, su objetivo era satisfacer las «necesidades» de los trabajadores, de manera que una familia tipo de cinco miembros pudiera vivir con «frugal comodidad».⁹ A partir de 1913, año en que se iniciaron las estadísticas oficiales, se utilizó la indexación vinculada a la inflación como medio complementario para proteger las necesidades de los trabajadores.¹⁰ En 1915 (Higgins 1915, 17), y sobre todo en 1922, el Tribunal adoptó como criterio prioritario la capacidad del empleador para pagar el salario básico (Higgins 1922). Se abonaban cuantías extraordinarias, denominadas «márgenes», a los trabajadores que demostraban aptitudes o cualidades excepcionales (Higgins 1919, 192). En 1967 los márgenes se combinaron con el salario básico para crear la «masa salarial» (las tasas salariales diferían según se tratara de trabajadores calificados o no calificados y también en función del sector en el que estaban ocupados).¹¹ Al principio, las mujeres que trabajaban en empleos típicamente masculinos percibían el mismo salario que los hombres.¹² Las mujeres que desempeñaban otras ocupaciones percibían el 54 por ciento del salario básico (que aumentó al 75 por ciento tras la Segunda Guerra Mundial), ya que, a diferencia de los hombres, no debían asumir la obligación legal de mantener a su familia. El Tribunal reconoció cada vez más la responsabilidad del Gobierno de compensar a las familias por el costo de los hijos y, en 1931, pidió que se estableciera un sistema nacional de dotación para la infancia (Higgins 1915, 20, 31). En 1972 se abolieron las tasas salariales diferenciadas para hombres y mujeres en virtud de una resolución judicial.¹³ El componente «familiar» del salario se suprimió en 1974.¹⁴ En los fallos judiciales sobre el salario mínimo no solo se tenían en cuenta los intereses de las partes en litigio, sino también cuestiones de política de interés público.¹⁵

2.2. Recursos de inconstitucionalidad contra el arbitraje federal

Durante más de tres decenios, los empleadores recusaron la inconstitucionalidad del Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth y de la Ley de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth. En el asunto *The King v. Barger, Commonwealth v. McKay*,¹⁶ una mayoría del Tribunal Superior sostuvo que la

⁸ *Ex parte H.V. McKay* (1907) 2 CAR 1, 7-8.

⁹ *Ibid.*, 3.

¹⁰ *Federated Gas Employees' Industrial Union v. The Metropolitan Gas Co.* (1913) 7 CAR 58, 69.

¹¹ *Basic Wage, Margins and Total Wage Cases* 1966 (1967) 115 CAR 93.

¹² *Australian Glass Workers Union v. Australian Glass Manufacturers Co. Ltd* (1927) 25 CAR 289.

¹³ *Equal Pay Case* 1972 (1972) 147 CAR 172.

¹⁴ *National Wage Case* (1974) 157 CAR 293, 299.

¹⁵ *George Hudson Limited v. Australian Timber Workers' Union* (1923) 32 CLR 413, 434, 435; *The Queen v. Blackburn*; *Ex parte Transport Workers' Union of Australia* (1952) 86 CLR 75, 95.

¹⁶ (1908) 6 CLR 41.

facultad del Tribunal para fijar un salario «justo y razonable» era inconstitucional.¹⁷ A pesar de las resoluciones anteriores, el Tribunal Superior que se ocupó del asunto *Clyde Engineering Co. Ltd v. Cowburn* dictaminó que los laudos federales prevalecían sobre los estatales,¹⁸ que podía imponerse el salario mínimo para resolver un conflicto laboral basándose en una carta de demanda de un sindicato,¹⁹ y que los laudos solo podían ser vinculantes para las partes de un conflicto laboral (no para todo un sector).²⁰ La Constitución exigía que los salarios mínimos se fijaran mediante conciliación y arbitraje independientes para que fueran válidos, de modo que el Gobierno electo no estaba facultado para fijar el salario mínimo.

2.3. Recusaciones políticas contra el arbitraje federal

Debido a la incapacidad de los laudos federales para prevalecer sobre los laudos estatales, el juez Higgins describió las resoluciones del Tribunal Superior sobre el artículo 51 (xxxv) en 1909 como una «ciénaga sirbonia de tecnicismos, y la ciénaga no cesa de extenderse».²¹ Los referendos celebrados en 1911 y 1913 para ampliar los poderes constitucionales del Tribunal resultaron infructuosos (Bennett y Brennan 1999). Entre 1918 y el final de la Segunda Guerra Mundial, los sucesivos gobiernos establecieron con carácter experimental tribunales alternativos al tribunal de arbitraje,²² y fracasaron dos veces en el intento de enmendar la Constitución para ampliar el artículo 51 (xxxv). En 1929 se produjo un cambio de gobierno tras unas elecciones, y el Primer Ministro Stanley Bruce perdió su escaño en el Parlamento tras un intento fallido de sustituir la legislación laboral federal por una reglamentación predominantemente estatal.²³ Las limitaciones y complejas prescripciones constitucionales para que los laudos fueran válidos eran causa de descontento general, pero los esfuerzos por salvar los escollos fueron en vano.

2.4. Reforma gradual de las competencias de la magistratura federal de trabajo

En 1918, el Tribunal Superior en el asunto *Waterside Workers' Federation of Australia v. J.W. Alexander Ltd*²⁴ dictaminó que el Tribunal de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth no podía ejercer el poder judicial. En 1956, el Tribunal Superior que se ocupó del asunto *R v. Kirby; Ex parte Boilermakers' Society of Australia*²⁵ resolvió que era inconstitucional que un tribunal ejerciera

¹⁷ *The King v. Barger, Commonwealth v. McKay* (1908) 6 CLR 41, 79.

¹⁸ (1926) 37 CLR 466.

¹⁹ Véase, por ejemplo, *Merchant Service Guild of Australasia v. Newcastle and Hunter River Steamship Co. Ltd [No.2]* (1913) 16 CLR 705, 710.

²⁰ *Australian Boot Trade Employees' Federation v. Whybrow & Co. and others* (1910) 11 CLR 311.

²¹ *Australian Boot Trade Employees' Federation v. Whybrow and Co.* (1909) 4 CAR 1, 41-42.

²² Ley de Paz Laboral (Industrial Peace Act) de 1920 (núm. 21 de 1920) (Commonwealth).

²³ Proyecto de Ley de Industrias Marítimas (Maritime Industries Bill) de 1929 (Commonwealth).

²⁴ *Waterside Workers' Federation of Australia v. J.W. Alexander Ltd* (1918) 25 CLR 434.

²⁵ (1956) 94 CLR 254.

funciones judiciales y a la vez dictara laudos. Posteriormente se crearon dos nuevos organismos de asuntos laborales: el Tribunal Laboral de la Commonwealth (Commonwealth Industrial Court), encargado de funciones judiciales que ahora ejerce el Tribunal Federal de Australia (Federal Court of Australia); y la Comisión de Conciliación y Arbitraje de la Commonwealth (que dictaba y modificaba laudos). En 2005, el Parlamento prescindió en gran medida del artículo 51 (xxxv) de la Constitución como base para regular el empleo y las relaciones laborales y de trabajo, cuando el Gobierno en coalición de Howard, valiéndose del poder que otorga la Constitución a las corporaciones en virtud del artículo 51 (xx), nacionalizó la reglamentación del empleo mediante la Ley de Enmienda de las Relaciones en el Lugar de Trabajo (Elección del Trabajo) (Workplace Relations Amendment (Work Choices) Act), de 2005 (Commonwealth).²⁶ El uso del poder de las corporaciones es ahora una política bipartidista, habida cuenta de que resolvió la mayoría de las complejidades asociadas al artículo 51 (xxxv).

2.5. Importancia del primer sistema de arbitraje sectorial de Australia

El salario Harvester estableció una larga tradición en Australia de un salario mínimo elevado que, a partir de la década de 1960, llegó a ser uno de los salarios mínimos comparativamente más altos (ajustado al poder adquisitivo).²⁷ Cabe afirmar que es incluso superior a su clasificación internacional, ya que la tasa salarial más baja establecida mediante laudos es un tipo introductorio (presente en aproximadamente un tercio de los laudos modernos), por lo que podrían aplicarse tasas más elevadas.²⁸ A finales de la década de 1920, el salario Harvester se aplicaba a la mayoría de la población ocupada tras ser adoptado por diversas magistraturas de trabajo.²⁹ En 1954, el salario básico era un salario mínimo universal.³⁰ Las variaciones regionales del salario básico tenían en cuenta las diferencias de costo de la vida (Higgins 1915, 19), por lo que llegaron a establecerse 34 salarios federales diferentes (y variaciones en algunos laudos estatales) (Plowman 1995, 257, 272) que se eliminaron a partir de 1988. El salario Harvester reconocía las necesidades de los trabajadores ordinarios como personas con atributos psicológicos y sociales, y no máquinas, en consonancia con las ideas defendidas por el Gobierno, la sociedad y las autoridades encargadas de la fijación de salarios. Hasta 1993, las magistraturas de trabajo establecieron el nivel salarial en función de las necesidades de los trabajadores y los hogares, la capacidad de pago de los empleadores y los convenios sectoriales (Hamilton y Nichol 2021, 408).

²⁶ Este planteamiento sobrevivió al recurso de inconstitucionalidad en el asunto *New South Wales v. Commonwealth* (2006) 229 CLR 1.

²⁷ Véase <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>.

²⁸ Véase <https://www.fwc.gov.au/hearings-decisions/major-cases/review-certain-c14-rates-modern-awards>.

²⁹ *Barrier Branch of the Amalgamated Miners' Association of Broken Hill v. The Broken Hill Proprietary Company Ltd* (1909) 3 CAR 1, 21.

³⁰ Commonwealth Bureau of Census and Statistics. *Australia: Incidence of Industrial Awards*, 21 de febrero de 1956.

2.6. Reglamentación moderna del salario mínimo en Australia

En Australia, el salario mínimo era la pieza central del sistema regulatorio por su cobertura, su función intervencionista en el mercado de trabajo y su estabilidad. Sin embargo, la excepción fue la crisis de la «explosión salarial» de 1966 a 1981, un periodo en el que las tasas salariales registraron bruscas subidas y bajadas en términos reales como consecuencia de las reivindicaciones y campañas sectoriales.³¹ Un dato interesante es que Australia ratificó en 1973 el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) de la Organización Internacional del Trabajo (ni el Reino Unido ni los Estados Unidos lo han hecho).³² El artículo 88A (b) de la Ley de Reforma de las Relaciones Laborales de 1993 (Commonwealth) limitó la función del salario mínimo a una «red de seguridad» de normas mínimas, en vez de establecer tasas salariales específicas. Junto con la negociación de ámbito empresarial en 1991,³³ se renunció al intento de elevar el salario mínimo a los niveles de mercado, y el porcentaje de trabajadores beneficiarios de laudos disminuyó del 78 por ciento en 1990 (Clibborn y Wright 2018, 214) al 21 por ciento en 2018.³⁴ La creación de un tribunal temporal independiente para la fijación de salarios (de 2005 a 2008) supuso una reducción del salario mínimo real (del 2,24 por ciento) (Hamilton 2022).

La Comisión de Trabajo Justo (Fair Work Commission) fija anualmente el salario mínimo de conformidad con el objetivo del artículo 284 de la Ley de Trabajo Justo (Fair Work Act) de 2009 (Commonwealth). El grupo de expertos de la Comisión para las revisiones salariales anuales está compuesto por cuatro miembros nacionales de la Comisión de Trabajo Justo y tres miembros externos. El artículo 284 exige el mantenimiento de una red de seguridad de salarios mínimos que tenga en cuenta los resultados y la competitividad de la economía nacional, la promoción de la inclusión social a través de una mayor participación de los trabajadores, el nivel de vida relativo y las necesidades de los trabajadores con salarios bajos, el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de valor comparable, y salarios mínimos equitativos para los trabajadores jóvenes, becarios y empleados con discapacidad. A fin de satisfacer las distintas exigencias, es preciso comparar el nivel de vida de los trabajadores que perciben salarios regulados por laudos con el de los demás trabajadores y examinar en qué medida los trabajadores poco remunerados pueden «adquirir lo esencial para llevar un nivel de vida digno y participar en la vida de la comunidad».³⁵

La aplicación de los criterios del artículo 284 otorga a la Comisión de Trabajo Justo la flexibilidad necesaria para fijar el salario mínimo. Por ejemplo, la

³¹ Véase, por ejemplo, *Wage Pause Decision 1982* (1982) 287 CAR 82.

³² Australia ratificó el Convenio núm. 131 el 15 de junio de 1973 (véase https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312276:NO); OIT 2021, 172.

³³ *National Wage Case* (1991) 39 IR 127.

³⁴ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2018–19*, párr. 206. <https://www.fwc.gov.au/documents/wage-reviews/2018-19/decisions/2019fwcfb3500.pdf>.

³⁵ *Ibid.*, párr. 17.

Comisión rechazó un «salario mínimo vital» equivalente al 60 por ciento de la mediana de los ingresos a tiempo completo de los adultos debido al riesgo sustancial de efectos negativos sobre el empleo (y, en cualquier caso, debe aplicar la fórmula del artículo 284, no una fórmula diferente).³⁶ Ayudar a los trabajadores con salarios bajos es un objetivo clave de la Ley. Un umbral fijado en el 60 por ciento de los ingresos ordinarios proporciona «un punto de referencia adecuado y operativo para identificar quién tiene una remuneración baja» al determinar el salario mínimo.³⁷ La Comisión de Trabajo Justo concluyó que «el 62,3 por ciento de las personas con salarios bajos se encuentran en la mitad inferior de la distribución [de los ingresos de los hogares]». ³⁸ A pesar de la pandemia, se estima que Australia mantendrá el valor real del salario mínimo.³⁹

2.7. Principales observaciones

Hasta 1954, los tribunales fijaban salarios mínimos sectoriales, que fueron los salarios reales de muchos trabajadores hasta después de la Segunda Guerra Mundial. En 1993, el sistema de salario mínimo se convirtió en una «red de seguridad» para la negociación de ámbito empresarial. En 2018, solo el 21 por ciento de los trabajadores cubiertos por laudos percibieron tasas salariales reguladas, lo que pone de manifiesto una ponderación mayor (aunque no absoluta) de los factores de mercado. Es probable que se mantenga la función reguladora del salario mínimo como red de seguridad.

3. Reglamentación del salario mínimo en los Estados Unidos

A diferencia de Australia y el Reino Unido, en los Estados Unidos las decisiones del Tribunal Supremo limitan severamente los sistemas de salario mínimo. A partir de la década de 1940, el aumento del salario mínimo federal exigió compensaciones políticas que se tradujeron en incrementos graduales y exenciones para algunas ocupaciones y sectores. Hacia el final de la Administración Reagan, la tasa del salario mínimo federal era en gran medida ineficaz y suscitó movilizaciones sociales a favor de un salario mínimo vital en las ciudades.

3.1. La Constitución de los Estados Unidos y las primeras leyes de salario mínimo

Una serie de causas del Tribunal Supremo entre los años 1890 y 1908 fueron determinantes para la promulgación de las primeras leyes sobre salario mínimo en los Estados Unidos. En el asunto *Holden v. Hardy*,⁴⁰ de 1898, el Tribunal Supremo

³⁶ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2016–17*, párrs. 32-36.

³⁷ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2018–19*, párr. 205.

³⁸ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2017–18*, párr. 275. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2018fwcfb3500.pdf>.

³⁹ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2019–20*, párr. 139. <https://www.fwc.gov.au/documents/decisionssigned/html/pdf/2020fwcfb3500.pdf>.

⁴⁰ 18 S. Ct. 383 (1898).

sostuvo que una ley de Utah que establecía una jornada laboral máxima de ocho horas para los trabajadores de minas y fundiciones no infringía la Decimocuarta Enmienda de la Constitución al denegar el derecho a la libertad de un ciudadano (incluida la libertad de contratar) sin las debidas garantías procesales, por cuanto un gobierno podía ejercer sus facultades policiales para proteger la salud de los trabajadores. El Tribunal limitó esta excepción en el asunto *Lochner v. New York* en 1905, cuando declaró que una ley sobre el número máximo de horas de trabajo de los panaderos incumbía al derecho laboral y no a las facultades policiales.⁴¹ En el asunto *Muller v. Oregon*,⁴² de 1908, el Tribunal Supremo dictaminó que una ley por la que se establecía un horario máximo para las trabajadoras no infringía la Decimocuarta Enmienda, toda vez que protegía a las mujeres.⁴³

En 1912, Massachusetts se convirtió en el primer estado que introdujo un salario mínimo voluntario (aplicable por opinión pública), fijado por una comisión y una junta salarial tripartita, en condiciones que exigían tener en cuenta las necesidades de trabajadores y empleadores. Nordlund (1997, 11-14) describió 1913 como «el año del salario mínimo estatal», ya que ocho estados habían aprobado leyes de salario mínimo. En contraste con el «modelo Massachusetts», en Oregón se estableció un salario mínimo vital obligatorio. En Utah se creó un salario mínimo fijo, también de carácter obligatorio, que constituyó la futura base reguladora del salario mínimo federal.

3.2. Validez constitucional de las leyes sobre salario mínimo

El Tribunal Supremo confirmó la validez constitucional de la ley de salario mínimo de Oregón por motivos de procedimiento en *Stettler v. O'Hara* en 1917.⁴⁴ Posteriormente, en el asunto *Adkins v. Children's Hospital*, de 1923, una mayoría del Tribunal Supremo rechazó la constitucionalidad de la legislación sobre salario mínimo al sostener que la ley en cuestión del Distrito de Columbia infringía la Quinta Enmienda (el equivalente federal de la Decimocuarta Enmienda), habida cuenta del progreso de las mujeres. Las respuestas regulatorias al asunto *Adkins v. Children's Hospital* fueron de diverso signo.⁴⁵

La Liga Nacional de Consumidores (National Consumers League) redactó en 1933 un proyecto de ley uniforme de «salario justo» que trataba de adecuarse a la resolución de la causa *Adkins v. Children's Hospital* y que se adoptó en Nueva York.⁴⁶ Con una mayoría de 5 contra 4, el Tribunal Supremo, en el asunto *Morhead v. New York ex rel. Tipaldo*,⁴⁷ rechazó establecer distinciones entre la ley

⁴¹ *Lochner v. New York*, 25 S. Ct. 539, 541, 544 (1905).

⁴² 28 S. Ct. 324 (1908).

⁴³ *Ibid.*, 327.

⁴⁴ 243 U.S. 629 (1917).

⁴⁵ Dakota del Norte y California aceptaron el salario mínimo al considerarlo razonable en 1923. Los legisladores de Massachusetts opinaron que la naturaleza voluntaria de su ley quedaba fuera del ámbito del asunto *Adkins v. Children's Hospital*, y estados como Wisconsin cambiaron su texto legislativo para prohibir los «salarios opresivos» (Nordlund 1997, 25).

⁴⁶ Código del Trabajo del estado de Nueva York (Labor Law N.Y. (Consol. Law 1933)), s. 551(7).

⁴⁷ 56 S. Ct. 918 (1936).

de Nueva York y la del caso *Adkins*.⁴⁸ Las sentencias discrepantes del Presidente del Tribunal, Hughes,⁴⁹ y del juez Stone⁵⁰ pusieron de manifiesto la división ideológica de la magistratura (Griswold 1955, 333). Sin embargo, la posición minoritaria prevaleció solo seis meses después. Griswold (1955, 341-343) adujo que el juez Roberts había cambiado su voto en *West Coast Hotel Co. v. Parrish*,⁵¹ tras la anulación de la ley del salario mínimo por decisión del Tribunal Supremo de Washington,⁵² lo que posibilitó una revisión del caso *Adkins*. La nueva mayoría en *West Coast Hotel Co. v. Parrish* sostuvo que la protección legislativa de las mujeres constituía un ejercicio legítimo de los poderes policiales del Estado, en tanto en cuanto los bajos niveles retributivos eran producto de un débil poder de negociación explotado por algunos empleadores.⁵³

3.3. Salario mínimo federal reconocido en la legislación

En los asuntos *A. L. A. Schechter Poultry Corporation v. United States*⁵⁴ y *Carter v. Carter Coal Co.*,⁵⁵ el Tribunal Supremo declaró inconstitucionales las disposiciones sobre salario mínimo. Inmediatamente después de la causa *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, el Presidente Roosevelt promulgó la legislación federal sobre el salario mínimo, por cuanto el cambio de opinión del Tribunal Supremo hacía innecesario incrementar el número de jueces del alto tribunal para aplicar un instrumento legislativo en esa materia.⁵⁶ La Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo (Fair Labor Standards Act) de 1938 estableció protecciones para los trabajadores en lo relativo a los horarios y la remuneración, y estableció una nueva división del Departamento de Trabajo para administrar la ley (división facultada para nombrar comités sectoriales encargados de fijar los salarios). El salario mínimo se estableció en 25 céntimos por hora.⁵⁷ Los legisladores y las empresas de los estados sureños se opusieron rotundamente a la aplicación de un salario mínimo federal (Nordlund 1997, 35-44). Aunque la mayoría de los estados aplicaron leyes de salario mínimo tras la adopción de la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo, los estados del sur, como Alabama, Carolina del Sur y Tennessee, se negaron a hacerlo.⁵⁸ En la causa *United States v. Darby*,⁵⁹ el

⁴⁸ *Morehead v. New York ex rel. Tipaldo*, 56 S. Ct. 918 (1936), 922.

⁴⁹ *Ibid.*, 928-930.

⁵⁰ *Ibid.*, 932, 934.

⁵¹ 57 S. Ct. 578 (1937).

⁵² Leyes de 1913 (Washington) c. 174, 602.

⁵³ *West Coast Hotel Co. v. Parrish*, 300 U.S. 379, 398-399 (1937).

⁵⁴ 55 S. Ct. 837 (1935), 846, 848, 851-852.

⁵⁵ 56 S. Ct. 855, 869-870 (1936).

⁵⁶ Debido al control conservador del Tribunal Supremo, el Presidente Roosevelt fracasó en su intento de aumentar a 15 el número de jueces del Tribunal Supremo en el Proyecto de Ley de Reforma de los Procedimientos Judiciales (Judicial Procedures Reform Bill) de 1937.

⁵⁷ El salario mínimo aumentó a 30 céntimos en octubre de 1939, y a 40 céntimos en octubre de 1940.

⁵⁸ Esos tres estados siguen sin tener un salario mínimo legislado, al igual que Louisiana y Mississippi (U.S. Department of Labor 2023).

⁵⁹ 312 US 100 (1941).

Tribunal Supremo dictaminó que la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo era conforme con la Quinta y Decimocuarta Enmiendas y con la Cláusula de Comercio del artículo 1 de la Constitución.

3.4. Paulatino descenso del salario mínimo federal

El efecto inmediato de la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo fue un aumento salarial que benefició a unos 300 000 trabajadores (Waltman 2008, 59-60). Entre 1938 y 2020, el Congreso subió 22 veces el salario mínimo federal, de 0,25 a 7,25 dólares.⁶⁰ La introducción gradual de los cambios y la exención de los nuevos trabajadores o empleadores limitaron los efectos de los aumentos periódicos de la tasa y la cobertura del salario mínimo entre las décadas de 1940 y 1960 (Nordlund 1997, capítulos 4-6). El valor del salario mínimo federal disminuyó continuamente tras alcanzar su nivel máximo en términos reales en 1968 (Pollin 2008, 17). La década de 1980 se caracterizó por una disminución del valor y de la relevancia del salario mínimo federal debido a la inacción del Congreso. Tras el incremento de 1981, el salario mínimo federal no volvió a cambiar durante la presidencia de Reagan, cuando registró su mayor descenso histórico en valor real (Nordlund 1997, 165, 176). En 2009, la Administración de Obama gestionó el último aumento del salario mínimo federal a 7,25 dólares.⁶¹ En 2020, el valor del salario mínimo federal era extremadamente bajo: representaba el 29 por ciento de la mediana salarial, dato que contrasta con el 58 por ciento en el Reino Unido y el 53 por ciento en Australia.⁶²

Otro aspecto que resta eficacia al salario mínimo federal es la limitación de su cobertura. Desde la aprobación de la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo, 17 ocupaciones han quedado excluidas de las disposiciones sobre salario mínimo y jornada máxima.⁶³ A la luz de estas deficiencias, Alexander y Grow han descrito la Ley como un «queso suizo» (Alexander y Grow 2015, 130). En 1988, casi 28 millones de trabajadores percibían salarios inferiores al salario mínimo federal. Muchos de los trabajadores excluidos tienen puestos que se remuneran con propinas o están contratados por pequeños empleadores o desempeñan ocupaciones ejecutivas, administrativas o profesionales (Nordlund 1988, 724-726). Dixon (2021, 4-18) pone de relieve que las exenciones aplicadas a los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas y los remunerados con propinas han tenido continuos efectos adversos sobre los afroamericanos a lo largo de la historia (y, más recientemente, sobre los trabajadores de color).

⁶⁰ Véase <https://www.dol.gov/whd/minwage/chart.htm>.

⁶¹ *Ibid.*, 67, 206(1) (c).

⁶² OCDE, *Table R2. Minimum wage relative to mean and median earnings*.

⁶³ Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo de 1938, 29 U.S.C. 201, 201, 213 (a). Entre las exenciones previstas en las disposiciones sobre salario mínimo y jornada máxima figuran algunos trabajadores agrícolas, diversos empleos en el sector pesquero, los cuidadores de niños y algunos trabajadores de tecnologías de la información.

3.5. Reglamentación multijurisdiccional del salario mínimo

Debido a la inacción del Congreso, hubo amplias campañas de movilización social en distintas localidades. Baltimore aprobó la primera ley de salario mínimo vital en 1994. En 2010, 125 ayuntamientos habían promulgado instrumentos legislativos en los que se reconocía ese derecho. Durante los dos últimos decenios, más de 140 administraciones municipales han adoptado ordenanzas relativas al salario mínimo vital (Luce 2017, 865, 867). La legislación local de este tipo suele ser producto de campañas de movilización impulsadas por distintas organizaciones, como la Association of Community Organizations for Reform Now (ACORN), grupos comunitarios, organizaciones religiosas y sindicatos (Pollin y Luce 1998, 1). Recientemente, las presiones a favor de un salario digno se han extendido a las leyes de salario mínimo de ciudades y condados. Antes de 2012, solo cinco gobiernos locales tenían leyes de salario mínimo. En 2022, 55 ciudades y condados contaban con leyes locales por las que se establecía un salario mínimo de entre 15,00 y 17,10 dólares (UC Berkeley Labor Center 2023).

Antes y después del movimiento en favor de un salario mínimo vital, algunos estados elevaron las tasas salariales mínimas por encima del nivel federal (Neumark y Wascher 1996, 55). En enero de 2023, 34 estados y territorios superaban ese nivel (con tasas de entre 8,75 y 16,10 dólares), y otros 16 estados y territorios exigían el pago de un salario mínimo equivalente al federal. En los cinco estados restantes no existía ninguna disposición relativa al salario mínimo. Es importante tener en cuenta que el salario mínimo estatal varía con el tiempo, ya que 18 estados aplican ajustes anuales (que suelen actualizarse a 1 de enero) (U.S. Department of Labor 2022, 2023). Las tasas mínimas estatales se fijan a través de diversos mecanismos, a saber, aumentos obligatorios establecidos en la legislación, indexación a la inflación y referencia al salario mínimo federal (Congressional Research Service 2019, 6-7). El poder de los defensores del salario mínimo vital se pone de manifiesto cada vez que convocan referendos para eludir el bloqueo del aumento del salario mínimo por las asambleas legislativas estatales, lo que se traduce en la aplicación del salario mínimo vital.

Cuando los trabajadores de servicios de comida rápida de Nueva York se declararon en huelga en 2012 para exigir un salario de 15 dólares, la campaña a favor del salario mínimo vital suscitó un extraordinario interés en todo el país. En enero de 2019, el senador demócrata Bernie Sanders presentó el proyecto de Ley de Aumento Salarial (Raise the Wage Act),⁶⁴ que preveía un aumento progresivo del salario mínimo federal a 15 dólares para todos los trabajadores antes de 2025. Sin embargo, el proyecto de ley todavía tiene que seguir su tramitación tras su remisión a la Comisión de Salud, Educación, Trabajo y Pensiones del Senado en enero de 2019.⁶⁵ El proyecto de Ley de Aumento Salarial (Raise the Wage Act) promovido por el congresista Robert Scott ha pasado por una situación similar.⁶⁶ Tras ser aprobado por la Cámara de Representantes el 18 de julio de 2019, se

⁶⁴ S.150 – Raise the Wage Act, 116.º periodo de sesiones del Congreso (2019-2020).

⁶⁵ *Ibid.*, secciones «Actions» y «Committees». <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/senate-bill/150>.

⁶⁶ H.R.582 – Raise the Wage Act, 116.º periodo de sesiones del Congreso (2019-2020).

sometió dos veces a la aprobación del Senado, pero no prosperó. Ni siquiera se ha remitido a una comisión.⁶⁷ A principios de 2021, la recién elegida Administración Biden se mostró favorable a un salario mínimo federal de 15 dólares. La Oficina Presupuestaria del Congreso estima que 27 millones de trabajadores se beneficiarían de esta ley (Congressional Budget Office 2019, 1, 4). La influencia del salario mínimo federal de 15 dólares y de las campañas en pro de un salario mínimo vital se ha traducido en la fijación de salarios mínimos iguales o superiores a 15 dólares mediante leyes locales en más de 50 jurisdicciones (UC Berkeley Labor Center 2023).

3.6. Principales observaciones

El Tribunal Supremo (y algunos tribunales estatales) no defendieron la constitucionalidad de las leyes de salario mínimo hasta el caso *West Coast Hotel Co. v. Parrish* en 1937. Más tarde, la inacción del Congreso hizo que el salario mínimo federal resultara en gran medida ineficaz. Las enérgicas campañas de ámbito local en favor de un salario mínimo vital han facilitado la introducción de este tipo de medidas a nivel regional.

4. Reglamentación del salario mínimo en el Reino Unido

Pasamos a estudiar cómo el Gobierno liberal del Reino Unido estableció en 1909 juntas de salarios (comerciales) para abordar la cuestión de la precariedad laboral de los obreros y, posteriormente, las deficiencias de la negociación colectiva. El Partido Conservador abolió la mayoría de los salarios mínimos en 1993 por razones relacionadas con el libre mercado. Posteriormente, en 1998, el Gobierno laborista de Tony Blair implantó un salario mínimo nacional fijado por un ministro que puede pedir consejo a la Comisión sobre Baja Remuneración (Low Pay Commission). En 2015 se estableció un ambicioso salario mínimo vital en todo el país.

4.1. Reglamentación salarial y juntas sectoriales

A finales del siglo XIX, Sidney y Beatrice Webb trabajaron con Alfred Deakin (segundo Primer Ministro de Australia) y Sir Charles Dilke para crear juntas (sectoriales) de salarios (Waltman 2008). En 1909, las peticiones de un salario mínimo nacional en el Reino Unido fueron rechazadas en favor de las juntas sectoriales de salarios, establecidas en virtud de la Ley de Juntas Sectoriales (Trade Boards Act) de 1909, que funcionaron hasta 1993 (Deakin y Green 2009, 206). Los salarios fijados por las primeras juntas sectoriales se aplicaban a 400 000 trabajadores (en su mayoría mujeres) (Waltman 2008, 63) en los sectores de la sastrería, la manufactura de cadenas en talleres domésticos, la fabricación de cajas de papel y de encajes y acabados a máquina (Deakin y Green 2009, 206).

⁶⁷ H.R. 582 - Raise the Wage Act, 116.º periodo de sesiones del Congreso (2019-2020), secciones «Actions» y «Committees», <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582>.

4.2. Expansión de las juntas sectoriales

A raíz de la presión ejercida por la Liga Nacional contra la Precariedad (National Anti-Sweating League), se crearon otras cinco juntas sectoriales en 1913, que daban cobertura a otros 140 000 trabajadores de la confitería, la camisería, la fabricación de utensilios de menaje, el bordado de lino y algodón y el trabajo de lavandería. En 1917, el Comité Whitley⁶⁸ se opuso a la introducción del modelo australiano de arbitraje obligatorio y, en su lugar, recomendó ampliar las competencias de las juntas sectoriales de salarios para facilitar la negociación y las decisiones sobre asuntos de negociación colectiva. Sin embargo, los efectos se dejaron sentir muy pronto. En 1921 había más de 40 juntas sectoriales (Deakin y Green 2009, 206), 47 en 1937 (*Monthly Labor Review* 1938, 1087-1090) y 66 en 1953 (Low Pay Commission 1998, 203). Las decisiones salariales se tomaban a discreción del Gobierno y estaban sujetas a comprobaciones de carácter obligatorio.⁶⁹ La cobertura de trabajadores era anómala en algunos casos (por ejemplo, los trabajadores de la agricultura y la ganadería estaban cubiertos, pero no los de la pesca, y los trabajadores de lavanderías tenían cobertura, pero no así los de tintorerías) (Dickens y Dolton 2011). Los tribunales del Reino Unido reconocieron que la legislación sobre salario mínimo debía responder a las circunstancias cambiantes.⁷⁰

4.3. El salario mínimo continuo más largo

En el gráfico 1 se muestra la primera serie publicada de cien años de salarios mínimos en el Reino Unido. En virtud de la Ley de Producción de Maíz (Corn Production Act) de 1917 (Reino Unido), se estableció la Junta de Salarios Agrícolas (Agriculture Wages Board), que fue la única que se mantuvo activa durante todo el periodo 1914-2018. Los salarios agrícolas se fijaron en 25 chelines en 1917 y 30 chelines en 1918. La Ley (de Reglamentación) de Salarios Agrícolas (Agricultural Wages (Regulation) Act) de 1924 (Reino Unido) exigía que los salarios agrícolas se fijaran a un nivel que «permita a un hombre, en un caso ordinario, asegurar su sustento y el de su familia con el nivel de comodidad que sea razonable en relación con la naturaleza de su ocupación» (Gowers y Hatton 1997, 85).

En virtud de la Ley (de Reglamentación) de Salarios Agrícolas, los salarios mínimos aumentaron aproximadamente un 15 por ciento a finales de la década de 1920 (y más de un 20 por ciento en la década de 1930) (Bean y Boyer 2009, 253), y las tasas salariales del sector eran considerablemente más bajas que las industriales en la década de 1940 (Howkins y Verdon 2009, 272) y que las fijadas por otros consejos (Bowlby 1957, 82). De 1947 a 1968, los salarios agrícolas eran comparables a los de otras juntas, y entre 1976 y 1993 llegaron a ser superiores (Bean y Boyer 2009, 253). En 2012, el Gobierno de coalición conservador, liberal y demócrata de David Cameron suprimió las juntas de salarios agrícolas (los consejos de salarios agrícolas continuaron vigentes en Escocia e Irlanda del Norte, y Gales estableció su propio consejo).

⁶⁸ El «whitleyismo» dejaba traslucir el enfoque voluntarista de las relaciones laborales propio del siglo XIX y la reticencia del Estado a regular las relaciones laborales (Gill-McLure 2018, 16).

⁶⁹ Ley del Consejo de Salarios (Wages Council Act) de 1945 (Reino Unido), artículo 4 (4).

⁷⁰ *Rex v. Judge Amplett* [1915] 2 KB 233, 239.

4.4. Limitaciones de las juntas sectoriales de salarios

Las juntas sectoriales de salarios llegaron a dar cobertura a una cuarta parte de la población ocupada en 1945 (Deakin y Green 2009, 206). Su objetivo inicial era eliminar el trabajo precario. En una etapa posterior, tras la aprobación de la Ley de Juntas Sectoriales de 1918 y la Ley del Consejo de Salarios (Wages Council Act) de 1945 (Reino Unido), pasaron a ser un complemento de la negociación colectiva. Hasta 1975, las decisiones solo podían aplicarse si iban acompañadas de una Orden Ministerial (Kahn-Freund 1949, 805).⁷¹ En el momento de su abolición, las juntas de salarios fijaban las tasas salariales de aproximadamente 2,5 millones de trabajadores en un pequeño número de sectores (Dickens y Dolton 2011, 5).

Al menos en una ocasión, el Gobierno rechazó aumentos salariales acordes con el costo de la vida calculados mediante indexación.⁷² Las juntas sectoriales determinaban las tasas salariales evaluando las condiciones de un sector comparativamente con sectores similares (Williams 1956, 629) y con otros sectores (Deakin y Green 2009, 207; Bayliss 1962, 63). Las juntas sectoriales fijaron un salario mínimo en varios niveles entre 1945 y 1986, cuando pasaron a ser consejos de salarios. A partir de 1986 y hasta su supresión en 1993, establecieron un único nivel salarial.

4.5. Desaparición de los consejos de salarios

Los sindicatos británicos prefirieron la negociación colectiva a las juntas de salarios. Los objetivos de los sindicatos se basaban con frecuencia en el modelo de hombre sustentador de una familia de cinco miembros (Land 1980, 62). Muchos sindicatos solicitaron la creación de un sistema nacional de prestaciones familiares para hacer frente a la pobreza (Sellers 2017, 791). De 1960 a 1970 se suprimieron 27 consejos de salarios para promover la negociación colectiva, pero esto último no llegó a ocurrir. Tras la elección de la Primera Ministra conservadora Margaret Thatcher, se aplicó la Ley de Consejos de Salarios (Wages Councils Act) de 1979 (Reino Unido) y se redujo el número de consejos e inspectores de trabajo. La Ley de Salarios (Wages Act) de 1986 (Reino Unido) limitó las competencias de los consejos de salarios a la fijación de tasas salariales básicas por hora y a destajo. En 1990, los 26 consejos restantes daban cobertura a 2,5 millones de trabajadores (el 75 por ciento de los cuales eran mujeres). En 1993 se suprimieron los 26 consejos, salvo el Consejo de Salarios Agrícolas de Inglaterra y Gales (Deakin y Green 2009, 208). Según un estudio, la supresión de los consejos de salarios no supuso la creación de nuevos puestos de trabajo y provocó una mayor dispersión salarial (y, por lo tanto, mayor desigualdad) (Dickens et al. 1993).

⁷¹ Véase también la Ley sobre Conflictos Laborales (Trade Disputes Act) de 1909, artículo 5, y la Ley del Consejo de Salarios de 1945.

⁷² «Report of a Commission of Inquiry on an Application for the Establishment of a Wages Council for the Hairdressing Trade». 1947. Citado en Bayliss (1962).

4.6. Salario mínimo nacional

Poco después de la desaparición de los consejos de salarios, se reformuló por completo la política salarial (Blackburn 2009, 215) y el resultado de la reforma se plasmó en la Ley Nacional del Salario Mínimo (National Minimum Wage Act) de 1998 (Reino Unido). Este instrumento autoriza al Secretario de Estado de Comercio, Empresa y Reforma Regulatoria a fijar el salario mínimo y a solicitar el dictamen de la Comisión sobre Baja Remuneración. La Comisión es un órgano tripartito compuesto por nueve comisarios: tres representantes de sindicatos, tres representantes de empresas y tres miembros independientes. El proceso de fijación de salarios se inicia cada año por «mandato» (*remit*) del Gobierno (Department for Business, Innovation & Skills 2016). Las partes convergen lentamente en un difícil proceso que exige la presentación de datos económicos actuales y un importante corpus de investigaciones producido por la Comisión (Brown 2009, 429, 436-438), así como el cumplimiento de las instrucciones especificadas en el mandato gubernamental.

En 1999, el salario mínimo era inicialmente de 3,60 libras por hora, una cifra cercana al promedio real fijado por los consejos de salarios en 1993 (Low Pay Commission 1998, 11, 95). Tras la reducción de la tasa salarial en 2008 como respuesta a una recesión, el salario mínimo ha aumentado constantemente en términos reales desde 2013 (Deakin y Green 2009, 210). Deakin y Green (2009, 209) afirman que el salario mínimo nacional no ha producido efectos económicos negativos como la inflación o la disminución del empleo. Actualmente perciben el salario mínimo el 6,5 por ciento de los trabajadores que cumplen los requisitos en el conjunto de la economía (Low Pay Commission 2018). Casi un tercio de todos los trabajadores se han beneficiado directa o indirectamente del salario mínimo (incluidos los efectos indirectos, ya que se mantuvieron las relatividades en sectores como el cuidado de ancianos) (Low Pay Commission 2020b, 17; Machin y Giupponi 2018, 32). La Comisión sobre Baja Remuneración está ampliamente reconocida como una institución de éxito.

4.7. Salario mínimo vital

En 2011, la Living Wage Foundation trató de implantar un «salario mínimo vital real» voluntario de 9,00 libras (y 10,55 libras en Londres), aplicable a todos los trabajadores mayores de 18 años que no fueran aprendices o becarios. En 2018, casi 5 000 empleadores estaban acreditados por la Living Wage Foundation y el 6 por ciento de la población ocupada percibía el salario mínimo vital (Heery, Hann y Nash 2018, 320-321). Tras una exitosa campaña de movilización, el Gobierno adoptó un salario mínimo vital de obligado cumplimiento a nivel nacional (Heery, Hann y Nash 2017, 811). En 2015, el canciller Osborne anunció que el nuevo salario mínimo vital representaría el 60 por ciento de la mediana de ingresos para 2020 y sería obligatorio para los trabajadores mayores de 25 años. El objetivo era reducir los efectos negativos de los recortes en las prestaciones de desempleo (BBC 2015). En 2019, la Comisión recomendó que el salario mínimo vital nacional se fijara efectivamente en el 60 por ciento de la mediana de ingresos a partir de 2020. En 2020, el Gobierno conservador de Boris Johnson anunció un nuevo objetivo para el salario mínimo vital, equivalente a dos

tercios de la mediana de ingresos para 2024 (Low Pay Commission 2022, ix). A pesar de la pandemia, los mandatos del Gobierno británico y los informes de la Comisión en 2019 y 2020 elevaron los niveles salariales mínimos por encima de la inflación y extendieron el salario mínimo vital a las personas mayores de 23 años. El objetivo del 60 por ciento de los ingresos medios se alcanzó en 2020, pero las subidas registradas en 2022 fueron inferiores a la tasa de inflación. Los problemas económicos obligaron a bajar la tasa salarial de 2021 hasta un nivel inferior al objetivo de dos tercios de la mediana de ingresos previsto para 2024 (Department for Business, Energy & Industrial Strategy 2021, párr. 5). Sin embargo, tras la mejora sustancial de la situación económica, se reanudaron los esfuerzos encaminados a cumplir el objetivo anterior (Low Pay Commission 2021, xxi-xxii, 198). En 2022, la Comisión recomendó aumentar el salario mínimo vital en un 9,7 por ciento (92 peniques) en abril de 2023, hasta alcanzar la cifra de 10,42 libras.⁷³

4.8. Principales observaciones

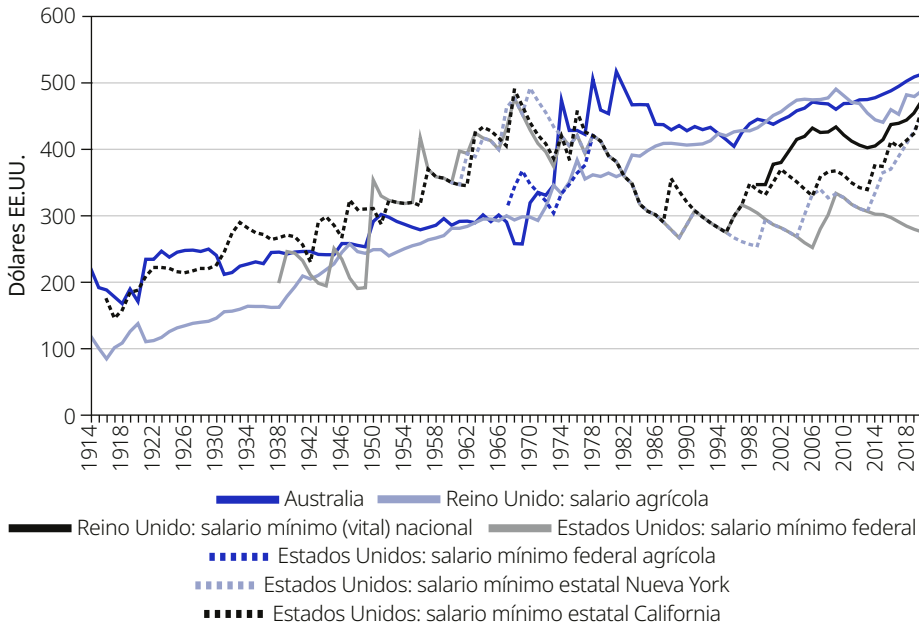
La escasa relevancia de las juntas de salarios y de los niveles salariales mínimos continuó hasta la revolucionaria abolición del salario mínimo en 1993. A partir de entonces, cambió radicalmente la reglamentación salarial en el Reino Unido. Se estableció un salario mínimo universal en 1998, seguido de ambiciosos objetivos de salario mínimo vital a nivel nacional en 2015 y 2020. La opinión de que la economía puede sostener un salario mínimo relativamente alto para ayudar a los trabajadores poco remunerados goza ahora de apoyo bipartidista. En la práctica, el Gobierno es el principal fijador de salarios, aunque cuenta con el asesoramiento tripartito.

5. Salarios mínimos reales en Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido de 1914 a 2020

En el gráfico 1, los niveles del salario mínimo de Australia en el periodo de 1914 a 1967 se basan en el salario básico masculino, fijado por las autoridades federales competentes. De 1968 a 1997, la serie se basa en la categoría salarial mínima C14 para hombres en el marco de diversos laudos sectoriales de la industria metalúrgica de Victoria. De 1998 a la actualidad, se toma como referencia el salario mínimo federal o nacional.

El salario mínimo agrícola del Reino Unido en 1914 se estima a partir de los datos procedentes de la junta sectorial correspondiente. La tasa salarial de 1917 se ha tomado de Howkins y Verdon (2009). Los valores de 1918 a 1971 se refieren al promedio del salario mínimo semanal masculino en Inglaterra y Gales conforme a la Ley de Producción de Maíz de 1917 y sus ulteriores modificaciones. A partir de 1972, se refieren al salario mínimo legal para los hombres «ordinarios» contratados regularmente a tiempo completo. A partir de 2005, las tasas salariales mínimas agrícolas dejan de corresponderse con la cuantía mínima ordinaria

⁷³ Véase <https://www.gov.uk/government/publications/the-national-minimum-wage-in-2023/the-national-minimum-wage-in-2023>.

Gráfico 1. Salario mínimo real en Australia, los Estados Unidos y el Reino Unido, 1914-2020 (en dólares EE.UU. constantes de 2020 a PPA)

Fuente: Datos recopilados por Reg Hamilton y Grant Ellis (Comisión de Trabajo Justo). Véase el anexo en línea.

y pasan a remitirse a la escala salarial mínima de un trabajador de grado 2 con arreglo al nuevo sistema de clasificación por grados. A partir de 2012, las cuantías del salario mínimo agrícola se fijan en el tipo establecido en la Orden de Salarios Agrícolas (Agricultural Wages Order) de 2012 y, a continuación, a partir de 2016, se corresponden con las órdenes salariales establecidas para los trabajadores agrícolas de Gales. Estas últimas tasas se basan en una semana de 39 horas, según el horario básico semanal de trabajo agrícola.

El salario mínimo federal general y el aplicado a los trabajadores agrícolas en los Estados Unidos son los establecidos por la Ley sobre Normas Equitativas en el Empleo de 1938 y sus modificaciones posteriores. A partir de 1978, los asalariados agrícolas de los Estados Unidos pasaron a estar cubiertos por el salario mínimo federal. El salario mínimo del estado de Nueva York se fija de conformidad con la Ley del Salario Mínimo (artículo 19 del Código del Trabajo del estado de Nueva York). A partir de 2017, se aplican tasas salariales diferentes a los pequeños y grandes empleadores de la ciudad de Nueva York, a los empleados de Long Island y Westchester, y al sector de la comida rápida. Los niveles salariales aquí indicados se refieren al resto del estado de Nueva York. El salario mínimo de California a partir de 2017 se refiere al salario mínimo aplicado a los empleadores con 25 empleados o menos.

El salario mínimo o salario mínimo vital nacional del Reino Unido y los salarios mínimos de los Estados Unidos, según proceda, se basan en una semana laboral de 44 horas hasta 1956, de 40 horas hasta 1983 y, a partir de entonces, de 38 horas, a fin de establecer una comparación con el salario mínimo semanal

de Australia. Las tasas salariales mínimas de los Estados Unidos, el Reino Unido y Australia se ajustan en términos reales según el índice nacional de precios al consumo de cada país, tomando 2018 como año base y utilizando la calculadora de poder adquisitivo disponible en el Banco de la Reserva de Australia y en el sitio web MeasuringWorth. A continuación, los salarios reales se convierten a una unidad monetaria común (dólares de los Estados Unidos) utilizando la paridad del poder adquisitivo (PPA) correspondiente al PIB de 2018 (1,47 dólares australianos por 1 dólar de los Estados Unidos y 0,68 libras por 1 dólar de los Estados Unidos).

6. Enseñanzas extraídas del estudio comparado sobre la reglamentación del salario mínimo

6.1. Concepción del salario mínimo en los tres países

En Australia y el Reino Unido, el salario mínimo es un mecanismo eficaz para ayudar a los trabajadores con baja remuneración y aliviar la pobreza. A diferencia de los Estados Unidos, en Australia se define el salario bajo como el 60 por ciento del salario medio, y en el Reino Unido equivale a menos de dos tercios del salario medio. Una pequeña mayoría de los trabajadores que perciben el salario mínimo son mujeres. Entre la población asalariada, algo más del 6 por ciento de las mujeres perciben el salario mínimo en el Reino Unido, frente a aproximadamente el 4 por ciento de los hombres (Francis-Devine 2023, 18); en Australia, el 55,2 por ciento de los empleados con un salario mínimo son mujeres (Wilkins y Zilio 2020, 15) y, en los Estados Unidos, el número de mujeres que perciben el salario mínimo federal duplica al de los hombres (U.S. Bureau of Labor Statistics 2021), es decir, representan dos de cada tres trabajadores con salario mínimo (incluidos los salarios mínimos de ámbito estatal) (National Women's Law Center 2021). Las subidas del salario mínimo en Australia y el Reino Unido reducen la «brecha salarial de género» y, en general, igualan los niveles salariales (Low Pay Commission 2022, 10).⁷⁴ En cambio, la diferencia salarial entre hombres y mujeres se ha estancado en los Estados Unidos desde 2005 (Aragão 2023).

6.2. ¿Siguiendo siendo el salario mínimo un instrumento regulatorio eficaz para crear equidad?

Entre los objetivos generales de equidad para fijar el salario mínimo destacan los siguientes: eliminar los salarios bajos y extremadamente bajos, preservando el empleo (Department for Business, Innovation & Skills 2016); permitir que los trabajadores peor remunerados vivan con dignidad;⁷⁵ hacer frente a la pobreza y reducir la dispersión salarial de nivel inferior (Dolton, inédito, 10), y facilitar la igualdad económica (Low Pay Commission 2018, 67). Brown describe el

⁷⁴ Comisión de Trabajo Justo, *Annual Wage Review Decision 2018–19*, párr. 388.

⁷⁵ Fair Work Australia, *Annual Wage Review 2009–10 Decision*, párr. 243. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/220/FWA%204000%20Annual%20Wage%20Review%202009-2010%20-%20Decision.pdf>.

salario mínimo nacional británico como una ayuda a los trabajadores con baja remuneración, sin que ello afecte negativamente a su empleabilidad, a través de una fructífera negociación de la concertación social, investigaciones económicas rigurosas y un salario vital nacional independiente para los trabajadores mayores de 23 años (2017, 785, 788). Sin embargo, algunos de los escollos que impiden lograr esos objetivos de equidad son las tasas comparativamente bajas del salario mínimo en los Estados Unidos, la referenciación al salario medio a tiempo completo, las formas inseguras o precarias de empleo y los posibles efectos adversos de la «fisuración» de la relación de trabajo (Weil 2014, 4).

6.3. Salario mínimo y relaciones de trabajo modernas

La «fisuración» o «fracturación» del lugar de trabajo es el resultado de lo que Weil (2014, 4) describe como empresas «principales» que se «desprenden» de empleo directo para reducir costos y evitar el cumplimiento de la legislación laboral. Algunos ejemplos de servicios y actividades que antes realizaba la empresa principal son los acuerdos de subcontratación de trabajadores, las franquicias, las cadenas de suministro, los contratistas independientes y los trabajadores con contratos intermitentes a través de plataformas. Cada uno de estos casos requiere soluciones especializadas (por ejemplo, normas mínimas de contratación de trabajadores asimilables a la categoría de empleados). Las modalidades de trabajo flexible y la inseguridad laboral son consecuencia de que algunos trabajadores no trabajan a tiempo completo ni tienen un horario regular. En el Reino Unido, los trabajadores de plataformas (por ejemplo, los conductores de Uber) son beneficiarios del salario mínimo,⁷⁶ mientras que en Australia solo un pequeño subconjunto de las más de 100 plataformas digitales de trabajo clasifican a sus trabajadores como empleados (Stewart 2021, 81) y los tribunales han sostenido, en algunas causas, que los repartidores son empleados⁷⁷ y, en otras, que son contratistas independientes.⁷⁸ Del mismo modo, los tribunales estadounidenses han dictaminado a veces que los trabajadores de plataformas son empleados y otras veces les han otorgado la condición de contratistas independientes. Recientemente, una ley de California⁷⁹ que excluía a los conductores de servicios de transporte compartido y a los repartidores de comida a domicilio fue declarada inconstitucional por el Tribunal Superior del Estado de California.⁸⁰

⁷⁶ *Uber BV and others v. Aslam and others* [2021] UKSC 5.

⁷⁷ *Klooger v. Foodora Australia Pty Ltd* [2018] FWC 6836; *Diego Franco v. Deliveroo Australia Pty Ltd* [2021] FWC 2818.

⁷⁸ *Amita Gupta v. Portier Pacific Pty Ltd; Uber Australia Pty Ltd t/a Uber Eats* [2020] FWCFB 1698.

⁷⁹ Protect App-Based Drivers and Services Act, Cal. Bus. & Prof. Code, § 7448 et seq. (proposición 22).

⁸⁰ *Castellanos et al. v. State of California and Katie Hagen*, Case No. RG21088725, Order Granting Petition for Writ of Mandate, 10 de agosto de 2021.

6.4. Incumplimiento del salario mínimo

Las infracciones de la legislación sobre el salario mínimo siempre han sido problemáticas en Australia (Hamilton y Nichol 2021, 407), el Reino Unido (Low Pay Commission 2020a, 58) y los Estados Unidos (véase la jurisprudencia citada en apartados anteriores). Según el informe de 2020 de la Low Pay Commission (2020a, 57), las mujeres, los trabajadores de pequeñas empresas y los trabajadores a tiempo completo tienen más probabilidades de percibir un salario inferior al mínimo legal, al igual que los aprendices, los migrantes y los cuidadores de niños. Las entidades gubernamentales y demás organismos oficiales competentes de Australia señalan que la horticultura, el comercio al por menor y la hostelería son sectores con importantes problemas de insuficiencia salarial (véase, por ejemplo, Fair Work Ombudsman 2018).⁸¹ El impago de salarios está tipificado ahora como un delito penal en Victoria y Queensland.⁸² Luce (2005, 33) observó que, en los Estados Unidos, el incumplimiento del primer salario mínimo vital fijado a nivel municipal era un fenómeno frecuente.

6.5. El futuro del salario mínimo

Un salario mínimo universal bifronte, que represente un costo asumible y a la vez proteja el nivel de vida de los trabajadores, requiere instituciones competentes, capaces de fijar los límites mínimos salariales en niveles que aseguren la sostenibilidad económica de las personas peor remuneradas. El aparente equilibrio alcanzado en el Reino Unido por un ministro que establece el salario mínimo con arreglo a un dictamen tripartito, y en Australia por un tribunal independiente, probablemente perdurará si continúan las actuales investigaciones y consultas. En el caso de los Estados Unidos, la economía general mantendrá un salario mínimo federal comparativamente bajo, dada la situación de estancamiento del Congreso en la tramitación de proyectos de subida salarial, y niveles mínimos más altos en algunas ciudades, condados y estados. La reglamentación del salario mínimo debe evolucionar para adaptarse a las nuevas prácticas sectoriales y laborales, por ejemplo, los «contratos de cero horas» en el Reino Unido, los acuerdos de subcontratación de trabajadores y la situación de los falsos autónomos en el sector del reparto de comida a domicilio y los servicios de taxi en la economía de plataformas de las tres jurisdicciones, junto a los sectores predominantemente femeninos, como los cuidados personales y el trabajo doméstico.

7. Conclusiones

El Reino Unido y Australia mantienen un sistema de salario mínimo muy intervencionista y vigilan de cerca los efectos sobre el mercado laboral y las necesidades de los trabajadores mediante procedimientos anuales de examen, en estrecha consulta con representantes de los empleadores y con los sindicatos.

⁸¹ Véase también Corporate Avoidance of the Fair Work Act, 2017. https://www.aph.gov.au/Parliamentary_Business/Committees/Senate/Education_and_Employment/AvoidanceofFairWork.

⁸² Wage Theft Act 2020 (Vic); Criminal Code and Other Legislation (Wage Theft) Amendment Act 2020 (Queensland).

Entre otras cosas, se analizan todos los datos económicos, incluidos los movimientos de los ingresos medios y los supuestos efectos de desempleo, que son la piedra de toque de las decisiones. La consulta institucional permite fijar el salario mínimo con el apoyo de la comunidad e incluso de algunos empleadores. El salario mínimo en esos países ha sobrevivido a problemas relacionados con cuestiones de libre mercado y, en el caso de Australia, a constantes recursos de inconstitucionalidad. El sistema ha beneficiado sobre todo a las mujeres, ha reducido la brecha salarial de género y ha ayudado a los grupos desfavorecidos que dependen del salario mínimo. La proliferación de formas atípicas de empleo y del trabajo por cuenta propia, unida a la dificultad para hacer cumplir las disposiciones de salario mínimo, exige una atenta vigilancia para asegurar la continuidad del sistema. En la economía estadounidense, mucho más extensa que la de los otros dos países analizados en el presente artículo, los intentos de aumentar el salario mínimo nacional han sido infructuosos debido al estancamiento de su tramitación en el Congreso y a la preocupación política por los efectos en el libre mercado. El resultado ha sido la puesta en marcha de sólidas campañas a nivel estatal y municipal, la adopción de niveles salariales mínimos más altos en muchas jurisdicciones y la parcelación del salario mínimo en un mosaico dispar pero acorde con las diferencias regionales de poder adquisitivo. La brecha salarial de género en los Estados Unidos no se ha estrechado. Un salario mínimo constituye un costo laboral asequible y una garantía del nivel de vida de los trabajadores, y los exitosos sistemas del Reino Unido y Australia conjugan estas dos características. El enfoque de estos sistemas puede adoptarse en los países en desarrollo si la protección de los trabajadores peor remunerados es una política nacional. Los países en desarrollo que intenten adoptar los métodos aplicados en el Reino Unido y Australia deberán abordar otras dificultades, estableciendo mecanismos de aplicación viables y sistemas de consulta con sindicatos independientes, organizaciones de empleadores y grupos de trabajadores desfavorecidos.

Bibliografía citada

- Alexander, Charlotte S., y Nathaniel Grow. 2015. «Gaming the System: The Exemption of Professional Sports Teams from the Fair Labor Standards Act». *University of California Davis Law Review* 49 (1): 123-181.
- Aragão, Carolina. 2023. «Gender Pay Gap in U.S. Hasn't Changed Much in Two Decades». *Pew Research Centre*, 1 de marzo de 2023. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/03/01/gender-pay-gap-facts/>.
- Bayliss, F.J. 1962. *British Wages Councils*. Oxford: Blackwell.
- BBC (British Broadcasting Corporation). 2015. «Budget 2015: Osborne Unveils National Living Wage». 8 de julio de 2015. <https://www.bbc.com/news/uk-politics-33437115>.
- Bean, Jessica S., y George R. Boyer. 2009. «The Trade Boards Act of 1909 and the Alleviation of Household Poverty». *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 240-264.
- Bennett, Scott, y Sean Brennan. 1999. «Constitutional Referenda in Australia», Research Paper No. 2 1999–2000. Canberra: Department of the Parliamentary Library.
- Blackburn, Sheila C. 2007. *A Fair Day's Wage for a Fair Day's Work? Sweated Labour and the Origins of Minimum Wage Legislation in Britain*. Aldershot: Ashgate.
- 2009. «Curse or Cure? Why Was the Enactment of Britain's 1909 Trade Boards Act So Controversial?». *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 214-239.

- Bowlby, Roger L. 1957. «Union Policy Toward Minimum Wage Legislation in Postwar Britain». *Industrial and Labour Relations Review* 11 (1): 72-84.
- Broda, Rudolf. 1928. «Minimum Wage Legislation in the United States». *International Labour Review* 17 (1): 24-50.
- Brown, William. 2009. «The Process of Fixing the British National Minimum Wage, 1997–2007». *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 429-443.
- 2017. «The Toxic Politicising of the National Minimum Wage». *Employee Relations* 39 (6): 785-789.
- Clibborn, Stephen, y Chris F. Wright. 2018. «Employer Theft of Temporary Migrant Workers' Wages in Australia: Why Has the State Failed to Act?». *Economic and Labour Relations Review* 29 (2): 207-227.
- Congressional Budget Office. 2019. «The Effects on Employment and Family Income of Increasing the Federal Minimum Wage». Washington.
- Congressional Research Service. 2019. «State Minimum Wages: An Overview», CRS Report R43792, 25 de enero de 2019. Washington.
- Davison, Graeme, John Hirst y Stuart Macintyre. 1998. *The Oxford Companion to Australian History*. Melbourne: Oxford University Press.
- Deakin, Simon, y Francis Green. 2009. «One Hundred Years of British Minimum Wage Legislation». *British Journal of Industrial Relations* 47 (2): 205-213.
- Department for Business, Energy & Industrial Strategy. 2021. «National Minimum Wage and National Living Wage: Low Pay Commission Remit». Londres.
- Department for Business, Innovation & Skills. 2016. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Remit 2016 (Autumn)*. Londres.
- DeSilver, Drew. 2018. «The Real Value of a \$15 Minimum Wage Depends on Where You Live». *Pew Research Center*, 10 de octubre de 2018. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2018/10/10/the-real-value-of-a-15-minimum-wage-depends-on-where-you-live/>.
- Dickens, Richard, y Peter Dolton. 2011. *Using Wage Council Data to Identify the Effect of Recessions on the Impact of the Minimum Wage*. Londres: Low Pay Commission.
- Dickens, Richard, Paul Gregg, Stephen Machin, Alan Manning y Jonathan Wadsworth. 1993. «Wages Councils: Was There a Case for Abolition?». *British Journal of Industrial Relations* 31 (4): 515-529.
- Dingeldey, Irene, Damien Grimshaw y Thorsten Schulten. 2021. *Minimum Wage Regimes: Statutory Regulation, Collective Bargaining and Adequate Levels*. Abingdon y Nueva York: Routledge.
- Dixon, Rebecca. 2021. «From Excluded to Essential: Tracing the Racist Exclusion of Farmworkers, Domestic Workers, and Tipped Workers from the Fair Labor Standards Act». Testimony of Rebecca Dixon, Hearing before the U.S. House of Representatives Education and Labor Committee, Workforce Protections Subcommittee, 3 de mayo de 2021. Nueva York: National Employment Law Project.
- Dolton, Peter. Inédito. «Assessing the Impact of the Abolition of the Agricultural Wages Board: Final Report to the Department for Environment, Food & Rural Affairs».
- Evatt, Herbert V. 1939. «Control of Labor Relations in the Commonwealth of Australia». *University of Chicago Law Review* 6 (4): 529-551.
- Fair Work Ombudsman, Australian Government. 2018. *A Report on Workplace Arrangements along the Harvest Trail: Harvest Trail Inquiry*. Commonwealth of Australia. <https://www.fairwork.gov.au/sites/default/files/migration/1461/fair-work-ombudsman-harvest-trail-inquiry-report.pdf>.
- Francis-Devine, Brigid. 2023. «National Minimum Wage Statistics», Commons Library Research Briefing, 23 de febrero de 2023. Londres: House of Commons Library
- Gill-McLure, Whydea. 2018. «Adaptation, Evolution and Survival? The Political Economy of Whitleyism and Public Service Industrial Relations in the UK 1917–Present». *Labor History* 59 (1): 15-37.

- Gowers, Robin, y Timothy J. Hatton. 1997. «The Origins and Early Impact of the Minimum Wage in Agriculture». *Economic History Review* 50 (1): 82-103.
- Griswold, Erwin N. 1955. «Owen J. Roberts as a Judge». *University of Pennsylvania Law Review* 104 (3): 332-349.
- Hamilton, Reg. 2022. «The History of the Australian Minimum Wage». Fair Work Commission. <https://www.fwc.gov.au/documents/resources/history-of-australian-minimum-wage.pdf>.
- Hamilton, Reg, y Matt Nichol. 2021. «Minimum Wage Regulation in Australia in the Wake of the Pandemic: The Future of the Five Wage Concepts?». *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work* 31 (4): 405-417.
- Hammond, M.B. 1913. «Judicial Interpretation of the Minimum Wage in Australia». *American Economic Review* 3 (2): 259-286.
- Heery, Edmund, Deborah Hann y David Nash. 2017. «The Living Wage Campaign in the UK». *Employee Relations* 39 (6): 800-814.
- 2018. «Trade Unions and the Real Living Wage: Survey Evidence from the UK». *Industrial Relations Journal* 49 (4): 319-335.
- Higgins, Henry Bourne. 1915. «A New Province for Law and Order: Industrial Peace through Minimum Wage and Arbitration». *Harvard Law Review* 29 (1): 13-39.
- 1919. «A New Province for Law and Order. II». *Harvard Law Review* 32 (3): 189-217.
- 1922. *A New Province for Law & Order: Being a Review, by Its Late President for Fourteen Years, of the Australian Court of Conciliation and Arbitration*. Nueva York: E.P. Dutton and Company.
- Howkins, Alun, y Nicola Verdon. 2009. «The State and the Farm Worker: The Evolution of the Minimum Wage in Agriculture in England and Wales, 1909–24». *Agricultural History Review* 57 (2): 257-274.
- Hutchinson, Diane, y Florian Ploeckl. 2023. «Weekly Wages, Average Compensation and Minimum Wage for Australia from 1861–Present». *Measuring Worth*. <https://www.measuringworth.com/datasets/auswages/>.
- Kahn-Freund, Otto. 1949. «Minimum Wage Legislation in Great Britain». *University of Pennsylvania Law Review* 97 (6): 778-810.
- Land, Hilary. 1980. «The Family Wage». *Feminist Review* 6 (1): 55-77.
- Low Pay Commission. 1998. *The National Minimum Wage: First Report of the Low Pay Commission*. Londres.
- 2018. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2018*. Londres.
- 2020a. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2020*. Londres.
- 2020b. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2019*. Londres.
- 2021. *National Minimum Wage: Low Pay Commission Report 2021*. Londres.
- 2022. *The National Living Wage Review (2015–2020): A Report by the Low Pay Commission*. Londres.
- Luce, Stephanie. 2005. «The Role of Community Involvement in Implementing Living Wage Ordinances». *Industrial Relations* 44 (1): 32-58.
- 2017. «Living Wages: A US Perspective». *Employee Relations* 39 (6): 863-874.
- Machin, Stephen, y Giulia Giupponi. 2018. «Changing the Structure of Minimum Wages: Firm Adjustment and Wage Spillovers», CEPR Press Discussion Paper No. 12919. <https://cepr.org/publications/dp12919>.
- Monthly Labor Review*. 1938. «The British Trade Boards System», 46 (5): 1085-1099.
- National Women's Law Center. 2021. «Women and the Minimum Wage, State by State». 12 de enero de 2021.
- Neumark, David, y William Wascher. 1996. «Reconciling the Evidence on Employment Effects of Minimum Wages: A Review of Our Research Findings». En *The Effects of the Minimum Wage on Employment*, editado por Marvin H. Koster, 55-86. Washington: AEI Press.

- Nordlund, Willis J. 1988. «A Brief History of the Fair Labor Standards Act». *Labor Law Journal* 39 (11): 715-728.
- 1997. *The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program*. Westport (Estados Unidos): Greenwood Press.
- OIT. 2021. *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*. Ginebra.
- Plowman, David H. 1995. «Protecting the Low Income Earner: Minimum Wage Determination in Australia». *Economic and Labour Relations Review* 6 (2): 252-287.
- Pollin, Robert. 2008. «The Economic Logic and Moral Imperative of Living Wages». En *A Measure of Fairness: The Economics of Living Wages and Minimum Wages in the United States*, editado por Robert Pollin, Mark Brenner, Jeannette Wicks-Lim y Stephanie Luce, 14-33. Ithaca: Cornell University Press.
- Pollin, Robert, y Stephanie Luce. 1998. *The Living Wage: Building a Fair Economy*. Nueva York: New Press.
- Saget, Catherine. 2001. «Is the Minimum Wage an Effective Tool to Promote Decent Work and Reduce Poverty? The Experience of Selected Developing Countries», Employment Paper 2001/13. Ginebra: OIT.
- Schulten, Thorsten, Torsten Müller y Line Eldring. 2015. «Prospects and Obstacles of a European Minimum Wage Policy». En *Wage Bargaining Under the New European Economic Governance: Alternative Strategies for Inclusive Growth*, editado por Guy Van Guyes y Thorsten Schulten, 327-359. Bruselas: Instituto Sindical Europeo.
- Sellers, Paul John. 2017. «The UK Living Wage: A Trade Union Perspective». *Employee Relations* 39 (6): 790-799.
- Stewart, Andrew. 2021. *Stewart's Guide to Employment Law*. Séptima edición. Alexandria: Federation Press.
- Svensen, Stuart. 1989. *The Shearers' War: The Story of the 1891 Shearers' Strike*. Santa Lucía: University of Queensland Press.
- UC Berkeley Labor Center. 2023. «Inventory of US City and County Minimum Wage Ordinances». 29 de marzo de 2023.
- U.S. Bureau of Labor Statistics. 2021. «BLS Reports – Characteristics of Minimum Wage Workers, 2020». Febrero de 2021. <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2020/home.htm#:~:text=In%202020%2C%2073.3%20million%20workers,wage%20of%20%247.25%20per%20hour>.
- U.S. Department of Labor. 2022. «Changes in Basic Minimum Wages in Non-Farm Employment Under State Law: Selected Years 1968 to 2022». 23 de enero de 2023.
- 2023. «Consolidated Minimum Wage Table». 1 de enero de 2023.
- Waltman, Jerold L. 2008. *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. Nueva York: Algora Publishing.
- Weil, David. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge (Estados Unidos): Harvard University Press.
- Wilkins, Roger, y Federico Zilio. 2020. «Prevalence and Persistence of Low-Paid Award-Reliant Employment», Melbourne Institute of Applied Economic and Social Research, Fair Work Commission Research Report 1/2020. Melbourne: Commonwealth of Australia.
- Williams, Gertrude. 1956. «The Myth of “Fair” Wages». *Economic Journal* 66 (264): 621-634.