



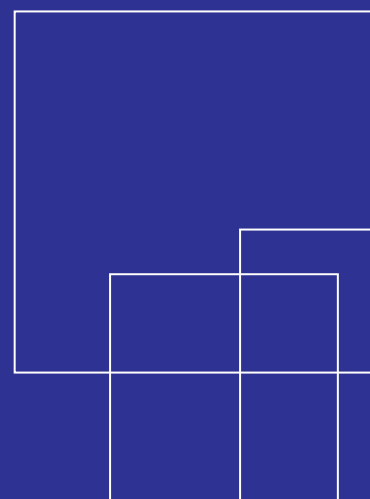
Oficina  
Internacional  
del Trabajo

Ginebra



# Sistemas de salarios mínimos

CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO  
103.ª REUNIÓN, 2014



---

**Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014**

**Estudio General de las memorias relativas  
al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135)  
sobre la fijación de salarios mínimos, 1970**

**Tercer punto del orden del día:  
Informaciones y memorias sobre la aplicación  
de convenios y recomendaciones**

**Informe de la Comisión de Expertos  
en Aplicación de Convenios y Recomendaciones  
(artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)**

**Informe III (Parte 1B)**

# **Sistemas de salarios mínimos**

ISBN 978-92-2-327744-4 (impreso)  
ISBN 978-92-2-327745-1 (web pdf)  
ISSN 0251-3226

---

*Primera edición 2014*

© *Ilustración de la cubierta; protection-of-money: Sergey Ilin*

---

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo 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 sancione.

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

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Vea nuestro sitio en la red: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

# Sumario

---

Introducción

Capítulo I. Definiciones y objetivos de las normas sobre salarios mínimos

Capítulo II. Campo de aplicación de los sistemas de salarios mínimos

Capítulo III. Métodos de fijación de los salarios mínimos

Capítulo IV. Alcance de los salarios mínimos

Capítulo V. Consulta y participación de los interlocutores sociales y de otros actores

Capítulo VI. Criterios de fijación y procedimientos de ajuste de los salarios mínimos

Capítulo VII. Medidas para la aplicación de los salarios mínimos

Capítulo VIII. Salarios mínimos, crisis económica y medidas de austeridad

Capítulo IX. Observaciones finales

Anexos

# Índice

---

	<i>Página</i>
Sumario.....	v
<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
Sección 1. Contexto y alcance del Estudio General.....	1
Sección 2. Antecedentes de la labor normativa de la OIT en relación con la fijación de salarios mínimos.....	2
Sección 3. Otras normas pertinentes de la OIT .....	8
Sección 4. Tendencias recientes .....	10
Sección 5. Referencias a los salarios mínimos en otros instrumentos internacionales.....	13
Sección 6. Resultado de la labor del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas.....	18
Sección 7. Estado de las ratificaciones.....	18
Sección 8. Informaciones disponibles.....	18
Sección 9. Plan del Estudio .....	19
<b>Capítulo I</b>	
<b>Definiciones y objetivos de las normas sobre salarios mínimos .....</b>	<b>21</b>
Sección 1. Definiciones .....	21
1. La noción de salario mínimo .....	21
2. Los componentes del salario mínimo .....	22
3. Salario mínimo, <i>living wage</i> y salario equitativo .....	30
4. Sistema y métodos de fijación de salarios mínimos .....	33
Sección 2. Objetivos del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135..	34
Conclusión.....	36
<b>Capítulo II</b>	
<b>Campo de aplicación de los sistemas de salarios mínimos .....</b>	<b>39</b>
Sección 1. Campo de aplicación del Convenio núm. 131 .....	39
Sección 2. Grupos de trabajadores excluidos de los sistemas nacionales de salarios mínimos .....	41
1. Exclusiones mencionadas en las primeras memorias sobre la aplicación del Convenio.....	41

2.	Exclusiones actualmente en vigor .....	43
	Trabajadores agrícolas .....	43
	Sector público.....	44
	Trabajadores jóvenes y aprendices .....	45
	Trabajadores empleados en las empresas familiares .....	46
	Asalariados de pequeñas empresas.....	46
	Trabajadores domésticos .....	47
	Otras categorías de trabajadores excluidos.....	49
	Conclusión .....	51
<b>Capítulo III</b>		
	<b>Mecanismos para la fijación de salarios mínimos .....</b>	<b>53</b>
Sección 1.	La fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas sin consulta con los actores sociales .....	54
Sección 2.	La fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas tras consulta con los actores sociales .....	56
Sección 3.	La fijación de salarios mínimos de forma tripartita.....	64
Sección 4.	La fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva .....	68
	Conclusión .....	72
<b>Capítulo IV</b>		
	<b>Alcance de los salarios mínimos .....</b>	<b>73</b>
Sección 1.	Salario mínimo de aplicación general.....	74
Sección 2.	Salarios mínimos por región geográfica .....	77
Sección 3.	Salarios mínimos por sector de actividad .....	80
Sección 4.	Salarios mínimos por categoría profesional .....	83
Sección 5.	Salarios mínimos diferenciados sobre la base de otros criterios .....	88
	1. Diferenciación fundada en el sexo .....	88
	2. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores jóvenes .....	90
	3. Salarios mínimos diferenciados para los aprendices y los trabajadores en formación .....	96
	4. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores migrantes .....	101
	5. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores con discapacidad .....	104
	Conclusión .....	106
<b>Capítulo V</b>		
	<b>Consulta y participación de los interlocutores sociales y otros actores .....</b>	<b>109</b>
Sección 1.	Consulta y participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores .....	110
	1. Observaciones generales.....	110
	2. La representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores .....	112
	3. Participación de las organizaciones representadas en la designación de sus representantes .....	115

4.	Participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en pie de igualdad .....	117
5.	Consulta y participación de los interlocutores sociales en la práctica.....	119
Sección 2.	Participación de las personas que representan los intereses generales del país.....	124
1.	Calificaciones de las personas que representen los intereses generales del país.....	124
2.	Consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la designación de las personas que representan los intereses generales del país .....	126
Conclusión	.....	128
<b>Capítulo VI</b>		
	<b>Criterios de fijación y procedimientos de ajuste de los salarios mínimos ...</b>	<b>131</b>
Sección 1.	Criterios para determinar las tasas de salarios mínimos .....	132
1.	Criterios relacionados con las necesidades de los trabajadores y sus familias .....	132
2.	Criterios relacionados con factores de orden económico .....	140
Sección 2.	Reajuste de los salarios mínimos.....	145
Sección 3.	Encuestas sobre la situación económica y social del país y compilación de datos estadísticos y de otra naturaleza .....	150
Conclusión	.....	153
<b>Capítulo VII</b>		
	<b>Medidas para la aplicación de los salarios mínimos .....</b>	<b>155</b>
Sección 1.	Carácter obligatorio de los salarios mínimos.....	155
Sección 2.	Difusión de informaciones sobre las tasas de salarios mínimos en vigor .....	160
Sección 3.	Autoridades encargadas de controlar la aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos .....	163
Sección 4.	Sanciones en caso de incumplimiento de los salarios mínimos aplicables.....	166
Sección 5.	Derecho de los trabajadores a cobrar los salarios que se les adeudan.....	171
Sección 6.	La función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores .....	173
Sección 7.	Protección de los trabajadores contra las represalias .....	175
Sección 8.	Otras medidas para facilitar el respeto de los salarios mínimos .....	176
Conclusión	.....	179
<b>Capítulo VIII</b>		
	<b>Salarios mínimos, crisis económica y medidas de austeridad.....</b>	<b>181</b>
Conclusión	.....	190



## Capítulo IX

<b>Observaciones finales .....</b>	<b>191</b>
Sección 1. Obstáculos para la aplicación del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135 .....	191
1. Principales obstáculos de aplicación .....	191
2. Solicitudes de asistencia técnica .....	192
Sección 2. Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 131 .....	196
Sección 3. Necesidades de la OIT en cuanto a actividad normativa .....	203
Sección 4. Conclusiones generales .....	204

## **Anexos**

I. Textos de los instrumentos examinados .....	213
Convenio núm. 131 .....	213
Recomendación núm. 135 .....	217
II. Cuadro de ratificaciones del Convenio núm. 131 y memorias recibidas de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT .....	221
III. Organizaciones de empleadores y de trabajadores que formularon observaciones sobre los instrumentos examinados .....	227
IV. Lista de legislaciones y otras disposiciones nacionales pertinentes .....	231
V. Salarios mínimos reducidos aplicables a los trabajadores jóvenes .....	261

## **Mapa de ratificaciones**

# Introducción

---

## Sección 1. Contexto y alcance del Estudio General

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 19, párrafo 5, *e*) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió, en su 313.<sup>a</sup> reunión (de marzo de 2012), que el Estudio General que se sometería a la reunión de la Conferencia de 2014 debería dedicarse al Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y a la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) <sup>1</sup>. El Consejo de Administración ha adoptado, durante su 315.<sup>a</sup> reunión (junio de 2012), el formulario de memoria que los Estados Miembros deberán utilizar para elaborar las memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación del presente Estudio General <sup>2</sup>.

2. En virtud de la decisión del Consejo de Administración por la que se aprueba el formulario de memoria para la elaboración del Estudio General sobre la fijación de los salarios mínimos, los gobiernos de los Estados Miembros que no hayan ratificado el Convenio núm. 131 han sido invitados a presentar una memoria sobre su legislación y su práctica nacionales en relación con las cuestiones de las que se ocupa este Convenio. Además, de conformidad con el artículo 19, párrafo 6, *d*) de la Constitución, los gobiernos de todos los Estados Miembros han sido invitados a presentar una memoria sobre el estado de su legislación y su práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la Recomendación núm. 135. Las memorias recibidas, además de las presentadas en virtud de

---

\* *Nota editorial:* en el presente Estudio General, los nombres de los Estados parte en el Convenio sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970 (núm. 131) aparecen en cursiva. En cada uno de los puntos tratados en el Estudio General se hace referencia a la legislación y a la práctica de algunos Estados Miembros de la OIT. Estas referencias revisten un carácter indicativo, puesto que resultaría poco práctico referirse a todos los Estados Miembros respecto de cada uno de los temas que se abordan en el Estudio. En las notas a pie de página, la cifra entre paréntesis remite a la lista de instrumentos jurídicos por país que figura en el anexo IV. Por analogía con la posición adoptada en 2011 por la Conferencia Internacional del Trabajo en la resolución relativa a la igualdad de género y el uso del lenguaje en los textos jurídicos de la OIT, la Comisión decide que, en el presente Estudio, «el uso de uno de los dos géneros incluye en su significado una referencia al otro género, a menos que el contexto requiera proceder de otra manera». Cuando la Comisión se refiere a los comentarios que ha formulado sobre la aplicación del Convenio núm. 131, el año mencionado corresponde a la fecha en la que se comunicó dicho comentario al gobierno (en el caso de las solicitudes directas) o en la que se publicó su memoria (en el caso de las observaciones).

<sup>1</sup> Documento GB.313/LILS/6, párr. 12, en su versión enmendada. A diferencia del Estudio General anterior sobre la fijación de salarios mínimos publicado en 1992, el presente Estudio no analiza los instrumentos adoptados antes del Convenio núm. 131, en particular, los Convenios núms. 26 y 99. En el curso de su 313.<sup>a</sup> reunión (marzo de 2012), el Consejo de Administración decidió asimismo que la primera discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores) tendría lugar durante la reunión de la Conferencia de 2015, véase el documento GB.313/INS/2, párr. 19. Esta es la primera vez que el Consejo de Administración instaura un desfase de un año entre el examen del Estudio General por la Conferencia y la discusión recurrente dedicada a este mismo tema. Esta decisión da seguimiento a las conclusiones del Grupo Directivo para el Seguimiento de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, según las cuales tal desfase facilitaría el examen del Estudio General y permitiría integrar mejor los aspectos normativos del mismo en la discusión recurrente, véase el documento GB.309/10, párr. 8.

<sup>2</sup> Documento GB.315/INS/6/4, párr. 4.

lo dispuesto en los artículos 22 y 35 de la Constitución por los Estados Miembros que han ratificado el Convenio núm. 131, han permitido a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Comisión de Expertos) elaborar el presente Estudio General sobre el curso dado, en la legislación y la práctica a los instrumentos objeto de examen. Es la tercera vez que un Estudio General de la Comisión de Expertos versa sobre los instrumentos relativos a la fijación de los salarios mínimos, lo que demuestra la importancia que la OIT ha otorgado siempre a este tema <sup>3</sup>.

## **Sección 2. Antecedentes de la labor normativa de la OIT en relación con la fijación de salarios mínimos**

3. Si bien en el momento de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo no se habían fijado salarios mínimos más que en algunos países como *Australia, Francia, Noruega, Nueva Zelanda* o Reino Unido, y éstos no cubrían más que a determinadas categorías de trabajadores <sup>4</sup>, el artículo 427 del Tratado de Versalles incluía «el pago a los trabajadores de un salario que les asegure un nivel de vida conveniente, tal como se comprende en su tiempo y en su país» entre los principios generales que debían orientar la política de la OIT en el futuro. En la primera reunión de la Conferencia en 1919, los delegados del Paraguay presentaron una moción respecto al artículo 427 para que, en la siguiente reunión de la Conferencia, se estudiara la posibilidad de establecer un salario mínimo en las diversas industrias. En ese contexto, los delegados recordaron que dicho artículo establecía también el principio en virtud del cual «el trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía o un artículo para el comercio» y que, por consiguiente, había que evitar que el trabajo humano se viese sometido a la ley de la oferta y la demanda y que, en los períodos de desempleo, se vea remunerado con salarios insuficientes a causa de la abundancia excesiva de mano de obra <sup>5</sup>. En un primer momento, el Consejo de Administración encargó a la Oficina que realizara una investigación sobre los sistemas instituidos por vía legislativa en diversos países para reglamentar los salarios <sup>6</sup>. Las conclusiones de estos trabajos constituyeron el tema de varios artículos publicados en la *Revista Internacional del Trabajo (RIT)*. Estimando, a la vista de los últimos estudios efectuados por la Oficina, que el problema de la fijación de salarios mínimos podía ser objeto de examen en el marco de la Conferencia, el Consejo de Administración inscribió esta cuestión en el orden del día de la reunión de 1927 de la Conferencia Internacional del Trabajo <sup>7</sup>. Por primera vez en la historia de la OIT, esta cuestión fue objeto de un procedimiento de doble discusión que llevó a la adopción, en 1928, del Convenio

---

<sup>3</sup> Los dos estudios precedentes se presentaron, respectivamente, en las reuniones de la Conferencia de 1958 y de 1992. Véase OIT: Conferencia Internacional del Trabajo, 4.ª reunión, Ginebra, 1958, Informe III (Parte IV), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la Constitución) (en adelante «Estudio General de 1958»), redactado antes de la adopción del Convenio núm. 131 por la Conferencia; y OIT: *Salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, 79.ª reunión, Ginebra, 1992, Informe III (Parte 4B), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la Constitución) (en adelante, «Estudio General de 1992»).

<sup>4</sup> A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages*, Ginebra, OIT, 2008, pág. 3.

<sup>5</sup> Sociedad de las Naciones, Conferencia Internacional del Trabajo, Primera reunión anual, Washington, octubre-noviembre de 1919, pág. 262.

<sup>6</sup> Actas de la 8.ª reunión del Consejo de Administración, julio de 1921.

<sup>7</sup> Actas de la 30.ª reunión del Consejo de Administración, Ginebra, enero de 1926.

núm. 26<sup>8</sup> y de la Recomendación núm. 30 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

4. En virtud del artículo 1 del Convenio núm. 26, los Estados parte «se obligan a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias<sup>9</sup> o partes de industria (especialmente en las industrias a domicilio) en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos». Tal como la Comisión ha insistido en el pasado<sup>10</sup>, las disposiciones del Convenio núm. 26 no deben aplicarse más que a las industrias que cumplan simultáneamente dos condiciones: la ausencia de un régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de otros mecanismos, y un nivel salarial excepcionalmente bajo. El artículo 2 del Convenio deja a los Estados la libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a qué industrias o partes de industrias se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos<sup>11</sup>. Por último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3 del Convenio, una vez fijados los salarios mínimos, estos no podrán rebajarse por medio de un contrato individual ni por convenio colectivo, excepto, en este último caso, cuando la autoridad competente conceda una autorización general o especial a esos efectos.

5. La Recomendación núm. 30, que complementa el Convenio núm. 26, estipula, en su parte III, que, para determinar las tasas mínimas de salarios, los organismos competentes deberían tener siempre en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados «un nivel de vida adecuado», inspirándose a estos efectos «en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse ese término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate». Además, deberían tomarse medidas que prevean la revisión de las tasas mínimas de salarios fijadas por los organismos competentes cuando los trabajadores o los patronos que formen parte de estos organismos así lo deseen. En su parte II, la Recomendación aconseja también la inclusión de investigaciones en los métodos de fijación de salarios, la realización de consultas a los empleadores y trabajadores de las industrias o de partes de las industrias interesadas, la participación directa y paritaria de los empleadores y trabajadores en las decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, la participación de personas independientes, así como la participación de mujeres en estos organismos cuando en una industria o parte de una industria esté empleado un gran número de mujeres. Por último, según la parte IV de la Recomendación, deberían adoptarse medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados a fin de proteger eficazmente los salarios de los trabajadores interesados y evitar a los empleadores la posibilidad de una competencia desleal.

---

<sup>8</sup> El Convenio núm. 26 entró en vigor el 14 de junio de 1930 y ha sido ratificado ya por 103 Estados.

<sup>9</sup> A los efectos del Convenio núm. 26, el término «industria» comprende las industrias de transformación y el comercio (art. 1, párr. 2, del Convenio).

<sup>10</sup> Estudio General de 1992, párr. 69.

<sup>11</sup> Además, de los trabajos preparatorios se desprende que la mayoría de la Comisión de la Conferencia opina que los Estados Miembros no están obligados a aplicar los métodos de fijación de salarios mínimos y los gobiernos gozan de plena libertad en esta materia, ya que si existieran métodos para ello, se propiciaría necesariamente su aplicación en todos los casos en que se considerara oportuno. Conferencia Internacional del Trabajo, 11.ª reunión, Ginebra, 1928, vol. I.

6. Adoptada después de la peor crisis económica que el mundo haya conocido en toda su historia y en los últimos meses de la Segunda Guerra Mundial, la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, de 1944 (conocida como «Declaración de Filadelfia», que forma parte de la Constitución de la OIT), reafirma que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos» (parte I, *c*). Partiendo de este principio, proclama la obligación solemne de la OIT de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan «en materia de salarios y ganancias [...], medidas destinadas a garantizar una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección» (parte III, *d*). En la resolución referente al mantenimiento del empleo total durante el período de la rehabilitación y reconversión industriales, adoptada en 1945, la Conferencia recomendó «el establecimiento de tipos adecuados de salario mínimo, capaces de satisfacer las necesidades humanas razonables», «para contribuir a la elevación progresiva del nivel de vida de todos los trabajadores»<sup>12</sup>. El mismo año, la Conferencia adoptó una Resolución relativa a la protección de los niños y jóvenes trabajadores, según la cual, «deberían tomarse todas las medidas para asegurar el bienestar material de los niños y adolescentes mediante (...) el establecimiento de un salario vital para todos los trabajadores que les permita mantener a su familia en un nivel de vida conveniente» (párrafo 5, *b*) y «las disposiciones que se tomen en relación a los salarios pagados a los trabajadores jóvenes deben tener el objetivo de garantizar que ellos reciban salarios de acuerdo con el trabajo efectuado, observándose, siempre que sea posible, el principio de igual paga por igual trabajo» (párrafo 30).

7. En la segunda mitad del siglo xx, la Conferencia ha hecho lo posible por ampliar la protección del salario mínimo a las categorías de trabajadores que estaban excluidas de ella hasta ese momento. El Convenio sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946 (núm. 76) fijó por primera vez una cuantía precisa para el salario mínimo de la gente de mar (16 libras esterlinas o 64 dólares de los Estados Unidos por un mes de servicio a bordo de un buque, o una suma equivalente en moneda de otro país)<sup>13</sup>. Además, la adopción del Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82) tenía por objeto suministrar protección específicamente a los trabajadores de estos territorios, en particular, en cuanto a la fijación de los salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente o, en su defecto, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como garantizar la aplicación de las tasas de salarios mínimos en vigor. Asimismo, fue poniéndose de manifiesto cada vez más la necesidad de establecer normas mínimas en materia de condiciones de trabajo y, en particular, de salarios. Precisamente se comprobó, en la década de 1930, que los salarios pagados en la agricultura estaban sustancialmente por debajo de los de la industria, si bien es cierto que esta disparidad fue aminorándose durante la Segunda Guerra Mundial

---

<sup>12</sup> El texto de todas las resoluciones de la Conferencia mencionados en este Estudio General puede consultarse en la dirección siguiente: <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09739/>.

<sup>13</sup> No se ha registrado ninguna ratificación de este Convenio, que ha sido revisado posteriormente por el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1949 (núm. 93), después por el Convenio sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación (revisado), 1958 (núm. 109), que tampoco han entrado en vigor. Estos tres Convenios han sido objeto de revisión en el Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), en virtud del cual «sin perjuicio del principio de la libre negociación colectiva, todo Miembro, previa consulta con las organizaciones representativas de los armadores y de la gente de mar, debería establecer procedimientos para fijar el salario mínimo de la gente de mar» (Pauta procedimiento de fijación de salarios mínimos para la gente de mar» (pauta B2.2.3, párr. 1). El MLC, 2006, remite así al salario básico de los marineros preferentes» (pauta B2.2.4, párr. 1). Cabe señalar que el MLC, 2006 no se aplica al sector de la pesca, para el cual el párrafo 15 de la Recomendación sobre el trabajo en la pesca, 2007 (núm. 199) se limita a estipular que, en lo que atañe a los buques de eslora igual o superior a 24 metros, todos los pescadores deberían tener derecho a una remuneración mínima, con arreglo a la legislación nacional o los convenios colectivos.

e inmediatamente después de ella <sup>14</sup>. A escala nacional, la reglamentación de los salarios en la agricultura se desarrolló en el período de entreguerras, y el examen de la legislación en esta materia facilitó el trabajo previo de preparación con miras a la redacción del Convenio núm. 99 y de la Recomendación núm. 89 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), de 1951 <sup>15</sup>.

8. A diferencia del Convenio núm. 26, el Convenio núm. 99 es de aplicación general para el sector agrícola, con independencia de si existen otros métodos eficaces de fijación de salarios. Sin embargo, tal como establece su artículo 1, todo Estado Miembro que ratifique el Convenio gozará de libertad para determinar, previa consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales sean aplicables sus disposiciones. Puede asimismo excluir de su aplicación a determinadas categorías de personas, como los miembros de la familia del empleador ocupados por este último. A diferencia del Convenio núm. 26, el Convenio núm. 99 no admite excepciones al carácter obligatorio de las tasas mínimas de salarios, a no ser que se trate de excepciones individuales a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida. Al igual que la Recomendación núm. 30, la Recomendación núm. 89 considera que sería conveniente que los organismos de fijación de salarios tuvieran en cuenta, en todos los casos, la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un «nivel de vida adecuado» (parte I, párrafo 1); y que deberían tenerse en cuenta los factores siguientes para la fijación de los salarios mínimos: «el costo de vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos en la agricultura, y el nivel general de salarios, por trabajos de calidad comparable, en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados» (parte I, párrafo 2).

9. En el Estudio General de 1958, la Comisión puso de manifiesto que, desde la adopción del Convenio núm. 26, en 1928, la noción de salario mínimo había experimentado una considerable evolución <sup>16</sup>. En efecto, mientras que los métodos de fijación de salarios mínimos aparecen, sobre todo en sus inicios, como un mecanismo marginal, la noción de salario mínimo nacional — establecido en lugar o además de la fijación de dichas tasas para sectores de actividades determinadas — había ido evolucionando progresivamente. En el ámbito internacional, se fue haciendo evidente poco a poco la necesidad de normas de aplicación general que no fueran sectoriales. A partir de 1962, el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) insta a los Estados a que estimulen la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos celebrados libremente entre los sindicatos que representen a los trabajadores interesados y los empleadores u organizaciones de empleadores; y prevé que, cuando no existan métodos adecuados para la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos, deberán tomarse las disposiciones necesarias a fin de determinar tasas de salarios mínimos, en consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, entre los cuales figurarán representantes de sus organizaciones respectivas, si las hubiere (artículo 10). Dos años más tarde, en una Resolución relativa al nivel de vida mínimo y su adaptación al nivel de crecimiento económico, la Conferencia consideró que «para que se produzca una expansión económica equilibrada y haya progreso social, es

<sup>14</sup> OIT: *Fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura*, Conferencia Internacional del Trabajo, Informe VII (1), 33.ª reunión, Ginebra, 1950, págs. 10-12 y 60-62.

<sup>15</sup> Además, el art. 24 del Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) recomienda la estimulación de la fijación de salarios mínimos por medio de contratos colectivos o, en su defecto, por medio de otros métodos.

<sup>16</sup> Estudio General de 1958, párr. 89.

necesario un reparto equitativo de la renta nacional que garantice a las categorías de trabajadores peor remunerados un nivel de subsistencia básica en consonancia con el ritmo de expansión económica del país» (cuarto considerando). Haciendo hincapié en que «solamente puede garantizarse un nivel de subsistencia básica adecuado mediante el establecimiento de un nivel móvil de salario mínimo y la adopción de medidas de seguridad social de carácter dinámico ajustadas periódicamente para tener plenamente en cuenta el crecimiento económico y reflejar debidamente los aumentos del costo de la vida» (párrafo 2), la Conferencia invitó, en particular, al Consejo de Administración a que solicitase al Director General de la OIT que elaborase propuestas con miras a una revisión del Convenio núm. 26 y de la Recomendación núm. 30, teniendo en cuenta los principios enunciados en la Resolución (párrafo 3, 2)).

10. El Consejo de Administración, en su 168.<sup>a</sup> reunión (febrero-marzo de 1967), al pronunciarse sobre el curso que había de darse a esta Resolución, decidió convocar una reunión de expertos sobre la fijación del salario mínimo y problemas conexos, en particular, con especial referencia a los países en vías de desarrollo <sup>17</sup>, que se celebró en Ginebra entre el 25 de septiembre y el 6 de octubre del mismo año. En uno de los dos informes elaborados para preparar esta reunión, la Oficina subrayó que los convenios existentes conllevan únicamente la obligación de crear o mantener mecanismos adecuados para la fijación de salarios mínimos, sin exigir la determinación de las tasas mínimas efectivas. Por otra parte, esta obligación no garantiza por sí sola a los trabajadores el derecho a un salario mínimo <sup>18</sup>. Los propios expertos coincidieron en «la oportunidad de elaborar una nueva reglamentación internacional, en la perspectiva de una política de fijación del salario mínimo entendida, a la vez, como instrumento más eficaz de protección social y como elemento de una estrategia del desarrollo económico, reglamentación que debería considerar aspectos que las normas vigentes no consideran» <sup>19</sup>. Para ello, estimaron conveniente introducir mejoras en los instrumentos vigentes en tres puntos: la obligación de instaurar un sistema de salario mínimo; la ampliación del ámbito de aplicación de la reglamentación sobre salario mínimo con la finalidad de convertir a este último en instrumento de desarrollo económico; y la naturaleza de los criterios aplicables a la determinación del salario mínimo, los cuales, en el caso de los países en vías de desarrollo, deberían ponerse en relación con las necesidades de crecimiento económico y las características de estos países <sup>20</sup>. Con este objetivo, la mayoría de los expertos se pronunciaron a favor de la adopción de un nuevo convenio complementado por una recomendación, instrumentos que no afectarían a los Convenios núms. 26 y 99 ni a las Recomendaciones núms. 30 y 89 <sup>21</sup>.

<sup>17</sup> OIT: *Actas de la 168.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración*, Ginebra, 27 de febrero – 3 de marzo de 1967, pág. 61 y anexo XV, párrs. 2-9.

<sup>18</sup> Reunión de expertos sobre la fijación del salario mínimo y problemas conexos, en particular, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, Informe II, *Modo en el que podrían revisarse los convenios y recomendaciones de la OIT sobre métodos de fijación de salarios*, documento MEMW/1967/D.2, párr. 14. La Oficina señaló igualmente que, entendiendo que la fijación del salario mínimo es uno de los medios para combatir la pobreza, parecía lógico tratar de definir mecanismos y métodos en esta materia coherentes con el conjunto de los objetivos económicos y sociales del país (*ibíd.*, párr. 15). Por último, puso de relieve que ni el Convenio núm. 26 ni el Convenio núm. 99 — a diferencia de las recomendaciones que los complementan, como ha quedado patente — contienen disposiciones relativas a los criterios de determinación ni revisión del salario mínimo (*ibíd.*, párr. 6).

<sup>19</sup> Reunión de expertos sobre la fijación del salario mínimo y problemas conexos, en particular, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, Informe, documento MEMW/1967/D.8, párr. 98.

<sup>20</sup> *Ibíd.*, párr. 99.

<sup>21</sup> *Ibíd.*, párrs. 126-127.

11. Sobre la base de los trabajos de esta reunión de expertos, el Consejo de Administración decidió inscribir en el orden del día de la 53.<sup>a</sup> reunión (1969) de la Conferencia Internacional del Trabajo una cuestión relativa a «los mecanismos de fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con particular referencia a los países en vías de desarrollo <sup>22</sup>». Esta cuestión fue objeto de examen por la Conferencia en el marco de un procedimiento de doble discusión, que condujo a la adopción, el año siguiente, del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135. Conviene tomar nota de que el artículo 6 del Convenio núm. 131 precisa expresamente que no debe considerarse que este instrumento revisa ningún otro convenio existente. Los Convenios núms. 26 y 99 siguen estando abiertos a la ratificación por parte de los Estados que no se encuentran todavía en condiciones de brindar la protección amplia prevista en el Convenio núm. 131. El cuadro de más abajo resume los elementos clave de estos tres Convenios sobre la fijación de salarios mínimos.

### Resumen comparativo de los Convenios núms. 26, 99 y 131

	Convenio núm. 26	Convenio núm. 99	Convenio núm. 131
Año de adopción	1928	1951	1970
Entrada en vigor	14 de junio de 1930	23 de agosto de 1953	29 de abril de 1972
Número de ratificaciones	103	52	52
Estatuto <sup>1</sup>	<i>Statu quo</i> (no completamente actualizado pero relevante en ciertos aspectos)	<i>Statu quo</i> (no completamente actualizado pero relevante en ciertos aspectos)	Actualizado
Obligación principal	Establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios	Establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios	Establecer un sistema de salarios mínimos
Ámbito de aplicación	Industrias o partes de industria en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos	Trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines	Todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema
Papel de los interlocutores sociales	Consulta o participación en número igual y en el mismo plano de igualdad	Consulta o participación sobre la base de una absoluta igualdad	Consulta exhaustiva. Si fuere pertinente, participación directa en pie de igualdad
Criterios para la fijación de salarios mínimos	No	No	Sí
Ajuste periódico	No	No	Sí
Carácter obligatorio	Sí – Posibles excepciones por contrato colectivo sujetas a autorización general o especial de la autoridad competente	Sí – La autoridad competente podrá admitir excepciones individuales a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida	Sí
Medidas de aplicación	Sí	Sí	Sí

<sup>1</sup> Basado en la decisión del Consejo de Administración en seguimiento a las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas; véase documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2.

<sup>22</sup> Actas de la 170.<sup>a</sup> reunión del Consejo de Administración, Ginebra, 14-17 de noviembre de 1967, págs. 20-21 y anexo II.



### Sección 3. Otras normas pertinentes de la OIT

12. Cualesquiera que sean los métodos de fijación de salarios que apliquen los diversos Estados, deberán atenerse a las normas establecidas en la Constitución de la OIT y a los principios y derechos fundamentales del trabajo, así como, en el caso de los Estados que los hayan ratificado, a las disposiciones de los ocho convenios fundamentales. Así, para la aplicación del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135 es esencial el respeto de la libertad sindical, sin el cual no son posibles las consultas auténticas y eficaces a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. El Convenio núm. 131 exige asimismo de un modo expreso que se respete plenamente la libertad de negociación colectiva<sup>23</sup>. Además, la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), que complementa el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), precisa que deberán adoptarse medidas adecuadas, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, a fin de garantizar, tan rápidamente como sea posible, la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, en particular, al fijar las tasas de los salarios mínimos en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas<sup>24</sup>. En virtud de los artículos 1 y 2 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), formulados con mayor amplitud, todo Estado Miembro para el cual el Convenio se halle en vigor, se obliga a formular y aplicar una política nacional destinada a promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, así como en cualquier otro criterio de exclusión especificado por el Estado Miembro. La Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) desarrolla los principios sobre los cuales debería descansar esta política nacional, incluyendo entre ellos el derecho de todas las personas a gozar, sin discriminación, de igualdad de oportunidades y de trato en relación con la remuneración por un trabajo de igual valor (párrafo 2, b), v)).

13. Las normas de la OIT sobre la gobernanza son también pertinentes para la aplicación de los instrumentos sobre fijación de salarios mínimos. Así, el Preámbulo del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm. 122) se refiere a la vez a la lucha contra el desempleo y a la garantía de un salario vital adecuado, poniendo por consiguiente el acento en la dimensión cualitativa del empleo. Este planteamiento, con el que se pretende que hombres y mujeres logren «superar la pobreza mediante el trabajo» ha sido además motivo de una memoria del Director General de la OIT a la Conferencia<sup>25</sup>. El Convenio núm. 122 destaca también la necesidad de los Estados de adoptar una política económica y social coordinada y de determinar y revisar regularmente, dentro de este marco, las medidas que habrá que adoptar para promover el pleno empleo, productivo y libremente elegido (artículo 2, a)). El Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144) prevé que los Estados Miembros que ratifiquen el Convenio se comprometen a celebrar consultas sobre toda medida tomada a nivel nacional relativa a las normas internacionales del trabajo. Este Convenio establece que la naturaleza y la forma de las consultas deberán

<sup>23</sup> A reserva de la obligación de otorgar fuerza de ley a los salarios mínimos fijados y de la prohibición de reducirlos. Véase al respecto el art. 2 del Convenio.

<sup>24</sup> Párr. 2, a) de la Recomendación núm. 90. Al adoptar la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30), la Conferencia ya había llamado la atención de los gobiernos sobre el principio de salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual (parte B de la Recomendación núm. 30).

<sup>25</sup> OIT: *Superar la pobreza mediante el trabajo*, Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, 2003, Informe I (A).

determinarse de acuerdo con la práctica nacional, después de haber consultado a las organizaciones representativas de empleadores y trabajadores y que estas organizaciones deberán elegir sus representantes libremente y ser representadas en pie de igualdad en cualquier organismo consultativo. Por último, el Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) exigen a los Estados parte que dispongan de un sistema de inspección del trabajo que vele por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, incluidos los salarios<sup>26</sup>, sistemas que son naturalmente importantes para garantizar la observancia de los salarios mínimos aplicables.

14. El Convenio núm. 131 presenta también una estrecha vinculación con otros instrumentos de la OIT relativos a las condiciones de trabajo. Como ya se ha mencionado, el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) requiere que la fijación de salarios mínimos sea fijada por medio de contratos colectivos celebrados libremente o por medio de otros métodos adecuados basados en la consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores. Este Convenio también prevé que los trabajadores interesados estén informados de las tasas de salarios mínimos aplicables y que puedan recuperar las cantidades adeudadas. De hecho, la fijación de salarios mínimos, incluso equitativos, correría el riesgo de no cumplir su objetivo de satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias si no viniera acompañada de medidas destinadas a garantizar que los trabajadores reciben los salarios que efectivamente les corresponden, en su totalidad y a intervalos regulares. A estos efectos, el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y la Recomendación núm. 85 que lo complementa revisten una importancia capital<sup>27</sup>. Varios instrumentos aplicables a categorías determinadas de trabajadores contienen también disposiciones pertinentes para el presente Estudio. Varias de ellas, como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) o el Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), tienen el propósito de procurar que no se excluya a los trabajadores interesados de las disposiciones nacionales relativas a la fijación de salarios mínimos<sup>28</sup>. Otros instrumentos están orientados a garantizar que determinadas categorías de trabajadores no sean objeto de discriminación en materia salarial: el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97); el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143); el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175); el Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177)<sup>29</sup>. Otros

<sup>26</sup> Arts. 1 y 3, párr. 1, *a*) del Convenio núm. 81; y arts. 1 y 6, párr. 1, *a*) del Convenio núm. 129.

<sup>27</sup> Estos instrumentos abarcan un vasta gama de cuestiones, incluidos los medios de pago del salario y, en particular, la reglamentación sobre el pago parcial del salario en especie; la libertad de los trabajadores para disponer de sus salarios; la reglamentación sobre los descuentos de los salarios, así como los embargos y las cesiones del mismo; la periodicidad, las fecha y el lugar de pago de los salarios; y la obligación del empleador de suministrar información sobre el salario. El Convenio núm. 95 otorga, además, un rango prioritario a los créditos laborales en caso de quiebra del empleador. Esta protección se ha extendido en el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) y la Recomendación núm. 180 que lo complementa. Véase OIT: *Protección del salario. Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión 2003, Informe III (Parte 1B), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (arts. 19, 22 y 35 de la Constitución).

<sup>28</sup> Art. 11 del Convenio núm. 189 y art. 3, párr. 2, del Convenio núm. 172.

<sup>29</sup> Art. 6, párr. 1, *a*), *i*) del Convenio núm. 97; art. 10 del Convenio núm. 143; art. 5 del Convenio núm. 175; y art. 4, párr. 2, *d*) del Convenio núm. 177. Además, con arreglo al art. 2, párr. 1, del Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94), los contratos públicos a los cuales se aplique el Convenio deberán contener cláusulas que garanticen a los trabajadores salarios y demás condiciones de empleo al menos tan favorables como las establecidas para un trabajo de igual naturaleza en la profesión o

instrumentos, como la Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184), formulan expresamente la fijación de salarios mínimos para una categoría determinada de trabajadores<sup>30</sup>.

15. Esta visión de conjunto no estaría completa si no se mencionara el Convenio sobre estadísticas del trabajo, 1985 (núm. 160). El acopio, la compilación y la publicación periódica de las estadísticas básicas sobre la población activa, el empleo, el desempleo, las ganancias medias y la duración media de la jornada de trabajo, las tasas salariales, la estructura y distribución de los salarios, según se establecen en este Convenio, facilitan considerablemente la adopción de decisiones acertadas en materia de fijación y ajuste de las tasas de salarios mínimos.

## Sección 4. Tendencias recientes

16. Después de dos decenios caracterizados por una cierta indiferencia hacia las políticas sobre salario mínimo en tanto que herramienta para favorecer la protección social y reducir la pobreza, la OIT detectó, a partir del comienzo de la década de 2000, un renovado interés por esta cuestión. Esta revitalización podría deberse a un aumento del número de trabajadores vulnerables que acompañó el auge económico de la primera parte de dicha década, a la creciente desigualdad de los ingresos en numerosos países y a los temores a una erosión del poder adquisitivo de los salarios en razón de las tendencias inflacionistas que prevalecieron hasta mediados del año 2008. Por tanto, la fijación de las tasas de salarios mínimos ha resurgido como un mecanismo para luchar contra la pobreza y reducir las desigualdades en los ingresos<sup>31</sup>.

17. Esta renovación de los salarios mínimos se ha visto reflejada especialmente en un aumento del número de ratificaciones del Convenio núm. 131, del cual 11 Estados Miembros han pasado a ser partes a partir del 1.º de enero de 2000. Es reconocible también en las resoluciones y conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo sobre temas más amplios, como son la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres<sup>32</sup>, el empleo de los jóvenes<sup>33</sup>, o la promoción del empleo rural para reducir la pobreza<sup>34</sup>. En la Resolución relativa a la promoción de empresas sostenibles (2007), la Conferencia subrayó también que los trabajadores tienen que poder participar en el éxito de las empresas y obtener una parte justa de los beneficios derivados de las

---

industria interesada de la misma región por medio de un convenio colectivo, un laudo arbitral o la legislación nacional.

<sup>30</sup> Párr. 13 de la Recomendación núm. 184.

<sup>31</sup> Véanse documento GB.304/ESP/3, párrs. 5-6 y documento GB.306/ESP/2, párrs. 13-26. La fijación de salarios mínimos también ha sido un componente de la respuesta de los países a la crisis económica reciente. La experiencia de *Brasil* se menciona en el párrafo 329 y las medidas adoptadas por algunos países se resumen en los párrs. 333-343.

<sup>32</sup> La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente (2009), párr. 18 de las conclusiones. La Resolución relativa a la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de remuneración y a la protección de la maternidad (2004), párr. 5, *d*), *i*). La resolución relativa a la seguridad social (2001), párr. 10 de las conclusiones.

<sup>33</sup> La Resolución titulada «La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción» (2012), párrs. 29, 47 y 48, *h*) de las conclusiones y el anexo «Normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del empleo y los jóvenes». La Resolución relativa al empleo de los jóvenes (2005), párr. 28 de las conclusiones sobre la promoción de vías para acceder a un trabajo decente para los jóvenes y el anexo «Normas internacionales del trabajo pertinentes para la cuestión del empleo y los jóvenes».

<sup>34</sup> Resolución relativa a la promoción del empleo rural para reducir la pobreza (2008), párr. 61 de las conclusiones y anexo II: Instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pertinentes para la promoción del empleo rural para reducir la pobreza.

actividades económicas y del aumento de la productividad, y que el ejercicio efectivo del derecho a organizarse y a la negociación colectiva constituye también un medio eficaz para garantizar la distribución equitativa de los aumentos de productividad y la remuneración adecuada de los trabajadores<sup>35</sup>. En 2010, a raíz de la discusión recurrente sobre el empleo, la Conferencia concluyó que los gobiernos de los Estados Miembros deberían idear y promover políticas en materia de salarios y ganancias, horarios y demás condiciones de trabajo que garanticen una distribución justa de los frutos del progreso a todas las personas y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección, y estudiar opciones, como el salario mínimo, que permitan reducir la pobreza y la desigualdad, incrementar la demanda y contribuir a la estabilidad económica, aspectos todos ellos sobre los que el Convenio núm. 131 puede proporcionar orientaciones<sup>36</sup>.

18. Además, el Pacto Mundial por el Empleo, adoptado por la Conferencia en 2009, menciona en varias ocasiones los salarios mínimos como uno de los medios de responder a la crisis económica internacional, y el Convenio núm. 131 es el único instrumento de la OIT citado expresa y específicamente con este propósito<sup>37</sup>. La cuestión de la fijación de salarios mínimos se abordó igualmente en las diferentes reuniones regionales de la OIT. Así, en 2006, la decimosexta Reunión Regional Americana, en Brasilia, puso en marcha la Década de Promoción del Trabajo Decente en las Américas (2006-2015), subrayando la importancia que revisten determinadas políticas, entre ellas, las que se refieren a salarios mínimos<sup>38</sup>. A raíz de la decimoquinta Reunión Regional de Asia y el Pacífico, celebrada en Kyoto en 2011, los países de la región fijaron de común acuerdo una serie de prioridades para el período que finaliza en 2015, entre las cuales figuran el fomento de la negociación colectiva y la creación de sistemas de salario mínimo sobre la base de las normas de la OIT<sup>39</sup>. En las conclusiones de la undécima Reunión Regional Africana, celebrada en 2007 en Addis Abeba, tituladas *El Programa de Trabajo Decente en África 2007-2015*, se recalca que el objetivo del trabajo decente debería ocupar un lugar relevante en las políticas macroeconómicas nacionales y que los instrumentos de estas políticas deben propiciar un crecimiento del empleo y una mejora de su calidad, principalmente mediante la fijación de salarios mínimos de niveles apropiados<sup>40</sup>. Además, los participantes en la octava Reunión Regional Europea, celebrada en Lisboa en 2009, subrayaron la importancia del diálogo social en la formulación de las políticas socioeconómicas, incluidas las que se refieren a salarios. Muchos de ellos recalcaron la diversidad de mecanismos para determinar los salarios mínimos en los diversos países. De un modo general, subrayaron la necesidad, en particular, en el período actual de recesión económica, de preservar las condiciones de trabajo decente de quienes se ven más duramente afectados por las crisis — en su mayoría, mujeres —, para evitar una mayor fragmentación de los mercados de trabajo y preservar la cohesión social<sup>41</sup>. Por

<sup>35</sup> Párr. 11, punto 15 y párr. 13, punto 4 de las conclusiones.

<sup>36</sup> Resolución relativa a la discusión recurrente sobre el empleo, párr. 31, i) y ii) de las conclusiones.

<sup>37</sup> Resolución titulada «Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo», párr. 12, 3), párr. 14, 2), párrs. 23 y 26.

<sup>38</sup> Documento GB.297/5, anexo II, párrs. 7-8. En 2010, con ocasión de la decimoséptima Reunión Regional Americana, en Santiago de Chile, los participantes tripartitos destacaron que la recuperación del salario mínimo se había generalizado en la región, aunque a niveles todavía insuficientes. Véase documento GB.310/4, anexo III, párr. 6.

<sup>39</sup> Documento GB.313/INS/5, anexo III, párrs. 30 y 34.

<sup>40</sup> Documento GB.300/6, anexo III, párr. 7.

<sup>41</sup> Documento GB.304/14/4 (Rev.), anexo III, párrs. 23-24.

último, en la Declaración de Oslo, adoptada a raíz de la novena Reunión Regional Europea, celebrada en abril de 2013, se puso de relieve que las medidas previstas en el Pacto Mundial por el Empleo de 2009 son pertinentes y deberían aplicarse debidamente <sup>42</sup>.

19. El Consejo de Administración dedica también periódicamente debates a la cuestión de la fijación de salarios mínimos. En noviembre de 2004, por ejemplo, la Oficina presentó a la Comisión de Empleo y Política Social del Consejo de Administración un documento titulado *Salarios mínimos: ¿agente catalizador de diálogo social o herramienta de política económica?* <sup>43</sup>, con el fin de que se tengan en consideración los puntos de vista de la Comisión en los programas de cooperación técnica, en las labores de promoción del Convenio núm. 131, en las discusiones de la OIT con los demás organismos internacionales sobre la cuestión de la pobreza y en las futuras investigaciones que se emprendan al respecto. En marzo de 2007, a raíz de una discusión sobre los salarios en todo el mundo, el Consejo de Administración reconoció que los salarios constituyen un componente esencial del trabajo decente. Consciente de las lagunas que existen en el conocimiento de las cuestiones relativas a los salarios y a los ingresos, solicitó a la Oficina que aplique un programa de trabajo en que se reflejen con carácter prioritario una serie de cuestiones, incluidos los mecanismos de determinación salarial y la negociación de los salarios <sup>44</sup>. Para responder a esta petición, la OIT ha venido publicando con periodicidad bianual, un Informe mundial sobre salarios <sup>45</sup>, cuya primera entrega, publicada a finales de 2008, se dedicó específicamente al salario mínimo <sup>46</sup>. Los Informes mundiales sobre salarios 2010-2011 y 2012-2013 abarcan también las tendencias sobre la política del salario mínimo <sup>47</sup>.

20. A nivel nacional, la renovación del interés en el salario mínimo ha generado una necesidad acuciante de información sobre cómo establecer y hacer eficientes las políticas en materia de salarios mínimos. Esto se ha traducido en una multiplicación de las peticiones de asistencia técnica a la Oficina por parte de los mandantes. Una de las formas en las que la OIT y el Centro Internacional de Formación (CIF) han respondido a la enorme demanda de información relativa a salarios mínimos ha sido mediante la organización regular de talleres de formación sobre «políticas salariales eficaces» en Turín y en otras regiones, como Johannesburgo en 2011, Ammán en 2012 o el Pacífico Sur en 2013. Además, la Oficina ha suministrado asesoramiento específico a cada Estado Miembro con objeto de fortalecer su capacidad institucional para aplicar políticas salariales mínimas basadas en datos empíricos.

21. En Asia, por ejemplo, la OIT ha colaborado con el Ministerio de Recursos Humanos y Seguridad Social de China (MOHRSS) para mejorar la coordinación entre diversas provincias en cuanto a la fijación de salarios mínimos, así como para mejorar su aplicación en la práctica. Esta cooperación se ha centrado también en la creación de

---

<sup>42</sup> *Declaración de Oslo: restablecer la confianza en el empleo y en el crecimiento*, novena Reunión Regional Europea, Oslo, Noruega, 8-11 de abril de 2013, documento ERM.9/D.7.

<sup>43</sup> Documento GB.291/ESP/5 (& Corr.), párr. 50.

<sup>44</sup> Documentos GB.298/ESP/2 y GB.298/11 (Rev.), párr. 79.

<sup>45</sup> Con objeto de disponer de la información estadística necesaria para la redacción de este informe, la Oficina ha establecido una base de datos sobre salarios que abarca a más de 100 Estados Miembros de la OIT, disponible en: [www.ilo.org/travail/info/db/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/travail/info/db/lang--en/index.htm).

<sup>46</sup> OIT: *Informe mundial sobre salarios 2008-2009. Salarios mínimos y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente*, Ginebra 2009.

<sup>47</sup> OIT: *Informe mundial sobre salarios 2010-2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*. Ginebra, 2010. *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, 2012.

entornos más favorables para la negociación colectiva, que ha contribuido a que se haya recurrido en mayor medida a convenios colectivos sectoriales para la determinación de los salarios. En América Latina y el Caribe, la OIT respaldó el esfuerzo del Consejo Nacional de Salarios, un órgano tripartito de Costa Rica, por revisar los criterios que utiliza para ajustar anualmente los salarios mínimos, lo que propició la concertación de un nuevo acuerdo tripartito, en octubre de 2011. En Oriente Medio y África del Norte, la OIT participó en la revitalización del Consejo Superior de Salarios, un organismo tripartito cuya existencia se había congelado desde 1984. En el África Subsahariana, la OIT apoyó durante varios años en Cabo Verde el proceso que culminó en la adopción por parte del Consejo Tripartito de un salario mínimo nacional que, por primera vez en la historia del país, cubre a todos los trabajadores. La OIT apoyó también a la Comisión sobre los Salarios de los Trabajadores Domésticos, de Namibia. En Europa, la OIT colaboró con la Comisión Europea en inventariar los casos sobre fijación de salarios mínimos en una selección de países de la Unión Europea<sup>48</sup>. Finalmente, en los dos últimos años, se ha suministrado asistencia técnica a una serie de países, incluyendo *Albania*, *Botswana*, *ex República Yugoslava de Macedonia*, *Filipinas*, *Georgia*, *Lesotho*, *Mongolia*, *Paraguay*, *Sudáfrica*, *República Unida de Tanzania*, *Viet Nam*.

## Sección 5. Referencias a los salarios mínimos en otros instrumentos internacionales

22. Fuera del marco de la OIT, el derecho a un salario decente está reconocido por numerosos instrumentos internacionales, tal como la Declaración Universal de Derechos Humanos que, en su artículo 23, párrafo 3, proclama el derecho de toda persona que trabaja a «una remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social». El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales proclama, por su parte, el derecho de toda persona «al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie [...]; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto». En el marco de su control sobre la aplicación de las disposiciones del Pacto, el Comité de Derechos Económicos y Sociales ha tenido que formular a veces observaciones respecto a los salarios mínimos en vigor en el país objeto de examen. En algunos casos, ha estimado que el salario mínimo aplicable no permitía a los trabajadores ni a sus familias vivir de un modo digno<sup>49</sup>.

<sup>48</sup> Véase D. Vaughan-Whitehead (ed.): *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edwar Elgar Publishing, Cheltenham y Northampton, OIT, Ginebra, 2010. El estudio demostró que, en 2010, 20 de los 27 Estados miembros de la Unión Europea contaban con un salario mínimo nacional reglamentario en vigor. Esto incluye a nueve de los antiguos 15 Estados miembros de la UE y a 11 de los miembros recientes.

<sup>49</sup> A lo largo de la última década, este Comité ha adoptado estas conclusiones con respecto a los Estados siguientes: Afganistán (E/C.12/AFG/CO/2-4, párr. 23), Angola (E/C.12/AGO/CO/3, párr. 21), Argelia (E/C.12/DZA/CO/4, párr. 10), *Estado Plurinacional de Bolivia* (E/C.12/BOL/CO/2, párrs. 14, b) y 27, b)), Bulgaria (E/C.12/BGR/CO/R.4-5, párr. 12), *Camerún* (E/C.12/CMR/CO/2-3, párr. 15), Canadá (E/C.12/CAN/CO/4 – E/C.12/CAN/CO/5, párrs. 11, f), 18 y 47), *Chile* (E/C.12/1/Add.105, párrs. 17 y 38), Chipre (E/C.12/CYP/CO/5, párr. 17), República Dominicana (E/C.12/DOM/CO/3, párr. 16), *El Salvador* (E/C.12/SLV/CO/2, párrs. 12 y 30), Eslovaquia (E/C.12/SVK/CO/2, párr. 15), Estonia (E/C.12/EST/CO/2, párr. 16), Filipinas (E/C.12/PHL/CO/4, párr. 22), Hungría (E/C.12/HUN/CO/3, párrs. 14 y 37), India (E/C.12/IND/CO/5, párrs. 22 y 62), *Kenya* (E/C.12/KEN/CO/1, párr. 18), *Letonia* (E/C.12/LVA/CO/1, párrs. 19 y 44), *República de Moldova* (E/C.12/MDA/CO/2, párr. 11), *Nepal* (E/C.12/NPL/CO/2,

23. Cabe mencionar también otros instrumentos regionales. Por ejemplo, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, adoptada por la IX Conferencia Internacional Americana, en 1948, está redactada en términos similares a los de la Declaración Universal de Derechos Humanos. Su artículo XIV dispone que «Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia<sup>50</sup>». Además, según lo dispuesto en el artículo 7, a) del Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de derechos económicos, sociales y culturales («denominado Protocolo de San Salvador»), adoptado en 1988 y en vigor desde 1999, los Estados partes reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, entre otras, «una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción».

24. En el marco del Consejo de Europa, el artículo 4 de la Carta Social Europea, revisada en 1966, reconoce expresamente el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa<sup>51</sup>. Más concretamente, los Estados parte se comprometen a reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso (artículo 4, párrafo 1). Según la posición adoptada por el Comité Europeo de Derechos Sociales, para ser considerado equitativo, el salario no debe ser inferior, en ningún caso, al umbral de pobreza del país correspondiente, fijado en un 50 por ciento del salario nacional medio neto. Por otra parte, cuando dicho umbral se sitúa entre el 50 y el 60 por ciento del salario nacional medio neto, se invita al Estado en cuestión a que demuestre que puede garantizar un nivel de vida digno, por ejemplo, suministrando información detallada sobre el costo de la vida<sup>52</sup>. En cuanto a la Unión Europea, el artículo 5 de la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en 1989, establece lo siguiente: «Todo empleo debe ser justamente remunerado. A tal fin conviene que, con arreglo a las prácticas nacionales: — se garantice a los trabajadores

---

párrs. 11, 20 y 39), *Nicaragua* (E/C.12/NIC/CO/4, párr. 16), Federación de Rusia (E/C.12/RUS/CO/5, párr. 18), Tayikistán (E/C.12/TJK/CO/1, párr. 22 y 53), Turquía (E/C.12/TUR/CO/1, párr. 17), *Ucrania* (E/C.12/UKR/CO/5, párrs. 15 y 38), *Uruguay* (E/C.12/URY/CO/3-4, párr. 12), Uzbekistán (E/C.12/UZB/CO/1, párrs. 19 y 49) y *Zambia* (E/C.12/1/Add.106, párrs. 18 y 41). Además, en el contexto específico de la crisis económica internacional, el Comité ha expresado su inquietud por el hecho de que, en España, el salario mínimo interprofesional haya sido congelado desde 2011 a un valor que no permite un nivel de vida digno (E/C.12/ESP/CO/5, párr. 18).

<sup>50</sup> Esta Conferencia adoptó también la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, que consagra los derechos mínimos de los cuales deben gozar los trabajadores en los Estados americanos, y en cuyo art. 8 se establece que «Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo fijado periódicamente con intervención del Estado y de los trabajadores y empleadores, suficiente para cubrir las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada labor, al costo de la vida, a la aptitud relativa de los trabajadores y a los sistemas de remuneración de las empresas. Igualmente se señalará un salario mínimo profesional en aquellas actividades en que el mismo no estuviere regulado por un contrato o convención colectivo». No obstante, el impacto de esta Declaración ha sido limitado por el escaso apoyo del que ha gozado posteriormente.

<sup>51</sup> La misma disposición figura en el artículo 4 del texto original de la Carta Social Europea, adoptado en 1961. El Convenio para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales no garantiza, como tales, los derechos económicos y sociales, como el derecho a un salario mínimo. Véase, a este respecto, el fallo del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, Sala Primera, de 9 de julio de 2002, en la causa *Salviette* contra Italia (sentencia núm. 42197/98).

<sup>52</sup> Consejo de Europa: *Digest de jurisprudence du Comité européen des droits sociaux*, 1.º de septiembre de 2008, pág. 41. Accessible — sólo en francés — en la dirección siguiente: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008\\_fr.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Digest/DigestSept2008_fr.pdf).

una remuneración equitativa, es decir, que sea suficiente para proporcionarles un nivel de vida digno». Sin embargo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, adoptada en 2000, cuyo contenido debía retomar supuestamente las disposiciones de la Carta de 1989, no aborda la cuestión del derecho de los trabajadores a un salario digno o equitativo y se limita a establecer, en su artículo 31 que «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad».

25. Por su parte, la Organización para la Unidad Africana, predecesora de la Unión Africana, adoptó en la reunión de su Asamblea de Jefes de Estado y Gobierno, en 1981, la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, también conocida como la Carta de Banjul, que entró en vigor en 1986. La Carta contiene una disposición general en su artículo 15 en la que se dispone que cualquier individuo tendrá el derecho a trabajar en condiciones equitativas y satisfactorias, y recibirá una remuneración igual por un trabajo de igual valor. No obstante, la Comisión Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos, establecida con arreglo a dicha Carta, adoptó en 2010 «Los principios y directrices sobre la aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales de la Carta Africana de Derechos Humanos y de los Pueblos»<sup>53</sup>. En lo que se refiere al citado artículo 15 de la Carta, «los principios y directrices» establecen que «el acceso a un trabajo equitativo y digno, que respete los derechos fundamentales de la persona y los derechos de los trabajadores en lo que respecta a su remuneración..., puede revestir una importancia crucial tanto para la supervivencia como para el desarrollo de la persona (párrafo 57). Este instrumento precisa más concretamente que el derecho al trabajo incluye la obligación del Estado de garantizar el derecho de todos a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre otras, a una remuneración equitativa (párrafo 59).

26. En Asia, la Asociación del Asia Meridional para la Cooperación Regional (SAARC), con objeto de desarrollar una plataforma regional de acción, adoptó la Carta Social de la SAARC durante su 12.ª Cumbre, celebrada en 2004. Esta Carta Social establece — en su artículo II, párrafo 2 (viii) —, que los Estados Parte acuerdan promover la distribución equitativa de los ingresos y un acceso mayor a los recursos mediante la equidad y la igualdad de oportunidades para todos. En virtud de lo dispuesto en el artículo x, los Estados Parte deben formular un plan nacional de acción o modificar el existente para que las disposiciones de la Carta Social resulten operativas. En el marco de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), los Estados miembros adoptaron la Declaración de Derechos Humanos de la ASEAN, el 18 de noviembre de 2012. En el párrafo 27, 1) de esta Declaración se estipula que cualquier persona tiene el derecho de disfrutar de condiciones justas, dignas y favorables de trabajo, y el párrafo 28 establece que cualquier persona tiene el derecho a gozar de un nivel de vida adecuado para sí mismo y su familia.

27. Asimismo, merece la pena mencionar el artículo 8 de la Carta Árabe del Trabajo, de 1965, que aprueba la realización, de común acuerdo, de estudios con miras a fijar normas relativas al salario mínimo y reducir, en la medida de lo posible, las disparidades entre ellas, refiriéndose implícitamente al objetivo de lucha contra la competencia desleal, que a menudo se atribuye a las políticas en materia de salario mínimo. Además,

---

<sup>53</sup> La Comisión Africana adoptó también, en 1989, las Directrices relativas a la elaboración periódica de informes nacionales en virtud de lo dispuesto en la Carta Africana (1989). Las Directrices de 1989 indican que, entre los elementos de los que debe informarse, deberían estar los métodos principales que se utilizan para la fijación de salarios mínimos (los mecanismos de fijación de salarios mínimos, la negociación colectiva, la normativa legal, etc.) en los diversos sectores, y las cifras de trabajadores a los que cubren, así como información sobre las categorías de trabajadores cuyos salarios no se fijan mediante estos mecanismos.



la Carta Árabe de Derechos Humanos, que fue adoptada en la 16.<sup>a</sup> reunión de la Cumbre de la Liga de los Estados Árabes, en 2004, y que entró en vigor en 2008<sup>54</sup>, establece en su artículo 34 que todo trabajador o trabajadora tiene el derecho, entre otros, de disfrutar de unas condiciones justas y favorables de trabajo que garanticen una remuneración adecuada para satisfacer sus necesidades esenciales y las de su familia. El Convenio Árabe núm. 15 sobre la fijación y la protección del salario, aprobado por la Conferencia Árabe del Trabajo en 1983, prevé solamente la posibilidad — pero no la obligación — de que los Estados miembros de la Organización Árabe del Trabajo adopten un régimen del salario mínimo, el cual debería aplicarse a todas las categorías de trabajadores.

28. Por último, algunos Estados industrializados, al percibir el posible impacto de las diferencias entre los salarios mínimos en su propia competitividad, han tratado de incluir consideraciones sociales en los intercambios comerciales con sus interlocutores en este ámbito<sup>55</sup>. En los Estados Unidos, la Ley de Comercio y Aranceles, de 1984, que renovó el programa del Sistema Generalizado de Preferencias (SGP)<sup>56</sup>, adoptó un enfoque novedoso en esta materia, al alentar a los países en desarrollo que en el marco del SPG se benefician de un trato preferencial en el comercio a «otorgar a los trabajadores el ejercicio de sus derechos reconocidos internacionalmente» (*«to afford workers internationally recognized worker rights»*), ente los cuales figuran condiciones de trabajo aceptables en materia de salarios mínimos, horarios laborales y seguridad y salud en el trabajo<sup>57</sup>.

29. Posteriormente, debido al fracaso de las iniciativas destinadas a introducir una cláusula social en el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT), se incluyó esta cláusula en el Acuerdo de Cooperación Laboral de América del Norte (ACLAN), firmado en 1993 entre los Estados Unidos, Canadá y México, en paralelo con la adopción del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN)<sup>58</sup>. El anexo 1 del ACLAN enumera 11 principios de carácter laboral que las partes se comprometen a promover, entre otros, el establecimiento de condiciones mínimas de empleo para los asalariados, como el salario mínimo y la remuneración de las horas

---

<sup>54</sup> Antes de la Carta de 2004, en 1994, el Consejo de Ministros de la Liga adoptó un instrumento que también recibe el nombre de Carta Árabe de Derechos Humanos. No obstante, este instrumento de 1994 no llegó nunca a entrar en vigor. El texto de esta Carta sería revisado posteriormente para elaborar la presente Carta.

<sup>55</sup> Véanse principalmente S. Polaski: «Protecting Labor Rights through Trade Agreements: An Analytical Guide», *Journal of International Law and Policy*, vol. 10, núm. 1, julio de 2004, págs. 13-25; C. Doumbia-Henry y E. Gravel, «Acuerdos de libre comercio y derechos laborales. Evolución reciente», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 145, 2006, núm. 3, págs. 207-231; C. Deblock, *Les États-Unis, le commerce et les normes du travail – Une perspective historique*, Instituto de Estudios Internacionales de Montreal, julio de 2008.

<sup>56</sup> El concepto de SGP designa a los programas de trato preferencial y no recíproco que los países industrializados conceden, en materia de derechos arancelarios, a algunos países en desarrollo para promover su crecimiento económico. Para abundar en este tema, véase la página de la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD), en la dirección siguiente: <http://unctad.org/en/pages/DITC/GSP/Generalized-System-of-Preferences.aspx>.

<sup>57</sup> *Ley de Comercio y Aranceles, de 1984*, sección 246, art. 503. A título de comparación, el Plan Generalizado de Preferencias Arancelarias (SGP), establecido en el marco de la Unión Europea, prevé la adopción de medidas más favorables (SGP+) en favor de aquellos países que hayan ratificado los 27 convenios internacionales — en particular los que se refieren a los derechos humanos y a los derechos de los trabajadores —, pero no comprenden sin embargo ni el Convenio núm. 131 ni ningún otro instrumento sobre salarios mínimos. Véase el art. 9 y el anexo 1 del Reglamento núm. 978/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por el que se aplica un esquema de preferencias arancelarias generalizadas y se deroga el Reglamento (CE) núm. 732/2008 del Consejo.

<sup>58</sup> Un acuerdo de cooperación en el ámbito del trabajo, con disposiciones similares, completa igualmente el Tratado de Libre Comercio entre Chile y Canadá, de 1997, cuyo objetivo principal consiste en facilitar el acceso de Chile al ACLAN.

extraordinarias, incluyendo a quienes no están protegidos por un contrato colectivo (principio sexto). Precisa además que estos principios «no tienen el propósito de constituir normas comunes mínimas para sus respectivas legislaciones internas» (introducción del anexo 1). Sin embargo, los Estados parte se comprometen a promover el cumplimiento de su legislación laboral y velar por su aplicación eficaz por medio de medidas gubernamentales adecuadas (artículo 3, párrafo 1, del Acuerdo). El Acuerdo prevé un mecanismo de solución de conflictos para los casos en los que el país firmante estime que, cualquier otra de las partes, incumple sistemáticamente la obligación de aplicar efectivamente sus normas del trabajo. Esta situación puede llevar al establecimiento de un comité evaluativo de expertos y eventualmente a la constitución de un panel arbitral y, si procediera, a la imposición de una compensación económica, pero únicamente para tres categorías de principios, entre ellas, el establecimiento de un salario mínimo<sup>59</sup>. Desde la firma del TLCAN, las normas del trabajo, incluidas las que se refieren a las condiciones de trabajo aceptables en materia de salarios mínimos, son sistemáticamente incluidas en los acuerdos comerciales negociados por los Estados Unidos<sup>60</sup>. Cabe recordar igualmente que el acuerdo bilateral concluido en 1999 entre los Estados Unidos y Camboya sobre el comercio de productos textiles, que condiciona el aumento de las cuotas de exportación en favor de Camboya a la mejora de las condiciones de trabajo mediante una aplicación efectiva de la legislación nacional (incluyendo la relativa al salario mínimo) y los derechos fundamentales en el trabajo, dio lugar a la creación del proyecto *Better Factories Cambodia* de la OIT<sup>61</sup>. En el marco de este proyecto, la OIT ha aceptado, por primera vez, controlar las condiciones de trabajo efectivas en la práctica. Se ha observado que las visitas sucesivas efectuadas a las fábricas han conducido a una mejora sustancial de las condiciones de trabajo, en particular, en lo que respecta a su legislación sobre el salario mínimo<sup>62</sup>.

30. En los párrafos precedentes, la Comisión se ha referido a la existencia de varias disposiciones internacionales y nacionales que reconocen y promueven la importancia de un salario mínimo. Aparte de los ejemplos que reflejan la experiencia de la OIT resumida en sus informes y programas, la Comisión no pretende evaluar la eficacia de estas disposiciones.

---

<sup>59</sup> Arts. 27-41 del ACLAN. Globalmente, se presentaron 41 denuncias sobre la base del TLCAN. Para junio de 2013, ningún caso llegó ante el comité evaluativo de expertos; véase OIT: *The Social Dimensions of Free Trade Agreements*, 2013, Ginebra, páginas 42-45 (no disponible en español).

<sup>60</sup> Para una lista de estos acuerdos, véase el sitio web del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: <http://www.dol.gov/ilab/programs/otla/freetradeagreement.htm#labor-provisions>. No obstante, el alcance de la obligación de las partes en estos tratados es limitada, como se observa en el art. 18.8 del Tratado de Libre Comercio con *Chile*, donde se especifica que el establecimiento de tasas de salarios mínimos no está sujeto al cumplimiento de obligaciones por las partes en virtud de este Tratado, obligaciones que se refieren al control de la aplicación del nivel del salario mínimo general establecido por cada parte.

<sup>61</sup> Para más información, véase el sitio: [www.betterfactories.org/](http://www.betterfactories.org/). Este proyecto innovador dio lugar a la creación de un programa más grande y ambicioso: *Better Work*.

<sup>62</sup> S. Polaski: *Harnessing global forces to create decent work in Cambodia*, OIT, ILS research series 119, 2009, julio, pág. 13. Véase también el Trigésimo Informe de Síntesis del Comité Consultivo del Proyecto sobre las Condiciones de Trabajo en el Sector Textil en Camboya en <http://betterfactories.org/?p=6706>.

## Sección 6. Resultado de la labor del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

31. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas (al que suele denominarse «Grupo de Trabajo Cartier», por el nombre de su Presidente, Jean-Louis Cartier) fue creado en marzo de 1995 por el Consejo de Administración con el mandato de evaluar las necesidades de revisión de normas, de examinar los criterios que podrían aplicarse para la revisión y de analizar las dificultades y deficiencias del sistema normativo, con objeto de proponer medidas prácticas y eficaces para remediar la situación<sup>63</sup>. El Grupo examinó los Convenios núms. 26, 99 y 131 sobre la fijación de salarios mínimos durante sus reuniones tercera y cuarta, en noviembre de 1996 y marzo de 1997, respectivamente<sup>64</sup>. A sugerencia del Grupo de Trabajo Cartier, el Consejo de Administración se pronunció a favor de mantener el *statu quo*<sup>65</sup> de los Convenios núms. 26 y 99, aconsejando que volviera a examinarse su situación jurídica cuando llegara el momento. Por otra parte, el Consejo invitó a los Estados Miembros a evaluar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131 para que, en el caso de que lo consideraran procedente, informaran a la Oficina de los obstáculos y dificultades que podrían impedir o demorar su ratificación. El Consejo de Administración decidió igualmente que el Grupo de Trabajo (o la Comisión LILS) volviera a examinar la situación del Convenio núm. 131 a su debido tiempo<sup>66</sup>.

## Sección 7. Estado de las ratificaciones

32. Hasta el 14 de diciembre de 2013, el Convenio núm. 131, que entró en vigor el 29 de abril de 1972, ha sido ratificado por 52 Estados, 19 más que en el momento de la publicación del Estudio General de 1992 sobre la fijación de los salarios mínimos. No se ha registrado ninguna denuncia del Convenio. Dicho de otro modo, la tasa de ratificación de este Convenio ha crecido más del 50 por ciento a lo largo de las dos últimas décadas. La lista de Estados que han ratificado el Convenio figura en el anexo II del presente Estudio. Un mapa de ratificaciones figura al final del presente Estudio.

## Sección 8. Informaciones disponibles

33. Para el presente Estudio General, la Comisión de Expertos ha dispuesto de las memorias comunicadas por los 129 Estados Miembros, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT. Todas las indicaciones relativas a las memorias debidas y recibidas figuran en el anexo II. Además, siguiendo su práctica habitual, la Comisión ha

---

<sup>63</sup> El mandato del Grupo de Trabajo Cartier figura en el anexo del documento GB.267/LILS/PW/PRS/2.

<sup>64</sup> Documento GB.267/LILS/WP/PR/2 y documento GB.268/LILS/WP/PRS/1.

<sup>65</sup> El Consejo de Administración ha incluido los Convenios núms. 26 y 99 en la categoría de «otros instrumentos», que agrupa los convenios y recomendaciones que no están completamente actualizados, pero que siguen siendo pertinentes en algunos aspectos. Véase el documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, pág. 23 y cuadro 1.

<sup>66</sup> Documento GB.268/LILS/5 (Rev. 1), párrs. 67, 68 y 70. El Grupo de Trabajo Cartier examinó igualmente, en noviembre de 1999, las recomendaciones formuladas con respecto a los Convenios núms. 26, 99 y 131. Sobre la base de estas recomendaciones, el Consejo de Administración decidió mantener el *statu quo* con respecto a las Recomendaciones núms. 30 y 89 e invitó a los Estados Miembros a que dieran cumplimiento a la Recomendación núm. 135. Véase documento GB.276/LILS/5 (Rev. 1), párrs. 52 y 57.

utilizado también la información que figura en las memorias sometidas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución por los Estados Miembros que ratificaron el Convenio. Además, la Comisión ha tenido en cuenta debidamente las observaciones presentadas por 95 organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuya lista figura en el anexo III.

## Sección 9. Plan del Estudio

34. El Estudio General se divide en nueve capítulos. El *capítulo I* analiza las definiciones de conceptos clave como el «salario mínimo», «el salario vital» y «el salario equitativo», así como los objetivos del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135. El *capítulo II* versa sobre el ámbito de aplicación del Convenio núm. 131 y las exclusiones que se han introducido a nivel nacional. En el *capítulo III* se estudian los diversos métodos de fijación de salarios mínimos, mientras que el *capítulo IV* se dedica al ámbito de aplicación de las tasas de salarios mínimos fijadas. En el *capítulo V*, la Comisión estudia las cuestiones que se refieren a la consulta plena a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sobre los diversos aspectos del sistema de salarios mínimos y la participación de los interlocutores sociales, e incluso otras partes interesadas, en los mecanismos de fijación de estos. El *capítulo VI* se refiere a los criterios utilizados para la determinación de los niveles de salario mínimo y sobre el ajuste de estos últimos. El *capítulo VII*, por su parte, se dedica a las medidas de aplicación de los salarios mínimos en la práctica, incluida la difusión de informaciones sobre las tasas aplicables, las sanciones impuestas en caso de incumplimiento de los salarios mínimos en vigor, el derecho de los trabajadores perjudicados a recuperar el importe que les corresponda y a protegerse contra las represalias, y el papel de los interlocutores sociales en estos procedimientos. En el *capítulo VIII* se estudia la función que desempeñan las políticas de salario mínimo en un contexto marcado por la crisis económica y la aplicación de medidas de austeridad. Por último, el *capítulo IX* presenta una visión general de las dificultades de algunos Estados para aplicar el Convenio núm. 131, de las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 131 y de las solicitudes de asistencia técnica formuladas por los mandantes. El Estudio concluye con las conclusiones generales de la Comisión sobre la pertinencia, en la actualidad, de los instrumentos examinados y sobre las vías posibles de acción con las que cuenta la Organización en este ámbito.

# Capítulo I

---

## Definiciones y objetivos de las normas sobre salarios mínimos

### Sección 1. Definiciones

#### 1. La noción de salario mínimo

35. Tal como destaca la Comisión en su Estudio General de 1992 sobre salarios mínimos, no existe ninguna definición del término «salario mínimo» en los instrumentos de la OIT.<sup>1</sup> La Comisión ha considerado que por salario mínimo cabe entender «la suma mínima que deberá pagarse al trabajador por el trabajo o servicios prestados, dentro de un lapso determinado, bajo cualquier forma que sea calculado, por hora o por rendimiento, que no puede ser disminuida, ni por acuerdo individual ni colectivo, que está garantizada por la ley y puede fijarse para cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia, teniendo en consideración las condiciones económicas y sociales de los países»<sup>2</sup>. Esta definición se refiere a la vez a la fuerza obligatoria de los salarios mínimos, sea cual sea su modo de fijación, y a los principales aspectos — social y económico — que deben tenerse en cuenta al establecer dichas tasas. Sin embargo, no precisa los elementos que constituyen el salario mínimo: ¿se trata únicamente del salario base o, por el contrario, hay que tener en cuenta la totalidad de la remuneración? Ni el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) ni la Recomendación núm. 135 sobre la misma materia se pronuncian con respecto a este punto.

36. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) y el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) definen las nociones de «salario» y «remuneración». El artículo 1 del Convenio núm. 95 estipula que, a los efectos de este Convenio, «el término «salario» significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar». La Comisión subrayó que, como confirman los trabajos preparatorios de este instrumento, el término «salario», en el sentido formulado en el Convenio núm. 95, no tiene el sentido restringido que se le suele atribuir por oposición a «remuneración», sino que comprende la totalidad de las diversas formas y componentes de la remuneración del trabajo<sup>3</sup>. Por

---

<sup>1</sup> Estudio General de 1992, párr. 27.

<sup>2</sup> *Ibid.*, párr. 42.

<sup>3</sup> OIT: *Protección del salario – Normas y salvaguardias relativas al pago de la remuneración de los trabajadores*. Estudio General de las memorias relativas al Convenio núm. 95 y a la Recomendación núm. 85 sobre la protección del salario, 1949, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003,

su parte, el Convenio núm. 100 establece esta distinción entre salario y remuneración al estipular, en su artículo 1, a) que, a efectos del presente Convenio, «el término «remuneración» comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último».

37. El término «salario» no tiene una acepción unívoca en los instrumentos de la OIT, como ha subrayado además Kuwait en la memoria presentada para el presente Estudio General, al sugerir que este concepto sea revisado y que evalúe la posibilidad de determinar un nuevo concepto que sea objeto de un acuerdo internacional. El examen de la legislación y de la práctica de los Estados Miembros revela la existencia de grandes discrepancias en lo que se refiere a los componentes para el cálculo de la base del salario mínimo. Por otra parte, como la Comisión pretende demostrar, se trata de una cuestión crucial para controlar el cumplimiento de las tasas de salarios mínimos fijadas en los países.

## 2. Los componentes del salario mínimo

38. Hay diversas leyes nacionales que no indican los elementos de la remuneración que comprende el salario mínimo base y, entre las que contienen precisiones al respecto, resulta difícil deducir tendencias generales debido a las divergencias importantes que se constatan sobre los siguientes puntos: el hecho de que se tenga en cuenta el salario de base únicamente o, por el contrario, que incluya la totalidad o parte de las primas, propinas, comisiones, los ajustes y demás pagos complementarios; el pago únicamente del salario en metálico o de este más los ajustes correspondientes, según proceda, sobre el valor de las prestaciones en especie; y la indicación o no de que «el salario», en el marco de las disposiciones sobre el salario mínimo, excluye la remuneración de las horas suplementarias.

39. La legislación de varios países se limita simplemente a señalar que, a efectos de salario mínimo, se tiene en cuenta únicamente el salario base. Así se señala, por ejemplo, en las legislaciones de *Antigua y Barbuda*<sup>4</sup>, *Chile*<sup>5</sup>, *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>6</sup>, *Hungría*<sup>7</sup>, y *Malasia*<sup>8</sup>. En otros casos, la legislación excluye expresamente determinados elementos de la base del salario mínimo. Por ejemplo, se excluyen los siguientes elementos: en *Armenia*<sup>9</sup>, los suplementos salariales, las bonificaciones y otros incentivos; en *Azerbaiyán*<sup>10</sup>, las primas; en las *Bahamas*<sup>11</sup>, las propinas, las primas y otras gratificaciones. Se excluyen asimismo: en *China*<sup>12</sup>, las indemnizaciones abonadas en concepto de trabajo en equipo, trabajo nocturno o condiciones laborales especiales (temperaturas bajas o elevadas, trabajo subterráneo, exposición a sustancias peligrosas, etc.); en *Guinea-Bissau*<sup>13</sup>, las indemnizaciones por razones de riesgo, aislamiento y otros

---

Informe III (Parte 1B), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, párr. 37.

<sup>4</sup> (1) art. C21, párr. 1.

<sup>5</sup> (2) art. 42, a).

<sup>6</sup> (3) art. 2.

<sup>7</sup> (1) art. 136, párr. 1.

<sup>8</sup> (4) art. 2.

<sup>9</sup> (2) art. 179, 1), 2).

<sup>10</sup> (2) art. 155, párr. 5.

<sup>11</sup> (2) art. 2.

<sup>12</sup> (2) art. 12.

<sup>13</sup> (1) art. 113.

motivos, las gratificaciones, primas y prestaciones equivalentes; en Honduras<sup>14</sup>, las sumas depositadas ocasionalmente y constitutivas de prestaciones, así como los importes y prestaciones que perciba el trabajador no para hacer frente a sus necesidades ni acrecentar su patrimonio, sino para ejercer plenamente sus funciones, como los gastos de representación, los medios de transporte y las prestaciones sociales; en Israel<sup>15</sup>, los subsidios familiares, las primas de antigüedad, las compensaciones por trabajos en equipo, el decimotercer mes de salario y el reembolso de los gastos; en Kirguistán<sup>16</sup>, las primas y los pagos por trabajos efectuados en condiciones climáticas particulares y en zonas afectadas por la contaminación radioactiva; en la República de Moldova<sup>17</sup>, las primas y los incentivos o compensaciones monetarias; en Nepal<sup>18</sup>, los subsidios y otras emolumentos en metálico; en Santo Tomé y Príncipe<sup>19</sup>, las primas de riesgo, por situación de aislamiento u otras, así como las gratificaciones y otros emolumentos en metálico; en Eslovaquia<sup>20</sup>, los suplementos salariales por trabajos efectuados durante un día festivo o por la noche, y la indemnización por el trabajo realizado en condiciones difíciles; en Ucrania<sup>21</sup>, las primas y prestaciones, así como los incentivos o pagos compensatorios. Además, las legislaciones de Camboya<sup>22</sup> y Paraguay<sup>23</sup> excluyen las prestaciones salariales concedidas por el empleador únicamente para ayudar al trabajador al ejercicio de sus funciones. Por último, en 2011, en el Líbano tuvo lugar una controversia en torno a la cuestión de la inclusión o no de los subsidios de transporte y las becas en la base del salario mínimo. En febrero de 2012, se publicó un decreto que establece el pago de estos subsidios por separado<sup>24</sup>.

40. Por el contrario, en otros países, los complementos salariales se tienen en cuenta con bastante amplitud en el cálculo del salario mínimo. El Gobierno del Brasil, por ejemplo, señaló en una memoria reciente sobre la aplicación del Convenio núm. 131 que, según el Tribunal Supremo Federal, el artículo 7.IV de la Constitución, que establece la fijación del salario mínimo por ley, se refiere a la totalidad de la remuneración percibida por un trabajador y no a su salario base. En el Camerún<sup>25</sup>, el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) se define como un salario base mínimo al cual se suman eventualmente las primas y subsidios acordados por contrato o convenio colectivo que correspondan a un trabajador sin ninguna calificación. Según la interpretación que se ha dado a esta disposición, para saber si un asalariado ha percibido

---

<sup>14</sup> (2) art. 362.

<sup>15</sup> (1) art. 3.

<sup>16</sup> (1) art. 154, párr. 4.

<sup>17</sup> (1) art. 131, párr. 3.

<sup>18</sup> (1) art. 2, r).

<sup>19</sup> (1) art. 102.

<sup>20</sup> (2) art. 120, párr. 2.

<sup>21</sup> (2) art. 95, párr. 2; (3) art. 3, párr. 2. Hay disposiciones similares en Singapur: (1) art. 50, 2).

<sup>22</sup> (1) art. 103.

<sup>23</sup> (2) art. 230.

<sup>24</sup> El decreto núm. 7573, de 22 de febrero de 2012, otorga, con carácter provisional, un subsidio para el transporte cotidiano y becas de estudio a los trabajadores y a los obreros. Esta cuestión fue posteriormente contemplada en la ley núm. 217, de 30 de marzo de 2012, en virtud de la cual se asigna a los asalariados un subsidio complementario, y por el decreto núm. 8819, de 4 de septiembre de 2012 por el que se modifica el art. 1 del citado decreto núm. 7573.

<sup>25</sup> (3) art. 1.

al menos el SMIG, deben tenerse en cuenta el salario base (el salario propiamente dicho) y sus complementos, por ejemplo, las comisiones <sup>26</sup>.

41. En *Francia* <sup>27</sup>, el salario medio por hora que hay que considerar para verificar si equivale al menos al salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) es el que corresponde a una hora de trabajo efectivo, teniendo en cuenta los diversos incrementos con carácter de complementos salariales que lo acompañan, a excepción de las cantidades abonadas en concepto de reembolso de gastos y de la prima de transporte. Asimismo, en *Mauritania* <sup>28</sup>, se contabilizan como parte del salario, a efectos de salario mínimo, las gratificaciones salariales que tienen el carácter de complementos salariales, con exclusión de los reembolsos por gastos. Por último, en *Portugal* <sup>29</sup>, el salario mínimo comprende las comisiones sobre ventas y las primas de productividad, los subsidios pagaderos en virtud de contrato o de las normas por las que se rijan estos, así como aquellas cantidades que, por su importancia y por su regularidad o permanencia, puedan ser consideradas como parte integrante de la remuneración con arreglo a las prácticas nacionales.

42. La cuestión de la inclusión o no de las propinas en el salario mínimo es de crucial importancia, en particular, para los trabajadores empleados en la hostelería y la restauración <sup>30</sup>. En *Marruecos* <sup>31</sup>, en las actividades no agrícolas, las propinas son contabilizadas en el cálculo del salario mínimo legal. En el Canadá (Quebec) <sup>32</sup>, la legislación establece, para los trabajadores cuyo salario consiste en propinas, una tasa de salario mínimo reducido (ligeramente inferior al 15 por ciento) con respecto a la tasa general. Sin embargo, el empleador deberá siempre abonar a estos asalariados el salario mínimo que les corresponde además de las propinas que hayan recibido de los clientes. En los Estados Unidos, con arreglo a la legislación federal, los empleadores deberán abonar directamente a los trabajadores que perciben propinas un salario mínimo por una cantidad muy reducida con respecto al salario mínimo federal (que representa menos de un tercio de este último). No obstante, si la cuantía del salario abonado directamente por el empleador e incrementado con las propinas que percibe el trabajador no equivale al menos al salario mínimo federal, el empleador deberá abonarle a este último la diferencia <sup>33</sup>.

---

<sup>26</sup> Prof. P. G. Pougoué (ed.): *Code du travail camerounais annoté*, Yaoundé, Presses universitaires d'Afrique, 1997, pág. 104, en referencia al C.S., 4 de abril de 1967, TPOM, 234, pág. 189.

<sup>27</sup> (1) art. D.3231-6.

<sup>28</sup> (1) art. 196.

<sup>29</sup> (2) art. 260, párr. 3, a) y art. 274.

<sup>30</sup> En este sentido, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 6, párrafo 2, del Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), 1991 (núm. 172), independientemente de las propinas, los trabajadores interesados deberán recibir una remuneración básica que será abonada con regularidad.

<sup>31</sup> (1) art. 357.

<sup>32</sup> (22) art. 50; (23) arts. 3 y 4.

<sup>33</sup> (1) art. 3, m). Algunos Estados federados han adoptado leyes para reglamentar específicamente el salario mínimo de los asalariados remunerados con propinas. Según la memoria comunicada por el Gobierno, todo trabajador sometido a la vez a la ley federal y a la ley de un Estado federado podrá acogerse a las disposiciones que le sean más favorables. Dado que las propinas están sujetas tanto a los impuestos sobre la renta como a los impuestos debidos sobre las base de la Ley Federal de Cotización de Seguridad Social (FICA), los casos no declarados de ingresos por propinas se convirtieron en un problema de aplicación particularmente difícil, especialmente en la industria de la restauración. Según las estimaciones del Servicio de Impuestos Internos (IRS), menos del 40 por ciento de todas las propinas se declaran, lo que se traduce en aproximadamente entre nueve y doce mil millones de dólares estadounidenses de rentas no declaradas. Las autoridades fiscales utilizan varios métodos, tal como la «estimación global» de los beneficios de negocio, para llegar a una evaluación de los impuestos a pagar; véase, por ejemplo, el caso de Fior d'Italia (536 U.S. 238 (2002)). La prevalencia de ingresos por propinas no declarados también hace difícil determinar si los empleadores han de pagar la diferencia entre el ingreso por propina y el salario mínimo federal.



En *Francia*<sup>34</sup>, se tienen en cuenta las propinas para el cálculo de la remuneración que corresponde a un trabajador con respecto a la tasa de salario mínimo aplicable, pero, si la cuantía de las propinas no asegurara dicha remuneración mínima, el empleador deberá abonarle el importe correspondiente a la diferencia. Por el contrario, en el Reino Unido<sup>35</sup>, a partir de la reforma legislativa de 2009, los empleadores deberán abonar a sus asalariados el salario mínimo nacional, además de las propinas que estos pudieran percibir. De igual forma, la Ley sobre los Salarios Mínimos de las Bahamas<sup>36</sup> no incluye las propinas en el salario.

43. Asimismo, se plantea la cuestión del número de horas de trabajo cuya remuneración se tiene en cuenta para verificar si se cumple la legislación sobre el salario mínimo, en particular, cuando el salario mínimo no se fija sobre una base horaria. Algunas legislaciones especifican que el salario mínimo fijado es el que corresponde a la duración normal del trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Costa Rica*<sup>37</sup>, *Israel*<sup>38</sup>, *Kirguistán*<sup>39</sup>, *Nicaragua*<sup>40</sup> y *Rumania*<sup>41</sup>. En *Nigeria*<sup>42</sup>, en lo que se refiere a la aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo, se especifica que se entiende por salario la totalidad de las cantidades abonadas al asalariado a cambio de los servicios que presta, sobre la base de una semana de 40 horas. Por último, la legislación de *Letonia*<sup>43</sup> se refiere a la fijación de un salario mensual mínimo correspondiente a la duración de un horario normal de trabajo, además de un salario mínimo por hora. En otros países, la cuestión se considera bajo otra óptica, ya que la remuneración de las horas suplementarias está excluida del cálculo del salario mínimo. Así sucede, por ejemplo, en *Azerbaiyán*<sup>44</sup>, *China*<sup>45</sup>, *Eslovaquia*<sup>46</sup>,

<sup>34</sup> Esta norma no plantea problemas cuando las propinas se encuentran bajo el control de un empleador que conoce la cuantía de las mismas. En cambio, cuando el asalariado las percibe directamente del cliente, corresponde a este último aportar la prueba de que no ha obtenido el SMIC (Tribunal de Casación, Sala de lo Social, 29 de noviembre de 1962, *Boletín Civil* núm. 86).

<sup>35</sup> (2) art. 31, párr. 1, e), en su versión enmendada en 2009. Anteriormente, tan sólo se excluían del salario base para el cálculo del salario mínimo las propinas que no se abonaban a los asalariados por medio del sistema de pago. En la práctica, se hacía la distinción entre las propinas abonadas en especie y las que se sumaban al pago de la nota mediante cheque o tarjeta de crédito, siendo estas últimas las que se tenían en cuenta para la aplicación del salario mínimo. Este régimen jurídico había llevado a varios camareros de un restaurante a acudir al Tribunal Europeo de los Derechos Humanos. El Tribunal consideró, no obstante, que los demandantes no podían afirmar que, por una parte, tenían derecho a las propinas y, por otra, un derecho distinto a una remuneración mínima, calculada con independencia de dichas propinas. Según el criterio del Tribunal, incumbía a los demandantes acordar con su empleador un convenio que definiese el modo en el que debían tratarse las propinas desde el punto de vista de su retribución. Véase Tribunal Europeo de los Derechos Humanos, 2.ª sección, *NERVA y otros c. Reino Unido* (demanda núm. 42295/98), sentencia de 24 de septiembre 2002 (sólo en francés).

<sup>36</sup> (2) art. 2.

<sup>37</sup> (8) art. 3. Se establece también que, en caso de un salario mínimo por hora, se expliciten las horas efectuadas en una jornada normal de trabajo.

<sup>38</sup> (1) art. 3.

<sup>39</sup> (1) art. 151.

<sup>40</sup> (2) art. 85.

<sup>41</sup> (2) art. 164, párr. 1.

<sup>42</sup> (3) art. 9.

<sup>43</sup> (2) art. 61, párr. 2.

<sup>44</sup> (2) art. 155, párr. 5.

<sup>45</sup> (2) art. 12.

<sup>46</sup> (2) art. 120, párr. 2. Sucede lo mismo en el caso de Jordania: (2) art. 2; en el Senegal: (2) art. 3; y en Singapur: (1) art. 50, párr. 2.

Guinea Bissau <sup>47</sup> y Santo Tomé y Príncipe <sup>48</sup>. En *Francia* <sup>49</sup> y Mauritania <sup>50</sup>, los incrementos por horas suplementarias no entran en el cómputo de la cuantía a efectos del salario mínimo. En contraposición a los ejemplos citados, el Código del Trabajo de Honduras <sup>51</sup> prevé que el cálculo del salario comprenda la remuneración de las horas suplementarias.

44. También aparecen discrepancias en la legislación y la práctica de los Estados Miembros a propósito de la cuestión de incluir o no las prestaciones en especie en la base del salario mínimo. En varios países y, en particular, en *Antigua y Barbuda* <sup>52</sup>, *Argentina* <sup>53</sup>, *Bahamas* <sup>54</sup>, *Chile* <sup>55</sup>, República Islámica del Irán <sup>56</sup>, *Kenya* <sup>57</sup>, *México* <sup>58</sup>, *Panamá* <sup>59</sup> y *Rumania* <sup>60</sup>, únicamente se incluye el salario en especie en el salario mínimo. Lo mismo ocurre en *España* <sup>61</sup> desde 2010. En Seychelles <sup>62</sup>, el importe correspondiente al alojamiento o la manutención pueden descontarse del salario únicamente a partir del límite del salario mínimo. En *Malta* <sup>63</sup>, la legislación prevé que el empleador atribuya al asalariado la manutención, el alojamiento u otras prestaciones no monetarias aparte del salario mínimo. En las legislaciones de otros Estados figuran las prestaciones en especie dentro del salario mínimo. La legislación de otros Estados incluyen las prestaciones en especie dentro del importe del salario. Así ocurre en *Francia* <sup>64</sup>, *Honduras* <sup>65</sup>, *Luxemburgo* <sup>66</sup> y *Mauritania* <sup>67</sup>. En *Portugal* <sup>68</sup>, el salario mínimo comprende las prestaciones en especie a las que el asalariado tiene derecho a cambio de su trabajo, dentro de algunos límites fijados por la ley. En *Marruecos* <sup>69</sup>, las prestaciones en especie no se contabilizan para el cálculo del salario mínimo legal más

---

<sup>47</sup> (1) art. 113.

<sup>48</sup> (1) art. 102.

<sup>49</sup> (1) art. D.3231-6.

<sup>50</sup> (1) art. 196.

<sup>51</sup> (2) art. 361.

<sup>52</sup> (1) arts. C3 y C21, párr. 1.

<sup>53</sup> (2) art. 116.

<sup>54</sup> (2) art. 6, párr. 1.

<sup>55</sup> (2) art. 42, *a*).

<sup>56</sup> (1) art. 42.

<sup>57</sup> (2) art. 50.

<sup>58</sup> (2) art. 90, párr. 1.

<sup>59</sup> (2) art. 173.

<sup>60</sup> (2) art. 165.

<sup>61</sup> (2) art. 26, párr. 1, en su tenor modificado por la Ley núm. 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

<sup>62</sup> (2) art. 42, párr. 1.

<sup>63</sup> (2) art. 18.

<sup>64</sup> (1) art. D.3231-6.

<sup>65</sup> (2) art. 361.

<sup>66</sup> (1) art. L.221-1.

<sup>67</sup> (1) art. 196. Lo mismo cabe decir del Senegal: (2) art. 3.

<sup>68</sup> (2) art. 274.

<sup>69</sup> (1) art. 357.

que en las actividades no agrícolas. En Lesotho <sup>70</sup>, cuando el trabajador se beneficia del alojamiento, podrá rebajarse del salario mínimo aplicable hasta el importe previsto por la ordenanza pertinente sobre salarios. Por último, la legislación del *Japón* <sup>71</sup> precisa que, cuando el salario no se pague en especie o cuando se deduzca del salario del trabajador el precio de la manutención y de otras prestaciones proporcionadas por el empleador, el valor atribuido a estas prestaciones deberá ser equitativo y razonable respecto al salario mínimo aplicado.

45. La Comisión observa que a veces existen diferencias muy importantes entre las legislaciones de los diversos Estados Miembros en lo que se refiere a los elementos que componen la base del salario mínimo. Por ejemplo, cabe contraponer la legislación de *Antigua y Barbuda* <sup>72</sup>, que no tiene en cuenta más que el salario base, cuyo pago ha de hacerse en efectivo, a la de Benin <sup>73</sup>, en virtud de la cual, por «salario» se entiende, sea cual fuere su denominación y método de cálculo, el sueldo básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, y fijado bien por acuerdo, bien por las disposiciones reglamentarias o convencionales correspondientes.

46. En cuanto a la metodología utilizada para efectuar esta determinación, la Comisión ha constatado diferencias de enfoque. Algunas legislaciones contienen listas detalladas de los elementos que se contabilizan para el cálculo del salario mínimo o que se excluyen del salario base. Tal es el caso, por ejemplo, del Reino Unido <sup>74</sup> y los *Países Bajos* <sup>75</sup>. El mecanismo que se utiliza en *Francia* es distinto. El Código del Trabajo francés contiene una definición relativamente sintética de salario mínimo. En ella se establece que «el salario por hora» que deberá tenerse en cuenta a efectos de verificar si es al menos igual al salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) será aquel

<sup>70</sup> (1) art. 58, párr. 1.

<sup>71</sup> (3) art. 5.

<sup>72</sup> (1) arts. C3 y C21, párr. 1.

<sup>73</sup> (1) art. 207. La definición de salario en el Código del Trabajo del Togo es casi idéntica, véase (2) art. 117. También en el Paraguay se entiende por salario la remuneración debida por un empleador a un trabajador en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba efectuar, de acuerdo con lo estipulado en el contrato de trabajo, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo. Véase (2) art. 227.

<sup>74</sup> (2) arts. 30-37. Los elementos que se contabilizan comprenden los pagos en especie y el valor atribuido a la prestación de alojamiento en la medida establecida en las reglas aplicables. Se descontarán del salario los pagos abonados por el empleador al trabajador por los períodos en los que este último haya estado ausente del trabajo o participado en un conflicto colectivo; los subsidios que no se hayan pagado debido al rendimiento del trabajador; los pagos efectuados por el empleador y las sumas abonadas por los clientes en concepto de propina u otros emolumentos, el reembolso de los gastos efectuados por los trabajadores en relación con su trabajo; las retenciones realizadas por el empleador en beneficio propio, a excepción de las vinculadas a la conducta del trabajador o en concepto de reembolso por un anticipo salarial. Además de estas indicaciones, el sitio de Internet del Gobierno británico ([www.gov.uk](http://www.gov.uk)) contiene una guía del salario mínimo para las diversas categorías de asalariados, así como una calculadora para que cualquiera pueda introducir los elementos que componen su salario y verificar si percibe el salario mínimo del país.

<sup>75</sup> (1) art. 6, párr. 1. Por «salario», en el sentido que lo establece la Ley del Salario Mínimo y el complemento mínimo de vacaciones, se entiende todo ingreso en efectivo percibido en virtud de un contrato de trabajo, sujeto a algunas excepciones como las siguientes: la remuneración de las horas suplementarias; los complementos de vacaciones; los pagos correspondientes a la participación en los beneficios; los pagos efectuados en ocasiones especiales; los pagos destinados a saldar uno o varios créditos por cobrar dentro de un plazo definido o que dependan del cumplimiento de una condición determinada; las prestaciones monetarias, en la medida en que se consideren como destinadas a cubrir los gastos en que haya incurrido el trabajador en razón de su contrato de trabajo; las compensaciones especiales por el apoyo de los jefes de familia. El Gobierno ha publicado un folleto con información suplementaria para que los trabajadores verifiquen si perciben el salario mínimo. Véase Ministerio de Asuntos Sociales y del Empleo: *The minimum wage – everyone is entitled to it*, enero de 2011.

que corresponde a una hora de trabajo efectuado, teniendo para ello en cuenta los emolumentos en especie y otras suplementos que, en la práctica, tengan el carácter de complementos salariales»<sup>76</sup>. La única precisión que se aporta es que quedan excluidas las sumas abonadas en concepto de reembolso de gastos, los suplementos por horas extraordinarias previstas por la ley y la prima de transporte. Esta definición y, en particular, el vínculo estrecho que se establece entre *salario y tiempo trabajado*, ha dado lugar a una abundante jurisprudencia. En una serie de sentencias recientes<sup>77</sup>, el Tribunal de Casación ha considerado que la remuneración a tanto alzado por las pausas de descanso que los comercios minoristas conceden a los asalariados no debe figurar entre los elementos básicos de verificación de la correspondencia de su salario con el SMIC, ya que los trabajadores no están a disposición de su empleador durante esas pausas, de modo que éstas no constituyen tiempo de trabajo efectivo y las primas que las remuneran no se derivan de ningún trabajo realizado. Según afirma esta jurisprudencia, la determinación precisa de los elementos que constituyen la remuneración a efectos del cálculo del salario mínimo es muy importante para garantizar el cumplimiento de los niveles de salario mínimos fijados. En este sentido, el Tribunal de Casación francés ha concluido que, al incluir de forma improcedente la remuneración a tanto alzado de las pausas de descanso en el salario, el empleador interesado había abonado, en realidad, un salario por un importe inferior al SMIC a los asalariados interesados.

47. En algunos casos, la cuestión de la definición del salario mínimo puede además ser motivo de conflicto entre los interlocutores sociales. En Argelia, por ejemplo, la Ley sobre las Relaciones de Trabajo fue modificada en 1994 mediante la adición de un artículo 87 *bis*, en virtud del cual se establece que el salario nacional mínimo garantizado comprende el salario base, así como las compensaciones e incentivos de todo tipo, a excepción de las compensaciones abonadas en concepto de reembolso de los gastos efectuados por el trabajador. Habida cuenta de las repercusiones de una definición de tal amplitud sobre el poder adquisitivo de los trabajadores, la derogación de esta disposición constituye una reivindicación decisiva del movimiento sindical en el país<sup>78</sup>.

48. Se sometió a los Estados Miembros la cuestión de la conveniencia de incluir la disposición sobre el pago parcial del salario mínimo en especie en el Convenio núm. 131 en el marco del cuestionario elaborado por la Oficina para la primera discusión de la Conferencia. De las respuestas recibidas se deduce que la ratificación de un nuevo convenio afrontaría dificultades, si en dicho instrumento no se incluyera una disposición que autorizase el pago parcial del salario mínimo en especie. Sin embargo, numerosos gobiernos han considerado que, pese a que habría que desalentar esta práctica, en determinadas circunstancias constituye un mal menor. A la vista de estos comentarios, las conclusiones propuestas para el citado Convenio preveían que pudiera autorizarse el pago parcial del salario mínimo mediante prestaciones en especie en los casos y las condiciones que autoricen los Convenios núms. 95 y 99<sup>79</sup>. No obstante, en las

<sup>76</sup> (1) art. D.3231-6. A fin de facilitar su aplicación, el Ministerio de Trabajo ha publicado un cuadro muy completo con los elementos que la base de verificación del SMIC incluye y excluye: <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/remuneration,113/le-smic,1027.html>.

<sup>77</sup> Véase especialmente Tribunal de Casación, Sala de lo Social, sentencia núm. 11-25678, de 31 de octubre de 2012. Tribunal de Casación, Sala Penal, sentencias núms. 10-87.019, 10-83.988 y 10-87.185, de 15 de febrero de 2011.

<sup>78</sup> En octubre de 2011, la 14.ª Reunión tripartita constituyó un grupo de trabajo encargado de examinar la incidencia financiera que supondría tal derogación.

<sup>79</sup> De conformidad con el art. 4 del Convenio núm. 95, la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie, pero únicamente en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente en razón de la naturaleza de la industria o ocupación de que se trate. En este caso, deberán tomarse medidas pertinentes para garantizar que: a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en

conclusiones de la Recomendación se desaconsejaba, en primer lugar, el pago en especie de una parte del salario mínimo; y, en segundo lugar, se indicaba que se adoptaran medidas para que una evaluación sobre este asunto se sometiera a la aprobación de la autoridad competente, correspondiendo a esta, siempre que fuera posible, fijar el porcentaje máximo del salario mínimo que debe pagarse en especie en sectores determinados o en circunstancias concretas<sup>80</sup>. El primer punto fue suprimido durante la primera discusión de la Conferencia, mientras que el segundo fue objeto de largas discusiones en el seno de la Comisión del salario mínimo en torno a un texto de compromiso propuesto por el grupo de trabajo establecido por ella. A falta de acuerdo, la Comisión decidió finalmente, por mayoría con escasa diferencia de votos, suprimir este punto de la discusión<sup>81</sup>.

49. La lectura de los trabajos preparatorios del Convenio núm. 131 muestra, sin embargo, que el temor a que se produjeran abusos en este ámbito seguía siendo motivo de preocupación para muchos delegados presentes en la Conferencia. Esta cuestión reviste una importancia particular para determinadas categorías de trabajadores especialmente vulnerables a los riesgos de abusos en este ámbito y, en particular, para los trabajadores domésticos. En este sentido, la Comisión reitera que, de conformidad con el párrafo 14, *d*) de la Recomendación sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), cuando se disponga que el pago de una determinada proporción de la remuneración se haga en especie, los Miembros deberían contemplar la posibilidad de asegurar que, si se exige a un trabajador doméstico que resida en el hogar del empleador, a la remuneración no se aplique ningún descuento con respecto al alojamiento, a menos que el trabajador doméstico lo acepte. *Por consiguiente, la Comisión sugiere que se considere la posibilidad de reexaminar las disposiciones nacionales que incluyen todas o parte de las prestaciones monetarias en la base del salario mínimo a fin de garantizar que éste conserva todo su sentido y permite realmente a los trabajadores satisfacer sus necesidades y las de su familia y disponer con libertad de su salario.*

50. *Además de la importancia de disponer de una definición clara de salario mínimo, y tomando en consideración el párrafo 1 de la Recomendación núm. 135 que prevé que «la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias», la Comisión desea insistir sobre la necesidad de tener presente el espíritu del papel que cumple el salario mínimo en la lucha contra la pobreza y en la preservación del poder adquisitivo de los trabajadores. Esta circunstancia debería alentar a los mandantes tripartitos a tratar de reducir los elementos incluidos en la base del salario mínimo a aquellos estrictamente necesarios según su criterio y teniendo en cuenta la situación del país. La Comisión considera*

---

beneficio de los mismos; y *b*) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable. El art. 2 del Convenio núm. 99 contiene disposiciones similares que reglamentan el pago parcial del salario mínimo — y no del salario, como en el Convenio núm. 95 — mediante prestaciones en especie. Estas disposiciones comprometen en cualquier caso a los Estados que han ratificado estos Convenios y pueden servir de orientación útil para otros Estados.

<sup>80</sup> CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 1969, Informe VII (1), preguntas 26 y 27, e Informe VII (2), pág. 121 y puntos 7 y 29 de las conclusiones propuestas.

<sup>81</sup> CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, Ginebra, 1969, *Actas*, pág. 728, párr. 37, y pág. 731, párr. 81. Durante la discusión de la reunión plenaria de la Conferencia, el Vicepresidente trabajador de la Comisión señaló que la omisión del pago en dinero de una parte del salario mínimo respondía bien a la evolución del momento. Manifestó su esperanza de que cesara esta práctica, aún vigente en algunos países, porque el trabajador debía disponer con libertad de su salario como lo considerara oportuno (*ibíd.*, pág. 516). Esta cuestión no fue objeto de debate durante la segunda discusión celebrada por la Conferencia.

*sobre todo que conviene actuar con prudencia cuando se trata de prestaciones en especie.*

### 3. Salario mínimo, *living wage* y salario equitativo

51. Pese a que el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 tienen la finalidad de garantizar que el salario mínimo se fije a un nivel tal que permita satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias, no contienen indicaciones precisas sobre la cuantía del mismo ni siquiera sobre los tipos de necesidades que deben atenderse. Esta omisión refleja la libertad que el Convenio otorga a los Estados para fijar, en plena consulta con los interlocutores sociales, las escalas de salarios mínimos que resulten apropiados a la situación nacional, teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, además de factores económicos como el nivel de desarrollo económico de cada país. La noción de salario mínimo remite a la idea de fijación, por vía legislativa o mediante otros métodos, de un salario base que revista carácter obligatorio. Los salarios mínimos deberían propiciar que los trabajadores y sus familias lleven una vida digna, pero nada garantiza que los niveles establecidos realmente en los diversos países del mundo cumplan esta condición. Otros conceptos, como el *living wage* y el salario equitativo, permiten considerar más atentamente esta dimensión del salario mínimo.

52. El Preámbulo de la Constitución de la OIT de 1919 proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado («the provision of an adequate living wage», en la versión inglesa del texto). A falta de una definición reconocida universalmente del concepto de *living wage*<sup>82</sup>, la idea que subyace al término es que este salario debería permitir llevar a los trabajadores y sus familias un estilo de vida sencillo aunque digno, considerado como aceptable por la sociedad, teniendo en cuenta su nivel de desarrollo económico. Estos trabajadores deberían poder vivir por encima del umbral de pobreza y participar en la vida social y cultural del país<sup>83</sup>.

53. La noción de *living wage* remite a la vez a la existencia de una remuneración mínima y a un nivel de vida aceptable. No es una expresión fácil de traducir sin desvirtuar su sentido. A veces se ha utilizado el término «salario mínimo conveniente» que se hace eco de la expresión que figura en el Preámbulo de la Constitución<sup>84</sup>. Algunos autores se refieren al «salario de subsistencia», pero reconociendo a veces que esta expresión «es en cierto modo engañosa, pues incluso los trabajadores con menos ingresos logran subsistir haciendo horas extraordinarias, teniendo varios empleos o gracias a la ayuda de otro miembro de la familia»<sup>85</sup>. Otros especialistas se refieren al «salario (mínimo) vital». Esta expresión no traduce, sin embargo, más que imperfectamente la noción de *living wage*, que abarca no solamente las necesidades «vitales» de los trabajadores y sus familias, como la manutención y el alojamiento, sino también las necesidades sociales y culturales, como la educación y el tiempo libre. Por

---

<sup>82</sup> Véanse, por ejemplo, R. Anker: *Estimating a living wage: A methodological review*, pág. 1 (Ginebra, OIT, 2011); K. Lawton et M. Pennycook: *Beyond the bottom line: The challenges and opportunities of a living wage*, Institute for Public Policy Research & Resolution Foundation, Londres, 2013, pág. 10; S. Luce: «Living wage policies and campaigns: Lessons from the United States», 4 *Int'l J. Lab. Res.* 1 (2012), pág. 12.

<sup>83</sup> R. Anker: *ibíd.*, pág. 5.

<sup>84</sup> F. Aubry: *Le Living Wage aux Etats-Unis et au Canada, un mouvement contemporain pour un salaire minimum convenable*, Conferencia Regional de Concejales Electos de Montreal, Montreal, septiembre 2010, pág. 7, nota 1.

<sup>85</sup> R. Anker: Salarios de subsistencia en el mundo. Nueva metodología de cálculo y comparación, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 145 (2006), núm. 4, pág. 347, nota 1.

consiguiente, con el fin de evitar las ambigüedades, la Comisión ha decidido utilizar el término *living wage* en todas las versiones lingüísticas de este Estudio.

54. La voluntad de reconocer y respetar el derecho de los trabajadores a un *living wage* no es un fenómeno nuevo<sup>86</sup>. No obstante, desde hace veinte años se observa en algunos países una renovación del afán por adoptar un *living wage*. En los Estados Unidos, organizaciones sindicales y asociaciones religiosas pusieron en marcha una campaña en apoyo de esta idea, en 1994, después de constatar el elevado número de trabajadores pobres que se veían obligados a solicitar una ayuda alimentaria, incluso a pesar de contar con un empleo a tiempo completo<sup>87</sup>. La otra idea que subyacía en aquella campaña era que las empresas que pagaban mal a sus empleados no debían beneficiarse de fondos públicos. En caso contrario, el contribuyente soportaba el peso de una doble carga, al recaer sobre él la prestación económica de la que se beneficiaba bajo una u otra forma la empresa interesada y la financiación de la ayuda social destinada a los trabajadores pobres<sup>88</sup>. Esta campaña condujo en Baltimore a la adopción, en 1996, de una ordenanza municipal que imponía a las empresas beneficiarias de contratos públicos la obligación de pagar una remuneración suficiente a sus empleados<sup>89</sup>. Después de este primer éxito, este tipo de ordenanzas han sido adoptadas en más de 140 municipios, condados y universidades, incluyendo la mayoría de las grandes ciudades de los Estados Unidos<sup>90</sup>.

55. Asimismo, en el Reino Unido han visto la luz algunas iniciativas con miras a la adopción de un *living wage* que han recibido una atención creciente desde el relanzamiento del movimiento en 2000 por la TELCO (*East London Community Organisation*), una coalición de sindicatos y organizaciones religiosas y comunitarias<sup>91</sup>. Hoy, la *Living Wage Foundation* alienta a las empresas a que paguen, con carácter voluntario, el importe del *living wage* a sus asalariados. Para ello, se han fijado dos montantes distintos al año: uno para Londres y otro para el resto del Reino Unido<sup>92</sup>. Solamente en Londres, casi 200 empleadores se han adherido a este compromiso, de los cuales algo menos de la mitad han recibido el certificado correspondiente dentro del marco del procedimiento formal de acreditación impuesto en 2011. Dentro del marco de los Juegos Olímpicos de 2012, se alentó también a las empresas que licitaron en contratos públicos a que aplicaran el *living wage*. Según una encuesta realizada en julio

<sup>86</sup> En 1933, en el momento de la promulgación de la Ley sobre la Recuperación Industrial (*National Industrial Recovery Act*), Franklin D. Roosevelt declaró lo siguiente: «Toda empresa que haga depender su supervivencia del pago de salarios por debajo del *living wage* carece del derecho a proseguir sus actividades en este país [...] Por «*living wage*», entiendo no sólo alcanzar un mero nivel de subsistencia, sino un salario que permita a los trabajadores llevar una existencia digna» («No business which depends for existence on paying less than living wages to its workers has any right to continue in this country [...] By living wages I mean more than a bare subsistence level. I mean the wages of decent living.») Publicado en el sitio web de *The American Presidency Project*, <http://www.presidency.ucsb.edu/>.

<sup>87</sup> C. Niedt, G. Ruiters, D. Wise y E. Schoenberger: *The effects of the living wage in Baltimore*, Instituto de Política Económica, Washington, documento de trabajo núm. 119, febrero de 1999.

<sup>88</sup> F. Aubry: *Le Living Wage aux Etats-Unis et au Canada, un mouvement contemporain pour un salaire minimum convenable*, Conferencia Regional de Concejales Electos de Montreal, septiembre de 2010, pág. 13.

<sup>89</sup> En 1996, cuando el salario mínimo federal era de 5,15 dólares a la hora, el *living wage* de Baltimore se fijó en 6,10 dólares. La cuantía del salario mínimo federal no ha variado desde 2007, mientras que el *living wage* de Baltimore ha aumentado a 7,70 dólares a partir de 1999.

<sup>90</sup> Para una presentación sintética, véase <http://www.nelp.org/page/-/Justice/2011/LocalLWLawCoverageFINAL.pdf?nocdn=1>.

<sup>91</sup> K. Lawton y M. Pennycook: *supra*, pág. 12.

<sup>92</sup> Véase D. Hirsch y R. Morre: *The living wage in the United Kingdom – Building on success*, Centre for Research in Social Policy & Living Wage Foundation, 2011.

de 2011 entre los trabajadores empleados en la construcción de los terrenos olímpicos, el 81,2 por ciento afirmaba recibir al menos el *living wage*<sup>93</sup>.

56. En el Canadá, tuvo lugar el lanzamiento de la campaña *Make the Minimum Wage a Living Wage*, a finales de la década de 1990<sup>94</sup>. Sus impulsores, agrupados en la Organización Nacional de Lucha contra la Pobreza<sup>95</sup>, pidieron, en particular al Gobierno federal, que impusiera nuevamente a los empleadores bajo jurisdicción federal<sup>96</sup> la obligación de pagar un salario mínimo, fijándolo a un nivel que permitiera vivir por encima del umbral de pobreza a cualquier trabajador a tiempo completo. El informe de la comisión para el examen de las normas de trabajo federales, publicado en 2006, se ha hecho eco de esta reivindicación<sup>97</sup>. En paralelo a esta campaña nacional, se ha desarrollado un movimiento en favor del aumento del salario mínimo en varias provincias, con un éxito desigual. A nivel local, se han puesto en marcha dos tipos de campañas. En algunos casos, como en Vancouver, se ha mantenido una estrategia de persuasión. Con ella se pretende convencer a los empleadores que paguen a sus asalariados una remuneración correcta, superior al salario mínimo legal y otras ventajas sociales<sup>98</sup>. En Ottawa, en cambio, se ha seguido una línea similar a la adoptada en los Estados Unidos, con el objetivo de publicar un reglamento municipal que imponga un salario mínimo a las empresas que se benefician de fondos públicos<sup>99</sup>.

57. En 2012, se puso en marcha en Nueva Zelanda una campaña para establecer un *living wage* y reducir las desigualdades y la pobreza en el país<sup>100</sup>. Se ha efectuado un estudio empírico para evaluar la cuantía a la que debería fijarse el *living wage*, tomando como modelo una familia de dos adultos y dos hijos y asumiendo que uno de los adultos trabaje a tiempo completo y el otro a medio tiempo<sup>101</sup>.

58. Junto a las nociones de salario mínimo y de *living wage*, cabe distinguir el concepto de salario equitativo. Se han podido diferenciar 12 dimensiones de la noción de salario equitativo y, principalmente, las siguientes: debe pagarse regular e íntegramente a los trabajadores; debe respetar la reglamentación en materia de salario mínimo y

<sup>93</sup> A este respecto, véase: Greater London Authority, *A Fairer London: The 2012 Living Wage in London*, Londres, noviembre 2012, págs. 31-37.

<sup>94</sup> Sobre la evolución legislativa en el Canadá, véase F. Aubry: *ibíd.*, págs. 25-43.

<sup>95</sup> Rebautizado como *Canada sans pauvreté* en 2009.

<sup>96</sup> El Gobierno federal ha suprimido el salario mínimo federal en 1996, después de haber mantenido invariable su nivel salarial durante diez años. Desde entonces, el salario mínimo aplicable a los trabajadores de las empresas bajo jurisdicción federal es el salario mínimo de la provincia donde trabajan.

<sup>97</sup> Comisión para el examen de las normas del trabajo federales: *Équité au travail: Des normes du travail fédérales pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Canadá, 2006, págs. 264-269.

<sup>98</sup> En 2012, 26 organismos con más de 5 000 trabajadores habían obtenido el certificado «living wage employers» en el distrito de Metro Vancouver. Véase I. Ivanova y S. Klein: *Working for a Living Wage – Making paid work meet basic family needs in Metro Vancouver, 2012 Update*, abril de 2012, pág. 6.

<sup>99</sup> Aun cuando esta iniciativa no ha llegado aún a Ottawa, se ha registrado un éxito en la ciudad de Nuevo Westminster en 2010. Véase al respecto [http://www.thestar.com/news/canada/2010/05/10/goar\\_living\\_wage\\_becomes\\_a\\_reality\\_but\\_not\\_here.html](http://www.thestar.com/news/canada/2010/05/10/goar_living_wage_becomes_a_reality_but_not_here.html). (Goar: Living wage becomes a reality – but not here).

<sup>100</sup> <http://www.livingwage.org.nz/>.

<sup>101</sup> P. King y C. Waldegrave: *Report of an investigation into defining a living wage for New Zealand*, encargado para la Campaña por un *Living Wage*, diciembre de 2012. Este estudio estableció un *living wage* (por hora) de 18,40 dólares neozelandeses, siendo el salario mínimo legal para los adultos de 13,75 dólares desde el 1.º de abril de 2013. En marzo de 2013, el primer empleador de Auckland en comprometerse a pagar el *living wage* a sus trabajadores prestó su apoyo a la campaña, pidiendo al alcalde de la ciudad que aplicase el *living wage* en el ámbito municipal. Véase [http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c\\_id=3&objectid=10871284](http://www.nzherald.co.nz/business/news/article.cfm?c_id=3&objectid=10871284) (*First employer adopts living wage*).



corresponder como mínimo al *living wage*; no debe propiciar horarios laborales excesivos; debe integrarse en una estructura salarial equilibrada, libre de discriminación, en la que se tengan en cuenta los diversos niveles de formación, competencias y experiencia profesional, y se recompensen el desempeño individual y colectivo<sup>102</sup>. Desde esta óptica, el salario mínimo y el *living wage* pueden verse como elementos que integran el concepto más amplio de salario equitativo, que muestra la estrecha relación existente entre el Convenio núm. 131, el Convenio núm. 95 y otros instrumentos de la OIT sobre las condiciones del trabajo.

#### 4. Sistema y métodos de fijación de salarios mínimos

59. En virtud del artículo 1 del Convenio núm. 131, todo Estado Miembro de la OIT que ratifique este Convenio se obliga a establecer un *sistema de salarios mínimos* y la parte III de la Recomendación núm. 135 contiene precisiones sobre el campo de aplicación de este sistema. Además, el artículo 4 del citado Convenio establece la instauración y el mantenimiento de mecanismos adaptados a las condiciones y necesidades del país, que hagan posible fijar y ajustar en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados protegidos de conformidad con el artículo 1 mencionado anteriormente. El párrafo 6 de la Recomendación contiene una lista en la que se enuncian los métodos de fijación de salarios mínimos que pueden establecerse y que serán examinados en el capítulo siguiente.

60. Aun cuando los Convenios núms. 26 y 99 y sus Recomendaciones complementarias utilizan igualmente los términos «métodos de fijación de salarios mínimos», no se hace referencia en ellos a la aplicación de un «sistema de salarios mínimos». Estos dos convenios más antiguos imponen únicamente a los Estados parte que establezcan o mantengan los mecanismos que permitan fijar los niveles de salario mínimo, sin exigirles realmente la fijación de tales tasas. Así pues, estos instrumentos no garantizan el derecho de los trabajadores a percibir efectivamente un salario mínimo. ***La obligación de establecer un sistema de salarios mínimos aplicable a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo sean tales que hagan apropiada la aplicación del sistema constituye una innovación capital del Convenio núm. 131, porque implica no solamente instaurar métodos de fijación de salarios mínimos, sino además aquellos métodos que garanticen a los trabajadores la protección social que necesitan.***

61. Los elementos esenciales de un sistema de salarios mínimos previstos por el Convenio núm. 131 son los siguientes: i) un ámbito de aplicación tan amplio como sea posible; ii) la consulta exhaustiva a los interlocutores sociales en pie de igualdad, respecto a la concepción y la aplicación del sistema de salarios mínimos y, si fuera necesario, su participación directa en este sistema; iii) la inclusión tanto de las necesidades de los trabajadores como de sus familias, así como de los factores de orden económico en la fijación de los salarios mínimos; iv) el ajuste periódico de los niveles de salarios mínimos para tener en cuenta las modificaciones del costo de la vida y otras condiciones económicas; v) la adopción de las medidas adecuadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos.

<sup>102</sup> Véase D. Vaughan-Whitehead: *Fair wages – Strengthening corporate social responsibility*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, Reino Unido, Northampton, MA, Estados Unidos, 2010, págs. 66-67.

## Sección 2. Objetivos del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135

62. El Preámbulo del Convenio núm. 131 señala que, en el momento en que fue redactado, resultaba conveniente adoptar otro instrumento que completase los convenios en vigor y asegurase la protección de los asalariados contra remuneraciones excesivamente bajas. La Recomendación núm. 135 precisa los objetivos de la fijación de salarios mínimos, que debería constituir uno de los elementos de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias (párrafo 1), y tener como objetivo fundamental proporcionar a los asalariados la protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios (párrafo 2)<sup>103</sup>. Se constataba la necesidad de perseguir este objetivo porque se había puesto de manifiesto que, a pesar de un crecimiento económico mundial sostenido, la calidad de vida de los trabajadores apenas había mejorado, principalmente en los países en desarrollo donde el fenómeno de la pobreza era muy acentuado<sup>104</sup>. Así pues, se decidió adoptar medidas concertadas para ajustar los instrumentos existentes a esta realidad y crear un dispositivo eficaz de lucha contra la pobreza. Así, el objetivo principal de la fijación de salarios mínimos es «combatir el pauperismo mediante el establecimiento de un umbral de remuneración por debajo del cual no pueden caer los salarios. Reposa en principio en la idea de que los asalariados tienen derecho a protección contra el riesgo de tener que trabajar por un salario inferior a lo que parece el mínimo admisible»<sup>105</sup>.

63. Sin embargo, los instrumentos de 1970 se basan en un planteamiento más amplio, de forma que en ellos los mecanismos de fijación de salarios se conciben como uno de los elementos de una política no solamente destinada a luchar contra la pobreza sino también a aumentar el nivel general de los salarios y favorecer el crecimiento rápido y el reparto equitativo de la renta nacional. Esta política general debe, por ejemplo, evitar las contradicciones entre la cuantía del salario mínimo y el régimen de subsidios que permiten vivir a los más desprovistos con objeto de no desalentar el empleo<sup>106</sup>. Además, si bien es cierto que el salario mínimo beneficia a algunos trabajadores, debe asociarse a una política de transferencia de ingresos en favor de las familias<sup>107</sup>.

64. Aun cuando no se enuncia expresamente, la lucha contra la competencia desleal constituye otro objetivo del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 que, en lo que se refiere a este aspecto, retoman la filosofía de los instrumentos más antiguos<sup>108</sup>. Los trabajos preparatorios del Convenio núm. 26 ya hacían hincapié en que la

---

<sup>103</sup> Estos dos párrafos se habían invertido en las conclusiones propuestas para la primera discusión de la Conferencia. El grupo de trabajo creado en el seno de la Comisión del salario mínimo propuso adoptar el orden que figura en el texto final de la Recomendación, porque era más lógico comenzar mencionando el problema general que supone la fijación del salario mínimo en tanto que elemento de la política social, y terminar por la cuestión más específica del objetivo de base de la fijación del salario mínimo. CIT, 53.<sup>a</sup> 1969, *Actas*, pág. 7, párrs. 12-13.

<sup>104</sup> A. Marinakis: *The role of the ILO in the development of minimum wages*, OIT, 2008, pág. 14.

<sup>105</sup> G. Starr: «Fijación de salarios mínimos y sus diferentes funciones», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 100, núm. 4, 1981, pág. 455.

<sup>106</sup> OIT: *El salario mínimo: ¿agente catalizador de diálogo social o herramienta de política económica?* Documento GB.291/ESP/5 (& Corr.), párr. 14.

<sup>107</sup> OIT: *Informe mundial sobre salarios 2008-09 – Salario mínimo y negociación colectiva: Hacia una política salarial coherente*, Ginebra, 2009 (disponible en español solamente un resumen ejecutivo).

<sup>108</sup> Véase el Estudio General de 1992, *Salarios mínimos*, párr. 59.

reglamentación de los salarios mínimos tiene principalmente la finalidad, por una parte, de evitar el pago de sueldos demasiado bajos y, por otra, de impedir la competencia desleal entre empleadores en materia de salarios, señalando al tiempo la incidencia positiva que puede tener en el mantenimiento de la paz social <sup>109</sup>. Además, la Recomendación núm. 30 aboga por la adopción de medidas destinadas a garantizar el pago de salarios no inferiores a los salarios mínimos fijados con objeto de evitar a los empleadores los riesgos de una competencia desleal (parte A, IV). En efecto, dejar en manos de la libre competencia la determinación de los salarios sin ninguna restricción supondría inevitablemente una presión a la baja sobre estos <sup>110</sup> y ofrecería una ventaja injustificada a los empleadores en los costos de producción <sup>111</sup>. ***Por consiguiente, el Convenio núm. 131 descansa igualmente sobre la idea de que es necesario preservar los salarios — que son por lo general el único medio de subsistencia de los trabajadores — frente a las repercusiones de la competencia sobre los mercados, e impedir que caigan en una espiral descendente. Del mismo modo, su aplicación contribuye a garantizar las condiciones para que se dé una competencia leal entre los empleadores.***

65. Se ha visto atribuir igualmente a la fijación de salarios mínimos otras funciones además de sus objetivos esenciales. Así, los salarios mínimos se utilizan para reducir las desigualdades salariales, en particular entre hombre y mujeres. La política del salario mínimo es asimismo un instrumento de la política de empleo, por ejemplo, mediante la introducción de niveles de salarios mínimos diferenciados para los trabajadores jóvenes en el marco de una política de promoción del empleo juvenil. En varios países, el salario mínimo cumple la función de establecer una base social mínima que sirva de referencia para fijar la cuantía de determinadas prestaciones sociales. Aun sin dudar de la legitimidad de fines tan variados como estos, es preciso no atribuir a la política del salario mínimo objetivos demasiado ambiciosos ni contradictorios <sup>112</sup>.

66. Por último, conviene observar que la cuestión de los objetivos que se asignan a los salarios mínimos sigue siendo objeto de debate entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), al manifestar su opinión sobre la cuestión de si los salarios mínimos constituyen el mecanismo o la política más adecuados para responder a las preocupaciones derivadas de las desigualdades en la renta o la pobreza, considera que los salarios mínimos, al igual que cualquier política, engendra ganadores y perdedores, razón por la cual hay que, por una parte, evaluar con atención si constituye un mecanismo que permite alcanzar los objetivos fijados y, por otra, anticipar cualquier consecuencia imprevista que podría derivarse de su aplicación. En este sentido, los salarios mínimos no deberían ser considerados como una respuesta política única ni exhaustiva. La OIE considera que, desde una óptica política, en lugar de considerar los salarios mínimos como el mejor método para luchar contra los bajos salarios, deberían aceptarse las iniciativas destinadas a mejorar la productividad. Según la OIE, este aspecto reviste una especial importancia por cuanto los salarios mínimos pueden tener repercusiones que generen, en particular:

<sup>109</sup> OIT: *Métodos de fijación de salarios mínimos*, Conferencia Internacional del Trabajo, tercera cuestión del orden del día, memoria y proyecto de cuestionario, 10.ª reunión, 1927, págs. 10 y 14.

<sup>110</sup> G. Starr: *La fijación de los salarios mínimos. Estudio internacional de los métodos utilizados y de los problemas que presenta su aplicación* (Ginebra, OIT, 1982), pág. 23.

<sup>111</sup> W. Cunningham: *Minimum Wages and Social Policy – Lessons from Developing Countries*, Washington, Banco Mundial, 2007, pág. 9.

<sup>112</sup> OIT: *El salario mínimo: ¿agente catalizador de diálogo social o herramienta de política económica?* Documento GB.291/ESP/5 (& Corr.), párr. 19.

una pérdida de experiencia en el mercado de trabajo, un déficit en la formación profesional continua y en la adquisición de competencias, una pérdida de motivación en cuanto a la mejora del nivel de instrucción, una productividad reducida y un círculo vicioso de aumento de la tasa de inflación en relación con los salarios. La OIE agrega que, según las organizaciones de empleadores, el salario mínimo no favorece la creación duradera de empresas ni el crecimiento económico, en particular, cuando se fija a un nivel demasiado elevado. La OIE concluye que, para hacer frente a la pobreza y a los problemas relativos a la seguridad social, el sistema de protección social debería reemplazar en la legislación al salario mínimo, un instrumento que corre el riesgo de ser objeto de un ajuste deficiente y propiciar efectos indirectos.

67. La Confederación Internacional Sindical estima, por su parte, que no se ha registrado ninguna correlación negativa entre la tasa de salario mínimo y factores económicos como el nivel de desarrollo económico y los niveles de productividad y de empleo, y que, según los estudios recientes, no existe ninguna prueba concluyente de tal correlación entre el aumento del salario mínimo y el nivel de empleo. La CSI sostiene también que, en realidad, existen pruebas empíricas irrefutables que demuestran que la fijación de un salario base tiene un efecto positivo sobre el nivel de productividad, en tanto en cuanto las empresas menos productivas y que explotan a los trabajadores no pueden proseguir sus actividades mientras les sigan pagando remuneraciones reducidas. La CSI considera que el salario base crea las condiciones necesarias para unas condiciones de trabajo justas, impidiendo una nivelación a la baja de los salarios.

## Conclusión

68. La noción de salario mínimo puede definirse como la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual. Pese a que el Convenio núm. 131 no contiene ninguna definición concreta de salario mínimo, tampoco enumera los elementos de los que se compone, razón por la cual la Comisión constata que las legislaciones de los países presentan una gran variedad de formulaciones a este respecto. Mientras que en algunos países se tiene en cuenta únicamente el salario base, en otros se incluyen asimismo complementos salariales tales como las comisiones o las primas de productividad. Resulta particularmente delicada la cuestión de las prestaciones en especie, debido a la dificultad para evaluar de forma objetiva el valor de las mismas. En general, para que el salario mínimo ofrezca realmente una protección social a los trabajadores y sus familias, convendría garantizar que únicamente se incluyan entre los elementos del salario mínimo las prestaciones en especie que respondan a sus necesidades, que se les atribuya a dichas prestaciones un valor razonable y que no se tengan en cuenta si no llegan a una determinada cuantía.

69. La Comisión ha destacado también que en el Convenio núm. 131 no se enumeran los tipos de necesidades que los salarios mínimos deberían satisfacer. La Comisión reitera que, en varios países, se han lanzado campañas en favor de un salario vital que permita a los trabajadores no solamente satisfacer sus necesidades de base, como la alimentación y el alojamiento, sino también participar en la vida social y cultural.

70. La Comisión ha puesto también de manifiesto la característica principal que distingue el Convenio núm. 131 de los instrumentos anteriores sobre esta materia: la obligación de instituir un sistema de salarios mínimos. Un sistema así debe abarcar el máximo número posible de trabajadores y establecerse y aplicarse en plena consulta con los interlocutores sociales, es decir, con la participación directa de estos últimos. Las

tasas de salario mínimo deben fijarse teniendo en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias, así como otras consideraciones económicas, y reajustarse periódicamente para tomar en consideración la evolución del costo de la vida y de la situación económica. Por último, deben adoptarse las medidas pertinentes para garantizar el respeto efectivo de los salarios mínimos.

*71. En lo que concierne a los objetivos previstos por la política de los salarios mínimos, la Recomendación núm. 135 establece que la fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias, y que el objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios. La Comisión ha subrayado también que la fijación de salarios mínimos contribuye también a establecer una serie de reglas de juego iguales para todos. Por último, a nivel nacional, los salarios mínimos se utilizan, en algunos casos, para alcanzar otros objetivos como la reducción de las desigualdades en los ingresos.* La Comisión observa que la medida en que los salarios mínimos pueden contribuir a hacer realidad estos diversos objetivos es objeto de debate, y toma nota de las opiniones divergentes que la OIE y la CSI han formulado a este respecto.

## Capítulo II

---

### Campo de aplicación de los sistemas de salarios mínimos

#### Sección 1. Campo de aplicación del Convenio núm. 131

72. Según ha mencionado la Comisión en otras ocasiones respecto a los instrumentos que existían previamente, la ampliación del campo de aplicación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) constituye una de las características más notables del presente Convenio y uno de los puntos que marca un avance decisivo en la protección de los trabajadores. El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) se aplica efectivamente a los trabajadores empleados en industrias o partes de industrias, especialmente en las industrias a domicilio, en las que no existe un régimen eficaz para la fijación de salarios por medio de contratos colectivos u otros sistemas, y en las que los salarios son excepcionalmente bajos (artículo 1, párrafo 1). El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) se aplica a los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines (artículo 1, párrafo 1). En cuanto a los Estados que ratifican el Convenio núm. 131, estos se obligan a «establecer un sistema de salarios mínimos que se aplica a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema» (artículo 1, párrafo 1). Corresponde a la autoridad competente de cada país determinar los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan (artículo 1, párrafo 2).

73. Las conclusiones de la reunión de expertos de 1967 no admitían ambigüedad sobre este punto: los expertos consideraron que, para responder a su objetivo fundamental, era necesario que el campo de aplicación de la reglamentación sobre el salario mínimo cubriera a todos los trabajadores. Para estos expertos, la obligación de establecer tasas mínimas que abarquen a todas las categorías de asalariados, en consulta con los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, debería considerarse como una estipulación imperativa, a reserva de las modificaciones justificadas por las necesidades del desarrollo económico, adoptadas siguiendo el mismo procedimiento<sup>1</sup>. Las conclusiones propuestas por la Oficina en el marco de la primera discusión de la Conferencia, comprendían dos puntos distintos: por una parte, todo

---

<sup>1</sup> Informe de la Reunión de expertos de 1967, pág. 24, párrs. 102-103. Las respuestas de los gobiernos al cuestionario elaborado por la Oficina en el marco de los trabajos preparatorios del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135 confirman igualmente que, en su mayoría, estaban a favor del principio de aplicación general del sistema de salarios mínimos, con las excepciones que la autoridad competente podría determinar previa consulta a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. CIT, 53.ª reunión, 1969, Informe VII (2), pág. 120, pregunta 9.

Estado Miembro de la OIT que ratifique el Convenio debería obligarse a establecer un sistema de salarios mínimos que abarque a todas las categorías de trabajadores asalariados; y, por otra parte, que la autoridad competente en cada país podría excluir de la aplicación del sistema de salarios mínimos a las categorías de trabajadores cuyas condiciones laborales sean tales que dicha protección no resulte conveniente<sup>2</sup>.

74. La Comisión del salario mínimo de la Conferencia, basándose en el informe de su grupo de trabajo constituido para examinar las conclusiones propuestas, decidió reemplazar el término «categorías» por el de «grupos» de asalariados, y combinar estos dos puntos en lo que se refiere al campo de aplicación, tratando de incluir más que de excluir a los grupos de asalariados que deben beneficiarse de la protección del convenio<sup>3</sup>. Así pues, el texto adoptado por la Comisión establecía que: «Todo Estado Miembro que ratifique el Convenio debería obligarse a establecer un sistema de salarios mínimos que incluya a todos los grupos de trabajadores asalariados cuyas condiciones de empleo sean tales que se considere conveniente protegerlos.»<sup>4</sup>

75. Por consiguiente, la aplicación del sistema de salarios mínimos a todos los trabajadores que habría de establecerse en virtud del Convenio núm. 131 no es absoluta. De conformidad con su artículo 1, párrafo 3, todo Estado Miembro que ratifique este Convenio deberá enumerar, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio, los grupos de asalariados que no hayan sido incluidos en su campo de aplicación y explicar los motivos de dicha exclusión. En las memorias subsiguientes, dicho Miembro deberá exponer el estado de su legislación y de su práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos<sup>5</sup>. La formulación de este párrafo es casi idéntica a la que había propuesto la Oficina en el marco de la primera discusión de la Conferencia<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> CIT, 53.ª reunión, 1969, Informe VII (2), pág. 127, puntos 3 y 4, 1).

<sup>3</sup> CIT, 53.ª reunión, 1969, *Actas*, pág. 727.

<sup>4</sup> CIT, 53.ª reunión, 1969, *Actas*, pág. 732, punto 3. Durante la segunda discusión, los miembros trabajadores propusieron suprimir la siguiente frase «cuyas condiciones de empleo sean tales que se considere conveniente protegerlos», a fin de garantizar que, desde el punto de vista de los principios, todos los asalariados estén cubiertos por los mecanismos de fijación del salario mínimo (CIT, 54.ª reunión, 1970, *Actas*, pág. 414). Algunos miembros gubernamentales apoyaron la enmienda por considerar que la eventual exclusión de algunos grupos de trabajadores del campo de aplicación del Convenio no contribuiría a la lucha contra la pobreza. Por el contrario, otros miembros gubernamentales se opusieron por los conflictos que podrían surgir con los sistemas generales en vigor y señalaron que, si la enmienda se adoptaba, podría dificultar la ratificación del Convenio por parte de algunos gobiernos. El Vicepresidente empleador añadió que, para muchos países en desarrollo, la cobertura de todos los trabajadores, incluidos aquellos que ya gozaban de salarios suficientes establecidos por medio de negociación colectiva, implicaría una pesada carga y numerosas complicaciones. Por otra parte, la adopción de la enmienda reduciría, a su juicio, gravemente la flexibilidad del instrumento. Finalmente, la enmienda de los miembros trabajadores fue rechazada.

<sup>5</sup> En este sentido, las conclusiones de la Reunión de expertos de 1967 eran mucho más precisas. Los expertos consideraron que la legislación internacional debería prever también la indicación de criterios o de circunstancias a las que habría que acudir para restringir el campo de aplicación del Convenio en razón de las necesidades de desarrollo económico. Además, previeron la obligación de los gobiernos de indicar, en la primera memoria anual posterior a la ratificación, las categorías de trabajadores excluidas de la reglamentación, así como aquellas para las cuales la tasa mínima no ha sido aún fijada, con indicación de las razones que lo justifiquen. Según los expertos, los gobiernos deberían exponer en sus memorias futuras, la evolución de la situación y, llegado el caso, las razones que podrían justificar todavía la persistencia de las exclusiones; proceder a un nuevo estudio periódico de éstas y agregar a las memorias el texto de las observaciones presentadas a este respecto por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Véase el informe de la Reunión de expertos de 1967, párr. 104.

<sup>6</sup> En el curso de la segunda discusión, el miembro gubernamental de *Australia*, con el apoyo del miembro gubernamental de *Nigeria*, propuso la supresión de este párr. 3, cuya redacción no concordaba, según su criterio, con la redacción revisada de los párrs. 1 y 2, según habían sido adoptados por la Conferencia en 1969. En respuesta a una pregunta sobre la utilidad que se daría a las informaciones solicitadas en virtud de este párrafo, se explicó, en nombre de la Oficina, que la información se comunicaría en primer lugar a la Comisión de Expertos

76. A este respecto, conviene mencionar el párrafo 4 de la Recomendación núm. 135, en virtud del cual el número y los grupos de asalariados que no están protegidos por el sistema de salarios mínimos debería mantenerse al mínimo. Este principio figuraba ya en las conclusiones propuestas que fueron objeto de discusión en la Conferencia, donde se exponía que «las exclusiones del sistema de salarios mínimos que se establezcan de conformidad con [el artículo 1, párrafo 3, del Convenio] deberían reducirse al mínimo»<sup>7</sup>.

## Sección 2. Grupos de trabajadores excluidos de los sistemas nacionales de salarios mínimos

77. La Comisión examinará a continuación la legislación y la práctica de los Estados Miembros en relación con los requisitos del Convenio en cuanto a la eventual exclusión de algunos grupos de asalariados de la cobertura de los sistemas de salarios mínimos.

### 1. Exclusiones mencionadas en las primeras memorias sobre la aplicación del Convenio

78. De los 52 Estados que ratificaron el Convenio núm. 131, 19 señalaron en su primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que excluían de su aplicación a algunas categorías de trabajadores. Las exclusiones mencionadas en dichas memorias se reparten del modo siguiente:

- trabajadores agrícolas: *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>8</sup>, *Guyana* (en las zonas que no están bajo el control del Estado), *Libano*, *República Árabe Siria*<sup>9</sup>, *Yemen* (únicamente trabajadores no permanentes);

---

sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones y, en segundo lugar, de ser necesario, a las comisiones sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones de futuras Conferencias, para que éstas pudieran disponer de información sobre el grado de aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos y sobre las razones que hubiera para no aplicar esos métodos a ciertos grupos de trabajadores. A la luz de esta explicación, se retiró la enmienda. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, pág. 402.

<sup>7</sup> CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, Informe VII (2), punto 18. Durante la primera discusión de la Conferencia, el texto propuesto fue sustancialmente modificado por el grupo de trabajo constituido por la Comisión del salario mínimo. La versión recomendada por el grupo de trabajo se fundaba sobre la última frase del punto 3, según había sido adoptado por la Comisión en lo que respecta al campo de aplicación del sistema de salarios mínimos. El miembro gubernamental de Bielorrusia propuso una enmienda para sustituir el texto recomendado por el grupo de trabajo por otro en el que se estipulara que la autoridad competente de cada país debería mantener en un nivel mínimo el número de asalariados a los que el sistema para la fijación de salarios mínimos no protege. Esta propuesta fue adoptada por la Comisión, a pesar de la oposición de los miembros empleadores que estimaban que tal disposición iba en contra del principio de la OIT de promover la libertad de negociación colectiva. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, *Actas*, pág. 730. Durante la segunda discusión, el miembro gubernamental de la India propuso una enmienda que reemplazaba el término «El número» por «los grupos», un término este último que se utilizaba en el texto del Convenio en razón de la insuficiencia de estadísticas, especialmente en los países en desarrollo. Los miembros trabajadores y algunos miembros gubernamentales se opusieron a esta enmienda con el argumento de que mantener al mínimo el número de trabajadores no cubiertos era muy diferente a mantener el mínimo el número de trabajadores no cubiertos. En efecto, un grupo solamente (los trabajadores agrícolas, por ejemplo) podía significar la exclusión de un número muy grande de trabajadores. La Comisión adoptó finalmente una solución de compromiso, que figura en el texto definitivo de la Recomendación, en virtud de la cual deberían mantenerse al mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, pág. 406.

<sup>8</sup> El Gobierno señaló que el salario mínimo no se aplica al «sector rural» debido a la estructura particular de las explotaciones agrícolas en el país.

<sup>9</sup> El Gobierno señaló que estos trabajadores estaban protegidos, no obstante, por la Ley núm.134 de 1959 sobre el Trabajo Agrícola.



- trabajadores domésticos: *Estado Plurinacional de Bolivia, Chile*<sup>10</sup>, *Egipto, Francia*<sup>11</sup>, *Guyana, Líbano, Uruguay, Yemen, Zambia*;
- administración pública: *Chile, Guatemala*<sup>12</sup>, *Japón*<sup>13</sup>, *Líbano*<sup>14</sup>;
- sector no industrial: *Nepal*<sup>15</sup>;
- empresas familiares: *Líbano*;
- pequeñas empresas: *Portugal* (empresas que contratan hasta cinco asalariados);
- trabajadores de edad: *Chile* (más de 65 años);
- trabajadores eventuales: *República de Corea*;
- trabajadores en período de prueba: *República de Corea*;
- aprendices y trabajadores en formación: *Chile* (aprendices), *República de Corea* (trabajadores que realizan cursos una formación profesional);
- trabajadores: *Chile, República de Corea, Países Bajos*<sup>16</sup>.

79. Además, dos países se han referido a la posibilidad de introducir exclusiones por razones económicas. El Gobierno de los *Países Bajos* ha mencionado en su primera memoria la posibilidad de excluir a un sector, un grupo de empresas o una empresa de la obligación de pagar el salario mínimo por razones económicas. El Gobierno de *Portugal*, por su parte, ha señalado que podría eximirse a un empleador de la obligación de aumentar el salario mínimo si dicho aumento representara un porcentaje global de sus costes superior al 10 por ciento. Sin embargo, el salario abonado no podrá ser inferior al salario mínimo que se venía aplicando anteriormente.

80. Asimismo, el Gobierno de *Australia* señaló que la mayoría de los trabajadores que no han sido objeto de un laudo arbitral que ha fijado su salario mínimo no estaban afiliados o no han tratado de acogerse a la protección del sistema en vigor. El Gobierno de *Sri Lanka* mencionó, en su primera memoria, la lista de sectores de actividad en los cuales se ha constituido un consejo de salarios o un tribunal de remuneraciones. En dicha

---

<sup>10</sup> Según el Gobierno, la remuneración de los trabajadores domésticos se fijaba mediante acuerdo entre las partes, pero la remuneración en especie debía ser equivalente a un 75 por ciento del salario mínimo.

<sup>11</sup> El Gobierno afirmó en su primera memoria que el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) no se aplicaba a los porteros ni al servicio doméstico para los cuales, debido a las condiciones sumamente particulares que caracterizan su actividad profesional, no se estimaba posible establecer una relación directa entre el tiempo de presencia y la duración real de su trabajo y, por consiguiente, tampoco determinar el número de horas que deberían tenerse en cuenta para calcular el salario. El Gobierno mencionó, sin embargo, la existencia de acuerdos mediante convenios regionales o locales para fijar los salarios mínimos, por lo general superiores al SMIG.

<sup>12</sup> El Gobierno se refirió a los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones cuya remuneración está prevista en el presupuesto. Precisó, sin embargo que, de conformidad con el Código del Trabajo, el presupuesto debía estar adaptado de tal forma que estos trabajadores no percibieran una remuneración inferior al salario mínimo.

<sup>13</sup> Según el Gobierno, los funcionarios nacionales y locales no estaban cubiertos por el sistema del salario mínimo porque sus salarios están fijados por ley.

<sup>14</sup> El decreto sobre los salarios mínimos se aplica a los trabajadores sujetos al campo de aplicación del Código del Trabajo. En particular, no cubre a los empleados de los servicios gubernamentales y municipales que no se rigen por el estatuto de funcionarios. El Gobierno precisó que a estos últimos se les aplica una ley especial.

<sup>15</sup> En el momento de la ratificación del Convenio, el salario mínimo no se aplicaba más que a los trabajadores de las fábricas de las 13 principales zonas industriales. El Gobierno estimaba que, teniendo en cuenta el contexto socioeconómico, no era factible proteger a otras categorías de trabajadores.

<sup>16</sup> El Gobierno señaló la posibilidad de fijar un salario inferior al salario mínimo para un trabajador individual en razón de su discapacidad.

memoria precisó únicamente que todos los grupos para los cuales se había estimado adecuado adoptar esta medida estaban cubiertos por un salario mínimo, sin especificar qué grupos de trabajadores estaban excluidos ni los motivos de tal exclusión. Por último, según las primeras memorias anuales presentadas por los respectivos gobiernos de *Swazilandia* y *Yemen*, en el primer país las instituciones financieras están excluidas de la legislación aplicable al salario mínimo, y en el segundo los trabajadores empleados por períodos inferiores a un mes no están cubiertos por el Código del Trabajo.

81. ***La Comisión señala que los principales grupos de asalariados objeto de exclusión mencionados en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio son los trabajadores agrícolas y los trabajadores domésticos.*** Si bien es cierto que, desde la ratificación del Convenio, la legislación nacional de varios Estados se ha extendido a estos trabajadores, en particular, a los trabajadores domésticos, la Comisión toma nota de que estos grupos de asalariados siguen siendo objeto de exclusiones o están sujetos a un régimen específico de salarios mínimos que establece, por lo general, tasas inferiores a las de otras categorías de trabajadores. En lo que respecta a los trabajadores del sector público, como la Comisión pondrá de manifiesto más adelante, éstos no están forzosamente excluidos de todos los sistemas de salarios mínimos. Suelen estar excluidos de la legislación del trabajo porque están sujetos a un régimen de derecho administrativo que lleva aparejado a menudo el establecimiento de escalas salariales.

82. Hay que constatar que, en la mayoría de los casos, los gobiernos no han especificado los motivos por los cuales no están en condiciones de ampliar su sistema de salarios mínimos a determinados grupos de asalariados. Menos todavía son los gobiernos que han mencionado en su primera memoria que la determinación de los grupos de asalariados protegidos se ha realizado de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o, al menos, tras haberlas consultado plenamente, en cumplimiento de lo dispuesto en el Convenio. Por último, la Comisión volverá al final de este capítulo sobre la necesidad de volver a examinar periódicamente las exclusiones instituidas en el momento de la ratificación.

## 2. Exclusiones actualmente en vigor

### Trabajadores agrícolas

83. En Pakistán<sup>17</sup>, la ordenanza de 1961 excluye a los trabajadores agrícolas, mientras que, en el *Líbano*<sup>18</sup>, las corporaciones agrícolas que no tienen relación con el comercio o la industria están excluidas del campo de aplicación de su Código del Trabajo y deben ser objeto de una ley especial. En Bangladesh<sup>19</sup>, están excluidos los trabajadores de las explotaciones agrícolas que emplean habitualmente a menos de diez asalariados. Algunos trabajadores agrícolas están igualmente excluidos del beneficio del salario mínimo en los Estados Unidos<sup>20</sup> y en *Yemen*<sup>21</sup>. Lo mismo ocurre también en varias

<sup>17</sup> (2) art. 2, párr. 9, iii).

<sup>18</sup> (1) art. 7, párr. 2. Un proyecto de ley sobre los trabajadores agrícolas prevé, no obstante, que estos últimos se beneficiarán del salario mínimo en las mismas condiciones que los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo.

<sup>19</sup> (2) art. 1, párr. 4, n).

<sup>20</sup> (1) art. 13, párr. a), inc. 6. Esta disposición se refiere al salario mínimo federal.

<sup>21</sup> (1) art. 3, párr. 2, j).

provincias del Canadá y, especialmente, en Alberta <sup>22</sup>, Manitoba <sup>23</sup>, Ontario <sup>24</sup> y Saskatchewan <sup>25</sup>. La Ley General del Trabajo del *Estado Plurinacional de Bolivia* <sup>26</sup> y el reglamento que la acompaña excluyen a los trabajadores agrícolas de su campo de aplicación. Según las informaciones transmitidas por el Gobierno sobre la aplicación del Convenio núm. 131, los trabajadores de la caña de azúcar y del algodón no están excluidos del sistema del salario mínimo, y se han hecho esfuerzos para ampliar su aplicación a los trabajadores del caucho, de la silvicultura y de la zafra de la castaña. En su comentario más reciente, la Comisión ha tomado nota de la Ley núm. 3274, de 9 de diciembre de 2005, sobre el Trabajo Asalariado en las Plantaciones de Nueces de Brasil, que establece que la remuneración no puede ser en ningún caso inferior al monto del salario mínimo nacional. Sin embargo no está claro todavía si los trabajadores del caucho y de la silvicultura siguen excluidos de los beneficios del salario mínimo.

## Sector público

84. En algunos Estados Miembros, el sector público está excluido, en todo o en parte, del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo y, por consiguiente, de las disposiciones relativas a la fijación de los salarios mínimos. Las categorías excluidas varían según los países. Este tipo de exclusiones existen especialmente en *Burkina Faso* <sup>27</sup>, *Camerún* <sup>28</sup>, *República Centroafricana* <sup>29</sup>, *Egipto* <sup>30</sup>, *España* <sup>31</sup>, *Gambia* <sup>32</sup>, *Madagascar* <sup>33</sup>, *Omán* <sup>34</sup>, *Tailandia* <sup>35</sup> y *Timor-Leste* <sup>36</sup>.

85. No obstante, el hecho de que estos trabajadores no estén cubiertos por la legislación del trabajo no significa que estén excluidos de todos los regímenes de salarios mínimos. A menudo, en efecto, hay disposiciones de derecho administrativo que reglamentan la remuneración de los empleados de la administración pública o, en general, de los trabajadores del sector público, incluida la fijación de las escalas salariales. En *Costa Rica* <sup>37</sup>, por ejemplo, existen dos instituciones que fijan los salarios

---

<sup>22</sup> (2) art. 2, párrs. 3-4. Según la información del Gobierno, esta exclusión está asociada al carácter estacional de estas actividades y a su dependencia de factores climáticos. El Gobierno precisa, no obstante, que podría reexaminarse la oportunidad de mantener esta exclusión. En lo que se refiere a las exclusiones de determinados trabajadores agrícolas de la legislación del trabajo de varias provincias canadienses, véase Canadá – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2008.

<sup>23</sup> (8) art. 3, 1.1.

<sup>24</sup> (21) art. 2, párr. 2. Algunos de los trabajadores agrícolas a los que se refiere esta disposición están, no obstante, cubiertos por un régimen específico en materia de salarios mínimos: (21) art. 25.

<sup>25</sup> (25) art. 2-3.

<sup>26</sup> (2) art. 1 y (3) art. 1. *Estado Plurinacional de Bolivia* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>27</sup> (1) art. 3.

<sup>28</sup> (1) art. 1, párr. 3.

<sup>29</sup> (1) art. 2.

<sup>30</sup> (1) art. 4.

<sup>31</sup> (2) art. 1, párr. 3, a).

<sup>32</sup> (1) art. 3, párr. 2.

<sup>33</sup> (2) art. 1, párr. 2.

<sup>34</sup> (1) art. 2, párr. 1.

<sup>35</sup> (1) art. 4.

<sup>36</sup> (1) art. 2, párr. 2. Lo mismo sucede en Botswana: (1) art. 2; en Jordania: (1) art. 3A; en la República Democrática Popular Lao: (1) art. 6; y en el Senegal: (1) art. L.2.

<sup>37</sup> (3) art. 2; (7) art. 1.

mínimos: por una parte, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos fija los salarios mínimos aplicables al sector privado; por otra parte, se ha establecido una Comisión de negociación de salarios para el sector público. En el *Ecuador*<sup>38</sup>, el Código del Trabajo establece la fijación de un salario mínimo para los trabajadores del sector privado, designando la autoridad encargada de determinar las remuneraciones aplicables a los trabajadores del sector público. El Código del Trabajo de *Lituania*<sup>39</sup> dispone expresamente que el Estado y las instituciones estatales y municipales pueden reglamentar las relaciones de empleo en sus respectivas esferas de competencia, pero no pueden colocar a los trabajadores interesados en una situación menos favorable que la prevista por el citado Código y las demás leyes laborales. La cuestión que se plantea entonces no es la de la exclusión total de estos trabajadores de todo tipo de mecanismo de fijación de salarios mínimos, sino la de la ausencia eventual de consultas con los interlocutores sociales y, más concretamente, por tratarse de la administración pública, con las organizaciones representativas de los trabajadores interesados<sup>40</sup>.

### Trabajadores jóvenes y aprendices

86. En el *Líbano*<sup>41</sup>, la Ley sobre el Salario Mínimo se aplica a los trabajadores que han alcanzado la edad de 20 años, mientras que en las Bahamas<sup>42</sup>, no se aplica a los niños ni a los jóvenes. Además, en *Burkina Faso*<sup>43</sup>, los aprendices están excluidos del beneficio de los salarios mínimos interprofesionales garantizados. Lo mismo se aplica a los aprendices en *Chile*<sup>44</sup> y en Irlanda<sup>45</sup> respecto al salario mínimo nacional, en China (Región Administrativa Especial de Hong-Kong)<sup>46</sup>, la ordenanza sobre el salario mínimo no se aplica a los aprendices, mientras que en Trinidad y Tabago<sup>47</sup> están también excluidos. Por último, en *Zambia*<sup>48</sup>, los aprendices empleados en el sector del comercio no se benefician del salario mínimo fijado para este sector. Con frecuencia, los trabajadores jóvenes no perciben más que una fracción del salario mínimo aplicable a los trabajadores adultos<sup>49</sup>, y disposiciones similares se aplican a los aprendices y a los trabajadores en formación. La Comisión volverá a tratar estas cuestiones en el capítulo IV.

<sup>38</sup> (2) art. 117, párrs. 2-3 y art. 118, párr. 4.

<sup>39</sup> (2) art. 4, párr. 2. La Ley sobre el Salario Base de los políticos, jueces y funcionarios públicos fue adoptada en 2007.

<sup>40</sup> A este respecto, véase el último Estudio General de la Comisión titulado *La negociación colectiva en la administración pública: un camino a seguir*, CIT, 102.ª reunión, 2013, Informe III (Parte 1B).

<sup>41</sup> (2) art. 1, párr. 2. La Comisión tomó nota con interés de que, en virtud del proyecto del nuevo Código del Trabajo, el salario mínimo será aplicable a todos los trabajadores y trabajadores con 18 años cumplidos. Véase *Líbano* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2009.

<sup>42</sup> (2) art. 3, párr. 2, b).

<sup>43</sup> (5) arts. 1-2.

<sup>44</sup> (2) art. 81.

<sup>45</sup> (1) art. 5, b).

<sup>46</sup> (2), art. 7, párr. 2.

<sup>47</sup> (1), art. 8.

<sup>48</sup> (5), art. 3.

<sup>49</sup> A este respecto, conviene tener en cuenta igualmente la legislación relativa a la edad mínima de admisión al trabajo o al empleo adoptada con arreglo al Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138).

## Trabajadores empleados en las empresas familiares

87. En algunos países, por ejemplo, en Bangladesh<sup>50</sup>, China (Región Administrativa Especial de Hong Kong)<sup>51</sup>, Gambia<sup>52</sup>, República Islámica del Irán<sup>53</sup>, *Libano*<sup>54</sup>, *Libia*<sup>55</sup>, Omán<sup>56</sup>, *República Árabe Siria*<sup>57</sup> y Timor-Leste<sup>58</sup> los establecimientos familiares están excluidos del campo de aplicación de los salarios mínimos pero pueden estar cubiertas por la legislación laboral. Por ejemplo, en Bélgica<sup>59</sup>, los convenios colectivos interprofesionales que fijan el ingreso mínimo mensual medio no se aplican a las personas empleadas en una empresa familiar donde, por lo general, trabajan únicamente parientes lejanos y próximos o pupilos, exclusivamente bajo la autoridad del padre, de la madre o del tutor. En el Reino Unido<sup>60</sup>, los miembros de la familia del empleador que residen en casa de este último y participan en la gestión de la empresa familiar no se benefician del salario mínimo.

## Asalariados de pequeñas empresas

88. Asimismo, pueden establecerse exclusiones sobre la base de las dimensiones de la empresa o de su volumen de negocios. En *Nepal*<sup>61</sup>, las empresas donde haya empleados menos de diez trabajadores están excluidas del campo de aplicación de la legislación pertinente. En Filipinas<sup>62</sup>, las microempresas de los *barangays* están excluidas del campo de aplicación de la legislación sobre el salario mínimo. Según las informaciones suministradas por el Gobierno, con esta exclusión se pretende acelerar el desarrollo económico del país, alentando la creación de empresas destinadas a integrar en la economía formal a personas ocupadas en la economía informal. Sin embargo, se ha previsto adoptar, con carácter no obligatorio, recomendaciones salariales. Por último, en los Estados Unidos<sup>63</sup>, en las empresas cuyo volumen de negocios sea inferior a

---

<sup>50</sup> (2) art. 1, párr. 4, *p*). Se aplica a los establecimientos administrados por su propietario con la ayuda de los miembros de su familia sin contratar ningún otro miembro de personal.

<sup>51</sup> (2) art. 7, párr. 2; (1) art. 4, párr. 2, *b*). Están excluidos los miembros de la familia del propietario de la empresa cuyo hogar compartan.

<sup>52</sup> (1) art. 3, párr. 2, *e*) (trabajadores que vivan en casa de su empleador).

<sup>53</sup> Según la memoria del Gobierno, los trabajadores de los talleres familiares están excluidos del beneficio del salario mínimo.

<sup>54</sup> (1) art. 7, párr. 3. La Comisión ha tomado nota de que el proyecto del nuevo Código del Trabajo sigue excluyendo a las empresas familiares en las cuales están empleados únicamente los miembros de la familia. Véase *Libano* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>55</sup> (1) art. 4. En Jordania existen disposiciones similares: (1) art. 3B.

<sup>56</sup> (1) art. 2, párr. 2 (trabajadores que dependan de su empleador).

<sup>57</sup> (1) art. 5, *a*, 3) (trabajadores mantenidos por su empleador).

<sup>58</sup> (1) art. 2, párr. 4. Esta disposición se refiere a las relaciones de trabajo en las que están implicados miembros de la familia del empleador ocupados en pequeñas explotaciones familiares, industriales o agrícolas, y cuya producción está destinada a atender las necesidades de la familia.

<sup>59</sup> (9) art. 2; (10) art. 2.

<sup>60</sup> (2) art. 2, párrs. 3-4.

<sup>61</sup> (1) art. 2, *b*). La ley se aplica, no obstante, a las empresas que ejercen sus actividades en los distritos industriales establecidos por el Gobierno, incluso si ellas emplean a menos de diez asalariados.

<sup>62</sup> (7) art. 8; (11). El *barangay* es la mínima unidad administrativa de Filipinas. La Comisión ha pedido al Gobierno que tome las medidas pertinentes para que los trabajadores de estas empresas se beneficien de un salario mínimo que esté reconocido jurídicamente y sea vinculante, fijado de conformidad con el Convenio. Véase Filipinas – CEACR, Convenio núm. 99, solicitud directa de 2013.

<sup>63</sup> (1) art. 3, *s*).

500 000 dólares, solamente los trabajadores que se ocupen, en razón de sus competencias, del comercio interestatal, podrán beneficiarse del salario mínimo federal.

## Trabajadores domésticos

89. En un número relativamente elevado de Estados, los trabajadores domésticos siguen estando excluidos del campo de aplicación de las disposiciones de la legislación del trabajo en materia de fijación de salarios mínimos. Tal es en concreto el caso de Bangladesh<sup>64</sup>, Canadá (Nueva Brunswick)<sup>65</sup>, *República de Corea*<sup>66</sup>, *Egipto*<sup>67</sup>, Gambia<sup>68</sup>, Honduras<sup>69</sup>, *Japón*<sup>70</sup>, Kuwait<sup>71</sup>, *Líbano*<sup>72</sup>, Malasia<sup>73</sup>, Omán<sup>74</sup>, *República Árabe Siria*<sup>75</sup> y Túnez<sup>76</sup>. En China (Región Administrativa Especial de Hong Kong)<sup>77</sup>, los trabajadores domésticos a los que su empleador aloje gratuitamente están excluidos de la ordenanza sobre el salario mínimo. No obstante, cuando se trata específicamente de trabajadores domésticos extranjeros se les aplica un salario mínimo. En *Nepal*<sup>78</sup>, los

<sup>64</sup> (2) art. 1, párr. 4, o).

<sup>65</sup> (12) art. 1. En el marco de la Ley sobre las Normas de Empleo, el término «empleador» no abarca una persona que tenga el control directo o indirecto, la dirección o la responsabilidad sobre el empleo de las personas que trabajan en su domicilio particular o en el entorno de ésta. En otras provincias y territorios, algunas categorías de trabajadores domésticos no están incluidas en el campo de aplicación de la legislación sobre el salario mínimo.

<sup>66</sup> (3) art. 3, párr. 1. En su memoria de 2012 sobre la aplicación del Convenio núm. 131, el Gobierno ha señalado que, al investigar en este asunto, había buscado los mecanismos para proteger a los trabajadores domésticos así como a los trabajadores de otras categorías que no están protegidos por la legislación del trabajo. Véase *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>67</sup> (1) art. 4.

<sup>68</sup> (1) art. 3, párr. 2, d).

<sup>69</sup> (3) art. 48. La Ley sobre el Salario Mínimo establece que estos trabajadores estarán sujetos a un régimen especial que aún no se ha establecido. La única regla aplicable es que el salario de los trabajadores domésticos comprende no solamente una remuneración en especie, sino también una retribución de otro orden (alimentos y alojamiento).

<sup>70</sup> (3) art. 2, párr. 1.

<sup>71</sup> (1) art. 5. En Jordania, los trabajadores domésticos, los cocineros y otros (en particular, los jardineros) están excluidos del beneficio de la legislación relativa al salario mínimo: (1) art. 3C.

<sup>72</sup> (1) art. 7, párr. 1. El proyecto del nuevo Código del Trabajo sigue excluyendo a los trabajadores domésticos que se alojan en casa de su empleador. La Comisión ha tomado nota, no obstante, del proyecto de ley de 2011 sobre el trabajo decente para los trabajadores domésticos, donde se estipula concretamente que el salario convenido entre las partes sea equitativo, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones realizadas, y por una cuantía no inferior a la mínima fijada por el Ministro del Trabajo. Véase *Líbano* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>73</sup> (5) art. 3.

<sup>74</sup> (1) art. 2, párr. 3.

<sup>75</sup> (1) art. 5, a), 4). Una ley de 2000 extendió a los trabajadores domésticos el beneficio del artículo 159 del Código del Trabajo de 1959 relativo a la fijación del salario mínimo, pero no figura ninguna disposición similar en la Ley sobre el Trabajo de 2010. Parece además que, en 2010, el Gobierno adoptó una ley encaminada a reforzar los derechos de los trabajadores domésticos. Véase *República Árabe Siria* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>76</sup> (1) art. 1. El Código del Trabajo se aplica a los establecimientos de la industria, el comercio, la agricultura, así como a sus dependencias, y a las profesiones liberales, los establecimientos artesanales, las cooperativas, las sociedades civiles, los sindicatos, asociaciones y agrupaciones de la naturaleza que fueren.

<sup>77</sup> (2) art. 7, párr. 3.

<sup>78</sup> (1) Preámbulo y art. 2, b). No obstante, está elaborándose un nuevo proyecto de ley del trabajo que podría aplicarse a los trabajadores domésticos. Véase la Federación General de Sindicatos Nepaleses (GEFONT), *Isolated within the walls – A study on situation analysis of domestic workers in Nepal*, Kathmandu, 2011, pág. 32.

trabajadores domésticos están también excluidos implícitamente del campo de aplicación de la Ley del Trabajo. En *Guyana*<sup>79</sup>, cuando el Ministro de Trabajo estima oportuno que se adopten medidas para reglamentar el pago de los salarios por una determinada ocupación, podrá designar una comisión consultiva para proceder a una investigación sobre las condiciones de empleo en esa ocupación y formular las recomendaciones oportunas sobre las tasas de salarios mínimos que deberían fijarse. La definición del término «ocupación» abarca la agricultura, el comercio y la industria, lo que excluye a los trabajadores domésticos. Por último, en *Viet Nam*<sup>80</sup>, se presupone que los trabajadores domésticos remunerados por tareas no están cubiertos por el Código del Trabajo.

90. En el Reino Unido<sup>81</sup>, están excluidos del campo de aplicación del salario mínimo los trabajadores que no son miembros de la familia pero que residen en el domicilio del empleador y son tratados como si formaran parte de la familia, en particular, en lo que respecta al almuerzo, el alojamiento y los servicios de esparcimiento. Con arreglo a esta disposición, los trabajadores domésticos han sido excluidos del beneficio del salario mínimo nacional. En el Perú<sup>82</sup>, la Ley sobre los Trabajadores Domésticos prevé que la cuantía de la remuneración se fije mediante acuerdo entre las partes. Se precisa simplemente que el empleador deberá proporcionar la manutención y el alojamiento al trabajador en función de sus posibilidades económicas y que estas prestaciones no forman parte de la remuneración. En *El Salvador*<sup>83</sup>, aun cuando la Constitución y el Código del Trabajo consagran el derecho de todos los trabajadores a un salario mínimo, los trabajadores domésticos se rigen por un título específico del Código del Trabajo en el que se establece únicamente que, salvo disposición en contrario, la remuneración de estos trabajadores deberá comprender, además del salario convenido, el alojamiento y la alimentación.

91. Sin embargo, la Comisión acoge con beneplácito los progresos logrados en algunos países en lo que se refiere a mejorar la protección de los trabajadores domésticos con respecto al salario mínimo. En particular, la Comisión ha destacado estos progresos en los casos de las Bahamas<sup>84</sup>, Sudáfrica<sup>85</sup> y República Bolivariana de Venezuela<sup>86</sup>. Asimismo, en el *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>87</sup>, en virtud de la Ley de Regulación

---

Además, el Gobierno de Nepal fija salarios mínimos para los ciudadanos empleados como trabajadores domésticos migrantes en otros países.

<sup>79</sup> (1) art. 2, párr. 1, y art. 7, párr. 1.

<sup>80</sup> (1) art. 179, párr. 2.

<sup>81</sup> (2) art. 2, párr. 2, a). Véanse las sentencias pronunciadas por el Tribunal de Apelación para asuntos laborales de 8-10 de noviembre de 2011, *Julio & Others v Jose & Others*, UKEAT/0553/10/DM, UKEAT/0596/10/DM; UKEAT/0597/10/DM; UKEAT/0070/11/DM; y UKEAT/0071/11/DM. En su informe de 2011 sobre el salario mínimo nacional, la Comisión sobre salarios bajos destacó las dificultades que habían afrontado los trabajadores migrantes ocupados como trabajadores domésticos y a los cuales se les niega la concesión del beneficio del salario mínimo en aplicación de estas disposiciones legales, así como la interpretación que ha hecho de todo ello.

<sup>82</sup> (5) art. 5.

<sup>83</sup> (1) art. 38, párr. 2; (2) arts. 144 y 78. Un anteproyecto de ley pretendía modificar esta última disposición a fin de establecer el derecho de los trabajadores domésticos no alojados en casa de su empleador a percibir el salario mínimo urbano, pero no fue adoptado. Véase Consejo de Ministros de la Mujer de Centroamérica, *El trabajo doméstico remunerado en El Salvador – Realidades y desafíos*, San Salvador, 2010, pág. 52.

<sup>84</sup> Bahamas – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2004.

<sup>85</sup> Sudáfrica – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2005.

<sup>86</sup> República Bolivariana de Venezuela – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2008.

<sup>87</sup> (4) art. 14.

del Trabajo Asalariado del Hogar, de 2003, la remuneración de estos trabajadores no puede ser inferior al salario mínimo. En *Chile*<sup>88</sup>, se aplica el salario mínimo nacional a los trabajadores desde 2011. En *Uruguay*<sup>89</sup>, se creó un grupo de negociación sobre los trabajadores domésticos, en 2008, y los consejos de salarios abarcan ya a la totalidad de los asalariados del país. En *Zambia*<sup>90</sup>, se adoptó en 2011, por primera vez, una ordenanza para reglamentar el salario mínimo y las condiciones de empleo de los trabajadores domésticos. En Filipinas<sup>91</sup>, los trabajadores domésticos están excluidos del campo de aplicación de la legislación general sobre el salario mínimo. No obstante, en enero de 2013 se ha adoptado una ley para proteger a estos trabajadores domésticos, fijando concretamente un salario mínimo para ellos. El Código del Trabajo de *Marruecos*<sup>92</sup> establece que las condiciones de empleo y ocupación de los trabajadores domésticos sean objeto de una ley especial. En mayo de 2013, el Gobierno de Marruecos aprobó un proyecto de ley sobre el trabajo doméstico. En este proyecto se establece concretamente que el salario sea convenido entre las partes, pero por una cuantía no inferior al 50 por ciento del salario mínimo aplicable en la industria y el comercio. Por último, según las informaciones disponibles, el Gobierno del Pakistán<sup>93</sup> pretende reformar su legislación con miras sobre todo a ampliar la protección del salario mínimo a los trabajadores de la economía informal que tengan una relación de empleo constatable, incluidos los trabajadores domésticos y los trabajadores a domicilio.

### Otras categorías de trabajadores excluidos

92. En Bélgica<sup>94</sup>, el salario mínimo nacional no se aplica a los trabajadores que estén ocupados por lo general durante períodos inferiores a un mes civil. En el Canadá (Quebec)<sup>95</sup>, se excluye especialmente a los asalariados remunerados a comisión en su totalidad que realicen una actividad con carácter comercial fuera del establecimiento y cuyo horario de trabajo no esté sujeto a control. En Indonesia<sup>96</sup>, tan sólo los trabajadores con menos de un año de antigüedad tienen derecho al salario mínimo. De conformidad con el Código del Trabajo de *Marruecos*<sup>97</sup>, una ley especial debe determinar las relaciones entre empleadores y asalariados y las condiciones de trabajo en los sectores con carácter puramente tradicional. Además, pueden excluirse de su campo de aplicación algunas categorías profesionales de empleadores, determinadas por vía reglamentaria, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y de trabajadores

<sup>88</sup> *Chile* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>89</sup> *Uruguay* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>90</sup> (7) y (8). Véase OIT: *Zambia enacts new domestic work legislation* (Geneva, Development in law and practice), 1/2011.

<sup>91</sup> (4) art. 4, c); (6) art. 24.

<sup>92</sup> (1) art. 4.

<sup>93</sup> Gobierno del Pakistán, *Labour policy 2010*, párr. 30.

<sup>94</sup> (9) art. 2; (10) art. 2.

<sup>95</sup> (23) art. 2, 4.º.

<sup>96</sup> (3) art. 14, párr. 2. Según la memoria comunicada por el Gobierno, en la República Democrática Popular Lao únicamente se benefician del salario mínimo los trabajadores sin calificación y sin experiencia que trabajen regularmente 26 días por mes, seis días a la semana u ocho horas por día.

<sup>97</sup> (1) art. 4. Para que pueda excluirse a una determinada categoría de empleadores por vía reglamentaria, deberán cumplirse las condiciones siguientes: el empleador deberá ser una persona física; no podrá tener más de cinco personas a su servicio; la cuantía de los ingresos del empleador no debe ser cinco veces superior al tramo de su renta exento del impuesto general de la renta.



más representativas. En los *Países Bajos*<sup>98</sup>, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, los trabajadores con un régimen de trabajo de horario flexible, como los trabajadores a domicilio, se benefician del salario mínimo únicamente bajo ciertas condiciones. En Viet Nam<sup>99</sup>, las personas que realizan trabajos subcontratados a domicilio no están cubiertas por el Código del Trabajo, incluidas sus disposiciones relativas a la fijación de salarios mínimos. En la *República Árabe Siria*<sup>100</sup>, las exclusiones del campo de aplicación de la Ley sobre el Trabajo se amplían especialmente a los asalariados de las organizaciones benéficas, a los trabajadores ocasionales y a los trabajadores a tiempo parcial cuya jornada de trabajo no excede las diez horas. Por último, en Chile<sup>101</sup>, las disposiciones relativas al salario mínimo no se aplican al contrato de trabajo que celebre el trabajador con discapacidad mental, mientras que en la India<sup>102</sup>, el Gobierno competente puede decidir excluir a los trabajadores con discapacidades de las disposiciones legales sobre el salario mínimo.

93. Además, cuando los salarios mínimos se fijan por sectores de actividad sin ser complementados por un salario mínimo nacional que cumpla la función de red de seguridad para los trabajadores que carecen de un salario mínimo sectorial, numerosos trabajadores pueden verse excluidos de toda protección. Así, en San Vicente y las Granadinas<sup>103</sup>, la ordenanza sobre los salarios comprende únicamente algunas ramas del sector privado. En Mozambique, los salarios mínimos se establecen por sector de actividad, excepto los trabajadores domésticos que carecen de salario mínimo. En Chipre<sup>104</sup>, donde los salarios mínimos se fijan mediante convenio colectivo u ordenanza para un sector determinado, no existe salario mínimo en el sector agrícola, constatándose que los salarios en este sector, que emplea principalmente a trabajadores migrantes, son bastante inferiores a las tasas de salarios mínimos aplicables a otros sectores de actividad. En Camboya<sup>105</sup>, únicamente los sectores del textil, de la confección y del calzado son objeto de reglamentación en esta materia. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, la ampliación a los demás sectores económicos del sistema de fijación de salarios parece poco probable.

94. La cuestión de la exclusión de determinados grupos de trabajadores se plantea igualmente cuando los salarios mínimos se fijan mediante convenio colectivo, concretamente a falta de un mecanismo de ampliación de estos o cuando el mecanismo existente no se ha aplicado. Así, cuando los trabajadores de un sector determinado no se benefician de la protección del salario mínimo tan sólo por no estar afiliados a una organización sindical que forma parte del convenio que regula su actividad, el salario mínimo no podrá cumplir plenamente su papel de red de seguridad. Por este motivo, el índice de cobertura global de los convenios colectivos que fijan los salarios mínimos

<sup>98</sup> Para estar cubiertos, estos asalariados deben trabajar al menos un promedio de cuatro horas por semana y estar empleados durante al menos tres meses. Véase *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2008.

<sup>99</sup> (1) art. 185, párr. 2.

<sup>100</sup> (1) art. 5, a), incs. 5-7.

<sup>101</sup> (3) art. 16.

<sup>102</sup> (1) art. 26, párr. 1.

<sup>103</sup> (2) a (8). Están cubiertos los trabajadores agrícolas, los trabajadores domésticos, los trabajadores de la hostelería, los trabajadores de la industria, los trabajadores de los servicios de seguridad, los trabajadores de las profesiones liberales y los empleados comerciales.

<sup>104</sup> Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Interiores de la Unión, *Social and employment situation in Cyprus*, 2012, pág. 20.

<sup>105</sup> (3).

permite evaluar si se mantiene en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en el campo de aplicación del sistema, según establece el párrafo 4 de la Recomendación núm. 135.

## Conclusión

95. *La Comisión no puede sino constatar el elevado número de trabajadores que siguen estando excluidos de los regímenes de salarios mínimos, también en los países industrializados. Considera no obstante que, como se ha reiterado anteriormente, la reflexión realizada a nivel nacional sobre el campo de aplicación de los salarios mínimos debería tener debidamente en cuenta la importancia que revisten dichos regímenes en el marco de los esfuerzos por ampliar la protección social y luchar contra la pobreza, pero también por cuanto se trata de instrumentos que contribuyen a la aplicación de reglas de juego iguales para todos los empleadores.* La búsqueda de un acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores o, al menos, después de haberlas consultado exhaustivamente en cuanto a la determinación de los grupos de asalariados a los que debe aplicarse el sistema, según establece el artículo 1, párrafo 2, del Convenio núm. 131, es una condición indispensable para la consecución de estos objetivos. La Comisión ha insistido en numerosas ocasiones en la necesidad de respetar esta obligación <sup>106</sup>. En este sentido, convendría recordar que el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas ha tenido que plantear muchas veces en sus conclusiones cuestiones que se refieren a exclusiones de algunas categorías de trabajadores del campo de aplicación de las legislaciones sobre salarios mínimos <sup>107</sup>.

96. La Comisión toma nota asimismo de que los trabajadores más vulnerables, entre los cuales figuran los trabajadores domésticos, están muy frecuentemente excluidos de toda protección sobre salarios mínimos. Ya en una observación general de 1985 respecto a la aplicación del Convenio núm. 131, la Comisión expresó su esperanza de que los gobiernos tratarían de ampliar a los trabajadores de las industrias a domicilio y a los trabajadores domésticos la protección que garantiza un método de fijación de salarios mínimos en todos los países donde esta protección no existía todavía <sup>108</sup>. La Comisión llama además la atención de los gobiernos sobre las disposiciones del muy reciente Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), en virtud del cual deberán adoptarse medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, en los países donde este régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo <sup>109</sup>.

<sup>106</sup> Bahamas – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2004; *Estado Plurinacional de Bolivia* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2004; *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2004; Seychelles – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>107</sup> Argentina (E/C.12/ARG/CO/3, diciembre de 2011, párr. 15); Chipre (E/C.12/CYP/CO/5, junio de 2009, párr. 16); Camboya (E/C.12/KHM/CO/1, junio de 2009, párr. 23); *República de Corea* (E/C.12/KOR/CO/3, diciembre de 2009, párr. 16); *Marruecos* (E/C.12/MAR/CO/3, septiembre de 2006, párr. 17); *Nepal* (E/C.12/NPL/CO/2, enero de 2008, párr. 20); Paraguay (E/C.12/PRY/CO/3, enero de 2008, párrs. 12, e) y 23, g)); Filipinas (E/C.12/PHL/CO/4, diciembre de 2008, párr. 22); *Sri Lanka* (E/C.12/LKA/CO/2-4, diciembre de 2010, párr. 19).

<sup>108</sup> CIT, 71.ª reunión, 1985, Informe III (Parte 4A), Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Informe General y observaciones acerca de ciertos países.

<sup>109</sup> Art. 11 del Convenio núm. 189. Como se indica en una opinión informal preparada por la Oficina en julio de 2012 en respuesta a una solicitud del Gobierno del Perú, «el Convenio requiere la adopción de medidas que aseguren un régimen de salario mínimo para los trabajadores domésticos, pero no aclara si se ha de extender a estos trabajadores el salario mínimo nacional o si ha de establecer una tasa salarial mínima específica para esta categoría de trabajadores. [...] Ninguna disposición del Convenio impide que las autoridades nacionales determinen tasas diferenciadas para el salario mínimo de los trabajadores domésticos, siempre y cuando se

97. Como la Comisión ha subrayado ya en el Estudio General de 1992, sobre el salario mínimo (párrafo 86), los Estados que ratifiquen el Convenio núm. 131 deberían tomar las medidas necesarias para ampliar la cobertura de los sistemas de fijación de salarios mínimos en vigor en cada uno de esos países y acordar de esta manera la protección más adecuada para los trabajadores. La determinación del campo de aplicación de los salarios mínimos debería ser en realidad un proceso dinámico que implique en profundidad a los interlocutores sociales. A este respecto, la Comisión recuerda que, de conformidad con el artículo 1, párrafo 3, del Convenio núm. 131, todo gobierno que mencione en su primera memoria sobre la aplicación del Convenio la exclusión de determinados grupos de asalariados del sistema nacional de salarios mínimos, deberá suministrar en las memorias información relativa a la protección de estos grupos excluidos y, cuando así proceda, las medidas que se propone adoptar para aplicar el Convenio a dichos grupos. ***Así pues, la Comisión insta firmemente a los gobiernos interesados a que examinen, con la debida atención y en el marco de un diálogo tripartito verdadero, la posibilidad de ampliar el campo de aplicación de sus regímenes de salarios mínimos para que los trabajadores que más lo necesitan se beneficien de esta protección y para preservar a los empleadores de una competencia desleal basada en unos salarios bajos.***

---

respete estrictamente el principio de igual remuneración por un trabajo de igual valor, y se preste especial atención a la eliminación de la discriminación *de facto* y *de jure*, por ejemplo, asegurando que el trabajo doméstico no sea infravalorado a causa de estereotipos relacionados con el género». Véase igualmente OIT: *Trabajo decente para los trabajadores domésticos*, CIT, 99.ª reunión, 2010, Informe IV (1), párrs. 139-147; OIT: *La remuneración en el trabajo doméstico*, Nota de información núm. 1, Ginebra, 2011.

## Capítulo III

---

### Mecanismos para la fijación de salarios mínimos

98. De conformidad con el artículo 4, párrafo 1, del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales que hagan posible fijar y ajustar ocasionalmente los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el Convenio. El párrafo 6 de la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), precisa que estos mecanismos para la fijación de salarios mínimos pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante la legislación; las decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos; las decisiones de consejos o juntas de salarios; las decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o las medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

99. Mientras que los convenios y las recomendaciones más antiguos no contienen disposiciones equivalentes, las conclusiones de la Reunión de expertos de 1967 contenían una enumeración — similar a la incorporada en la Recomendación núm. 135 — de los mecanismos posibles para la fijación de salarios mínimos. Los expertos estimaron asimismo que la fijación por vía legislativa de los niveles de salario mínimo era un procedimiento complejo que conlleva a menudo retrasos considerables, si bien señalaron que las decisiones entre los diferentes mecanismos dependen ante todo de la tradición y de la estructura política del país. En general, los expertos subrayaron que, fuese cual fuese el mecanismo adoptado, es esencial que tanto empleadores como trabajadores den a conocer sus opiniones <sup>1</sup>. El asunto de la elección entre los diferentes mecanismos posibles para la fijación del salario mínimo no fue objeto de discusión en la Conferencia Internacional del Trabajo, y, por consiguiente, el texto del párrafo 6 de la Recomendación núm. 135 está redactado en términos muy similares a los del texto inicialmente propuesto por la Oficina <sup>2</sup>.

100. La Comisión dedicará el capítulo V a las medidas adoptadas a nivel nacional para asegurar las consultas a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores — incluso su participación directa — en los mecanismos para la fijación de los salarios mínimos. En el presente capítulo la Comisión se limitará a describir los

---

<sup>1</sup> Informe de la Reunión de expertos de 1967, párrs. 73-75.

<sup>2</sup> Durante la segunda discusión, el miembro gubernamental de Bielorrusia propuso una enmienda que preveía que la fijación de los salarios mínimos pudiese hacerse bien por ley, bien por decisión del organismo gubernamental competente. El Vicepresidente trabajador recalcó sin embargo que muchos trabajadores venían de países en los que los salarios mínimos eran fijados por otros medios, tales como comisiones de salarios, o dando a los convenios colectivos fuerza de ley. El Vicepresidente empleador, por su parte, adujo que esta enmienda no era compatible con los sistemas económicos y sociales de muchos países. Teniendo en cuenta estos argumentos, el miembro gubernamental de Bielorrusia retiró su enmienda. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, núm. 17, párr. 56.

mecanismos existentes, sin pronunciarse sobre la eficacia y autenticidad de las consultas llevadas a cabo con los actores sociales o la participación de éstos en organismos tales como los consejos de salarios o los comités consultivos de trabajo. Sin embargo, teniendo en cuenta la importancia crucial del papel que el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 otorgan a las organizaciones de empleadores y trabajadores en la fijación de los salarios mínimos, la Comisión ha clasificado los mecanismos creados a nivel nacional en cuatro categorías en función del grado de participación de los actores sociales. Así, en primer lugar, se revisarán la legislación y la práctica de los Estados en los cuales las autoridades públicas se ocupan de fijar el salario mínimo sin que la consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores sea un requisito para ello; la segunda categoría comprende los numerosos Estados cuyos gobiernos se ocupan de fijar los salarios mínimos previa consulta con los actores sociales; a continuación, la Comisión revisará los Estados en los que los salarios mínimos se fijan de forma tripartita; y, por último los Estados en los que los salarios se fijan mediante negociación colectiva. Por supuesto, estas categorías no son totalmente estancas, y un determinado número de Estados utilizan diversos mecanismos de forma simultánea. Así, en muchos países en los que el salario mínimo nacional se fija por decisión gubernamental, los convenios colectivos pueden fijar niveles de salario mínimo superiores para determinadas categorías de trabajadores. Por el contrario, en algunos Estados en donde la negociación colectiva es la principal forma de fijación de los salarios mínimos, los decretos ministeriales pueden a veces fijar niveles de salario mínimo aplicable a ciertas categorías de trabajadores considerados vulnerables.

## **Sección 1. La fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas sin consulta con los actores sociales**

101. Tan sólo una minoría de Estados Miembros ha creado un procedimiento de fijación de salarios mínimos que no implica la consulta obligatoria a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Es el caso, por ejemplo, del *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>3</sup>, donde la competencia para la fijación de los salarios mínimos reside en el Ministerio de Trabajo. También en *Kirguistán*<sup>4</sup>, el Gobierno fija el salario mínimo en el marco de la ley que establece el presupuesto del Estado, y no se ha previsto ningún otro mecanismo para la consulta a los actores sociales sobre este tema. En *Uzbekistán*<sup>5</sup> el salario mínimo se fija por decreto presidencial, no habiéndose creado ningún procedimiento de consulta con los actores sociales. En *Barbados*<sup>6</sup> se ha instituido un procedimiento específico, por medio de una orden ministerial y sin la participación de un consejo de salarios, para la fijación del salario mínimo de los trabajadores domésticos.

102. En el *Brasil*<sup>7</sup>, el Gobierno federal creó en 2005 una comisión cuatripartita para el fortalecimiento del salario mínimo. Sin embargo, de acuerdo con las informaciones

---

<sup>3</sup> (2) art. 52; (3) art. 46. Véase también Estado Plurinacional de Bolivia – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013. Una situación similar se encuentra en Israel donde el salario mínimo es fijado por vía legislativa: (1) art. 1; (2).

<sup>4</sup> (2) art. 2. Véase también Kirguistán – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2014.

<sup>5</sup> (1) art. 155.

<sup>6</sup> (4) art. 3A; (8). No obstante, el salario mínimo de estos trabajadores no se ha ajustado desde 1982.

<sup>7</sup> (4) arts. 2-5. Esta comisión incluye los representantes de las autoridades federales, de las organizaciones de empleadores, de trabajadores y de jubilados. Igualmente, puede incluir un representante de las autoridades de los Estados federales, del distrito federal y de las municipalidades.

transmitidas por el Gobierno, a partir del año siguiente esta comisión dejó de reunirse debido a la dificultad para llegar a un acuerdo sobre la política de salario mínimo. El salario mínimo para el año 2011 se fijó mediante una ley que preveía que los ajustes anuales, entre 2012 y 2015, se harían mediante decreto a partir de criterios fijados por ley. El Gobierno debe someter al Parlamento antes de diciembre de 2015 un proyecto de ley sobre la política de revalorización del salario mínimo para el período 2016-2019. Asimismo, en el Canadá (Saskatchewan)<sup>8</sup>, el salario mínimo se fijaba anteriormente por recomendación de una comisión de salario mínimo. Sin embargo, la Ley de 2013 sobre el Empleo ha suprimido la referencia a esta comisión y estipula que el Consejo del Vicegobernador puede adoptar reglamentos que fijen los salarios mínimos o que determinen la manera en que éstos deben fijarse.

103. En los *Países Bajos*<sup>9</sup>, la legislación prevé la indexación del salario mínimo en función de la evolución media de los salarios contractuales en los sectores público y privado. El Gobierno puede, sin embargo, derogar unilateralmente esta regla si se espera un efecto negativo del aumento del salario mínimo sobre el empleo como consecuencia de la aplicación de la regla de la indexación, o si el aumento de los regímenes de la seguridad social fuese tal que resultase necesario incrementar significativamente las cotizaciones o los impuestos. En este caso, bastara con que el Gobierno presente una propuesta al Parlamento en este sentido.

104. La situación no está tan clara en *Armenia*<sup>10</sup>. El Código del Trabajo estipula que la ley fije el salario mínimo. En su última memoria sobre la aplicación del Convenio núm. 131, el Gobierno se refirió a un comité tripartito que funciona en el marco del convenio colectivo nacional de 2009 y que se ocupa de asuntos relativos a los salarios, pero sin indicar claramente si se trataba de un órgano consultivo permanente encargado de revisar periódicamente los niveles de salarios mínimos y formular las recomendaciones correspondientes para ajustarlos. Conviene señalar que el Programa de Trabajo Decente por País, de *Armenia*, para el período 2007-2011, estableció entre sus objetivos la modernización del sistema de fijación de salarios mínimos en el marco de un proceso tripartito y en conformidad con el Convenio núm. 131. En *Azerbaiyán*<sup>11</sup>, con arreglo al Código del Trabajo, el salario mínimo nacional se fija por el órgano ejecutivo competente, sin que sean necesarias las consultas previas con las organizaciones de representantes de los empleadores y de los trabajadores. Finalmente, en *Georgia*<sup>12</sup>, los salarios mínimos para los sectores público y privado se fijan por decreto presidencial sin que conste información sobre una posible consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. No obstante, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, en 2009 tuvo lugar en Tbilisi una mesa redonda tripartita en la que participaron una delegación de la OIT, representantes del Gobierno, la Confederación Georgiana de Sindicatos (GTUC) y la Asociación de Empleadores de Georgia (GEA) y que propició la creación de una Comisión Tripartita de Partenariado Social cuyos estatutos fueron adoptados en 2010. Esta Comisión debería permitir a los actores sociales intercambiar sus puntos de vista sobre cuestiones sociales y laborales.

---

<sup>8</sup> (25) art. 2.99, g).

<sup>9</sup> (1) art. 14.

<sup>10</sup> (2) art. 179, *Armenia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>11</sup> (2) art. 155, párr. 6. *Azerbaiyán* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012. Sin embargo, cada año se concluye un acuerdo colectivo entre el Consejo de Ministros, la Confederación de Sindicatos de Azerbaiyán y la Confederación de Empleadores de Azerbaiyán, en el cual las partes se comprometen a llevar a cabo aumentos sucesivos del salario mínimo con el fin de alcanzar progresivamente el nivel mínimo de subsistencia.

<sup>12</sup> (3); (4). *Georgia* – CEACR, Convenio núm. 122, solicitud directa de 2012.

## Sección 2. La fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas tras consulta con los actores sociales

105. La fijación de salarios mínimos por una autoridad pública — gubernamental o cualquier otra — previa consulta con los interlocutores sociales constituye de lejos el método más frecuentemente elegido por los Estados Miembros. En algunos países, el proceso supone la participación de un consejo de salarios, siguiendo el modelo de los consejos establecidos en *Australia* y Reino Unido a finales del siglo XIX y principios del siglo XX. Estos órganos se establecen generalmente por sector de actividad o categoría profesional, y en algunos casos sólo se crean si el ministro competente estima — de conformidad con la filosofía del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) — que no existe otro mecanismo apropiado para la fijación de los salarios. Así, en *Kenya*<sup>13</sup> y en la *República Unida de Tanzania*<sup>14</sup> deben estudiar los salarios y las condiciones de empleo en el sector de la actividad de que se trate, recabar las opiniones de las partes interesadas y formular recomendaciones al Ministro de Trabajo sobre los salarios mínimos y las condiciones de empleo.

106. Igualmente, en Barbados<sup>15</sup>, *Swazilandia*<sup>16</sup> y Viet Nam<sup>17</sup> la legislación prevé la fijación del salario mínimo mediante una ordenanza que se adopta ateniéndose a la

<sup>13</sup> (2) arts. 43-47. El Consejo de Salarios reúne, además de un presidente, representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como miembros independientes. Antes de dictar una ordenanza sobre los salarios, el Ministro deberá publicar un aviso en el *Diario Oficial*, anunciando su intención de hacerlo e invitando a la población a manifestar su opinión sobre dicho proyecto de ordenanza. Si se presentan objeciones, el Ministro deberá someterlas al Consejo de Salarios para su examen. Puede además recabar la opinión del Consejo Nacional del Trabajo. Tras estudiar el informe de estos dos organismos, el Ministro podrá publicar la ordenanza sobre los salarios, que a continuación se someterá a la aprobación de la Asamblea Nacional. En *Guyana*, el Ministro de Trabajo, por recomendación de un comité consultivo, puede emitir una orden que fije los niveles de salarios mínimos para una profesión determinada. Además, si el Ministro estima que no existe ningún régimen adecuado para la regulación efectiva de la remuneración de ciertos trabajadores, y si lo considera oportuno teniendo en cuenta los niveles salariales de los trabajadores afectados, podrá constituir un consejo de salarios en el que figuren los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como miembros independientes. El Ministro podrá a continuación adoptar un reglamento sobre los salarios de los trabajadores concernidos, por recomendación del Consejo de Salarios, con arreglo a un procedimiento similar al que está en vigor en *Kenya*. En determinados casos, el Ministro podrá además adoptar un reglamento sobre salarios sin haber constituido previamente un consejo de salarios. Véanse (1) arts. 7-8; (2) arts. 3-6 y arts. 10-11, y anexo 1.

<sup>14</sup> (2) arts. 35-39. El Consejo está formado por un presidente, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores. Si el Ministro no acepta la recomendación formulada por el Consejo, puede reenviarla para que sea examinada nuevamente, indicando los puntos con los que no está de acuerdo. Si el Ministro no dicta dicha orden sobre los salarios dentro de los 60 días siguientes a la recepción del informe del Consejo de Salarios, o si decide no dictarla siguiendo sus recomendaciones, deberá depositar el informe y las recomendaciones del consejo de salarios en la Asamblea Nacional en un plazo de 14 días, y, si fuese necesario, explicar las razones que justifican tal decisión. En Zanzíbar, el Presidente puede adoptar una orden sobre salarios por recomendación del Consejo Consultivo de Salarios, órgano tripartito e independiente. A su propia iniciativa, el Consejo puede además someter recomendaciones al Presidente en lo que respecta a los salarios mínimos; ver (4) arts. 91-97. Un procedimiento similar se aplica en San Vicente y las Granadinas, en donde los consejos de salarios incluyen miembros independientes así como representantes de los empleadores y de los trabajadores concernidos; ver (1) art. 10 y primer anexo.

<sup>15</sup> (2) arts. 3, 11 y anexo 1. Con arreglo a las informaciones suministradas por el Gobierno, en el pasado estas ordenanzas se habían adoptado para los sectores del textil y de la industria azucarera. Sin embargo, debido al desarrollo de la negociación colectiva en esos sectores, no se consideró necesario mantenerlas para dichos sectores en lo que se refiere a los salarios mínimos. Solamente se mantiene en funcionamiento el consejo de salarios para el comercio. Además, según el Gobierno, actualmente se está estudiando un proyecto de ley para reemplazar la Ley de 1951 sobre los Consejos Salariales. El texto prevé la constitución de un consejo tripartito encargado de someter al ministro competente las recomendaciones para un salario mínimo nacional o aplicable a determinadas categorías de trabajadores.

<sup>16</sup> (3) arts. 6, 11 y 13. El Consejo de Salarios podrá someter al Viceprimer Ministro sus recomendaciones sobre el nivel de salario mínimo que convendría fijar tras haber llevado a cabo una investigación, publicado un anuncio en

recomendación de un consejo de salarios, mientras que en Bangladesh<sup>18</sup>, República de Maldivas<sup>19</sup> y *Sri Lanka*<sup>20</sup>, los consejos de salarios están encargados de asesorar al Ministro competente sobre la fijación de un salario mínimo. Consejos de salarios de este tipo se han establecido en *Antigua y Barbuda*<sup>21</sup>, Chipre<sup>22</sup>, *El Salvador*<sup>23</sup>, *Iraq*<sup>24</sup>, Malasia<sup>25</sup>, Mauricio<sup>26</sup>, Namibia<sup>27</sup>, *Nepal*<sup>28</sup> y Panamá<sup>29</sup>.

---

el *Diario Oficial* y en otro periódico comunicando su intención, haber examinado los posibles comentarios recibidos por escrito, y, en caso necesario, haber enmendado su propuesta. El Viceprimer Ministro puede aprobar una orden sobre los salarios a propuesta del consejo de salarios y, si lo considera oportuno, introducir cambios en la misma que, según su criterio, no la modifiquen sustancialmente. Puede además enviar la propuesta al consejo de salarios tras introducir las enmiendas correspondientes. La Ley de 1964 sobre los Salarios también prevé otro procedimiento con la participación de un consejo consultivo de salarios. Sin embargo, según las informaciones transmitidas por el Gobierno, este consejo está inactivo. De acuerdo con el tercer procedimiento aplicable, si el Viceprimer Ministro estima que un convenio colectivo cubre la mayoría de los empleadores y de los trabajadores de un sector de actividad, puede adoptar una orden salarial en los términos conformes a ese acuerdo, como si se tratase de una orden hecha a propuesta del consejo de salarios.

<sup>17</sup> (1) arts. 91-93. El Consejo es un órgano consultivo del Gobierno, que incluye representantes del Ministerio de Trabajo, de la Confederación General de Trabajo de Viet Nam y de la organización representativa de los empleadores.

<sup>18</sup> (2) arts. 138-140. El Consejo de Salarios Mínimos está normalmente presidido por un juez e incluye, además de un miembro independiente por lo general, un profesor universitario, un representante de los empleadores y un representante de los trabajadores. Además, para el ejercicio de sus funciones relativas a la fijación de los salarios mínimos, el Consejo incluye asimismo a un representante de los empleadores del sector de que se trate y un representante de los trabajadores empleados en el sector.

<sup>19</sup> arts. 56, a) y 59, a).

<sup>20</sup> (1) arts. 8, 9, 20, párrs. 1, 28, 29 y 33. Los salarios mínimos se fijan por decisión ministerial por recomendación de los consejos de salarios presididos por el Director de Trabajo y compuestos por representantes de los empleadores y de los trabajadores en igual número, así como otros tres miembros como máximo nombrados por el Ministro. Si un consejo de salarios no puede crearse para un sector particular o si no llega a tomar una decisión en el año siguiente a su constitución, el Ministro de Trabajo puede autorizar al Director de Trabajo que fije los niveles mínimos de salarios para el sector de que se trate.

<sup>21</sup> (1) art. C21, párrs. 1, 3 y 10. El Comité Consultivo sobre el Salario Mínimo, es especialmente designado por el Ministro de Trabajo para estudiar las condiciones de trabajo, el alcance del desempleo, el costo de la vida y la situación general de la economía del país. Un procedimiento similar se aplica para la fijación de salarios mínimos por profesiones; véase (1) art. C22, párrs. 1-3. Véase también Trinidad y Tabago (1) arts. 6 y 11-13.

<sup>22</sup> (2) arts. 3 y 4. El Gobierno fija los niveles de salario mínimo específicamente por profesiones, en las cuales los empleados se caracterizan por la debilidad de su poder de negociación, basado sobre las recomendaciones del Consejo Consultivo Tripartito de Trabajo.

<sup>23</sup> (2) arts. 149, 152, 155-157. El Consejo Nacional de Salario Mínimo, órgano tripartito dependiente del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, somete al Poder Ejecutivo proyectos de decretos para fijar los salarios mínimos. Si el Poder Ejecutivo aprueba el decreto, éste se promulga y se publica en el *Diario Oficial*.

<sup>24</sup> (1) art. 46. En el Iraq, un comité consultivo sobre salario mínimo se encarga de formular propuestas sobre la cuantía de éste para los trabajadores no calificados, pero es el Consejo de Ministros el que toma la decisión al respecto. Actualmente se está examinando un nuevo Código del Trabajo que prevé un procedimiento similar. Véase Iraq – CEACR, Convenio núm. 131, solicitudes directas de 2010 y 2013.

<sup>25</sup> (4) arts. 3-5 y 21-25. El Consejo Consultivo de Salarios está compuesto por funcionarios, representantes de los trabajadores y de los empleadores, así como por otros miembros designados por el ministro competente. Antes de formular sus recomendaciones, el Consejo debe llevar a cabo consultas públicas, pero también recopilar y analizar datos y emprender una investigación sobre salarios e indicadores socioeconómicos.

<sup>26</sup> (1) arts. 90-93. El Consejo Nacional Tripartito sobre las Remuneraciones está compuesto por miembros del Gobierno, representantes de los trabajadores y representantes de los empleadores. El Consejo también incluye a miembros independientes.

<sup>27</sup> (1) arts. 13 y 105-114. La Ley del Trabajo prevé la fijación de salarios mínimos mediante un decreto sobre salarios, adoptado una vez examinadas las recomendaciones formuladas por la Comisión de Salarios, integrada por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esta Comisión se constituyó por primera vez en 2012 tras la adopción de la Ley del Trabajo. Está previsto que en 2013 se apruebe un decreto sobre salarios mínimos de los trabajadores domésticos.



107. Hay otros países donde la consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores se formula en el seno de un órgano consultivo tripartito cuyo mandato no se limita a los temas salariales. La legislación de muchos Estados europeos prevé así la intervención del consejo económico y social en la fijación del salario mínimo. Es, por ejemplo, el caso de *Eslovenia*<sup>30</sup>, *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>31</sup>, *Hungría*<sup>32</sup> y *Ucrania*<sup>33</sup>. Organismos similares existen en otros países, como *Albania*<sup>34</sup>, *Bulgaria*<sup>35</sup>, *Letonia*<sup>36</sup>, *Lituania*<sup>37</sup>, *Malta*<sup>38</sup>, *República de Moldova*<sup>39</sup>, *Montenegro*<sup>40</sup>, *Portugal*<sup>41</sup>, *Rumanía*<sup>42</sup>, Federación de Rusia<sup>43</sup>, Samoa<sup>44</sup>, Timor-Leste<sup>45</sup> y *Uruguay*<sup>46</sup>.

---

<sup>28</sup> (1) art. 21; (2) arts. 9 y 10. El Comité para la Fijación de una Remuneración Mínima puede recabar la opinión de expertos con el fin de determinar los salarios mínimos. Si no se puede constituir un comité, o si éste no llega a formular una recomendación, el Gobierno puede determinar los niveles de salario mínimo aplicable.

<sup>29</sup> (2) art. 174. Véase M. F. Canessa Montejo: *El fortalecimiento institucional del tripartismo en Panamá, OIT: Programa Regional para la Promoción del Diálogo y la Cohesión Social en América Latina*, págs. 14-15. En 2009, la Comisión Nacional de Salario Mínimo comprendía dos representantes del Consejo Nacional de la Empresa Privada (CONEP), un representante de la Cámara Panameña de la Construcción y tres representantes del Consejo Nacional de Trabajadores Organizados (CONATO). La Comisión tripartita no pudo llegar a un acuerdo para la fijación del salario mínimo para 2012. En consecuencia, el Gobierno fijó los salarios mínimos: (3) Preámbulo.

<sup>30</sup> (2) art. 6; (3). Véase *Eslovenia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>31</sup> (3) art. 4.

<sup>32</sup> (1) art. 153.

<sup>33</sup> (3) art. 10. En el art. 219, párr. 3, del proyecto del nuevo Código del Trabajo en su versión de abril de 2012, se establece que el salario mínimo sea fijado por el Parlamento por recomendación del Consejo de Ministros y previa consulta al Consejo Nacional Tripartito Económico y Social. Véase *Ucrania* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>34</sup> (2) art. 111, párr. 1, y art. 200. El Consejo de Ministros fija el salario mínimo previa consulta con el Consejo Nacional de Trabajo. Véase *Albania* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2008.

<sup>35</sup> (2) arts. 3 y 244. El Gobierno fija el salario mínimo nacional por decreto tras consultar con el Consejo Nacional de Cooperación Tripartita y con su Comité sobre los Ingresos y el Nivel de Vida.

<sup>36</sup> (2) arts. 61; (3) art. 3.1.7; (5). El Consejo de Ministros fija el salario mínimo mensual previa consulta del Consejo Nacional Tripartito de Cooperación.

<sup>37</sup> (2) arts. 45 y 187, párr. 1. El Gobierno, por recomendación del Consejo Tripartito, determina el salario mínimo por hora y mensual.

<sup>38</sup> (2) arts. 3-4. El salario mínimo nacional se fija mediante orden adoptada por el Gobierno por recomendación de la Comisión de Relaciones Laborales.

<sup>39</sup> (1) art. 132, párr. 1; (3) art. 3, párrs. 1 y 4. La legislación laboral de la República de Moldova prevé que el salario mínimo nacional sea fijado por decisión del Gobierno tras consulta con los sindicatos y con los representantes de los trabajadores. Según la memoria del Gobierno, esta consulta se lleva a cabo en el marco de la Comisión Nacional de Consulta y Negociación Colectiva.

<sup>40</sup> (2) art. 80, párr. 3; (3) arts. 4 y 13. El montante del salario mínimo lo determina el Gobierno a propuesta del Consejo Social.

<sup>41</sup> (2) art. 273, párr. 1; (3) arts. 1-3; (5). El Gobierno determina el montante del salario mínimo mensual garantizado por decreto-ley previa consulta a la Comisión Permanente de Diálogo Social.

<sup>42</sup> (2) art. 164, párr. 1; (3) art. 78, a). El salario mínimo nacional se fija por decisión del Gobierno tras consultar a las organizaciones de trabajadores y de empleadores en el marco del Consejo Nacional Tripartito para el Diálogo Social.

<sup>43</sup> (2) art. 133; (4) arts. 1-5. El salario mínimo federal se establece por vía legislativa, y la Comisión Tripartita Rusa para la Regulación de las Relaciones Socio Profesionales debe ser consultada sobre los asuntos relativos a la elaboración de la legislación federal del trabajo.

<sup>44</sup> (1) arts. 4 y 32. Los salarios mínimos se fijan por orden tras consultas en el marco del Foro Nacional Tripartito.

<sup>45</sup> (1) art. 100. El Consejo Nacional del Trabajo recomienda cada dos años al Gobierno la cuantía del salario mínimo nacional.

108. En algunos Estados, en caso de que haya posiciones divergentes entre el gobierno y el consejo de salarios, este último puede verse obligado también a revisar sus recomendaciones. Sin embargo, si mantiene su posición y el desacuerdo persiste, el consejo de salarios tiene la última palabra y el gobierno tendrá que fijar el salario mínimo en consonancia con las conclusiones del consejo. Por esta razón, la Comisión ha clasificado los procedimientos de este tipo bajo la categoría de procedimientos tripartitos de fijación de salarios mínimos, que se analizan después.

109. Algunos Estados pueden contar con estructuras más complejas, en las cuales los salarios mínimos no se establezcan únicamente a nivel nacional, sino también a nivel regional o local. Indonesia<sup>47</sup>, por ejemplo, cuenta con un Consejo Nacional de Salarios que tiene la misión de formular recomendaciones al Gobierno sobre normativas salariales y el desarrollo de un sistema nacional de salarios. Además, los consejos de salarios provinciales deben presentar recomendaciones al gobernador de la provincia en cuestión para la fijación de salarios mínimos provinciales, salarios mínimos para los distritos y las ciudades, y salarios mínimos sectoriales. Por último, los consejos de salarios en los distritos y las ciudades tienen el cometido de formular recomendaciones sobre los niveles de salario mínimo — sectoriales o no — para el distrito o la ciudad de que se trate. Estas tres instituciones son tripartitas e incluyen además expertos y representantes del mundo académico.

110. En la India<sup>48</sup>, la Ley del Salario Mínimo prevé dos métodos alternativos para la fijación de salarios mínimos a nivel gubernamental central o estatal. En primer lugar, el gobierno competente puede nombrar comités y subcomités encargados de llevar a cabo investigaciones y de asesorarlo en esta materia. El Gobierno debe crear asimismo un consejo consultivo encargado de coordinar los trabajos de estos diversos comités y subcomités y de aconsejar de forma general al Gobierno en lo referente a la fijación y la revisión del salario mínimo<sup>49</sup>. El Gobierno puede asimismo publicar en el *Diario Oficial* sus propuestas en materia de salario mínimo para que las personas a las que atañe directamente puedan formular comentarios sobre las mismas. Todos los comités, subcomités y consejos consultivos deben estar constituidos por personas que representen respectivamente a los empleadores y a los trabajadores de las profesiones correspondientes, así como por miembros independientes.

111. En el *Japón*<sup>50</sup>, los salarios mínimos se fijan principalmente mediante los salarios mínimos regionales. Conforme al procedimiento ordinario, es el Director de la Prefectura de Trabajo quien fija el salario mínimo tras consultar al Consejo Prefectoral de Salarios Mínimos, quien deberá llevar a cabo de oficio una investigación. Cada consejo está integrado por el mismo número de miembros en representación respectivamente de los trabajadores, los empleadores y el interés público. Si la autoridad competente estima que es difícil atenerse a la opinión del consejo, deberá solicitar a este último una nueva investigación, justificando su solicitud. Además, tras la revisión de la

---

<sup>46</sup> (2) arts. 8 y 10, A). El Gobierno establece y ajusta el salario mínimo nacional tras consultar con el Consejo Superior Tripartito.

<sup>47</sup> (2) arts. 89 y 98; (4) arts. 1-2, 6-7, 21-24, 38-41.

<sup>48</sup> (1) arts. 5-9.

<sup>49</sup> Está previsto poner en marcha un consejo consultivo central para coordinar los trabajos de los diferentes consejos consultivos.

<sup>50</sup> (3) arts. 9-19 y 22. La Ley sobre el Salario Mínimo prevé que los salarios mínimos regionales puedan ser fijados por el Ministro de Sanidad, Trabajo y Bienestar. Sin embargo, todos los salarios mínimos regionales se han fijado a nivel prefectoral. Los salarios mínimos especiales son normalmente objeto de discusión cada año en el seno del Consejo Prefectoral de Salarios Mínimos tras la fijación del salario mínimo regional.

Ley sobre Salarios Mínimos, en 2007, pueden establecerse salarios mínimos especiales para sectores o profesiones específicas si las partes interesadas lo solicitan. Estos salarios deben ser superiores a los salarios mínimos regionales y se fijan mediante un procedimiento similar. Además, existe un Consejo Central de Salarios Mínimos que envía directivas no vinculantes a los consejos regionales, en las cuales recomienda modificaciones sobre el nivel de salario mínimo para las diferentes categorías de prefecturas.

112. En el Canadá, los salarios mínimos se fijan a nivel provincial. En las provincias de Nueva Brunswick<sup>51</sup> y Manitoba<sup>52</sup>, el gobierno fija el salario mínimo por recomendación de una Comisión Tripartita de Salario Mínimo. En Manitoba<sup>53</sup>, el Gobernador General en Consejo (autoridad ejecutiva de la provincia) fija los salarios mínimos de la industria de la construcción previa recomendación de las comisiones salariales, compuestas de dos representantes de los trabajadores y de dos representantes de los empleadores, bajo la presidencia de una persona que debe ser imparcial en cuanto a los intereses de los empleadores y de los trabajadores. En Nueva Escocia<sup>54</sup>, el Gobernador General en Consejo fija el salario mínimo previa recomendación del Comité de Revisión del Salario Mínimo. En Terranova y Labrador<sup>55</sup>, el Gobernador General en Consejo establece los niveles mínimos de los salarios al menos cada dos años, mientras que un Comité consultivo sobre salarios mínimos se estableció en agosto de 2012. En la Isla del Príncipe Eduardo<sup>56</sup> y en Yukón<sup>57</sup>, la Comisión de Normas de Empleo, integrada por representantes de trabajadores y de empleadores, fija el salario mínimo que entra en vigor tras la aprobación de las autoridades provinciales.

113. En Guatemala<sup>58</sup>, se ha puesto en marcha un procedimiento a dos niveles, según el cual, en cada departamento o zona económica determinada, el Gobierno establece comisiones paritarias de salarios mínimos presididas por un inspector de trabajo. Estas comisiones formulan sus recomendaciones a la Comisión Nacional del Salario — órgano tripartito — en cuanto al montante del salario mínimo para su zona de competencia. Esta Comisión deberá transmitir posteriormente su dictamen al Gobierno, armonizando en la medida de lo posible los salarios mínimos de las diferentes ramas de actividad y zonas económicas. Este dictamen debe asimismo transmitirse a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que puedan formular observaciones por escrito. El Gobierno fija entonces, por medio de acuerdos comunicados por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos para cada actividad, empresa o zona económica.

114. En Francia<sup>59</sup>, la consulta a los actores sociales antes de fijar el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) se hace a dos niveles. El SMIC se fija por decreto

---

<sup>51</sup> (12) arts. 9-10 y 46-49.

<sup>52</sup> (7) arts. 7-8; (8) art. 11.

<sup>53</sup> (9) arts. 4-6.

<sup>54</sup> (16) arts. 50 y 51.

<sup>55</sup> (26) arts. 27 y 30.

<sup>56</sup> (6) arts. 4-5.

<sup>57</sup> (30) arts. 18 y 94.

<sup>58</sup> (2) arts. 105-106, 110-113.

<sup>59</sup> (1) arts. L2271-1, párr. 5, L2271-2, L3231-4-L3231-8, R2272-1 y R3231-1; (2) art. 24; (3) art. 3 tal y como fue modificado por el decreto núm. 2013-123 de 7 de febrero de 2013 relativo a las modalidades de revalorización del salario mínimo de crecimiento. Como explicado en el Capítulo VI, en 1970 el SMIC reemplazó el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG). El SMIG se ajustaba tomando en consideración solamente la

previa consulta a la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva, compuesta por representantes del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como por el presidente de la sección social del Consejo de Estado. Antes de pronunciarse, la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva considera el informe elaborado por un grupo de expertos que tienen como misión pronunciarse cada año sobre la evolución del SMIC. En febrero de 2013, un decreto introdujo la obligación de que el grupo de expertos escuchara a los representantes designados por las organizaciones miembros de la Comisión Nacional de la Negociación Colectiva y adjuntara sus opiniones a su informe.

115. En muchos países africanos francófonos el gobierno fija el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) a propuesta de una comisión en donde están representadas las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Esto incluye Benin <sup>60</sup>, Camerún <sup>61</sup>, Gabón <sup>62</sup>, Malí <sup>63</sup>, Mauritania <sup>64</sup> y Níger <sup>65</sup>. Procedimientos similares para la fijación de los salarios mínimos interprofesionales garantizados existen en *Burkina Faso* <sup>66</sup>, *República Centroafricana* <sup>67</sup>, Senegal <sup>68</sup> y Togo <sup>69</sup>.

---

evolución del índice de precios al consumo, mientras que el ajuste del SMIC se basa también sobre la evolución de los salarios medios para permitir un aumento del poder adquisitivo del salario mínimo.

<sup>60</sup> (1) arts. 210, 286 y 287. El SMIG se fija por decreto promulgado por el Consejo de Ministros siguiendo una opinión motivada del Consejo Nacional del Trabajo. Éste último es tripartito y comprende asimismo expertos designados por el Ministro.

<sup>61</sup> (1) art. 62, párr. 1, y arts. 118 y 119. El SMIG se fija por decisión tomada después de que la Comisión Nacional del Trabajo emita una opinión. La Comisión está presidida por el Ministro de Trabajo o su representante y está compuesta del mismo número de representantes de los trabajadores y de los empleadores. La Asamblea Nacional, el Consejo Económico y Social y la Corte Suprema están representadas cada una de ellas por un miembro titular y un miembro suplente. El Ministro de Trabajo puede designar también a expertos y técnicos con carácter consultivo en función de la orden del día de cada sesión.

<sup>62</sup> (1) arts. 149 y 254; (2). El SMIG se fija por decreto. Previamente la Comisión Nacional de Estudio de los Salarios, de composición tripartita, somete una opinión motivada a la Comisión Gubernamental de Salarios.

<sup>63</sup> (1) arts. L.96 y L.283. El SMIG se fija por decreto aprobado después de que el Consejo Superior de Trabajo emita una opinión. Bajo la presidencia del Ministro o de su representante, el Consejo está constituido de seis representantes de los trabajadores y de seis representantes de los empleadores con voz deliberativa, dos miembros de la Asamblea Nacional, el Director Nacional del Trabajo, de los directores de las oficinas nacionales de la mano de obra y del empleo y del Instituto de Previsión Social, así como representantes de los ministros interesados, con carácter consultivo.

<sup>64</sup> (1) arts. 195 y 416-418. Un decreto aprobado tras la opinión del Consejo Nacional del Trabajo, del Empleo y de la Seguridad Social fija el nivel del SMIG. El Consejo está presidido por el ministro encargado de la cartera de trabajo o por su representante y comprende un representante de las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

<sup>65</sup> (2) arts. 163 y 259. El SMIG se establece por decreto después de que la Comisión Consultiva de Trabajo y de Empleo haya manifestado su opinión. La Comisión presidida por el Ministro de Trabajo o su representante y compuesta por el mismo número de representantes de las organizaciones nacionales sindicales de trabajadores y de empleadores más representativas.

<sup>66</sup> (1) arts. 187, párr. 1, y 405.

<sup>67</sup> (1) arts. 226, párr. 1, y 337-339. Los salarios mínimos interprofesionales garantizados y los salarios mínimos agrícolas garantizados se fijan por una decisión del Ministerio de Trabajo tras recibir la opinión del Consejo Nacional Permanente de Trabajo (órgano tripartito).

<sup>68</sup> (1) arts. L.109 y L.205, párr. 3. Sin embargo, el Gobierno señala que, en la práctica, apenas se recurre a este procedimiento y los salarios mínimos se fijan mediante convenios colectivos.

<sup>69</sup> (2) arts. 121 y 209-211; (4) arts. 2 y 13. Los salarios mínimos profesionales garantizados se fijan por decisión del Ministro de Trabajo previa consulta al Consejo Nacional del Trabajo, que es una estructura incluida en el Consejo Nacional de Diálogo Social. Esta es una institución tripartita y permanente, cuyas modalidades de organización y funcionamiento se fijan por decreto del Consejo de Ministros.

116. En el Reino Unido <sup>70</sup>, antes de fijar el salario mínimo, el Secretario de Estado debe recurrir a la Comisión sobre Salarios Bajos. Esta comisión consta de nueve miembros, de los cuales uno es el Presidente. Tres de ellos tienen un perfil académico, otros tres presentan características que los entroncan con el mundo sindical y los tres últimos tienen un perfil vinculado al mundo de los empleadores. Todos ellos son designados, sin embargo, a título personal y no representan a la organización para la que trabajan. Antes de formular sus recomendaciones, la Comisión debe consultar a las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores. En Sudáfrica <sup>71</sup> la Comisión tripartita sobre Condiciones de Empleo aconseja al Ministro de Trabajo sobre temas diversos, incluida la determinación de los salarios mínimos sectoriales. El dictamen de la Comisión tiene en cuenta las informaciones recogidas en el marco de la investigación sobre condiciones de empleo en el sector y la zona a los que se aplicará la determinación del salario sectorial, y puede asimismo celebrar audiencias públicas para que la población exprese sus opiniones sobre este asunto.

117. En Suiza <sup>72</sup> se aplica un procedimiento especial cuando, en una rama económica o una profesión, los salarios habituales en una localidad, una actividad o un sector son objeto de *dumping* de un modo reiterado y abusivo, y no existe convenio colectivo aplicable con disposiciones sobre salarios mínimos. En ese caso, la autoridad competente podrá aprobar, a propuesta de una comisión tripartita, un contrato tipo de trabajo de una duración limitada en el que se prevean salarios mínimos diferentes por regiones y, si fuese necesario, por localidades, con el fin de evitar los abusos.

118. En algunos países las consultas llevadas a cabo con las organizaciones de empleadores y de trabajadores no se hacen en el seno de un órgano permanente. En Australia <sup>73</sup>, la Comisión de Trabajo Igualitario — el tribunal australiano de relaciones laborales — se encarga sobre todo de dictar «sentencias modernas [*modern awards*]» que establecen los niveles de salario mínimo por sector de actividad económica y categoría profesional, y fijan los salarios mínimos nacionales para los trabajadores pertenecientes al sistema nacional de relaciones de trabajo que no están cubiertos por una «sentencia moderna», un acuerdo de empresa o un instrumento transitorio. Un panel de expertos de la Comisión fija los salarios mínimos en el marco de su revisión anual de los salarios. Durante el examen sobre los salarios, este panel decidirá sobre la realización de un programa de investigación. El panel de expertos organiza audiencias públicas en las que participan los interlocutores sociales. En China <sup>74</sup>, es competencia de las autoridades administrativas del trabajo y la seguridad social del gobierno de la provincia, de la región o autónoma o del municipio definir el programa de fijación y ajuste de las tasas de salario mínimo, en consulta con los interlocutores sociales de la zona correspondiente. Este programa se presenta a la aprobación del Ministerio del Trabajo y

---

<sup>70</sup> (1) art. 1, párr. 3, art. 2 y arts. 5-8. Véase Comisión de Remuneraciones Bajas: *National minimum wage – Report 2013*, puede consultarse en: <http://www.lowpay.gov.uk/>. Un mecanismo de características similares se creó en China (Región Administrativa Especial de Hong Kong); (2) arts. 11-12 y 16. Véase: *Minimum wage commission, Report 2012*, accesible en la siguiente dirección: [http://www.mwc.org.hk/en/downloadable\\_materials/index.html](http://www.mwc.org.hk/en/downloadable_materials/index.html).

<sup>71</sup> (1) arts. 55, 59 y 61.

<sup>72</sup> (2) arts. 360, a) y 360, b).

<sup>73</sup> (1) arts. 285, 289-291. Tras la enmienda de la Ley de Trabajo Igualitario en 2012, el grupo sobre salario mínimo pasó a nombrarse panel de expertos (debido a las funciones suplementarias que se le asignaron), y *Fair Work Australia* se ha pasado a llamar «Comisión de Trabajo Igualitario». Desde 2010, todos los Estados federales han transferido sus competencias en materia de relaciones laborales al poder central, con excepción de Australia Occidental. Para más información, véase <http://www.fwc.gov.au/>.

<sup>74</sup> (2) art. 8.

la Seguridad Social. Éste invitará a la Federación de Sindicatos de China (ACFTU), la Confederación de Empresas de China (CEC) a formular sus comentarios al respecto. Consultas fuera de un mecanismo institucionalizado también se celebran en Croacia <sup>75</sup>, Irlanda <sup>76</sup>, República Checa <sup>77</sup> y España <sup>78</sup>.

119. En Zambia <sup>79</sup>, si el ministro competente estima que no existe un mecanismo apropiado para la regulación de los salarios mínimos y de las condiciones de trabajo de un grupo determinado de trabajadores, puede fijar los salarios que deben pagarse a los trabajadores por vía del decreto. Si este grupo está representado por un sindicato, el ministro está obligado a consultarlo antes de adoptar un decreto sobre los salarios. En Chile <sup>80</sup> no existe un procedimiento institucionalizado para la consulta de los interlocutores sociales en ocasión de la fijación del salario mínimo, que se lleva a cabo por vía legislativa. Sin embargo, según las informaciones enviadas por el Gobierno, para revisar anualmente el salario mínimo, se reúne una comisión tripartita con la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores más representativas. En Jamaica <sup>81</sup>, la consulta a los actores sociales depende de la buena voluntad del Gobierno. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social fija los niveles de salario mínimo, previa aprobación de la Cámara de Representantes y tras el dictamen de la Comisión Consultiva sobre el Salario Mínimo.

120. En Nueva Zelanda <sup>82</sup>, la fijación de salarios mínimos compete al Gobierno general, sin perjuicio de que la legislación ordene la consulta o la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En Luxemburgo <sup>83</sup> el nivel del salario social mínimo (SSM) se fija por ley, y para ello el Gobierno somete cada dos años a la Cámara de Diputados un informe sobre la evolución de las condiciones económicas generales y los ingresos, acompañándolo, si lo estima necesario, de un proyecto de ley

---

<sup>75</sup> (2) art. 7.

<sup>76</sup> (1) arts. 11-13. El salario mínimo nacional se fija por orden del ministro competente y los interlocutores sociales pueden participar en este procedimiento de dos maneras, es decir, concluyendo un acuerdo económico nacional que debe someterse al ministro para su aprobación, o en el marco de las consultas llevadas a cabo por el Tribunal Laboral en vista de la formulación por dicho Tribunal de recomendaciones dirigidas al ministro competente. Sin embargo, la legislación también prevé la posibilidad de que el salario mínimo nacional sea fijado por el ministro de forma unilateral. La Ley sobre las Relaciones Profesionales de 1946, enmendada en 2012, prevé la fijación de los salarios mínimos sectoriales; véase (2) arts. 42, 42A, 42B, 42C y 27.

<sup>77</sup> (2) art. 111, párr. 2, y art. 320.

<sup>78</sup> (2) art. 27.

<sup>79</sup> (2) art. 3. La Comisión formula desde hace muchos años comentarios sobre la necesidad de enmendar esta legislación, que no prevé consulta a las organizaciones de empleadores antes de la fijación de los salarios mínimos; véase Zambia – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>80</sup> Chile – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>81</sup> (1) arts. 3-4A y anexo 2. Véase Jamaica – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>82</sup> (2) art. 4, 4A y 4B. De acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno, en 2012 se ha iniciado un nuevo procedimiento de consulta, en virtud del cual la organización de empleadores más representativa (Business New Zealand) y la organización de trabajadores más representativa (el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda) son invitadas a participar anualmente en la revisión de los salarios mínimos y, cada cuatro años, se organizan consultas más amplias con las partes interesadas y, en particular, con los grupos de empleadores y los representantes de los trabajadores. Véase también Nueva Zelanda – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2003. Véase asimismo Ministerio de Comercio, de la Innovación y del Empleo, *Minimum wage review 2012*, págs. 20-21.

<sup>83</sup> (1) arts. L.222-2 y L.222-3. Según la información facilitada por el Gobierno, en la práctica, las cámaras profesionales sindicales y patronales están invitadas a dar su opinión en el marco del procedimiento de consultas sobre los proyectos de ley de adaptación del SSM. Véase Luxemburgo – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

en el que se fija el nivel de SSM. Este último se adapta, además, al índice ponderado de precios al consumo. Por último, en los Estados Unidos <sup>84</sup> el salario mínimo federal se fija por ley. Como para todo proceso legislativo, el Congreso lleva a cabo audiencias para escuchar las opiniones de las partes interesadas. Los actores sociales pueden dar a conocer su opinión en este marco procedimental. Muchos estados tienen también leyes sobre el salario mínimo, que se establecen en virtud de un determinado régimen legal del estado y que llevan aparejados diversos requisitos jurídicos. En los casos en los que el trabajador esté protegido tanto por leyes estatales como federales sobre el salario mínimo, el trabajador tendrá derecho a aquel salario mínimo cuya cuantía sea más elevada. Actualmente hay 19 estados, además del Distrito de Columbia, que han fijado una tasa de salario mínimo más elevada que la tasa del salario mínimo federal (por ejemplo, California, Connecticut, Florida, Illinois, Michigan, Ohio)<sup>85</sup>.

### Sección 3. La fijación de salarios mínimos de forma tripartita

121. Como ha señalado la Comisión más arriba, algunos Estados Miembros han creado procedimientos en los que participan el gobierno y los consejos de salarios u organismos equivalentes, dejando a estos últimos la potestad de decidir en caso de desacuerdo entre ellos sobre la fijación de los salarios mínimos. En la *República de Corea* <sup>86</sup>, el Consejo del Salario Mínimo comprende nueve representantes de los empleadores, nueve representantes de los trabajadores y nueve representantes del interés público. Puede además nombrar, en calidad de miembros especiales, hasta tres funcionarios del órgano administrativo correspondiente y a expertos en temas económicos y sociales y en relaciones laborales. El Consejo lleva a cabo sus deliberaciones cada año a petición del Ministro y debe someter una propuesta de salario mínimo en un plazo de 90 días. Tras ello, el Ministro debe publicar la propuesta para que los representantes de los empleadores o de los trabajadores planteen las objeciones que esta les suscite. Cuando eso ocurre y el Ministro estima que la objeción es razonable, deberá pedir al Consejo que delibere nuevamente. Además, si una vez recibida la propuesta, el Ministro considera que es difícil fijar un salario mínimo en virtud de la misma, podrá pedir al Consejo que se pronuncie de nuevo. Si el Consejo decide por mayoría de dos tercios — con la mayoría de sus miembros presentes — mantener su propuesta inicial, el Ministro está obligado a fijar el salario mínimo de conformidad con esta propuesta.

122. En *Costa Rica* <sup>87</sup>, el Consejo Nacional de Salarios fija los salarios mínimos para el sector privado. Para ello debe tener en cuenta las investigaciones y estudios que su departamento técnico y otros organismos competentes lleven a cabo. El Consejo debe además celebrar audiencias con los representantes de las instituciones del Estado y con las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector privado, con el fin de conocer su opinión para la determinación de una política de salarios mínimos apropiada. A continuación, el Consejo deberá comunicar su resolución al Ministerio de Trabajo para que este la apruebe o la devuelva al Consejo junto con las observaciones que estime

---

<sup>84</sup> (1) art. 6, párr. a), 1, c).

<sup>85</sup> Para informaciones más detalladas sobre las tarifas exactas de salario mínimo por estado, consúltese <http://dol.gov/whd/minwage/america.htm>.

<sup>86</sup> (3) arts. 8-18; (4) arts. 7-10. Según las informaciones transmitidas por el Gobierno, hasta ahora no se ha solicitado al Consejo del Salario Mínimo que revise la propuesta.

<sup>87</sup> (3) arts. 2, 4, 16-20; (4) art. 46, 49-51.

oportunas. En este último caso, si el Consejo mantiene su resolución, el Ministerio no podrá oponerse a su aprobación, y se promulgará un decreto ejecutivo por el que se fijan los salarios mínimos. Igualmente, según la legislación de Honduras<sup>88</sup>, la Comisión Nacional de Salario Mínimo, un órgano tripartito, establece un proyecto de fijación del salario mínimo para un sector económico determinado, que se publica en el *Diario Oficial* para que las partes interesadas se pronuncien al respecto. Tras ello, la Comisión debe enviar al Gobierno un informe que contenga un proyecto de acuerdo, que el Gobierno podrá aprobar o devolver a la Comisión para su revisión. Tras ello, la Comisión establecerá el acuerdo definitivo, que el gobierno no podrá negarse a aprobar.

123. En el Perú<sup>89</sup>, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) es el órgano tripartito encargado de la reglamentación de los salarios mínimos. Desde 2007, el Consejo dispone de una comisión técnica sobre productividad y salarios mínimos, de composición igualmente tripartita. Esta comisión elaboró un mecanismo de ajuste periódico de los salarios mínimos, aprobado en la Plenaria del Consejo. Actualmente el proyecto de ley general del trabajo, que se encuentra en período de examen, prevé que sea el Ejecutivo el que fije los salarios mínimos a propuesta del Consejo Nacional de Trabajo, especificando que, en caso de que haya unanimidad, el acuerdo concluido por el Consejo será de aplicación obligatoria.

124. En otros países la legislación prevé directamente que un organismo tripartito fije los salarios mínimos. En México<sup>90</sup> existen dos tipos de salarios mínimos: generales y profesionales — con variaciones por áreas geográficas. En ambos casos, la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) fija los salarios mínimos con periodicidad anual. Cada año, empleadores y trabajadores tienen hasta finales del mes de noviembre para presentar los estudios que estimen oportunos. Después, la Dirección Técnica de la CONASAMI eleva un informe al Consejo de Representantes sobre las investigaciones y los estudios elaborados por este además de los presentados por los empleadores y los trabajadores. Durante el mes de diciembre, y después de haber estudiado todos los documentos presentados, el Consejo de Representantes adopta una resolución razonada en la que se establecen los salarios mínimos. El Presidente de la Comisión ordena entonces la publicación de la resolución en el *Diario Oficial* a más tardar el 31 de diciembre. En el Uruguay<sup>91</sup>, además del salario mínimo nacional, los consejos salariales tripartitos fijan los salarios mínimos para las diferentes ramas de actividad. Sus decisiones pueden ser objeto de recurso ante el poder ejecutivo salvo que se hayan adoptado por unanimidad. No obstante, si el poder ejecutivo estima que el salario mínimo fijado por un consejo es demasiado bajo y que este no rectifica su decisión como corresponde, el poder ejecutivo podrá establecer él mismo el salario mínimo aplicable.

<sup>88</sup> (2) arts. 383 y 386-388; (3) art. 15, arts. 18-19 y arts. 26-30. Tras haber fijado el Gobierno durante muchos años unilateralmente los salarios mínimos debido a la falta de acuerdo en la Comisión, en 2012 se concluyó un acuerdo tripartito sobre la fijación de los niveles de salario mínimo para los diferentes sectores de actividad, aplicable a 2012 y 2013.

<sup>89</sup> (1) art. 24; (2) art. 7, párr. 7.9; (3) art. 106, h); (4) arts. 1 y 2, párr. 8. En 2012 los miembros del CNTPE aprobaron por unanimidad el montante del salario mínimo, publicado en el *Diario Oficial*: (13).

<sup>90</sup> (1) art. 123, párr. A, VI); (2) arts. 91-96, art. 557, VIII), art. 562, V), arts. 570-571; (4) arts. 1-2 y 5.

<sup>91</sup> (2) art. 11; (3) arts. 5-6, 15, 19. Los consejos de salarios, que el Gobierno no había convocado durante muchos años, se reactivaron en 2005 y, desde entonces, se llevan a cabo rondas negociadoras regularmente. Véase Uruguay – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013. OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2010/2011. Políticas salariales en tiempos de crisis*, Ginebra, 2010, pág. 67.



125. En Filipinas<sup>92</sup>, los consejos tripartitos regionales sobre salarios y productividad determinan los salarios mínimos aplicables a los trabajadores agrícolas y no agrícolas en sus respectivas regiones. Estos consejos deben llevar a cabo audiencias y consultas públicas y notificar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, a las autoridades provinciales y municipales y a cualquiera de las partes interesadas. La Comisión Nacional sobre los Salarios y la Productividad, órgano tripartito también, adopta directivas para la fijación de salarios mínimos adecuados, y examina los niveles salariales establecidos por los diferentes consejos con el fin de comprobar si se ajustan a las directivas y a los planes de desarrollo nacionales. En la Argentina<sup>93</sup>, Tailandia<sup>94</sup> y Turquía<sup>95</sup> los salarios mínimos también se fijan de forma tripartita.

126. En Austria<sup>96</sup>, aunque la negociación colectiva es el principal método de fijación de salarios mínimos, la Oficina Central de Conciliación, una institución tripartita, puede subsidiariamente establecer baremos de salarios mínimos a solicitud de un grupo de trabajadores con capacidad legal para concertar convenios colectivos. Estos baremos sólo puede fijarse para los grupos de trabajadores — incluidos los aprendices — para los que no se haya concertado ningún convenio colectivo, bien porque no exista un grupo de empleadores con la capacidad legal para concertar convenios, bien porque no se haya incluido ninguna regulación salarial dentro de un convenio colectivo en su función de convenio-marco. Según la información comunicada por el Gobierno, se han establecido baremos para siete categorías profesionales, incluyendo a los trabajadores domésticos.

127. Las legislaciones de otros Estados prevén que sea el gobierno correspondiente quien se encargue de fijar los salarios mínimos si no se llega a un acuerdo en el órgano tripartito competente. En Colombia<sup>97</sup> la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales fija el salario mínimo por consenso. Si la Comisión no llega a un acuerdo antes del 30 de diciembre sobre el nivel del salario mínimo para el año siguiente, lo fija el Gobierno teniendo en cuenta los parámetros incluidos en la ley. Sea cual sea el procedimiento seguido, el nivel del salario mínimo se establece por decreto. En el Ecuador<sup>98</sup> es el Estado, por medio del Consejo Nacional de Salarios (CONADES), órgano técnico dependiente del Ministerio de Relaciones Laborales, el que

<sup>92</sup> (2) arts. 99 y 120-123; (5) capítulos II-III; (9).

<sup>93</sup> (3) arts. 135-139; (5) art. 32; (4) art. 18. El Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil fija periódicamente el montante del salario mínimo vital indexado. La Comisión Nacional de Trabajo Agrario fija los salarios mínimos de los trabajadores agrícolas. La legislación prevé asimismo que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fije los salarios mínimos de las diferentes categorías de empleados domésticos. No obstante, puesto que en 2013 se ha adoptado una Ley sobre el Régimen Especial del Contrato de Trabajo para los Trabajadores Domésticos, todavía no se ha constituido una comisión tripartita y el salario mínimo lo fija el Gobierno, según establece esta ley.

<sup>94</sup> (1) arts. 78-79; (4) art. 28, párr. 3. El salario mínimo — de ámbito nacional desde 2013 — lo fija el Comité de Remuneración, mientras que los niveles salariales de los trabajadores a domicilio los fija el Comité de Protección del Trabajo a Domicilio.

<sup>95</sup> (2) art. 39; (5) arts. 4-11. El Ministro de Trabajo y Seguridad Social fija el salario mínimo único al menos cada dos años a través de la Comisión de Fijación del Salario Mínimo. Las decisiones de la Comisión son finales y tienen efecto a partir de su publicación en el *Diario Oficial*.

<sup>96</sup> (1) arts. 22, 26, 141 y 158, 3.º y 4.º. La Ley de Trabajo a domicilio prevé un procedimiento similar: (3) arts. 29 y 34-36.

<sup>97</sup> (3) arts. 2, d) y 8. Por primera vez en seis años, en 2011, se llegó a un consenso sobre el montante del salario mínimo aplicable en 2012. No hubo consenso sin embargo para fijar el salario mínimo para 2013.

<sup>98</sup> (2) arts. 117-118 y 122-124; (4) arts. 1-3 y arts. 16-18. El CONADES no alcanzó un consenso en las discusiones para la fijación del salario mínimo nacional para 2013. En consecuencia, fue el Ministro de Relaciones Laborales quien fijó el nuevo montante. En cuanto a los salarios mínimos sectoriales para 2013, el CONADES llegó a un consenso para 20 de las 22 ramas de actividad. Véanse (6) y (7).

fija anualmente el salario base unificado para los trabajadores del sector privado. Si no hay consenso entre los miembros del CONADES, el Ministro de Relaciones Laborales fija un porcentaje de aumento del salario mínimo igual a la variación prevista del índice de precios al consumo. Además, el CONADES fija los salarios mínimos en las diferentes ramas de actividad por recomendación de las comisiones sectoriales, igualmente tripartitas. Tras ello, los salarios mínimos se establecen por acuerdo ministerial. Como en el caso del salario base unificado, en caso de no haber consenso en el seno del CONADES sobre el salario mínimo o sobre el salario de algún sector, será el Ministro quien toma la decisión.

128. En *Nicaragua*<sup>99</sup> la Comisión Nacional del Salario Mínimo, órgano tripartito, fija los salarios mínimos. Bajo la presidencia del Ministerio de Trabajo, esta Comisión reúne a representantes del Ministerio de Fomento, Industria y Comercio, del Ministerio de Hacienda, del Banco Central de Nicaragua, así como a un representante de cada una de las centrales y confederaciones sindicales nacionales y a un representante de cada una de las organizaciones de empleadores con representación nacional. Si las tres partes no consiguen llegar a un acuerdo dentro de los 30 días siguientes a la puesta en marcha de la Comisión, la resolución que fija los salarios mínimos será válida si incluye únicamente la firma de dos de las partes. Además, las negociaciones para la fijación del salario mínimo no pueden durar más de dos meses. Si las partes no han llegado a un acuerdo al cumplir ese plazo, es el Ministro de Trabajo quien fija los salarios mínimos. En *Polonia*<sup>100</sup>, la Comisión Tripartita para Asuntos Socioeconómicos determina el salario mínimo a partir de una propuesta gubernamental. Si la Comisión no llega a un acuerdo, el Consejo de Ministros fijará directamente el salario mínimo, aunque éste no podrá establecerse en ningún caso por una cuantía inferior a la que el Gobierno había propuesto inicialmente al Consejo Tripartito. En *Serbia*<sup>101</sup> el salario mínimo se fija por decisión del Consejo Económico y Social, un órgano tripartito independiente. Si el Consejo no llega a ninguna decisión en los diez días siguientes al inicio del proceso de negociación, el Gobierno se encargará de fijar el salario mínimo. Además, en *Jordania*<sup>102</sup>, las decisiones de la Comisión Tripartita de Asuntos Laborales que no se hayan tomado por unanimidad se someten al Consejo de Ministros para que este último fije la tasa del salario mínimo.

129. Finalmente, en el Reino Unido<sup>103</sup>, en paralelo con el procedimiento general de fijación de los salarios mínimos, existía un procedimiento específico para el sector agrícola, con la participación de la Comisión de los Bajos Salarios: los salarios mínimos los fijaba el Consejo de Salarios Agrícolas, de composición tripartita. Sólo Escocia e Irlanda del Norte disponen todavía de este órgano, el último en seguir los antiguos consejos de salarios, ya que los respectivos consejos para Inglaterra y el País de Gales fueron abolidos en abril de 2013.

<sup>99</sup> (2) art. 85, párr. 2; (3) arts. 4, 8 y 11.

<sup>100</sup> (3) art. 2. De 2010 a 2012 no se llegó a un ningún consenso en el seno de la Comisión Tripartita, ya que el Gobierno insistía en fijar el salario mínimo por una cuantía inferior al salario que los interlocutores sociales habían convenido. En 2010, los interlocutores sociales acordaron rebajar el salario mínimo al 50 por ciento del salario medio como parte del paquete de medidas anticrisis presentadas al Gobierno, pero su propuesta fue rechazada. Véase también Polonia – CEACR, Convenio núm. 99, solicitud directa de 2013.

<sup>101</sup> (1) art. 112; (2) arts. 2 y 5. En abril de 2013, el Consejo no pudo tomar una decisión en el plazo establecido por el Gobierno, por lo que el Gobierno decidió no variar el monto del salario mínimo fijado.

<sup>102</sup> (1) art. 52B.

<sup>103</sup> (4) art. 72.

## Sección 4. La fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva

130. La fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva puede establecerse por ley o ser el resultado de la práctica nacional. No vamos a examinar aquí los países en los que este mecanismo de negociación constituye el método principal, cuando no único, de fijación de salarios mínimos. En Alemania<sup>104</sup>, los salarios mínimos se fijan casi exclusivamente mediante convenios colectivos, generalmente sectoriales, aun cuando se constata una tendencia a descentralizar las negociaciones. Existen dos procedimientos distintos de ampliación de convenios colectivos: uno bastante complejo de poner en práctica en el marco de la legislación general; y otro que está previsto en la Ley sobre el Desplazamiento de Trabajadores. En Finlandia<sup>105</sup>, los salarios mínimos se fijan esencialmente por convenios colectivos sectoriales. Se ha encomendado a una comisión la tarea de declarar de aplicación general estos convenios cuando son representativos solamente en un sector determinado. En los casos en que un convenio colectivo no sea aplicable, el trabajador tendrá derecho a una remuneración normal y razonable. En Islandia<sup>106</sup>, el sistema de salarios mínimos está regulado por convenios colectivos sectoriales extendidos. En Suecia<sup>107</sup> y Suiza<sup>108</sup> — donde no existen salarios mínimos nacionales — el principal método de determinación de salarios mínimos es la negociación colectiva. Lo mismo sucede en Dinamarca<sup>109</sup>, donde no existe ningún procedimiento de ampliación de convenios colectivos. No obstante, según las informaciones disponibles, la firma de un convenio colectivo por parte del empleador crea un presupuesto de incorporación de las disposiciones del convenio colectivo en el contrato de trabajo. En Bélgica<sup>110</sup>, el salario mínimo nacional se establece mediante un convenio colectivo intersectorial adoptado por el Consejo Nacional del Trabajo. Además,

<sup>104</sup> (2) art.1, párr. 1. Véase Eurofound: *Germany: Industrial relations profile*, Dublín, 2011. De acuerdo con la información disponible, los convenios colectivos actualmente cubren 12 sectores de actividad económica y aproximadamente 60 por ciento de trabajadores. Sin embargo, el Gobierno federal prevé la introducción de un salario mínimo nacional en 2015. En cuanto al procedimiento de ampliación: (1) art. 5; (3) art. 7. Para los sectores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley sobre el Desplazamiento de los Trabajadores de 2009, los trabajadores desplazados a Alemania deben beneficiarse de las mismas condiciones salariales que los trabajadores alemanes, objetivo que pretende lograrse mediante la ampliación de los convenios colectivos.

<sup>105</sup> (1) cap. 2, arts. 7 y 10; (2) arts. 2 y 4; (3) art. 1. Según señala el Gobierno, un convenio colectivo se considera como representativo si cubre al menos al 50 por ciento de los trabajadores del sector de actividad correspondiente. En el sector privado, se han declarado de aplicación general alrededor de 160 convenios colectivos. Las disposiciones sobre el salario mínimo que contienen comprenden a más del 80 por ciento de los asalariados del sector privado.

<sup>106</sup> (1) arts. 5-6; (2) art. 1.

<sup>107</sup> (1) art. 23. La tasa de cobertura de los convenios colectivos alcanza el 87 por ciento en el sector privado y el 100 por ciento en el sector público, aunque no se ha previsto ningún procedimiento jurídico para la ampliación. Según la información comunicada por el gobierno, los convenios colectivos se aplican a todos los asalariados de los establecimientos cubiertos por el convenio, con independencia de si están afiliados o no. Véase asimismo Eurofound: *Sweden: Industrial relations profile*, Dublín, 2012.

<sup>108</sup> (2) art. 356; (3) arts. 1 y 1, a). Los convenios colectivos se han estipulado solamente para algunos sectores. Un convenio colectivo puede extenderse a petición de las partes contratantes. Esta ampliación puede ser solicitada también por una comisión tripartita, con el acuerdo previo de las partes firmantes, si esta observara que, en un sector económico o profesión, los salarios y la duración normales del trabajo en la localidad, el sector o la profesión son objeto de recortes salariales abusivos y reiterados.

<sup>109</sup> En Dinamarca, no hay ninguna legislación en materia de convenios colectivos. La reglamentación se ha desarrollado a partir de la jurisprudencia de la Corte Permanente de Arbitraje. J. Malmberg: «The collective agreement as an instrument for regulation of wages and employment conditions», *Scandinavian Studies in Law*, Instituto de Derecho Escandinavo de Estocolmo, 2002, vol. 43, págs. 191 y 198.

<sup>110</sup> (2) arts. 5-7; (9).

hay comisiones paritarias que se ocupan de fijar los salarios mínimos sectoriales. Según la información suministrada por el Gobierno, más del 95 por ciento de estos convenios colectivos han sido declarados de carácter obligatorio para todos los trabajadores de los sectores pertinentes.

131. En Noruega<sup>111</sup>, la negociación colectiva se desarrolla generalmente a dos niveles: en la esfera nacional (con negociaciones sectoriales o intersectoriales) y en la esfera empresarial. En la práctica, existe una coordinación de las negociaciones salariales en la medida en que hay consenso para reconocer que el crecimiento de los salarios en los sectores de actividad más expuestos a la competencia internacional constituye el marco para el aumento de los salarios en los demás sectores. Además, en 1993, se aprobó una ley de ampliación de los convenios colectivos, aunque no fue aplicada por primera vez hasta 2004 a causa del dumping salarial suscitado por la ampliación de los países miembros de la Unión Europea. En Italia<sup>112</sup>, la negociación colectiva, incluyendo los salarios, se desarrolla también a dos niveles: los acuerdos sectoriales de ámbito nacional y los acuerdos de empresa. En virtud de la Constitución italiana, el trabajador tiene derecho a una retribución proporcionada a la cantidad y la calidad de su trabajo y suficiente en todo caso para garantizarle a él y a su familia una existencia libre y digna. Sobre la base de esta disposición, los tribunales evalúan la idoneidad de la remuneración en relación con los convenios colectivos sectoriales, si bien la legislación no les atribuye a estos un carácter obligatorio *erga omnes*.

132. En *Bosnia y Herzegovina*<sup>113</sup>, los salarios mínimos se fijan mediante convenio colectivo tanto en la Federación de Bosnia y Herzegovina como en la República de Srpska. En el Chad<sup>114</sup>, las organizaciones profesionales representativas de empleadores y de trabajadores fijan de común acuerdo los salarios mínimos interprofesionales. En Eslovaquia<sup>115</sup>, la decisión sobre los ajustes del salario mínimo es objeto de un acuerdo anual entre los representantes de los empleadores y los trabajadores antes de ser sometida a la aprobación del gobierno. Sin embargo, si el acuerdo no se firma antes de una determinada fecha, será el gobierno quien tome la decisión por su cuenta.

133. En Gambia<sup>116</sup>, se han creado consejos de industria paritarios para varios sectores de actividad, que comprenden igualmente miembros independientes. El Gobierno puede solicitar al Consejo Paritario que reconsidere su decisión pero le corresponde a este último la decisión final al respecto. Además, el Gobierno, previa solicitud conjunta de un empleador y un sindicato, podrá excluir a una categoría de trabajadores, un sector de actividad o un establecimiento de la aplicación de un convenio concertado en el seno de un consejo paritario si considera que existen mecanismos de negociación colectiva suficientes para mantener condiciones de empleo adecuadas para los trabajadores a quienes incumbe dicho convenio.

---

<sup>111</sup> (1). Véase Eurofound: *Norway: Industrial relations profile*, Dublín, 2011. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, hay actualmente reglamentos en vigor que extienden la aplicación de los convenios colectivos a los sectores de la construcción, los astilleros, la agricultura y la limpieza. En sus comentarios, la Confederación Noruega de Sindicatos (LO) subraya que, debido a las lagunas en la legislación, la aplicación de estos convenios provoca un debate recurrente sobre los criterios de aplicación de los acuerdos salariales.

<sup>112</sup> (1) art. 36; (2) arts. 2067-2080; (4); (5). En cuanto a la aplicación del art. 36 de la Constitución, véase *International labour law reports*, vol. 18, 2000, Martinus Nijhoff, La Haya, pág. 427.

<sup>113</sup> (1) art. 69; (5) art. 91.

<sup>114</sup> (2) art. 249.

<sup>115</sup> (3) art. 7.

<sup>116</sup> (1) arts. 110-111, 115 y 121.

134. En algunos países, se ha establecido una división vertical entre, por una parte, los sectores organizados en los cuales la reglamentación de los salarios se hace mediante negociación colectiva y, por otra, los sectores en los cuales el Gobierno estima que los trabajadores carecen de un verdadero poder de negociación y es competencia suya fijarlos. En Chipre <sup>117</sup>, se han concertado convenios colectivos tanto a nivel sectorial como a nivel de empresa. Además, cabe fijar salarios mínimos mediante ordenanza para los empleos cuyos salarios son desproporcionadamente bajos. Según señala el Gobierno, con esta medida se pretende proteger a los asalariados con escasa capacidad de negociación y, por tanto, sin la protección de un convenio colectivo. Un sistema así existe también en Mauricio <sup>118</sup>, donde el ministro puede recurrir al Consejo Nacional de Remuneración para fijar los salarios mínimos en los sectores donde no exista ni un régimen eficaz en esta materia ni condiciones de empleo negociadas por convenio colectivo o por cualquier otra vía. En la India <sup>119</sup>, la Ley sobre los Salarios Mínimos prevé la fijación de salarios mínimos por las autoridades públicas — federales y federadas — para un determinado número de profesiones en sectores de actividad no organizados y donde el riesgo de explotación de los trabajadores se considera elevado. En los sectores organizados, como el sector bancario, los salarios aplicables se fijan mediante convenio colectivo. En Kenya <sup>120</sup>, el sistema de fijación de salarios mínimos, que se basa en los consejos de salarios, fue establecido antes de la independencia del país, en una época en la que la negociación colectiva estaba en ciernes. En la actualidad, estos organismos ofrecen siempre una red de seguridad a los trabajadores que no están cubiertos por un convenio colectivo.

135. En Austria <sup>121</sup>, los salarios mínimos se fijan en principio mediante convenios colectivos sectoriales, que pueden ser objeto de un procedimiento de ampliación. La Oficina Federal de Conciliación no puede fijar las tasas de salarios mínimos más que para los grupos de trabajadores con respecto a los cuales no se haya concertado ningún convenio colectivo.

136. En algunos Estados, la legislación limita expresamente la intervención de las autoridades del Estado en lo relativo a la fijación de los salarios mínimos a los casos en los cuales un convenio colectivo no se aplica a los trabajadores interesados. A estos efectos, en Sudáfrica <sup>122</sup>, los asalariados y los empleadores vinculados por un convenio colectivo concertado por un consejo de negociación no pueden ser objeto de una determinación sectorial, una decisión que corresponde al Gobierno. En la práctica, estas decisiones van encaminadas a los sectores donde hay numerosos trabajadores no

---

<sup>117</sup> (1) art. 26, párr. 2; (2) art. 3, párr. 1. En febrero de 2013, se presentó al Parlamento un proyecto de ley por el que se otorgaba al Ministro de Trabajo la facultad de ampliar los convenios colectivos sectoriales.

<sup>118</sup> (1) art. 91.

<sup>119</sup> (2). Véase Gobierno de la India. Ministro de Trabajo y Empleo. Oficina del Trabajo: *Report on the working of the minimum wages Act, 1948 for the year 2011*, pág. 11. S. Pratap: «Collective Bargaining in India: Recent Trends», *Asian labour update*, núm. 79, *Redefining collective bargaining in Asia*, abril-junio de 2011.

<sup>120</sup> T. Fashoyin: *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, OIT: Departamento de Relaciones Laborales y de Empleo, documento de trabajo núm. 13, 2010, págs. 16 y 19.

<sup>121</sup> (1) art. 2, arts. 11-12, art. 18 y art. 22. Véase también OIT: *Decent work country profile Austria, 2009*, págs. 9-10. En 2007, los interlocutores sociales firmaron un acuerdo marco en virtud del cual los convenios colectivos sectoriales deben establecer un salario mínimo de 1 000 euros por mes para los trabajadores a tiempo completo.

<sup>122</sup> (1) art. 55, párr. 7. Una determinación sectorial para un sector o una zona dada no puede tratar de un asunto sobre el que ya se haya firmado un convenio colectivo. Véase también D. Budlender: *Industrial relations and collective bargaining: Trends and developments in South Africa*, OIT: Departamento de Relaciones Profesionales y de Empleo, documento de trabajo núm. 2, 2009, pág. 10.

calificados, que dispondrían supuestamente de una menor capacidad de negociación. En *Guatemala*<sup>123</sup>, cuando los salarios mínimos se fijan por medio de un convenio colectivo, no podrán fijarse los niveles salariales por el procedimiento ordinario (decisión ministerial previa consulta a las comisiones paritarias y a la Comisión Nacional del Salario) en la empresa, la zona o el sector de actividad económica que abarque dicho convenio. En el *Níger*<sup>124</sup>, a falta de convenios colectivos o cuando nada se establezca en ellos al respecto, los salarios mínimos por categoría profesional se fijarán por decreto. En Namibia<sup>125</sup>, los salarios mínimos no se fijaban hasta el momento más que mediante convenio colectivo — susceptibles de ser ampliados — y únicamente para algunos sectores. La Ley del Trabajo prevé también la posibilidad de fijar salarios mínimos mediante una orden sobre los salarios. No obstante, en virtud de dicha ley, la mencionada orden dejará de surtir efecto en cuanto sea reemplazada por un convenio colectivo que establezca mejores condiciones salariales para los trabajadores. En *Zambia*<sup>126</sup>, la orden general sobre el salario mínimo no se aplica a las profesiones cuyos salarios y requisitos de empleo hayan sido regulados por negociación colectiva, siempre que estas condiciones no sean menos favorables que las establecidas en la orden.

137. Asimismo, algunas legislaciones establecen que estos convenios colectivos pueden fijar niveles de salario mínimo superiores a los establecidos en el marco de otros procedimientos. Este es el caso, por ejemplo, de la Argentina<sup>127</sup>, *Armenia*<sup>128</sup>, *Azerbaiyán*<sup>129</sup>, Bulgaria<sup>130</sup>, *Camerún*<sup>131</sup>, *República Centroafricana*<sup>132</sup>, Madagascar<sup>133</sup> y *Serbia*<sup>134</sup>. En *Burkina Faso*<sup>135</sup>, para los sectores de actividad que entran dentro de un convenio colectivo, las negociaciones salariales tienen lugar en el marco de una comisión mixta paritaria. En *Francia*<sup>136</sup>, además del SMIC, las escalas salariales se fijan mediante convenios colectivos sectoriales. Si el salario mínimo fijado por convenio es inferior al SMIC, el asalariado tiene derecho a la remuneración del SMIC. Así sucede en un número no desdeñable de sectores de actividad. Según el Gobierno, esta situación puede ser

<sup>123</sup> (2) art. 115, párr. 2.

<sup>124</sup> (2) art. 163.

<sup>125</sup> (1) arts. 70-71 y art. 13, párr. 3, c). Según la memoria del Gobierno, únicamente los sectores de la agricultura, la construcción y los servicios de seguridad están incluidos actualmente en los convenios colectivos.

<sup>126</sup> (3) art. 2, párr. 1, d).

<sup>127</sup> (2) art. 8.

<sup>128</sup> (2) art. 179, párr. 2.

<sup>129</sup> (2) art. 155, párr. 4.

<sup>130</sup> (2) art. 50.

<sup>131</sup> (1) art. 62, párr. 2.

<sup>132</sup> (1) art. 197, párr. 2.

<sup>133</sup> (2) art. 175.

<sup>134</sup> (1) arts. 8-10.

<sup>135</sup> (1) art. 190; (4); (8).

<sup>136</sup> (1) art. L.2241-2-1, introducido por la Ley núm. 2012-387, de 22 de marzo de 2012, relativa a la Simplificación del Derecho y de los Procedimientos Administrativos. En caso de que las organizaciones patronales no intervengan, las organizaciones sindicales podrán solicitar la apertura de negociaciones en un plazo de 15 días. Además, se ha establecido un estímulo económico para la negociación salarial, eximiendo de cotizaciones sociales a quienes participen en ella. Según el informe del gobierno, una vez analizada la situación de 175 sectores con más de 5 000 asalariados del sector general (trabajadores no agrícolas, de la metalurgia y la construcción) se instó 31 de los sectores cuyos coeficientes inferiores de su escala salarial se situaban ya al nivel del SMIC, revalorizado en julio de 2012, a que subieran por encima de éste el mínimo salarial fijado por convenio, y el 70 por ciento de ellos participaron en el programa de negociaciones con miras a actualizar su escala salarial.

causada por la debilidad estructural de la negociación salarial en un sector concreto, o por el hecho de que el SMIC haya alcanzado el nivel inferior de la escala salarial a raíz de sus últimas revalorizaciones. Para responder a este problema, se han adoptado una serie de medidas correctoras. En particular, el Código del Trabajo insta la obligación de iniciar negociaciones sobre salarios a nivel sectorial en un plazo de tres meses en cuanto al menos uno de los coeficientes de la tabla salarial fijada por convenio se sitúe por debajo del SMIC. Un Comité de seguimiento de la negociación salarial en el sector tiene la misión de supervisar y acompañar las revalorizaciones de las escalas salariales. En la *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>137</sup>, la Ley sobre el Salario Mínimo, de 2012, que ha instituido un salario mínimo nacional, exige el ajuste correspondiente de todos los convenios colectivos en un plazo de seis meses a su entrada en vigor.

138. Por último, es interesante poner de manifiesto el modo en el que la legislación de la *República Unida de Tanzania*<sup>138</sup> destaca el nexo de unión entre la negociación colectiva y la fijación de salarios mínimos. En concreto, los consejos de salarios, además de formular recomendaciones sobre las tasas de salarios mínimos, tienen el cometido de promover la negociación colectiva entre sindicatos, empleadores y organizaciones de empleadores, y, en particular, de facilitar las negociaciones en materia de salario mínimo y condiciones de empleo. Además, si como resultado de su tarea de facilitación, se llegase a firmar un convenio colectivo, el Consejo de Salarios deberá recomendar la ampliación de dicho convenio, siempre que las partes en él sean suficientemente representativas o, en caso contrario, podrá formular dicha recomendación.

## Conclusión

139. El Convenio núm. 131 prescribe la creación y el mantenimiento de los métodos de fijación de salarios mínimos para adaptarlos a las condiciones y necesidades de cada país, mientras que la Recomendación núm. 135 contiene una lista no exhaustiva de métodos a los que es posible recurrir. Los Estados tienen la potestad de aplicar los métodos que elijan, a condición, no obstante, de que respeten las demás exigencias del Convenio y, en particular, la obligación de consultar plenamente a los interlocutores sociales sobre el establecimiento y la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos y, cuando sea pertinente, autorizar su participación directa en la aplicación de estos métodos. Naturalmente, los sistemas que descansan sobre la fijación unilateral de los salarios mínimos por los gobiernos plantean problemas de cumplimiento de esta obligación fundamental del Convenio. Asimismo, en bastantes países, los salarios mínimos son fijados por decisión gubernamental tras consultas a las organizaciones de empleadores y trabajadores. Sin embargo, la existencia de un procedimiento formal de consultas no es suficiente para cumplir los requisitos establecidos en el Convenio. Hace falta además que la consulta a los interlocutores sociales sea efectiva, como se trata con más detalle en el capítulo V. La Comisión ha tenido que recordar este principio en numerosas ocasiones en el marco del control de la aplicación de los convenios sobre la fijación de salarios mínimos, en particular, cuando las organizaciones de empleadores o de trabajadores han alegado que las consultas previstas en la legislación nacional no constituyen en realidad más que una simple formalidad. ***Por último, el Convenio núm. 131 autoriza la fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva a condición de que los convenios colectivos concertados en esta forma sean jurídicamente vinculantes. El proceso de diálogo y el deseo de que cubra a todos los trabajadores vulnerables constituye el núcleo del mecanismo de fijación de salarios mínimos.***

<sup>137</sup> (3) art. 8, párr. 1. Véase también Eurofound: *Former Yugoslav Republic of Macedonia (FYROM): Industrial Relations Profile*, Dublín, 2012, pág. 6.

<sup>138</sup> (2) art. 36, párrs. 1, b), y 2, d), y art. 38, párr. 2.

## Capítulo IV

---

### Alcance de los salarios mínimos

140. En este capítulo, la Comisión examinará sucesivamente la legislación y la práctica de los Estados Miembros que han establecido un salario mínimo de aplicación general, y después los sistemas basados en salarios mínimos diferenciados por región, rama de actividad o categoría profesional. Posteriormente, estudiará los casos en que se han establecido salarios mínimos diferenciados sobre la base de otros criterios, como el sexo, la edad, la condición de trabajador en formación, la nacionalidad o la discapacidad. En este sentido, la Comisión se ocupará de los problemas que puedan plantear tales disposiciones en relación con el Convenio y, de manera más amplia, con los convenios fundamentales y la Constitución de la OIT. Es evidente que las categorías delimitadas pueden combinarse en los distintos países; así pues, un salario mínimo nacional puede complementarse con salarios mínimos sectoriales de un monto superior, tal como ha señalado la comisión en el capítulo III. De igual manera, los salarios mínimos regionales puede diferenciarse por sector de actividad y, cuando se fijan salarios mínimos sectoriales, las escalas de salarios pueden prever tasas de salarios mínimos diferentes según la categoría profesional.

141. La Comisión recuerda a este respecto que, en virtud del párrafo 5 de la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), el sistema de salarios mínimos puede aplicarse bien mediante un salario mínimo de aplicación general, bien mediante una serie de salarios mínimos aplicables a categorías particulares de trabajadores. En la Recomendación se especifica, además, que un sistema basado en un solo salario mínimo no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios en distintas regiones o zonas que tomen en cuenta las diferencias en el costo de la vida, y no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores <sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> En el cuestionario elaborado por la Oficina, en vista del primer debate de la Conferencia que precedió a la aprobación del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y de la Recomendación núm. 135, se consultó a los mandantes si estimaban que, en la medida en que estuviesen de acuerdo con el principio de la protección general de todos los trabajadores, sin perjuicio de las excepciones que pudiesen considerarse necesarias, sería adecuado prever a tales efectos la fijación de un salario mínimo nacional. De las respuestas recibidas, se extrajo que una clara mayoría de gobiernos aspiraban a que el instrumento previsto incluyese una disposición de ese tipo, mientras que una minoría apreciable suscribía la tesis opuesta. Las conclusiones propuestas vinculaban estas dos cuestiones y sugerían incluir el principio de la protección general de todos los trabajadores en el Convenio, sin perjuicio de cualquier excepción estimada necesaria, y prever en la Recomendación el esfuerzo por alcanzar ese principio mediante un salario mínimo nacional siempre que fuera posible. Véase la 53.ª reunión de la CIT (1969), Informe VII (2), pregunta 13, págs. 49 y 121; conclusiones propuestas, punto 19. Allí se señala que un salario mínimo nacional podría ser compatible con la fijación de tarifas diferentes de salarios mínimos según las regiones o zonas, con el fin de tener en cuenta las diferencias del costo de la vida, y no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinadas categorías de trabajadores. Sin embargo, el Grupo de Trabajo constituido por la Comisión sobre el salario mínimo durante el primer debate de la Conferencia



## Sección 1. Salario mínimo de aplicación general

142. En esta sección, la Comisión analizará la legislación y la práctica de los Estados Miembros en los que se aplica un único salario mínimo para todas o casi todas las categorías de trabajadores cubiertos por las disposiciones pertinentes, incluidos los sistemas que prevén, por un lado, un salario mínimo de aplicación prácticamente general y, por otro, un salario mínimo específico para cualquier categoría específica de trabajador, por ejemplo, los trabajadores domésticos. Del mismo modo, en esta sección se incluyen los Estados que han establecido un salario mínimo interprofesional y que aplican, al mismo tiempo, desgravaciones, por ejemplo, por la contratación de trabajadores jóvenes. El tema de las desgravaciones se examinará también en la sección 5.

143. La clasificación de los Estados Miembros según el procedimiento adoptado para la fijación de los salarios mínimos, examinado en el capítulo III, no corresponde a la clasificación de estos mismos Estados por el ámbito de aplicación de sus sistemas de salarios mínimos. En algunos países, por ejemplo, el salario mínimo de aplicación general se establece de manera tripartita. Es el caso de Colombia<sup>2</sup>, República de Corea<sup>3</sup> y República de Serbia<sup>4</sup>. En Egipto<sup>5</sup>, el Consejo Nacional de Salarios fijó un salario mínimo nacional en 2010, mientras que Turquía<sup>6</sup> dispone de un salario mínimo único para todos los trabajadores, estén o no amparados por la Ley del Trabajo. En la República Islámica del Irán<sup>7</sup>, si bien el Código del Trabajo deja abierta la posibilidad de determinar el salario mínimo según la región o el sector de actividad, se ha establecido un salario mínimo único para el conjunto de la nación. Del mismo modo, en Tailandia<sup>8</sup>, se aplica un salario mínimo único en todas las regiones del país desde enero de 2013. En otros casos, una autoridad pública, gubernamental o de otro tipo, fija el salario mínimo nacional, previa celebración de consultas con los interlocutores sociales. Es el caso de Antigua y Barbuda<sup>9</sup>, Albania<sup>10</sup>, España<sup>11</sup>, Letonia<sup>12</sup>,

modificó las conclusiones propuestas y sugirió una alternativa entre un salario mínimo nacional y una serie de salarios mínimos aplicables a determinadas categorías de trabajadores. La formulación propuesta, y aprobada por la Comisión, es prácticamente idéntica al texto final del párr. 5 de la Recomendación núm. 135, tal como fue aprobado al año siguiente, aunque fue objeto posteriormente de ajustes menores de forma. Véase la 53.ª reunión de la CIT, *Actas*, anexo IX, págs. 740 y 743 (punto 17).

<sup>2</sup> (3) art. 2, d).

<sup>3</sup> (3) art. 4, párr. 1. Esta disposición prevé la posibilidad de fijar salarios mínimos diferenciados por tipo de empresa.

<sup>4</sup> (1) arts. 111-113.

<sup>5</sup> (1) art. 34, párr. 1; (2) arts. 1-3. Egipto – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>6</sup> (2) art. 39, párr. 1. Aunque están excluidos del campo de aplicación de la Ley del Trabajo, los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos se benefician del salario mínimo nacional. Turquía – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2009.

<sup>7</sup> (1) art. 41.

<sup>8</sup> (1) arts. 78 y 79. Según los datos disponibles, uno de los objetivos es impulsar el desarrollo de las calificaciones de los trabajadores, pues se prevé que con el inicio de la Comunidad Económica de la Asociación de Naciones del Asia Sudoriental (ASEAN), en 2015, la competencia aumentará. Por otra parte, según las estimaciones, la modernización de la economía tailandesa y la mejora de la productividad redundarán en una reducción de las disparidades geográficas. S. Alexander, V. Salze-Lozac'h y A. Winijkulchai: *Thailand adopts nationwide minimum wage policy amid controversy*, The Asia Foundation, enero de 2013. Puede consultarse en el sitio web: [www.asiafoundation.org](http://www.asiafoundation.org).

<sup>9</sup> (1) art. C21, párrs. 1 y 10.

<sup>10</sup> (2) art. 111, párr. 1 y art. 200.

<sup>11</sup> (2) art. 27.

<sup>12</sup> (2) art. 61; (3) art. 3.1.7; (5).

*Lituania*<sup>13</sup>, *Portugal*<sup>14</sup>, Reino Unido<sup>15</sup>, Timor-Leste<sup>16</sup>, *Ucrania*<sup>17</sup> y República Bolivariana de Venezuela<sup>18</sup>.

144. Varios países han establecido un salario mínimo interprofesional garantizado. Es el caso de Benin<sup>19</sup>, *Camerún*<sup>20</sup>, Gabón<sup>21</sup>, Malí<sup>22</sup>, Mauritania<sup>23</sup> y *Níger*<sup>24</sup>. En *Francia*<sup>25</sup>, el salario mínimo interprofesional de crecimiento sustituye al salario mínimo interprofesional garantizado desde 1970. En Argelia<sup>26</sup>, se denomina salario mínimo nacional garantizado. También se ha fijado un salario mínimo nacional en *Armenia*<sup>27</sup>, *Azerbaiyán*<sup>28</sup>, Bahamas<sup>29</sup>, Belarús<sup>30</sup>, *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>31</sup>, *Chile*<sup>32</sup>, Croacia<sup>33</sup>, *Cuba*<sup>34</sup>, Estonia<sup>35</sup>, *Montenegro*<sup>36</sup>, *Países Bajos*<sup>37</sup> y *Eslovenia*<sup>38</sup>. Asimismo,

<sup>13</sup> (2) art. 187, párr. 1. El Gobierno también puede, por recomendación del Consejo Tripartito, fijar tasas de salario mínimo diferentes, en particular, según las ramas de actividad. No obstante, no ha hecho uso de esta facultad.

<sup>14</sup> (2) art. 273, párr. 1.

<sup>15</sup> (1) art. 1; (4) art. 72. El salario mínimo nacional se aplicaba con anterioridad a todos los sectores a excepción de la agricultura. Sin embargo, en 2013, el Gobierno suprimió los Consejos de salarios agrícolas para Inglaterra y el País de Gales, derogando, por ende, el salario mínimo agrícola, que es diferente del salario mínimo nacional.

<sup>16</sup> (1) art. 100.

<sup>17</sup> (3) art. 10.

<sup>18</sup> (1) art. 91; (2) art. 129.

<sup>19</sup> (1) art. 210.

<sup>20</sup> (1) art. 62, párr. 1.

<sup>21</sup> (1) art. 149.

<sup>22</sup> (1) art. L.96.

<sup>23</sup> (1) art. 195; (2). El Código del Trabajo prevé la fijación por decreto de tasas de salarios diferentes para las actividades agrícolas, pero aún no se ha aprobado ningún decreto de esta naturaleza.

<sup>24</sup> (2) art. 163.

<sup>25</sup> (1) art. L.3231-2. La diferencia entre el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) se explica en el capítulo VI. Esta segunda modalidad se aplica al conjunto del territorio metropolitano, los departamentos de ultramar y las comunidades de ultramar de San Bartolomé, San Martín y San Pedro y Miquelón.

<sup>26</sup> (1) art. 87, párr. 1.

<sup>27</sup> (2) art. 179, párr. 1.

<sup>28</sup> (2) art. 155, párrs. 1 y 2.

<sup>29</sup> (2) art. 4.

<sup>30</sup> (2) art. 59.

<sup>31</sup> (2) art. 52; (5) art. 8. La Ley General del Trabajo prevé la fijación de salarios mínimos por región geográfica y por rama de actividad. No obstante, el Gobierno ha sido el encargado de fijar el salario mínimo nacional.

<sup>32</sup> (4) art. 1.

<sup>33</sup> (2) art. 2.

<sup>34</sup> (4) arts. 1 y 3. El salario mínimo en las empresas en vías de mejora, es decir, las empresas que emplean técnicas modernas de gestión, ha aumentado en un 30 por ciento.

<sup>35</sup> (1) art. 29, párr. 5.

<sup>36</sup> (2) art. 80.

<sup>37</sup> (1) art. 8.

<sup>38</sup> (2) arts. 4 y 6.

en *Iraq*<sup>39</sup> y *Kirguistán*<sup>40</sup>, hay un salario mínimo de aplicación general para los trabajadores no calificados.

145. En otros países, como en la Federación de Rusia<sup>41</sup>, los salarios mínimos regionales pueden coexistir con un salario mínimo nacional. En el *Brasil*<sup>42</sup>, la legislación federal establece un salario mínimo que se aplica a todos los trabajadores. No obstante, el distrito federal y los estados federados pueden fijar remuneraciones mínimas específicas (*piso salarial*) para ciertas categorías de trabajadores (cuando no exista una ley federal, un convenio o un acuerdo colectivo de trabajo), sin que estas remuneraciones puedan ser inferiores al salario mínimo federal. En la India<sup>43</sup>, además de los salarios mínimos fijados según el estado, la rama de actividad y la categoría profesional, el concepto de «piso salarial nacional» ha sido elaborado sobre la base de las recomendaciones de la Comisión Nacional del Trabajo Rural y se aplica desde 1996.

146. Por otra parte, cuando se establecen tasas de salario mínimo diferenciadas según la rama de actividad o la categoría profesional, puede aplicarse un salario mínimo de base al conjunto de los sectores económicos. Es el caso del *Ecuador*<sup>44</sup>, *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>45</sup>, *Malta*<sup>46</sup>, *República Árabe Siria*<sup>47</sup> y *Uruguay*<sup>48</sup>. En la *República de Moldova*<sup>49</sup>, coexiste un salario mínimo nacional con baremos de salarios por categoría profesional. En la República Checa<sup>50</sup>, se han fijado tasas de salario mínimo según una escala que comprende ocho categorías profesionales, y además hay un salario mínimo nacional cuyo monto equivale al del primer nivel de esa escala de salarios. De manera similar, en Uzbekistán<sup>51</sup>, cada empresa debe fijar un baremo salarial en función de la complejidad del empleo, y el salario mínimo corresponde al nivel 1 de la escala salarial unificada. En Mauricio<sup>52</sup>, los salarios mínimos se fijan por categoría profesional para cada sector de actividad. Sin embargo, según los datos proporcionados por el Gobierno, la cuestión del salario mínimo nacional figura entre los temas prioritarios propuestos con miras a la celebración de un debate en el Comité Técnico sobre el Trabajo y las Relaciones Profesionales, establecido recientemente en el marco

<sup>39</sup> (1) art. 46, párr. 1.

<sup>40</sup> (1) art. 154, párr. 1.

<sup>41</sup> (2) arts. 133 y 133.1.

<sup>42</sup> (5) arts. 1 y 3; (1) art. 7, V; (7) art. 1.

<sup>43</sup> Según los datos transmitidos por el Gobierno, el objetivo que se perseguía era implantar una estructura salarial uniforme y reducir la disparidad entre salarios mínimos. Este piso fue revisado por última vez en 2011, pero aún no tiene base legal. Gracias a esfuerzos de persuasión, se logró que los gobiernos de los distintos estados fijen salarios mínimos por un monto no inferior al piso salarial nacional. En el marco de un proyecto llevado a cabo con la asistencia de la OIT, el Gobierno espera transformar este piso en el salario mínimo obligatorio. Véase P. Belser y U. Rani: *Extending the coverage of minimum wages in India: simulations from household data*, OIT, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo núm. 26, 2010, págs. 9 y 10.

<sup>44</sup> (2) art. 117.

<sup>45</sup> (3) art. 4.

<sup>46</sup> (2) arts. 3 y 4.

<sup>47</sup> (1) arts. 69 y 70.

<sup>48</sup> (2) art. 10, A).

<sup>49</sup> (1) arts. 131 y 134.

<sup>50</sup> (2) art. 111; (4) arts. 2 y 3.

<sup>51</sup> (1) arts. 153 y 155. Según indica el Gobierno, el nivel 0 fue suprimido en 2012.

<sup>52</sup> (1) arts. 90-93.

del Foro Nacional Tripartito. Por último, en Italia <sup>53</sup>, se presentó al Parlamento, en marzo de 2009, un proyecto de ley con el objetivo de introducir un salario mínimo nacional interprofesional.

## Sección 2. Salarios mínimos por región geográfica

147. En algunos países, los salarios mínimos se fijan tomando como referencia determinada región o zona geográfica, generalmente para tener en cuenta las diferencias derivadas del grado de desarrollo económico y el costo de la vida. Así pues, en Indonesia <sup>54</sup>, hay consejos de salarios a nivel de las provincias, los distritos y las ciudades, los cuales formulan recomendaciones relativas a la fijación de salarios mínimos en esos tres niveles de subdivisión geográfica, respectivamente. En el *Japón* <sup>55</sup>, tras la racionalización del sistema de salarios mínimos en 2007, los salarios mínimos regionales se ubicaron en el centro del sistema, como red de seguridad para los trabajadores, y cada prefectura está encargada de fijar, sin excepción, un salario mínimo.

148. En Filipinas <sup>56</sup>, los salarios mínimos aplicables a los trabajadores agrícolas y no agrícolas los fijan los diferentes Consejos Tripartitos Regionales sobre Salarios y Productividad. Sin perjuicio de ello, la Comisión Nacional de Salarios y Productividad elabora directrices a fin de garantizar una cierta coherencia en esta materia. Según los datos proporcionados por el Gobierno en su informe, pueden fijarse tasas de salario mínimo diferentes en cada región, según el sector de actividad o la zona geográfica (provincia o localidad), en función de las condiciones socioeconómicas imperantes. En Panamá <sup>57</sup>, el territorio nacional está dividido en dos regiones para la fijación del salario mínimo en las 32 ramas de actividad. En Honduras <sup>58</sup>, el salario mínimo se fija por sector, con las variaciones correspondientes al número de empleados de una empresa. La Ley de

<sup>53</sup> Italia – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>54</sup> (2) arts. 89 y 98; (4) arts. 1 y 2, 6 y 7, 21-24, 38-41. En China, las tasas de salarios mínimos están determinadas por provincias, regiones autónomas y municipios. Véase (2) arts. 7 y 8.

<sup>55</sup> (2) art. 9, párr. 1. Además, hay salarios mínimos especiales para determinados sectores de actividad. Según los datos aportados por el Gobierno, al 31 de marzo de 2012, había 246 salarios mínimos especiales, de los cuales 245 se fijaban a nivel de las prefecturas y uno solo a nivel central. Véase H. Nakakubo: «A new departure in the Japanese minimum wage legislation», *Japan Labor review*, vol. 6, núm. 2, segundo trimestre de 2009. En las observaciones comunicadas en relación con la aplicación del Convenio núm. 131, la Confederación Nacional de Sindicatos (ZENROREN) observó que las disparidades entre las tasas de salario mínimo aplicadas en las distintas prefecturas habían aumentado desde la revisión de la Ley de Salarios Mínimos en 2007. Afirmó, además, que estas disparidades tenían repercusiones graves sobre el empleo en las zonas rurales pues, cada vez más, los trabajadores jóvenes emigran a las grandes aglomeraciones urbanas en busca de salarios más elevados. Teniendo en cuenta que no había motivo válido para que un país relativamente pequeño tuviera 47 salarios mínimos diferentes, la ZENROREN se pronunció en favor de la adopción de una única tasa de salario mínimo aplicable en todo el país. En su respuesta, el Gobierno indicó que las diferencias regionales en el costo de la vida y la capacidad de las empresas de pagar salarios son una realidad y que, por ende, es normal que las tasas de salarios se determinen en función de las condiciones reales de cada una de las regiones. Véase *Japón – CEACR*, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>56</sup> (2) arts. 99 y 120-123; (5) caps. II y III.

<sup>57</sup> (3) art. 4. Según señala el Gobierno, la cantidad de regiones ha pasado de tres a dos en 2010, y ciertos distritos se han transferido a la región 1, habida cuenta de su mayor nivel de desarrollo. El Gobierno también señala que estas medidas buscan reducir la migración de los trabajadores entre las distintas regiones, lo que redundaría en una mejor conciliación entre la vida profesional y la vida familiar.

<sup>58</sup> (3) art. 23. También está vigente un salario mínimo denominado «regional», claramente inferior a las otras tasas de salario mínimo: (7). Según los datos de que se dispone, éste se aplica en los departamentos de Choluteca, Valle, El Paraíso, Santa Bárbara y Olancho, y fue establecido en 2007 por un período de diez años, debido al encarecimiento del costo de la mano de obra en Honduras en comparación con su vecino Nicaragua.

Salario Mínimo prevé la posibilidad de que la Comisión de Salario Mínimo recomiende, cuando lo estime oportuno, la fijación de salarios mínimos diferentes según la zona económica o la región. En Viet Nam <sup>59</sup>, el territorio nacional está dividido en cuatro regiones en las que se aplican tasas de salario mínimo diferentes.

149. En lo que respecta a los estados federales, la legislación de algunos como Venezuela (República Bolivariana de), establece un salario mínimo único a nivel nacional. En otros Estados se prevé, bien un salario mínimo federal y salarios mínimos fijados a nivel de los estados federados, bien la competencia exclusiva de estos últimos para fijarlos. En el Canadá <sup>60</sup>, por ejemplo, los gobiernos de cada provincia y territorio fijan su propio salario mínimo. Desde 1996 no existe un salario mínimo federal, y a partir de entonces los trabajadores de las empresas federales se benefician del salario mínimo aplicable en la provincia en la que están empleados. En los Estados Unidos <sup>61</sup>, existe un salario mínimo federal, aunque la mayoría de los estados y los territorios aplican su propia tasa de salario mínimo. Según lo señalado por el Gobierno, cuando un trabajador percibe el salario mínimo federal o el salario mínimo fijado por el estado o el territorio correspondiente, deberá beneficiarse del salario mínimo más alto. En la India <sup>62</sup>, el poder central o los estados federados son los encargados de fijar el salario mínimo, según el sector de actividad en cuestión. De acuerdo con los datos transmitidos por el Gobierno, se han fijado salarios mínimos para 45 categorías profesionales a nivel central y 1 679 categorías profesionales a nivel estatal. Con el fin de asegurar una cierta uniformidad, el Gobierno central ha pedido a los estados que creen comités consultivos regionales. Actualmente, están en funcionamiento cinco comités y cada uno abarca varios estados. En Malasia <sup>63</sup>, se aplican salarios distintos en Malasia peninsular y en el resto del territorio nacional. En México <sup>64</sup>, los salarios mínimos generales y los salarios mínimos profesionales se aplican según dos zonas geográficas, constituidas por uno o más municipios no necesariamente contiguos. En el Pakistán <sup>65</sup>, en virtud de la ordenanza sobre el salario mínimo, de 1961, cada gobierno provincial fija el salario mínimo por recomendación del Consejo de salarios mínimos establecido a nivel provincial. Este Consejo provincial puede abogar por la fijación de un salario mínimo único para toda la provincia o diferentes tasas de salario mínimo según las localidades. Por otra parte, en el decreto sobre los salarios mínimos, de 1969 para los trabajadores no calificados, aplicable únicamente a los establecimientos industriales y comerciales que emplean a al menos 50 trabajadores, se fijan salarios

<sup>59</sup> (1) art. 91; (2) art. 3 y anexo.

<sup>60</sup> (2) a (30). K. B. Kerr: *Le salaire minimum fédéral et les travailleurs à faible revenu au Canada*, Biblioteca del Parlamento, publicación núm. PRB 08-39F, 5 de noviembre de 2008, actualizada el 24 de octubre de 2012, págs. 1-3.

<sup>61</sup> (1) art. 6, a), 1). Según el informe del Gobierno, en 20 estados las tasas de salario mínimo son más altas que la tasa federal, mientras que en otros 25 estados y territorios se ha fijado un salario mínimo idéntico al salario mínimo federal. Cuatro estados y territorios aplican tasas inferiores y, en cinco estados, no se ha fijado ningún salario mínimo.

<sup>62</sup> (1) art. 2, b).

<sup>63</sup> (5) art. 4.

<sup>64</sup> (2) arts. 91-94; 96; 557; 570 y 571; (4) arts. 1, 2 y 5. Anteriormente, el país estaba dividido en tres zonas (A, B y C). Partiendo de la base de que el costo de la vida en las tres zonas es cada vez más parejo, el consejo de representantes de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (CONASAMI) decidió, en contra de la opinión de los representantes de los empleadores, fusionar las zonas A y B y aumentar los salarios mínimos generales y profesionales de la zona B hasta llegar al nivel de salarios de la zona A. Los salarios mínimos de la zona C permanecieron sin cambios pasando a denominarse zona B. Esta reforma entró en vigor el 27 de noviembre de 2012 y se ha aplicado desde la revisión de los salarios mínimos de 2013.

<sup>65</sup> (2) arts. 3 y 4; (3) anexo.

mínimos diferenciados según tres zonas geográficas: el distrito de Karachi, la zona industrial y las demás zonas. En la Federación de Rusia <sup>66</sup>, se pueden introducir salarios mínimos regionales a nivel de las demarcaciones federales sobre la base de acuerdos entre organizaciones representativas de empleadores y trabajadores, salarios mínimos que no podrán ser inferiores al mínimo nacional. Por último, en *Bosnia y Herzegovina* <sup>67</sup>, se han establecido salarios mínimos generales distintos para la República Serbia de Bosnia Herzegovina y para la Federación de Bosnia y Herzegovina.

150. En otros países, la fijación de un salario mínimo específico para cada categoría profesional o sector de actividad puede incluir diferenciaciones por región. Es el caso, por ejemplo, de *Kenya* <sup>68</sup> y Sudáfrica <sup>69</sup>. En *Nepal* <sup>70</sup>, el Comité encargado de la fijación de la remuneración mínima formula recomendaciones al Gobierno relativas a las tasas de salario mínimo y los subsidios de carestía de vida. Para estos últimos, el Comité puede basar sus recomendaciones en determinadas zonas geográficas. En la *República Árabe Siria* <sup>71</sup> se deben instituir comités tripartitos en cada provincia con la función de formular recomendaciones sobre las tasas de salario mínimo por profesión. En lo que respecta al sector agrícola, hay comités tripartitos en las diferentes provincias que formulan recomendaciones sobre los salarios mínimos. En la *República Unida de Tanzania* <sup>72</sup>, el Ministro de Trabajo puede establecer consejos de salarios, habilitados para formularle recomendaciones sobre el salario mínimo y con un ámbito de actuación delimitable principalmente por zona geográfica.

151. Por último, en algunos países donde los salarios mínimos se fijan generalmente mediante negociación colectiva, los convenios colectivos pueden delimitar zonas geográficas en las que se aplican distintas tasas de salario mínimo. De este modo, en Bélgica, las comisiones paritarias, que establecen los salarios mínimos aplicables en el sector o los sectores de actividad sujetos a su jurisdicción pueden también, según el informe del Gobierno, definir regiones o zonas en las que se aplican diferentes tasas de salario mínimo. En Alemania <sup>73</sup>, varios convenios colectivos nacionales prevén tasas de salario mínimo diferentes según las zonas geográficas que en ellos se definan.

---

<sup>66</sup> (2) art. 133.1. Según los datos proporcionados por el Gobierno, casi la mitad de las 83 entidades constitutivas de la Federación han establecido salarios mínimos regionales.

<sup>67</sup> (2) art. 8; (6) art. 29.

<sup>68</sup> Los salarios mínimos, excluyendo al sector agrícola, varían no solamente por categoría profesional, sino también por zona geográfica. Las tres zonas están definidas en el decreto general de 2013 sobre los salarios (enmienda).

<sup>69</sup> Se han definido tres zonas en las determinaciones sectoriales que abarcan, respectivamente, los sectores de la limpieza y la seguridad, mientras que las aplicables a los trabajadores domésticos y al sector del comercio sólo distinguen entre dos zonas.

<sup>70</sup> (1) art. 21, párr. 3.

<sup>71</sup> (1) arts. 71-73; (2) art. 29.

<sup>72</sup> (2) arts. 35-39.

<sup>73</sup> Por ejemplo, para el sector de la construcción, se definieron tres zonas: Berlín, la parte oeste del territorio nacional y la parte este del territorio nacional.

### Sección 3. Salarios mínimos por sector de actividad

152. En varios países, las tasas de salario mínimo se determinan por sector de actividad. Así sucede, en particular en *Australia*<sup>74</sup>, *Ecuador*<sup>75</sup>, *Gambia*<sup>76</sup>, *Guyana*<sup>77</sup>, *Honduras*<sup>78</sup>, *India*<sup>79</sup>, *Japón*<sup>80</sup>, *Malta*<sup>81</sup>, *Nicaragua*<sup>82</sup>, *Panamá*<sup>83</sup>, *Sri Lanka*<sup>84</sup>, *Sudáfrica*<sup>85</sup>, y *Uruguay*<sup>86</sup>. En Mauricio, tal como indica el Gobierno, un decreto sobre la remuneración abarca 30 sectores de actividad. En este sentido, la Confederación de Trabajadores del Sector Privado (CTSP) destaca que la economía de Mauricio está en período de transición de una economía agrícola sustentada en el monocultivo a una economía basada en el conocimiento, y que se han realizado numerosos esfuerzos por desarrollar el sector servicios. La CTSP critica el hecho de que este sector, el 75 por ciento de cuyos trabajadores son mujeres, no está regulado por un decreto sobre los salarios ni por un convenio colectivo. Según esta organización, esta laguna puede percibirse como una violación del Convenio núm. 26 y una discriminación deliberada contra la mujer. Considera que el problema podría resolverse si se fijara un salario mínimo para una categoría profesional determinada, cualquiera que sea el sector de actividad en cuestión.

153. En el Canadá<sup>87</sup>, a nivel provincial, hay disposiciones específicas relativas a los salarios mínimos en ciertos sectores. Así ocurre en Manitoba, para el sector de la

<sup>74</sup> (1) arts. 143, 284, párrs. 3 y 285. Según los datos proporcionados por el Gobierno, existen en la actualidad 122 sentencias recientes que abarcan cada una un sector de actividad. *Australia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>75</sup> (2) art. 117, párr. 3 y arts. 122-124; (4) arts. 1 y 2. Las comisiones sectoriales de fijación y revisión de salarios mínimos presentan sus propuestas de salario mínimo al Consejo Nacional de Salarios (CONADES). En 2010, las 115 ramas de actividad existentes se agruparon en 22 comisiones sectoriales.

<sup>76</sup> Arts. 110 y 111, párr. 1.

<sup>77</sup> (1) arts. 7 y 8; (2) arts. 3-6, arts. 10 y 11, y anexo 1; (3) art. 3 y anexo 1. Los salarios mínimos por sector de actividad y categoría profesional se regulan mediante decretos ministeriales.

<sup>78</sup> (6) art. 2.

<sup>79</sup> (1) art. 3 y anexo.

<sup>80</sup> (2) art. 15. La autoridad competente a nivel regional o nacional puede, previa consulta con el Consejo de salarios mínimos, fijar salarios mínimos especiales para un sector u ocupación. Según las indicaciones del Gobierno, al 31 de marzo de 2012, estaban vigentes 246 salarios mínimos especiales.

<sup>81</sup> (2) arts. 3 y 4. Según el Gobierno, 31 ordenanzas en material de salarios fijan los salarios mínimos aplicables para diversos sectores de actividad.

<sup>82</sup> (3) art. 4, párr. 1.

<sup>83</sup> (3) art. 2.

<sup>84</sup> (1) art. 20, párr. 1. En total, se han establecido 43 consejos de salarios que fijan los salarios mínimos de su rama de actividad.

<sup>85</sup> Los salarios mínimos fueron fijados por determinación sectorial en los siguientes sectores: agricultura; silvicultura; comercio mayorista y minorista; servicios de taxi; servicios privados de seguridad; ingeniería civil; servicios de limpieza; hotelería y restauración. Una propuesta de enmienda de la Ley sobre las Condiciones Mínimas de Empleo, actualmente en proceso de examen por el Parlamento, prevé la posibilidad de que el Gobierno publique determinaciones sectoriales aplicables a los empleadores y trabajadores que no estén incluidos por alguna otra determinación sectorial. Véase *Sudáfrica* – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013. Asimismo, en *Botswana*, la legislación prevé la fijación de salarios mínimos para los sectores siguientes: construcción y minería; comercio mayorista y minorista; industria manufacturera, actividades de servicio y reparación; hostelería y restauración e industria del ocio; transporte por carretera y comercio del automóvil; guardias de seguridad, trabajadores domésticos, sector agrícola: (1) anexo 4.

<sup>86</sup> (3) arts. 5 y 6. Además del salario mínimo nacional, los consejos de salarios fijan salarios mínimos sectoriales. En el sector privado, se han creado 20 grupos de actividad que comprenden unos 180 subgrupos.

<sup>87</sup> (9); (10); (22) art. 92.1.

construcción; y en Quebec, para la industria de la confección. En *Guatemala*<sup>88</sup>, se fijan salarios mínimos distintos para el sector agrícola, el sector no agrícola y el sector de la exportación y las maquilas. El Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG) denuncia la fijación de una tasa de salario mínimo inferior en el sector de las maquilas como práctica discriminatoria. En Camboya<sup>89</sup>, únicamente los sectores textil, de la indumentaria y de la confección de calzado están regulados por disposiciones sobre salario mínimo. En *Nepal*<sup>90</sup>, se aplican salarios mínimos distintos, por un lado, para los trabajadores empleados en plantaciones de té y, por otro, para el resto del sector organizado. En el Perú<sup>91</sup>, los trabajadores del sector minero gozan de un salario mínimo específico, que debe ser al menos un 25 por ciento más elevado que el salario mínimo nacional, mientras que una ley especial reglamenta los salarios mínimos del sector agrícola. También se fijaron salarios mínimos para varios sectores en *El Salvador*<sup>92</sup>, *Mozambique*<sup>93</sup>, *San Vicente y las Granadinas*<sup>94</sup> y la *República Unida de Tanzania*<sup>95</sup>.

154. En muchos países, se diferencia al sector agrícola del resto del sector privado para la fijación de tasas de salario mínimo. Así pues, en *Burkina Faso*<sup>96</sup>, *Côte d'Ivoire*<sup>97</sup>, *Marruecos*<sup>98</sup>, *República Centroafricana*<sup>99</sup>, *Togo*<sup>100</sup> y *Túnez*<sup>101</sup>, el gobierno fija un salario mínimo interprofesional garantizado y un salario mínimo agrícola garantizado. En la Argentina<sup>102</sup>, compete a la Comisión Nacional de Trabajo Agrario la fijación de salarios mínimos aplicables a este sector. Sin embargo, estas tasas no pueden ser inferiores al salario mínimo vital en vigor. En *Kenya*<sup>103</sup>, se estableció un consejo de salarios general y un consejo de salarios para la agricultura cuyo cometido consiste en realizar investigaciones y formular recomendaciones al Ministro de Trabajo en materia

<sup>88</sup> (4) *Guatemala* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2012.

<sup>89</sup> (3).

<sup>90</sup> *Nepal* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>91</sup> (9) art. 1; (7) art. 7.2, a).

<sup>92</sup> (3) a (6). En particular, están cubiertos los sectores de: la agricultura, el comercio y los servicios, la industria textil y la confección en las maquilas, así como la recolección del café, el algodón y la caña de azúcar.

<sup>93</sup> (3). Se aplican tasas de salario mínimo diferentes en nueve sectores de actividad.

<sup>94</sup> (2); (4)-(6).

<sup>95</sup> (2) arts. 35, párrs. 1 y 36, párr. 1, c). Existen en la actualidad doce consejos de salarios. Véase *Tanzania* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>96</sup> (5) arts. 1 y 2; (6).

<sup>97</sup> (1) art. 31.6.

<sup>98</sup> (3) art. 1.

<sup>99</sup> (1) art. 226.

<sup>100</sup> (5). Las tasas del salario mínimo interprofesional garantizado y del salario mínimo agrícola garantizado, tal como se fijaron en 2012, son idénticas.

<sup>101</sup> (2); (3).

<sup>102</sup> (5) art. 32.

<sup>103</sup> (2) arts. 43 y 44. Además, el Ministro de Trabajo puede, previa consulta con el Consejo Nacional del Trabajo, establecer un consejo de salarios sectorial, si estima que la remuneración y las demás condiciones de empleo en el sector no están reguladas de manera adecuada por los acuerdos colectivos y si cree oportuno fijar dichas condiciones con respecto a los trabajadores de ese sector. De este modo, en 2012, se estableció un consejo de salarios en el sector de la floricultura. No obstante, este último aún no ha formulado recomendaciones en materia de salarios mínimos.



de salarios mínimos. En Madagascar <sup>104</sup>, los salarios mínimos iniciales y por antigüedad se determinan por categoría profesional para los sectores agrícolas y no agrícolas. Del mismo modo, en el Reino Unido <sup>105</sup>, se aplicaban salarios mínimos agrícolas diferenciados por categoría profesional, pero fueron suprimidos en 2013. En sus observaciones — transmitidas antes de la aprobación de la ley pertinente — el Congreso Sindical (TUC) manifestó su oposición a dicha supresión y recalcó su intención de hacer campaña por el mantenimiento del Consejo de salarios agrícolas de Inglaterra y el País de Gales. El Congreso Sindical subrayó que los salarios mínimos de los trabajadores agrícolas no calificados y semicalificados eran superiores al salario mínimo nacional y que su supresión incidiría muy negativamente sobre los salarios del sector agrícola.

155. En diversos países, las tasas de salario mínimo, incluidos los salarios mínimos sectoriales, se fijan mediante convenios colectivos que pueden, en algunos casos, estar sometidos a un procedimiento de extensión. Es lo que ocurre en Alemania <sup>106</sup>, donde cuatro millones de trabajadores empleados en 12 ramas de actividad están amparados actualmente por los salarios mínimos sectoriales, según lo expresado en la memoria del Gobierno. La fijación de salarios mínimos mediante negociación colectiva también es la regla general en Austria <sup>107</sup>, Bélgica <sup>108</sup>, Dinamarca <sup>109</sup>, Finlandia <sup>110</sup>, Islandia <sup>111</sup>, Italia <sup>112</sup>, Noruega <sup>113</sup>, Suecia <sup>114</sup> y Suiza <sup>115</sup>. En Namibia, los únicos salarios mínimos actualmente en vigor han sido fijados mediante convenios colectivos y abarcan algunos sectores como la agricultura, los servicios de seguridad y el sector de la construcción. En otros países donde existe un procedimiento específico para la fijación del salario mínimo (por ejemplo, mediante una decisión de las autoridades públicas), pueden fijarse salarios mínimos sectoriales a través de convenios colectivos. En *Burkina Faso* <sup>116</sup>, en las ramas comprendidas en un convenio colectivo, la comisión mixta paritaria encargada de las

<sup>104</sup> (5) art. 1.

<sup>105</sup> (4) art. 72. No obstante, los salarios mínimos agrícolas siguen en vigor en Escocia e Irlanda del Norte.

<sup>106</sup> (2) art. 1, párr. 1. Además, en virtud de la legislación aplicable, cuando los empleadores de una rama de actividad obligados por el acuerdo nacional sobre salarios suscrito en dicha rama emplean menos del 50 por ciento de los asalariados de esta rama, los salarios mínimos pueden fijarse por decreto del Ministro de Trabajo, previa recomendación de un comité de expertos integrado por representantes del sector en cuestión. Sin embargo, según afirma el Gobierno, esta posibilidad nunca se ha llevado a la práctica.

<sup>107</sup> El Gobierno indica en su memoria que más del 95 por ciento de las relaciones de trabajo están amparadas por un convenio colectivo sectorial.

<sup>108</sup> Según la memoria del Gobierno, casi todos los sectores disponen de un baremo salarial mínimo específico (sólo un 4 por ciento no dispone de baremo). En más del 95 por ciento de los casos, los convenios colectivos de trabajo sectoriales son obligatorios en virtud de un real decreto y se aplica a todos los empleadores del sector.

<sup>109</sup> En su memoria, el Gobierno señala que los niveles de salario mínimo en los sectores de actividad amparados por un convenio colectivo pueden servir de referencia para otros sectores no amparados.

<sup>110</sup> Tal como señala la memoria del Gobierno, existen aproximadamente 160 convenios colectivos sectoriales que se aplican a más del 80 por ciento de los trabajadores del sector privado.

<sup>111</sup> (2) art. 1.

<sup>112</sup> El Gobierno expresa en su memoria que, en la práctica, la negociación colectiva se ha convertido en el método principal para la fijación de salarios mínimos.

<sup>113</sup> (1). Según los datos proporcionados por el Gobierno, existen reglamentos actualmente en vigor que extienden la cobertura de los convenios colectivos en el sector de la construcción, los astilleros, la agricultura y el sector de la limpieza.

<sup>114</sup> El Gobierno afirma en su memoria que existen 650 convenios colectivos relativos a los salarios y las condiciones de empleo en el país.

<sup>115</sup> (3) arts. 1 y 1, a).

<sup>116</sup> (1) art. 190, párr. 1; (4) art. 4, párr. 1; (6) a (8).

negociaciones salariales y de las condiciones de trabajo en el sector privado fija los salarios mínimos para las ramas de actividad en cuestión. Para las ramas de actividad no comprendidas dentro del alcance de un convenio colectivo o cuando éste no lo especifica expresamente, puede aprobarse un decreto en el Consejo de Ministros que fije las categorías profesionales o los salarios mínimos correspondientes. En el *Camerún*<sup>117</sup>, los convenios colectivos sectoriales establecen las categorías profesionales y los salarios mínimos correspondientes para las distintas ramas de actividad. En Côte d'Ivoire<sup>118</sup>, los salarios mínimos convencionales son determinados por comisiones paritarias mixtas, mientras que en *Francia*<sup>119</sup> se fijan por medio de convenios colectivos suscritos entre los interlocutores sociales de las diferentes ramas profesionales. En el Gabón, un decreto del primer Ministro fija los salarios mínimos convencionales por sector de actividad tras las negociaciones entabladas en la comisión paritaria de salarios. En la *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>120</sup>, *Rumania*<sup>121</sup> y Viet Nam<sup>122</sup>, también se fijan los salarios mínimos mediante convenio colectivo.

## Sección 4. Salarios mínimos por categoría profesional

156. En *Costa Rica*<sup>123</sup>, hay disposiciones legislativas que prevén la posibilidad de fijar salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, agrícola, de exportación o comercial, teniendo en cuenta las diferentes demarcaciones territoriales o económicas. Sin embargo, en la práctica, las tasas de salario mínimo se diferencian básicamente en función de las calificaciones de los trabajadores, y el Consejo Nacional de Salarios tiene la misión de atribuir una tasa de salario mínimo a las distintas profesiones. En Eslovaquia<sup>124</sup>, si la remuneración no se fija mediante un convenio colectivo, el empleador debe proporcionar a sus empleados una remuneración al menos igual al salario mínimo correspondiente a la complejidad de la tarea que desempeñan. A tal fin, debe clasificar los empleos según una escala de complejidad en función de los criterios establecidos por el Código del Trabajo. En Mauritania<sup>125</sup>, el Código del Trabajo prevé expresamente que, en ausencia de convenios colectivos, o en caso de que éstos no contengan disposiciones pertinentes, las categorías profesionales y los salarios mínimos de base se fijarán por decreto del Ministro de Trabajo, previo dictamen del Consejo Nacional del Trabajo, el Empleo y la Seguridad Social. En la República Checa<sup>126</sup>, se fijan las tasas de salario mínimo con arreglo a una escala de ocho categorías profesionales definidas según la complejidad del trabajo y las responsabilidades que éste

<sup>117</sup> (1) art. 62, párr. 2. Según los datos proporcionados por el Gobierno, se han firmado una treintena de convenios colectivos sectoriales.

<sup>118</sup> (2) art. 47, párr. 5.

<sup>119</sup> (1) arts. L.2232-5 y L.2241-1.

<sup>120</sup> (3) arts. 8 y 10. Cabe señalar que la Ley sobre el Salario Mínimo, de 2012, prevé que los acuerdos colectivos existentes deben armonizarse con las disposiciones de la ley, bajo pena de ser declarados inválidos, y fija coeficientes de ajuste de salarios mínimos sectoriales aplicables en los sectores en que el salario bruto medio se sitúa por debajo del piso de los 15 600 dinares macedonios (MKD) (unos 325 dólares de los Estados Unidos).

<sup>121</sup> (2) art. 162, párr. 1.

<sup>122</sup> (1) art. 91, párr. 3.

<sup>123</sup> (2) art. 177; (3) art. 15; (4) art. 28, a) y art. 45; (8).

<sup>124</sup> (2) art. 120, párrs. 1 y 3, y anexo I.

<sup>125</sup> (1) art. 197.

<sup>126</sup> (4) art. 3.

comporta. En la India <sup>127</sup>, Mauricio <sup>128</sup> y Sudáfrica <sup>129</sup>, también se fijan tasas de salario mínimo diferenciadas por categoría profesional para distintos sectores de actividad. Además, en algunos países, los convenios colectivos interprofesionales o sectoriales contienen escalas salariales por categoría profesional. Es lo que sucede, por ejemplo, en Bélgica, Francia, Gabón, Islandia, Italia, Noruega, Suecia y Togo.

157. Cabe observar, asimismo, que en algunos Estados Miembros se han fijado tasas de salario mínimo específicas para los trabajadores domésticos. Es el caso de Barbados <sup>130</sup>, Jamaica <sup>131</sup>, Panamá <sup>132</sup> y Sudáfrica <sup>133</sup>. Por otra parte, se han fijado tasas diferenciadas por categoría de trabajador doméstico en Malí <sup>134</sup>, San Vicente y las Granadinas <sup>135</sup> y Zimbabwe <sup>136</sup>. En Finlandia <sup>137</sup>, cuando no hay un convenio colectivo de aplicación general en vigor que ampare a los trabajadores domésticos, el Gobierno podrá fijar el salario mínimo y otras condiciones de empleo para estos trabajadores, si lo estima necesario, a fin de garantizarles medios de subsistencia equitativos y razonables. En China (Región Administrativa Especial de Hong-Kong) <sup>138</sup>, pese a que el decreto sobre el salario mínimo no se aplica a los trabajadores domésticos alojados gratuitamente por su empleador, se ha establecido un contrato tipo para los trabajadores domésticos extranjeros, que se benefician de un salario mínimo específico fijado por el Gobierno. En Namibia <sup>139</sup>, en cumplimiento de la Ley del Trabajo de 2007, se convocó por primera vez a la Comisión de Salarios en 2012, y cabe esperar que con ello se propicie la determinación del salario mínimo para los trabajadores domésticos.

158. En varios países, se ha aprobado una legislación especial que abarca los distintos aspectos de la relación laboral de los trabajadores domésticos. En la Argentina <sup>140</sup>, se aprobó una ley de este tipo en abril de 2013, que prevé que la Comisión Nacional de Trabajo en Casas Particulares fije los salarios mínimos correspondientes a las diferentes categorías de empleados domésticos. Hasta que quede constituida esta Comisión, los salarios mínimos serán fijados por el Gobierno. En este sentido, en Filipinas <sup>141</sup> se aprobó en 2013 una Ley para la Protección de los Trabajadores Domésticos que establece salarios mínimos diferenciados por zona geográfica. Esta ley prevé también que, un año después de su entrada en vigor, los consejos tripartitos regionales sobre

<sup>127</sup> En Rajastán y Uttar Pradesh, por ejemplo, las escalas salariales distinguen entre los trabajadores no calificados, semicalificados, calificados y, eventualmente, altamente calificados.

<sup>128</sup> Véase, por ejemplo, el decreto que fija las tasas de salario mínimo aplicables a los trabajadores del transporte público (autobús), enmendado en 2012.

<sup>129</sup> Es el caso, por ejemplo, de la ingeniería civil, los servicios de seguridad y el comercio.

<sup>130</sup> (4) art. 3A; (8) art. 2. Sin embargo, los salarios mínimos de estos trabajadores no se revisan desde 1982.

<sup>131</sup> (3) art. 5.

<sup>132</sup> (3) art. 6. Además, existe una diferenciación por zona geográfica.

<sup>133</sup> Determinación sectorial núm. 7, tablas salariales en vigor desde el 1.º de diciembre de 2013. Se prevé un incremento salarial para los trabajadores domésticos que trabajan habitualmente 27 horas semanales o menos.

<sup>134</sup> (2) art. D86-10.

<sup>135</sup> (3).

<sup>136</sup> (4) anexo 1.

<sup>137</sup> (4) art. 12.

<sup>138</sup> (2) art. 7, párr. 3.

<sup>139</sup> (1) art. 13 y arts. 105-114.

<sup>140</sup> (4) art. 18.

<sup>141</sup> (6).

salarios y productividad volverán a examinar y, si procede, ajustarán el salario mínimo de estos trabajadores. En *España*<sup>142</sup>, se aprobó en 2011 un real decreto que reglamenta la relación laboral de los trabajadores domésticos y que prevé el derecho de éstos a percibir un salario mínimo interprofesional. Por otra parte, habida cuenta de que dicho salario se expresa en una tasa mensual y diaria, se aplica una tasa específica de salario mínimo a los trabajadores domésticos contratados por hora. En *Marruecos*, se presentó un proyecto de ley al Parlamento en mayo de 2013 que fijaba las condiciones de trabajo y de empleo de los empleados domésticos. En él se prevé que las partes fijen el salario siempre que el monto en especie no sea inferior al 50 por ciento del salario mínimo aplicable en la industria y el comercio.

159. Otras legislaciones, como la de Austria<sup>143</sup>, establecen un régimen específico de salario mínimo para los trabajadores a domicilio. En la Argentina<sup>144</sup>, la legislación prevé la constitución de comisiones de salarios para las ramas de actividad en las que se emplean trabajadores a domicilio. En el Canadá (Ontario)<sup>145</sup>, los trabajadores a domicilio perciben el 110 por ciento del salario mínimo con objeto de tener en cuenta los gastos que deben sufragar. En Alemania<sup>146</sup>, se puede establecer, bajo ciertas condiciones, un procedimiento específico para fijar el salario mínimo de los trabajadores a domicilio con la participación de comisiones tripartitas.

160. En algunos casos, el monto del salario mínimo varía según el nivel de calificación del trabajador. En Luxemburgo<sup>147</sup>, los trabajadores que justifiquen una calificación profesional reciben un incremento del 20 por ciento sobre el salario social mínimo. Un trabajador calificado es aquel que ejerce una profesión con una calificación profesional generalmente adquirida tras un período de enseñanza o de capacitación avalado por un certificado oficial. En Hungría<sup>148</sup>, se aplica un incremento sobre el salario mínimo a los trabajadores que ocupan un puesto para el que se exige un diploma de enseñanza secundaria o de formación profesional. En Viet Nam<sup>149</sup>, la legislación prevé un incremento salarial de al menos un 7 por ciento con respecto al salario mínimo regional para los trabajadores que cursaron formación profesional, incluida la formación en la empresa. En Túnez<sup>150</sup>, los trabajadores agrícolas especializados y calificados se benefician de una prima por el grado de complejidad técnica del empleo, la cual se suma al monto del salario mínimo agrícola garantizado.

161. Algunos países han instaurado un salario mínimo reducido durante el período de prueba siguiente a la contratación del empleado. Es el caso de Camboya<sup>151</sup>, *Japón*<sup>152</sup>,

<sup>142</sup> (4) art. 8; (6) art. 4, párr. 2.

<sup>143</sup> (3) arts. 29, 34 y 35.

<sup>144</sup> (6) arts. 22-26; (7) arts. 43 y 44 y 54-57.

<sup>145</sup> (21) art. 5 (1.3), párr. 4.

<sup>146</sup> (5) arts. 4 y 18-19.

<sup>147</sup> (1) art. L.222-4.

<sup>148</sup> (7) art. 2.

<sup>149</sup> (2) art. 4, párr. 1, *b*).

<sup>150</sup> (3) art. 2.

<sup>151</sup> (3). La tasa aplicable es de 56 dólares en lugar de 61 dólares por mes, lo que equivale a una reducción de aproximadamente un 8 por ciento.

<sup>152</sup> (3) art. 7. No se ha fijado ninguna tasa específica. La tasa se determina multiplicando el salario mínimo común por la tasa fijada por decreto, que deberá tener en cuenta la capacidad de trabajo así como otras circunstancias. La aplicación de una reducción deberá ser aprobada por las autoridades competentes.

Malasia<sup>153</sup> y Viet Nam<sup>154</sup>. Por el contrario, en *Burkina Faso*<sup>155</sup> e Indonesia<sup>156</sup>, se prohíben estrictamente las prácticas de este tipo. Lo mismo ocurre en el Togo<sup>157</sup>, donde el incremento del salario mínimo de base de la categoría profesional del trabajador se establece, no obstante, en función de su antigüedad en el puesto. En Chipre<sup>158</sup>, puede fijarse un incremento de la tasa de salario mínimo tras seis meses de antigüedad en la empresa, en los sectores de actividad comprendidos en las disposiciones de un decreto y en determinadas condiciones. En Mauricio<sup>159</sup>, las tasas de salario mínimo varían según la antigüedad en algunas categorías profesionales, mientras que en Madagascar<sup>160</sup>, se distingue entre el salario mínimo de contratación y el salario mínimo de antigüedad.

162. En *Chipre*, hay decretos que fijan salarios mínimos específicos para categorías profesionales como los empleados de tiendas, los auxiliares de puericultura y los guardias de seguridad. En Jamaica<sup>161</sup>, hay un salario mínimo específico para los guardias de seguridad. Según lo señalado por el Gobierno, esta distinción se estableció por el carácter especializado de las tareas de este tipo de trabajadores, los riesgos a los que se exponen en el desempeño de sus funciones y las horas de trabajo. En el Canadá, algunas provincias establecieron sus propias tasas de salario mínimo para determinadas categorías de trabajadores. Ello se aplica, por ejemplo, a los monitores de campamento residentes y a los porteros de edificios de vivienda, en la Columbia Británica<sup>162</sup>, y a los empleados que despachan bebidas alcohólicas en bares, en Ontario<sup>163</sup>. En el Pakistán<sup>164</sup> y el Perú<sup>165</sup>, se fijó un salario mínimo específico para los periodistas. Del mismo modo, en Bangladesh<sup>166</sup> y en la India<sup>167</sup>, las distintas categorías de empleados de las empresas del sector de la prensa se regulan por un consejo de salarios específico. Por último, en

---

<sup>153</sup> (5) art. 5. El salario mínimo puede reducirse en un 30 por ciento como máximo en el transcurso de los seis primeros meses de trabajo. El Gobierno indica en su memoria que esa opción tiene por objeto mejorar las posibilidades de contratación de esos trabajadores, pues puede que los empleadores tengan dudas sobre su contratación debido a que su experiencia profesional es relativamente limitada.

<sup>154</sup> (1) art. 28. La remuneración pagada deberá ser al menos igual al 85 por ciento del salario mínimo oficial. La duración máxima del período de prueba es corta: entre seis y 60 días, según el nivel de formación exigido.

<sup>155</sup> (1) art. 42.

<sup>156</sup> (2) art. 60, párr. 2.

<sup>157</sup> (6) arts. 9 y 36. Este incremento se paga como prima de antigüedad. El trabajador tiene derecho a percibir un incremento del 2 por ciento tras dos años de trabajo en la empresa, y de un 1 por ciento por año trabajado a partir del cuarto año, pudiéndose alcanzar un máximo de un 30 por ciento.

<sup>158</sup> (3) art. 3.

<sup>159</sup> Este es el caso, por ejemplo, de los empleados de oficina.

<sup>160</sup> (5).

<sup>161</sup> (4).

<sup>162</sup> (5) arts. 16 y 17.

<sup>163</sup> (21) art. 5, 1), párr. 2.

<sup>164</sup> (4). En 2011, el Tribunal Supremo del Pakistán confirmó la validez de la decisión adoptada por el séptimo Consejo de salarios, que no había sido puesta en práctica en diez años. El octavo Consejo de Salarios se constituyó en 2013.

<sup>165</sup> (8).

<sup>166</sup> El octavo Consejo de salarios de periodistas y profesionales de la prensa escrita y las agencias de prensa fijó los salarios mínimos para estos trabajadores en septiembre de 2013.

<sup>167</sup> (4) arts. 9, 13B y 13C. Se crearon dos consejos de salarios en 2007: uno para periodistas y otro para otros trabajadores de empresas del sector de la prensa. El Gobierno aceptó sus recomendaciones en 2011, pero se interpuso un recurso ante el Tribunal Supremo.

*Australia*<sup>168</sup> y *Seychelles*<sup>169</sup>, se determinó un monto de salario mínimo incrementado para favorecer a los trabajadores eventuales.

163. Algunas legislaciones tienen en cuenta la situación particular de los trabajadores remunerados a destajo o por obra. El método de cálculo para el salario a destajo o por obra realizada reviste una gran importancia porque, si se fija a una tasa demasiado reducida, da lugar a que los trabajadores concernidos tengan jornadas laborales prolongadas, lo que se traduce de hecho en una prestación de horas suplementarias no remuneradas. Con el fin de evitar este tipo de situaciones, la legislación de algunos países, como el Canadá (Nuevo Brunswick)<sup>170</sup>, República Islámica del Irán<sup>171</sup>, Madagascar<sup>172</sup> y Marruecos<sup>173</sup>, establece que el salario de los trabajadores remunerados a tanto alzado no puede ser inferior al salario mínimo aplicable. En otros países, como la India<sup>174</sup>, Pakistán<sup>175</sup> y *Sri Lanka*<sup>176</sup>, la legislación prevé la posibilidad de fijar tasas específicas de salarios mínimos para los trabajadores remunerados a tanto alzado, y en el Canadá (Colombia británica)<sup>177</sup> se han fijado salarios específicos para estos trabajadores en el sector agrícola. En varios países del África francófona y, en particular, en Côte d'Ivoire<sup>178</sup> y Gabón<sup>179</sup>, la remuneración de un trabajo a destajo debe calcularse de forma que procure al asalariado de capacidad media, que trabaje en condiciones normales, un salario al menos igual al del trabajador remunerado por el tiempo que efectúe un trabajo análogo. En Camboya<sup>180</sup>, el salario de estos trabajadores debe fijarse de forma tal que permita a un asalariado de capacidad media que trabaje en condiciones normales percibir, por un trabajo de la misma duración, un salario al menos equivalente al salario mínimo garantizado. En la República Bolivariana de Venezuela<sup>181</sup>, la base del cálculo del salario fijado para un trabajo a destajo o por obra no puede ser inferior a la correspondiente a la remuneración por tiempo en un trabajo igual. La legislación del Reino Unido<sup>182</sup>, por su parte, se refiere al concepto de «tasas salariales equitativas por un trabajo a destajo», que no se aplica más que cuando el empleador no ejerce control

<sup>168</sup> (5) arts. 5.1 y 5.2.

<sup>169</sup> (3) art. 3.

<sup>170</sup> (13) art. 5, 2). Véase también Indonesia: (2) art. 157, párr. 3; (3) art. 15; Filipinas: (2) art. 124; (5) art 9; Seychelles: (2) art. 41, párr. 2.

<sup>171</sup> (1) art. 43.

<sup>172</sup> (2) art. 57.

<sup>173</sup> (1) art. 359.

<sup>174</sup> (1) art. 3, párr. 2.

<sup>175</sup> (2) art. 5, párr. 2.

<sup>176</sup> (1) art. 20, párr. 1, y art. 36.

<sup>177</sup> (5) art. 18.

<sup>178</sup> (1) art. 31.4. Véase también Malí: (1) art. L.98; Mauritania: (1) art. 198; Togo: (2) art. 122.

<sup>179</sup> (1) art. 146.

<sup>180</sup> (1) art. 108.

<sup>181</sup> (2) art. 114.

<sup>182</sup> (2) arts. 24-25. El empleador debe calcular el resultado medio obtenido en una hora de trabajo (por ejemplo, el promedio de piezas producidas) y dividirlo por 1,2 para no penalizar a los asalariados menos productivos que la media. A continuación, el salario mínimo por hora debe dividirse por el número resultante para poder determinar el salario mínimo que el empleador deberá pagar por pieza producida. Véase Comisión de Remuneraciones Bajas, *National minimum wage – report 2013*, párrs. 4.128-4.135. Véase también: <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>.

sobre las horas de trabajo de un asalariado, como en el caso de los trabajadores a domicilio.

## Sección 5. Salarios mínimos diferenciados sobre la base de otros criterios

164. El Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 no prevén la fijación de salarios mínimos diferenciados sobre la base de criterios tales como el sexo, la edad, la nacionalidad o una eventual discapacidad del trabajador. Como la Comisión señaló a este respecto en los párrafos 169 y 176 de su Estudio General de 1992 sobre la fijación de salarios mínimos, en esta materia conviene respetar el principio general de salario igual por un trabajo de igual valor<sup>183</sup> enunciado en el preámbulo de la Constitución de la OIT y las razones que han motivado la adopción de cualesquiera tasas inferiores basadas en los citados criterios deberían ser objeto de un reexamen periódico a la luz de este principio. Otros instrumentos de la OIT, y en particular el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), establecen igualmente normas relevantes con un impacto sobre la fijación de salarios mínimos<sup>184</sup>. Por último, hay que conservar el espíritu de importantes tratados sobre los derechos humanos que han sido adoptados bajo los auspicios de las Naciones Unidas y se basan sobre el principio de no discriminación.

### 1. Diferenciación fundada en el sexo

165. La fijación de las tasas de salarios mínimos diferenciadas para hombres y mujeres es una práctica que tiende claramente a desaparecer en el mundo. La Comisión ha observado con satisfacción recientemente que la reglamentación del salario mínimo para los trabajadores agrícolas en Granada<sup>185</sup> ha dejado de establecer salarios diferenciados para los trabajadores y las trabajadoras agrícolas. No obstante, la ausencia de tasas de salarios mínimos diferenciados para los hombres y las mujeres no es suficiente, porque es igualmente necesario eliminar toda discriminación indirecta. A raíz de la reactivación de los consejos de salarios en 2008, en particular en las industrias del tabaco y la canela en *Sri Lanka*<sup>186</sup>, la Comisión observó que para las nuevas tasas de salarios ya no se diferenciaban hombres y mujeres. Subrayó, no obstante, que esto no garantizaba por sí mismo que el procedimiento estuviera libre de sesgo de género, señalando que, en

---

<sup>183</sup> A diferencia de las versiones en inglés y español del texto de la Constitución, la versión francesa incurre en el error de traducir dicho principio como «à travail égal, salaire égal».

<sup>184</sup> La Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 90), en su párr. 2, a), defiende su aplicación, a la mayor brevedad, de este principio al fijarse las tasas de los salarios mínimo u otros, en las industrias y servicios en los cuales estas tasas sean fijadas por las autoridades públicas. Por su parte, el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) tiene un alcance mayor con el objeto de eliminar cualquier discriminación en materia de empleo basada en motivos de sexo, raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, así como cualquier otra exclusión especificada por los Estados parte en el Convenio.

<sup>185</sup> Granada – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013.

<sup>186</sup> *Sri Lanka* – CEACR, Convenio núm. 100, observaciones de 2012 y 2013. La Comisión tomó nota, por ejemplo, de que debería evitarse la utilización de términos tales como «hombres químicos» (trabajadores de la industria química) y «mujeres máquinas» (operadoras de máquinas), así como de «lavaderos (hombres)» (obreros de lavanderías) y «remendadoras (mujeres)» (reparadoras de prendas de vestir). Pidió al Gobierno que adoptara medidas para que las tasas salariales que fijan las juntas salariales se basen en criterios objetivos sin sesgo de género, a fin de que no se infravalore el trabajo de las mujeres en los sectores en los que la mayoría de los trabajadores son mujeres respecto a aquellos otros en los que predominan los hombres.

muchos casos, seguía utilizándose una terminología sexista en las ordenanzas de las juntas salariales, lo que reforzaba los estereotipos en lo que se refiere al hecho de que ciertas ocupaciones debieran realizarlas hombres o mujeres, aumentando así las posibilidades de que se produjeran desigualdades salariales.

166. En Mauricio <sup>187</sup>, se diferencia todavía entre tasas de salarios para hombres y para mujeres en las ordenanzas sobre la remuneración de los trabajadores que fueron publicadas en 2012 para la industria del té, la industria de la sal y la industria del azúcar, donde los salarios mínimos que se aplican a las mujeres son alrededor de un 20 por ciento inferiores a los de los hombres. No obstante, esta disparidad salarial ha desaparecido en otros sectores de actividad. Así, en la ordenanza sobre la remuneración de los trabajadores en el sector pecuario, han dejado de utilizarse los términos «trabajador» y «trabajadora». Las disposiciones aplicables se refieren actualmente a «los trabajadores agrícolas de grado I» y a los «trabajadores agrícolas de grado II». Además, esta cuestión podría resolverse si, como señala el Gobierno al mencionar esta posibilidad en su memoria, se decidiera, en consulta con los interlocutores sociales, introducir un salario mínimo nacional.

167. De hecho, tal como señala la Comisión en su Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales <sup>188</sup>, habida cuenta de que las mujeres predominan en los empleos de bajos salarios y de que un sistema de salarios mínimos nacional uniforme contribuye a aumentar los ingresos de los peor remunerados, éste influirá en la relación salarial entre hombres y mujeres y en la disminución de la brecha de remuneración entre ambos. Por el contrario, cuando los salarios mínimos se fijan por sector o por categoría profesional, hay una tendencia a fijarlos a niveles inferiores para los sectores y empleos donde las mujeres son mayoritarias <sup>189</sup>. ***En razón de esta segregación laboral, la Comisión insiste en la necesidad de tener especial cuidado en que no se infravaloren determinadas capacidades consideradas como «femeninas». La aplicación del principio de una remuneración igual por un trabajo de igual valor implica la comparación de empleos que no son necesariamente idénticos entre sí, pero que presentan el mismo «valor». En este sentido, la Comisión ha subrayado en numerosas ocasiones la necesidad de contar con un método de evaluación objetiva del empleo, incluyendo criterios tales como las calificaciones, el esfuerzo, las responsabilidades y las condiciones de trabajo*** <sup>190</sup>.

<sup>187</sup> Mauricio – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2014; Mauricio – CEACR, Convenio núm. 100, solicitud directa de 2010.

<sup>188</sup> CIT, 101.ª reunión, 2012, Informe III (Parte 1B), *Dar un rostro humano a la globalización*, Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, 2008 (en adelante: Estudio General de 2012 sobre los convenios fundamentales), párrs. 683 y 695. Véase también CEACR – Convenio núm. 100, observación general de 2007.

<sup>189</sup> En este sentido, en Mauricio, la Confederación de Trabajadores del Sector Privado (CTSP), al mencionar la transición de una economía agrícola a una economía de servicios, subraya que las mujeres ocupadas en este sector (75 por ciento de los efectivos) no está cubierta por ninguna reglamentación ni acuerdo colectivo, de forma que los niveles salariales son el resultado de la ley del mercado. La CTSP denuncia esta situación de hecho como una discriminación deliberada de las mujeres.

<sup>190</sup> Véanse especialmente Argelia – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; Argentina – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; Colombia – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; Honduras – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2012; India – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; *Japón* – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; *Marruecos* – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2012; Nueva Zelandia – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2012; Filipinas – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2011; Eslovaquia – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2012; Turquía – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2013; *Ucrania* – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2011; Viet Nam – CEACR, Convenio núm. 100, observación de 2012. En lo



## 2. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores jóvenes

168. Un determinado número de países consagran el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, independientemente de la edad de los trabajadores. Esto es lo que ocurre en *Azerbaiyán*<sup>191</sup>, *Camerún*<sup>192</sup>, *Côte d'Ivoire*<sup>193</sup>, *República Centroafricana*<sup>194</sup>, *Cuba*<sup>195</sup>, *Gabón*<sup>196</sup>, *Malí*<sup>197</sup>, *Rumania*<sup>198</sup> y *Togo*<sup>199</sup>. En *Honduras*<sup>200</sup>, la legislación nacional prohíbe las diferencias salariales por razones de edad y precisa que ninguna clasificación salarial podrá fundarse en un criterio de edad. En las *Seychelles*<sup>201</sup>, el empleador que toma una decisión, en particular, en materia de salario, teniendo en cuenta el criterio de edad puede ser demandado por el empleado afectado. Por último en *Georgia*<sup>202</sup>, *Filipinas*<sup>203</sup> y *Timor-Leste*<sup>204</sup> prohíben de una forma más general cualquier discriminación basada en la edad con respecto al empleo.

169. En otros Estados, la legislación protege específicamente a los jóvenes trabajadores contra cualquier discriminación en materia de remuneración. En *Benin*<sup>205</sup>, por ejemplo, los trabajadores jóvenes con edades comprendidas entre los 14 y los 21 años se benefician de los mismos derechos que los trabajadores de su categoría profesional y no pueden ser en ningún caso objeto de recortes salariales ni de recalificaciones profesionales a la baja a causa de su edad. En *Mozambique*<sup>206</sup>, la remuneración de un menor de edad trabajador debe fijarse en función de la cantidad y de la calidad del trabajo realizado y, en ningún caso, puede ser inferior al salario mínimo vigente en la empresa. En el *Perú*<sup>207</sup>, los trabajadores jóvenes no pueden percibir una remuneración

---

que se refiere a la evaluación objetiva de los empleos, véase en particular M. Oelz, S. Olney y M. Tomei: *Igualdad salarial: guía introductoria*, OIT, Ginebra 2013.

<sup>191</sup> (2) art. 253, párr. 1. Los asalariados menores de 18 años que trabajen a tiempo parcial deberán percibir el mismo salario que los trabajadores a partir de los 18 años cumplidos.

<sup>192</sup> (1) art. 61, párr. 2.

<sup>193</sup> (1) art. 31.2. El anteproyecto por el que se modificaba el Código del Trabajo, de septiembre de 2010, establece en su art. 23.2 que los trabajadores jóvenes tienen los mismos derechos que los trabajadores de su categoría profesional y no pueden en ningún caso ser objeto de rebajas salariales o de recalificación profesional a la baja por razones de edad.

<sup>194</sup> (1) art. 222.

<sup>195</sup> (1) art. 99.

<sup>196</sup> (1) art. 140.

<sup>197</sup> (1) art. L.95.

<sup>198</sup> (2) art. 159, párr. 3.

<sup>199</sup> (2) art. 118.

<sup>200</sup> (2) art. 367, párr. 2; (3) art. 25, *d*). Sin embargo, podrá concederse un permiso especial que fije una tasa de salario mínimo específico, en particular, en el caso de los trabajadores cuya capacidad de trabajo haya mermado en razón de su edad avanzada; (3) art. 32.

<sup>201</sup> (2) art. 46A.

<sup>202</sup> (2) art. 2, párr. 3.

<sup>203</sup> (2) art. 140.

<sup>204</sup> (1) art. 6, párr. 2.

<sup>205</sup> (2) art. 64.

<sup>206</sup> (2) art. 27, párr. 3.

<sup>207</sup> (6) art. 59.

inferior a la de otros trabajadores de otra categoría que ocupen un puesto similar. En Belarús<sup>208</sup>, Ecuador<sup>209</sup> y Níger<sup>210</sup> existen disposiciones similares al respecto. En Letonia<sup>211</sup>, el salario mínimo por hora de los trabajadores menores de 18 años se ha establecido incluso a un nivel más elevado del que se aplica a los trabajadores adultos.

170. No obstante, algunos Estados Miembros han decidido introducir tasas de salarios mínimos reducidos para los jóvenes trabajadores a partir de una determinada edad, normalmente por motivos vinculados a la aplicación de su propia política de empleo y, más particularmente, a los esfuerzos destinados a luchar contra el desempleo de los jóvenes<sup>212</sup>. Este problema afecta a todas las regiones del mundo y no ha hecho sino agravarse en el curso de los últimos años. Según el último informe de la OIT sobre el empleo juvenil<sup>213</sup>, se estima que la tasa mundial de desempleo juvenil ha alcanzado el 12,6 por ciento en 2013, lo que representa 73 millones de jóvenes desempleados en el mundo.

171. Según observa el Gobierno del Reino Unido, con la introducción de salarios mínimos diferenciados se pretende a la vez evitar que los salarios mínimos aplicables empujen a los jóvenes a interrumpir sus estudios o su formación — protegiendo así su interés a largo plazo — y que se restrinjan las oportunidades que se brindan a los jóvenes que desean entrar en el mercado laboral. El Gobierno de los *Países Bajos*, por su parte, señaló que una medida como ésa propiciaba un justo equilibrio entre dos objetivos de la política gubernamental, a saber, por una parte, garantizar que los jóvenes sigan formándose el mayor tiempo posible sin abandonar los estudios; y preservar y promover el empleo para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. Según el Gobierno, si el salario mínimo de los jóvenes fuera más elevado, sus costes salariales no estarían a la altura de su productividad y, por consiguiente, la demanda de trabajadores jóvenes disminuiría considerablemente<sup>214</sup>.

<sup>208</sup> (1) art. 42, párr. 2; (2) arts. 273 y 279. La Constitución y el Código del Trabajo garantizan igualdad de remuneración entre trabajadores menores y trabajadores adultos. Además, la remuneración de los menores trabajadores de 18 años en empleos con horario reducido debe ser igual al salario percibido por los adultos que trabajan a tiempo completo en un empleo equivalente.

<sup>209</sup> (3) art. 89. Los adolescentes que trabajan se benefician de todos los derechos previstos por la legislación del trabajo.

<sup>210</sup> (2) art. 5, art. 158 y art. 243, párr. 7. El Código del Trabajo prohíbe toda discriminación basada en motivos de edad, en particular, en la determinación del salario, y prevé además que la extensión de los convenios colectivos incluya obligatoriamente disposiciones relativas a las modalidades de aplicación del principio de a un trabajo de igual valor, un salario igual para los jóvenes.

<sup>211</sup> (7) arts. 2 y 3. La Ley del Trabajo dispone que el salario mensual de los trabajadores adolescentes, de conformidad con lo establecido sobre el tiempo de trabajo aplicable a los menores de 18 años no puede ser inferior al salario mínimo mensual aplicable en el marco de la duración normal del trabajo: (2) art. 63, párr. 1.

<sup>212</sup> El anexo V incluye una lista de la legislación nacional relevante.

<sup>213</sup> OIT: *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2013 – Una generación en peligro*, Ginebra, 2013, pág. 1. En este informe, a no ser que se indique lo contrario, los datos se refieren a jóvenes con edades comprendidas entre los 15 y los 24 años.

<sup>214</sup> La Confederación Sindical de los Países Bajos (FNV) en sus observaciones formuladas en relación a la aplicación del Convenio núm. 131 manifestó su objeción al hecho de que los trabajadores jóvenes de 21 y 22 años de edad no tuvieran el derecho a percibir la totalidad del salario mínimo adulto, estimando que no había ninguna razón objetiva que justificara esta situación. En este sentido, la FNV destacó que la edad requerida para recibir salario mínimo completo (23 años) no corresponde ni a la mayoría de edad (18 años) ni a la definición de edad adulta para gestionar asuntos financieros, ni a la prescripción del deber de los padres de manutención (21 años). La FNV subrayó asimismo que el Comité de Derechos Sociales del Consejo de Europa ya había dictaminado que este estado de cosas se oponía a la Carta Social Europea. Por el contrario, la Confederación de Empleadores e Industria de los Países Bajos (VNO-NCW) y la Organización Internacional de Empleadores (OIE), manifestaron

172. En cuanto a la edad hasta la cual los jóvenes trabajadores perciben un salario mínimo reducido, es obligatorio constatar que existen grandes variaciones entre unos países y otros. En Turquía<sup>215</sup>, por ejemplo, a partir de los 16 años tienen derecho a percibir íntegramente el salario mínimo. En los *Países Bajos*<sup>216</sup>, se ha instituido un salario mínimo reducido para los trabajadores de 15 a 22 años, con una reducción variable según la edad. En un número considerable de países, como *Chile*<sup>217</sup>, *Francia*<sup>218</sup>, Luxemburgo<sup>219</sup>, *Malta*<sup>220</sup>, Mauricio<sup>221</sup> o Chad<sup>222</sup>, los trabajadores tienen derecho a la totalidad del salario mínimo a partir de los 18 años, edad que suele corresponder con la mayoría civil<sup>223</sup>. En el Reino Unido<sup>224</sup>, la Ley sobre la Igualdad prohíbe las discriminaciones fundadas especialmente en la edad, precisando que no hay discriminación si el trato diferenciado en razón de la edad constituye un medio proporcionado para cumplir un objetivo legítimo, y dispone específicamente que no está prohibido remunerar a un joven trabajador a una tasa inferior a la de un trabajador remunerado de más edad si el salario mínimo por hora del joven es inferior al salario mínimo por hora del otro trabajador. Por recomendación de la Comisión sobre los Bajos Salarios, la edad para poder beneficiarse del salario mínimo por hora que perciben los trabajadores adultos ha pasado de 22 a 21 años en 2010. Según la información suministrada por el Gobierno, esta decisión se tomó porque los estudios habían demostrado que el impacto de esta medida sobre el empleo de los jóvenes de 21 años sería irrelevante, puesto que la gran mayoría de ellos percibía ya una remuneración igual o superior a la tasa del salario mínimo de los adultos.

173. Si se compara la amplitud de las reducciones impuestas, se constata que, para un trabajador de 17 años, por ejemplo, oscila entre alrededor del 6 por ciento en el Canadá

---

su apoyo a las tesis del Gobierno en esta materia. Véase *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 131, observaciones de 2009 y 2013.

<sup>215</sup> (6) art. 3. Véase Turquía – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2014. La Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK) señaló en sus observaciones que debería establecerse una tasa reducida de salario mínimo para los jóvenes menores de 20 años, a fin de combatir el aumento del desempleo juvenil.

<sup>216</sup> (3) art. 2.

<sup>217</sup> Para un análisis crítico de las disposiciones aplicables, véase A. Marinakis: «La rigidez de los salarios en Chile», *Revista CEPAL*, núm. 90, diciembre de 2006, págs. 141-143. En su informe final de junio de 2010, la Comisión Asesora Laboral y de Salario Mínimo expresó sus dudas respecto de la efectividad de la política de salarios mínimos diferenciados por edad. Véase también *Chile* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>218</sup> (1) art. D.3231-3.

<sup>219</sup> (1) art. L.222-5.

<sup>220</sup> (3) anexo.

<sup>221</sup> (3) anexo 1.

<sup>222</sup> (3) art. 46.

<sup>223</sup> En Bélgica, con ocasión de la presentación de un proyecto de ley para suprimir las rebajas salariales a los jóvenes de 18 a 20 años, se recordó que, en el momento de la introducción de rebajas en el salario mínimo nacional (ingreso mínimo promedio mensual garantizado o RMMMGM) para los jóvenes menores de 21 años, la mayoría de edad estaba establecida en esta edad. No obstante, después de la reducción de la mayoría de edad a los 18 años en 1990, se mantuvo la rebaja salarial hasta los 21 años. Véase Senado de Bélgica, período de sesiones de 2010-2011, *Proposition de loi relative à la suppression de la dégressivité du revenu minimum mensuel moyen garanti en fonction de l'âge*, documento 5-334/1.

<sup>224</sup> (5) arts. 4-5, art. 13, párrs. 1 y 2, y anexo 9, art. 11; (2) art. 13 (1) y (1A). El Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) considera, no obstante, que el salario mínimo para los adultos debería aplicarse a partir de los 18 años.

(Ontario)<sup>225</sup> al 60,5 por ciento en los *Países Bajos*<sup>226</sup>. Esta rebaja representa el 42,2 por ciento en *Australia*<sup>227</sup>, el 25 por ciento en *Chile*<sup>228</sup>, el 10 por ciento en *Francia*<sup>229</sup>, el 13 por ciento en *Grecia*<sup>230</sup>, el 30 por ciento en *Irlanda*<sup>231</sup>, alrededor del 41 por ciento en el *Reino Unido*<sup>232</sup> y el 20 por ciento en el *Chad*<sup>233</sup>.

174. En Nueva Zelanda, la legislación pertinente ha sido modificada en varias ocasiones a lo largo de los últimos años. Desde el 1.º de mayo de 2013<sup>234</sup> hay un nuevo sistema en vigor, bautizado con el nombre de «salario mínimo de partida». La tasa de salario mínimo reducido se aplica a los jóvenes de 16 a 17 años en tanto no hayan prestado servicios a su empleador durante un período continuo de seis meses. Esto incumbe también a los jóvenes de 18 a 19 años que han recibido ininterrumpidamente prestaciones sociales durante al menos seis meses. Del mismo modo, la reducción deja de ser aplicable a partir de los seis primeros meses de empleo continuo. El salario mínimo de partida reemplaza asimismo al salario mínimo previsto para los trabajadores en formación cuando se trata de jóvenes menores de 20 años. La Comisión de Derechos Humanos manifestó su oposición al proyecto de ley para establecer un salario mínimo de partida<sup>235</sup>. Consideró que un sistema así sería discriminatorio por cuanto algunos de los asalariados que realizaban el mismo trabajo en el mismo lugar podrían recibir un salario por una cuantía inferior en razón de su edad o, en determinados casos, por haber percibido anteriormente prestaciones sociales. La Comisión consideró, por tanto, que debería establecerse la misma tasa de salario mínimo para los jóvenes menores de 20 años que para los adultos. De manera similar, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda ha manifestado sus dudas en cuanto al impacto real de una medida como ésta en la reducción del desempleo juvenil.

<sup>225</sup> (21) art. 5(1.3).

<sup>226</sup> (3) art. 2.

<sup>227</sup> Este dato se refiere al salario mínimo nacional; (5) art. 8.2. En los comentarios formulados en relación con la aplicación del Convenio núm. 131, el Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU) manifestó estar sumamente preocupado por la insuficiencia de la cuantía de los salarios mínimos que se pagan a los jóvenes, los becarios y los aprendices, teniendo en cuenta los respectivos niveles de vida, el aumento del coste de la vida y el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor o similar. Véase *Australia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>228</sup> (4) art. 1.

<sup>229</sup> (1) art. D.3231-3.

<sup>230</sup> (2) art. 1.

<sup>231</sup> (1) art. 14, b).

<sup>232</sup> (2) art. 13, 1).

<sup>233</sup> (3) art. 46.

<sup>234</sup> (2) art. 4A; (3) art. 5. Anteriormente, la reducción de un 20 por ciento del salario mínimo, aplicable desde 2001 a los trabajadores de 16 y 17 años, fue reemplazado en 2008 por un régimen aplicable a «los principiantes» sin que se modificara el porcentaje de reducción. Se consideraba como «principiantes» a los trabajadores de 16 ó 17 años de edad, con excepción de aquellos que hubieran estado empleados durante tres meses o 200 horas (contabilizándose a estos efectos la primera de cualquiera de estas actividades) o a los que supervisaban o formaban a otros trabajadores. Los trabajadores que, en virtud de su contrato de empleo, tuvieran que seguir un curso de formación para obtener la calificación obtenida por este empleo no eran considerados como principiantes. Percibían el salario mínimo para los trabajadores en formación. Esta modificación legislativa tendía a suprimir cualquier discriminación en el empleo basada en la edad, de conformidad con la legislación sobre derechos humanos en vigor y, de hecho, el proyecto de ley inicial se titulaba además «Proyecto de enmienda de la Ley sobre el Salario Mínimo (abolición de la discriminación por razones de edad)».

<sup>235</sup> Sumisión del proyecto de ley de enmienda de la Comisión de Derechos Humanos (salario de partida) al Comité de Transporte y Relaciones Laborales, de 26 de noviembre de 2012. La Comisión subrayó que la mayoría de edad en materia penal, así como en lo que respecta al derecho de casarse y de conducir, estaba establecido en 20 años, mientras que no se consideraban suficientemente adultos a los jóvenes para beneficiarse del salario mínimo.

175. En bastantes países se han derogado las disposiciones relativas a la fijación de salarios mínimos reducidos para trabajadores jóvenes, o al menos, se ha limitado su alcance. Esta evolución se basaba expresamente en algunos casos motivados por la lucha contra la discriminación. Medidas de este tipo se han adoptado en la Argentina<sup>236</sup>, Austria<sup>237</sup>, Barbados<sup>238</sup>, Bélgica<sup>239</sup>, Canadá<sup>240</sup>, República Checa<sup>241</sup>, República de Corea<sup>242</sup>, Eslovaquia<sup>243</sup>, España<sup>244</sup>, Hungría<sup>245</sup>, Kenya<sup>246</sup>, Marruecos<sup>247</sup>, Nepal<sup>248</sup> y República Unida de Tanzania<sup>249</sup>.

<sup>236</sup> Los tipos rebajados de salarios mínimos para los trabajadores jóvenes se suprimieron en 2008: (2) art. 119, en su versión enmendada por la ley núm. 26390, de 25 de junio de 2008.

<sup>237</sup> En abril de 2007, el Tribunal Provincial Superior de Viena dictaminó que había existencia de discriminación por motivos de edad en la medida en que preveía discrepancias salariales entre los dependientes mayores de 18 años de edad durante sus dos primeros años de servicio y los principiantes menores de 18 años que desempeñaban ese mismo trabajo. Véase Austria – CEACR, Convenio núm. 111, solicitud directa de 2010.

<sup>238</sup> Desde 2004 se han suprimido las tasas reducidas de salarios mínimos para los trabajadores jóvenes del sector del comercio. Véase Barbados – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2010. Para las disposiciones actualmente en vigor, véase (7).

<sup>239</sup> En marzo de 2013 se concertaron tres convenios colectivos interprofesionales con miras a suprimir progresivamente, hasta su completa eliminación el 1.º de enero de 2005, las rebajas sobre el ingreso mínimo medio mensual garantizado (RMMMG) para los trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y los 20 años vinculados por un contrato de trabajo, excluyendo los contratos de empleo a los estudiantes. Véase (9), en su versión enmendada por los convenios colectivos de trabajo núms. 43 *duodecies* y 43 *terdecies*, de 28 de marzo de 2013; (10) según la versión enmendada por el Convenio colectivo de trabajo núm. 50 *bis* de 28 marzo de 2013. Además, según el Gobierno, mientras que los convenios colectivos establecían la evolución del baremo salarial en función de la edad para algunos sectores, desde 2008, los interlocutores sociales reemplazaron paulatinamente el criterio de la edad por el de la experiencia profesional. Véase, por ejemplo, el art. 7 del convenio colectivo para los obreros de la industria química, firmado el 4 de mayo de 2011 en el marco de la Comisión Paritaria de la Industria Química, relativo al Pacto Nacional 2011-2012, en virtud del cual se suprime, con efecto a partir del 1.º de junio de 2011, el convenio colectivo sobre el baremo salarial de los jóvenes, firmado el 7 de noviembre de 2001.

<sup>240</sup> En Quebec, tras la adopción de la Carta de Derechos y Libertades de la Persona, se han eliminado las rebajas salariales para los trabajadores menores de 18 años. Véase D. Ledoux: «L'histoire du salaire minimum au Québec», *Regards sur le travail*, vol. 7, núm. 1, automne 2010, pág. 16. Se puede consultar en la dirección siguiente: <http://www.travail.gouv.qc.ca/>. Además, según las indicaciones del Gobierno, las tasas de salarios mínimos reducidos para los jóvenes trabajadores fueron abolidas en la mayoría de las provincias, a excepción de Ontario.

<sup>241</sup> (4). En su forma modificada por el Reglamento núm. 246/2012, de 13 de julio de 2012. Además, el proyecto de ley por el que se prohíbe la discriminación contempla la discriminación directa e indirecta basada, en particular, en la edad.

<sup>242</sup> A raíz de la revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo, los trabajadores menores de 18 años se beneficiaron de una tasa plena de salario mínimo. Véase República de Corea – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2009.

<sup>243</sup> (3). Véase Eslovaquia – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013, Según la información suministrada por el Gobierno, esta reforma fue adaptada en virtud de la legislación sobre la igualdad de trato y la protección contra la discriminación.

<sup>244</sup> Desde 1998, los trabajadores jóvenes perciben un salario mínimo igual al de los demás trabajadores. Véase España – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2000.

<sup>245</sup> Tras la modificación del Código del Trabajo en 2005, se derogó la disposición que autorizaba al Ministro de Trabajo a fijar, en aras de la promoción del empleo, salarios mínimos a un nivel inferior al del salario mínimo obligatorio, en particular, para los jóvenes trabajadores. Véase Hungría – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2008. Además, el Gobierno señaló en su memoria comunicada, con miras al presente Estudio General, que había renunciado a introducir tasas de salarios mínimos diferenciados en función de la edad a raíz de haber sopesado el efecto de estimulación que tal medida habría provocado sobre el empleo así como sobre las demás medidas destinadas a los jóvenes.

<sup>246</sup> El Gobierno suprimió en 2002 las tasas de salarios mínimos reducidos para los trabajadores menores de 18 años en el marco de las medidas adoptadas para erradicar el trabajo infantil. Véase Kenya – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2004.

<sup>247</sup> Véase Marruecos – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2008.

<sup>248</sup> Véase la ordenanza de 2013 por la que se fija el salario mínimo para los asalariados de sectores que no sean las plantaciones del té.

<sup>249</sup> Véase República Unida de Tanzania – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

176. Algunos Gobiernos han propuesto una solución para este problema, imponiendo ciertas condiciones a la aplicación de las tasas de salarios mínimos reducidos para los jóvenes, de modo que se tengan en cuenta su competencia o su experiencia profesional. En *Francia*<sup>250</sup>, las rebajas salariales para los jóvenes menores de 18 años no se aplican a los trabajadores que justifican seis meses de práctica profesional en el sector en el que están empleados. En los Estados Unidos<sup>251</sup>, el salario mínimo federal reducido no se aplica más que durante los 90 primeros días naturales consecutivos tras la contratación. En el Chad<sup>252</sup>, no es aplicable a las personas que son titulares de un certificado de aptitud profesional (CAP) o que hayan superado el examen final de un centro de formación profesional acelerado. En otros países, se han adoptado medidas orientadas a los asalariados con una experiencia profesional limitada, pero sin precisar la edad de estos. Así, en Polonia<sup>253</sup>, el salario mínimo se aplica a todos los asalariados. Sin embargo, estos últimos pueden percibir una remuneración igual al 80 por ciento del salario mínimo en el curso de su primer año de empleo. En el Canadá (Nueva Escocia)<sup>254</sup>, los trabajadores denominados sin experiencia, es decir, aquellos que han trabajado, ya sea para el mismo empleador o para otro distinto, por un lapso de tiempo inferior a tres meses civiles, podrán ser contratados durante tres meses a cambio de un salario mínimo reducido. En la Columbia Británica, la legislación establece un salario mínimo reducido para los asalariados con menos de 500 horas de experiencia profesional remunerada. No obstante, este régimen fue derogado en 2011 y, desde entonces, todos los asalariados tienen derecho al salario mínimo ordinario.

177. Como la Comisión ha subrayado en su Estudio General de 1992 sobre fijación de salarios mínimos, convendría preguntarse en qué medida el hecho de fijar niveles salariales mínimos reducidos para los trabajadores jóvenes sobre la base únicamente de un criterio de edad puede propiciar situaciones en las que se vulnere el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Del mismo modo, tendría sentido reflexionar sobre la situación de los trabajadores de edad avanzada, quienes afrontan a menudo dificultades para encontrar o recobrar un empleo. De hecho, se ha demostrado que son los grupos más jóvenes y las personas de edad avanzada quienes registran las tasas de actividad más bajas<sup>255</sup>.

178. En lugar de referirse al criterio de edad, sería preferible tener en cuenta las calificaciones y la experiencia de los trabajadores interesados<sup>256</sup>. La Comisión de

<sup>250</sup> (1) art. D.3231-3.

<sup>251</sup> (1) art. 6, g);1).

<sup>252</sup> (3) art. 46.

<sup>253</sup> (3) art. 6, párr. 2. Hasta que esta disposición fue modificada en 2005, estos últimos podían ser remunerados por un 90 por ciento del salario mínimo durante su segundo año de empleo. El Tribunal Constitucional consideró que esta medida no era contraria al principio constitucional de igualdad. Al referirse, en particular, al Convenio núm. 131, el Tribunal Constitucional estimó no obstante que el salario mínimo fijado sobre la base de esta ley no correspondía a las necesidades reales de los trabajadores y de sus familias, sin que dicha causa pudiera ser objeto de recurso ante el Tribunal. Véase sentencia del 10 de enero de 2005, núm. K 31/03.

<sup>254</sup> (18) art. 3, párr. 1 y art. 6, párr. 3. A partir del 1.º de abril de 2013, el importe del sueldo mínimo por hora de los trabajadores sin experiencia está 50 centavos por debajo del salario mínimo de los trabajadores experimentados.

<sup>255</sup> OIT: *Empleo y protección social en el nuevo contexto demográfico*, Conferencia Internacional del Trabajo, 102.ª reunión, Ginebra, 2013, Informe IV, véase el párr. 51.

<sup>256</sup> Sobre este punto, véase por ejemplo el art. 19 de la Carta de Derechos y Libertades, de Quebec: «Todo empleador debe otorgar un trato o un salario igual a todos los miembros de su personal que realicen un trabajo equivalente en el mismo lugar, sin discriminación alguna. No existe discriminación cuando una diferencia de trato o de salario se basa en la experiencia, la antigüedad, la duración del servicio prestado, la evaluación del

Aplicación de Normas de la Conferencia adoptó el mismo punto de vista con ocasión del examen de aplicación del Convenio núm. 26 por Nueva Zelandia <sup>257</sup>, que había introducido un salario mínimo reducido para los trabajadores jóvenes menores de 20 años. El representante gubernamental de Nueva Zelandia hizo hincapié en la necesidad de garantizar un equilibrio entre la prevención de la explotación de los jóvenes trabajadores y los posibles efectos negativos de un salario mínimo en sus oportunidades de empleo, teniendo en cuenta los obstáculos que han de superar en razón de, por ejemplo, su falta de experiencia o de su mayor necesidad de formación en el empleo. La Comisión de la Conferencia, reiterando el principio general de un salario igual por un trabajo de igual valor, consagrado en el Preámbulo de la Constitución, pidió no obstante al Gobierno que no tuviera en cuenta el factor de la edad para la fijación de los salarios, sino que se basase en criterios objetivos tales como la cantidad y la calidad del trabajo realizado. Conviene igualmente recordar que, de conformidad con la Recomendación sobre la edad mínima, 1973 (núm. 146) <sup>258</sup>, debería prestarse especial atención a la fijación de una remuneración equitativa y su protección, habida cuenta del principio «salario igual por trabajo de igual valor», a los niños que puedan ser empleados en aplicación del artículo 7, párrafo 3, del Convenio núm. 138.

179. Como la Conferencia ha puesto de manifiesto en su resolución titulada *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*, adoptada en 2012 <sup>259</sup>, se han tomado otras tantas medidas a nivel nacional para promover el empleo de los jóvenes. La Conferencia consideró a este respecto que no existe ninguna solución universal y que hay que adoptar un enfoque multidimensional. En dicha resolución se destaca también la importancia de los vínculos entre las políticas de mercado de trabajo, activas o pasivas, y las políticas de salario mínimo, en los países donde se hayan establecido, así como el hecho de que se tengan en cuenta estos elementos y se refuercen mutuamente para mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes. Según esta resolución, la existencia de salarios mínimos puede ser eficaz para evitar prácticas de remuneración abusivas y discriminatorias y para mejorar el poder adquisitivo de los trabajadores jóvenes. Y el diálogo social a nivel nacional es esencial para desarrollar un marco coherente y estable de políticas salariales que ofrezca protección adecuada y mejore las perspectivas de empleo de los trabajadores jóvenes. En lo que se refiere a la acción de los gobiernos, la Conferencia consideró que los gobiernos deberían considerar con suma atención la posibilidad de adoptar, en su caso, determinadas medidas, como las siguientes: adoptar un enfoque del empleo juvenil basado en los derechos; velar por que los jóvenes disfruten de igualdad de trato y obtengan derechos laborales; velar por que se respeten los salarios mínimos establecidos con arreglo a la legislación o los convenios colectivos aplicables a los trabajadores jóvenes.

### 3. Salarios mínimos diferenciados para los aprendices y los trabajadores en formación

180. Pese a que no existe una definición universalmente reconocida del régimen de formación de aprendices, se estima que con ello se designa «la educación y la formación

---

mérito, la cantidad de producción o el tiempo adicional, siempre que estos criterios sean comunes para todos los miembros del personal...».

<sup>257</sup> Comisión de Aplicación de Normas, CIT, 1998, Nueva Zelandia, Convenio núm. 26.

<sup>258</sup> Párr. 13, 1, a). Este párrafo se refiere a las disposiciones del Convenio núm. 138 por las que se autoriza el empleo de los niños, en principio a partir de 13 años, en trabajos ligeros.

<sup>259</sup> Párrs. 13, 29, 47 y 48.

profesional iniciales con las que se combinan alternativamente el medio de trabajo (períodos de estancia en el lugar de trabajo) con la formación en el medio escolar (períodos de formación teórica y práctica en un centro escolar o en un centro de formación). Cuando el alumno ha superado satisfactoriamente esta enseñanza, se le concede un certificado reconocido por el Estado que acredita su educación y formación profesional inicial»<sup>260</sup>. Este tipo de programas destinados a mejorar la adecuación de las calificaciones profesionales de los jóvenes a las exigencias del mercado del trabajo suscita naturalmente un interés particular en el contexto actual de desempleo juvenil masivo. No obstante, conviene procurar que los jóvenes afectados gocen de protección suficiente. En este sentido, los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20 se comprometieron, en mayo de 2012, a promover y, cuando fuera necesario, fortalecer los sistemas de aprendizaje profesional de calidad para asegurar un alto nivel de instrucción y una remuneración adecuadas, evitando aprovecharse de los bajos salarios<sup>261</sup>.

181. La legislación de algunos países estipula que los aprendices tienen derecho a una remuneración igual al salario mínimo. Lo mismo sucede en la República Dominicana<sup>262</sup>, España<sup>263</sup>, Honduras<sup>264</sup> y en la República Árabe Siria<sup>265</sup>. En Eslovenia<sup>266</sup>, los aprendices tienen derecho a un salario igual al 70 por ciento del salario de base que corresponde al puesto o tipo de puesto en el que se forman y cuya cuantía, en todos los casos, no podrá ser inferior al salario mínimo que estipula la ley. Sin embargo, la legislación de la mayoría de los Estados establece específicamente el pago de una remuneración o unos emolumentos a los aprendices, que normalmente se traduce en un porcentaje del salario mínimo aplicable, por ejemplo, el 90 por ciento en Bulgaria<sup>267</sup>, el 60 por ciento en el Paraguay<sup>268</sup> y el 75 por ciento en Filipinas<sup>269</sup>.

182. En algunos casos, se reconoce el derecho de los aprendices a percibir una remuneración por un importe al menos igual al salario mínimo cuando ha transcurrido un determinado plazo de tiempo. Ese es el caso de Malí<sup>270</sup>, Portugal<sup>271</sup> y

<sup>260</sup> Comisión Europea, *Apprenticeship supply in the Member States of the European Union – Final report [Oferta de formación de aprendices en los Estados miembros de la Unión Europea, Informe final]*, Luxemburgo, 2012, pág. 22.

<sup>261</sup> Conclusiones de la Reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G-20, Guadalajara (México), mayo 2012, párr. 20. Véase igualmente OIT: *Overview of apprenticeship systems and issues*, ILO contribution to the G20 Task Force on Employment, noviembre de 2012.

<sup>262</sup> (1) art. 257.

<sup>263</sup> (2) art.11, párr. 2, g)

<sup>264</sup> (4) art. 132.

<sup>265</sup> (1) art. 39.

<sup>266</sup> (1) art. 140.

<sup>267</sup> (2) art. 230, párr. 4.

<sup>268</sup> (2) art. 105.

<sup>269</sup> (2) art. 61; (5) art. 10. El Secretario a cargo del Trabajo y del Empleo podrá autorizar la contratación de aprendices sin subsidio cuando su formación en el puesto esté requerida por la escuela o prevista en el marco de su programa de formación o resulte necesaria para obtener el aprobado en los exámenes finales: art. 72. En el Chad, el aprendiz, con una edad comprendida entre los 14 y los 18 años, no puede percibir un salario inferior al 80 por ciento del salario mínimo correspondiente al puesto de trabajo que ocupe: (4) art. 7. En Turquía, los aprendices perciben una remuneración igual al 30 por ciento del salario mínimo: (3) art. 25.

<sup>270</sup> (2) art. D.7-8. El aprendiz percibe una asignación igual al 100 por ciento del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) a lo largo de su tercer año de aprendizaje. El primer año, el porcentaje es el 25 por ciento, y el segundo año el 50 por ciento.

<sup>271</sup> (2) art. 275, párr. 1, a), 2 y 3. Los aprendices perciben el 80 por ciento del salario mínimo mensual garantizado. Sin embargo, esa tasa de salario diferenciado no puede aplicarse más que durante un período de doce



*El Salvador*<sup>272</sup>. Además, en Venezuela (República Bolivariana de)<sup>273</sup>, la remuneración de los aprendices adolescentes es inferior al salario mínimo para los trabajadores adultos. No obstante, cuando efectúan su trabajo en las mismas condiciones que los demás trabajadores, deben ser remunerados con el salario mínimo aplicable a los adultos. En algunos países, como en Argelia<sup>274</sup>, Bélgica<sup>275</sup>, Colombia<sup>276</sup>, Francia<sup>277</sup>, Gabón<sup>278</sup>, Pakistán<sup>279</sup> y Túnez<sup>280</sup>, la remuneración de los aprendices varía según su edad, su nivel de formación o su progresión en el programa de aprendizaje.

183. En varios países como las Bahamas<sup>281</sup>, República de Corea<sup>282</sup>, India<sup>283</sup> y Luxemburgo<sup>284</sup>, la legislación deja a la autoridad competente la facultad de determinar la cuantía de la remuneración mínima de los aprendices. En otros países, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores participan en la

---

meses, que comprenden el plazo de tiempo de formación junto al empleador, que se verá reducido a seis meses cuando el aprendiz haya realizado una formación profesional o posea ya una calificación profesional relacionada con el puesto en cuestión.

<sup>272</sup> (2) art. 69. El aprendiz percibe una remuneración que no podrá ser inferior al 50 por ciento del salario mínimo durante el primer año, el 75 por ciento el segundo año y que será igual al salario mínimo legal a partir del tercer año de aprendizaje. En Jordania, la legislación establece que el salario del pasante en la última fase de su pasantía no deberá ser inferior al salario mínimo aplicable por un trabajo equivalente. Véase (1) art. 37 y (2) art. 6.

<sup>273</sup> (3) art. 1.

<sup>274</sup> (2) art. 16; (3) art. 12 y 13. El aprendiz percibe un pre-salario que paga el Estado, durante un período de seis a doce meses, que equivale al 15 por ciento del salario nacional mínimo garantizado (SNMG) y, al término de este período, un salario inicial progresivo, que paga el empleador, equivalente a una cantidad entre el 30 y el 80 por ciento del SNMG.

<sup>275</sup> (12) art. 25; (13) art. 3, *a*) y *b*). Los aprendices perciben un subsidio de aprendizaje por una cuantía mensual máxima correspondiente a un porcentaje de la renta mensual mínima nacional garantizada (RMMMG) y que varía en función de la edad del aprendiz. Los aprendices menores de 21 años perciben el 50 por ciento del RMMMG. Para los aprendices más jóvenes, la cuantía del subsidio de aprendizaje crece progresivamente, fijándose el mínimo aplicable para los aprendices con 15 años en el 64 por ciento del subsidio que perciben los aprendices de 21 años.

<sup>276</sup> (4) art. 30; (5) art. 1. Durante la fase de enseñanza teórica, los aprendices perciben una remuneración mensual que no constituye en ningún caso un salario y cuya cuantía representa el 50 por ciento del salario mensual vigente y un 75 por ciento del salario mensual durante la fase de formación práctica. No obstante, la remuneración del aprendizaje no podrá ser inferior al 100 por ciento del salario mínimo legal en vigor cuando el aprendiz es estudiante universitario y cuando la tasa de desempleo nacional es inferior al 10 por ciento.

<sup>277</sup> (1) art. L.6222-27 y art. D.6222-26.

<sup>278</sup> (1) art. 85. A lo largo de su formación, el aprendiz tiene derecho a una asignación correspondiente al 25 por ciento del SMIG, el primer año, y al 50 por ciento del SMIG, el segundo año.

<sup>279</sup> (5) art. 24, 1). El salario de los aprendices, ya sea semanal o mensual, no podrá ser inferior a un porcentaje calculado sobre la base del salario mínimo aplicable a los trabajadores calificados en el sector correspondiente y fijado en función de su progresión en el ciclo de formación. La duración del aprendizaje está compuesta de cinco partes a las cuales corresponden niveles crecientes de remuneración. El salario de los aprendices oscila entre el 40 por ciento del salario mínimo sectorial, a lo largo del primer 20 por ciento de la duración total de su aprendizaje, y el 80 por ciento del salario mínimo sectorial durante el último 20 por ciento de dicho período.

<sup>280</sup> (1) art. 345, párr. 7; (4) art. 1. El subsidio de aprendiz no podrá ser inferior al 30 por ciento del salario mínimo garantizado durante el primer trimestre de su formación y al 80 por ciento de dicha cuantía después del quinto trimestre.

<sup>281</sup> (3) art. 20. Conviene tomar nota de que los aprendices están expresamente incluidos en el campo de aplicación de la legislación sobre el salario mínimo: (1) art. 2.

<sup>282</sup> (3) art. 5(2) párr. 1. Puede fijarse, por decreto presidencial, una tasa de salario mínimo diferente para los aprendices durante los primeros tres meses de su contrato de aprendizaje.

<sup>283</sup> (1) art. 3, párr. 3, *a*), iii).

<sup>284</sup> (1) art. L.111-11.

fijación de su remuneración. En Gambia <sup>285</sup>, la potestad de determinar las condiciones de empleo de los aprendices corresponde a los Consejos sectoriales paritarios. En Israel <sup>286</sup>, su remuneración no puede ser inferior al mínimo fijado por la Comisión de salarios de los aprendices, mediante resolución, con un plazo de validez de un año, en función de los progresos del aprendiz, de la cuantía del salario mínimo y del modo de remuneración del salario. Por último, en el *Uruguay* <sup>287</sup>, el Consejo de Salarios tiene la facultad de reglamentar el aprendizaje de los jóvenes menores de 18 años, teniendo en cuenta las disposiciones del Código del Niño.

184. Algunos países confían a la voluntad de las partes la determinación del monto de la remuneración del aprendiz. Por ejemplo, en *Guatemala* <sup>288</sup>, Madagascar <sup>289</sup>, Marruecos <sup>290</sup> y Mozambique <sup>291</sup>. En Suiza <sup>292</sup>, a menos que disponga lo contrario un convenio colectivo, la remuneración de los aprendices debe estar reglamentada en el propio contrato de aprendizaje. A veces, no obstante, no figura en el contrato. En Mauritania <sup>293</sup>, el aprendiz no será remunerado más que en el caso de que esté empleado en un trabajo para el que se exige su formación y únicamente durante el tiempo necesario para ésta.

185. En varios países, se han puesto además en marcha diversos programas para favorecer la inserción profesional, en particular de los jóvenes, combinando empleo y formación fuera del marco de aprendizaje. En Italia <sup>294</sup>, por ejemplo, los beneficiarios de un contrato de acceso al empleo perciben una remuneración que no puede ser inferior al salario establecido por el convenio colectivo nacional vigente en el sector de actividad correspondiente para un puesto situado dos grados por debajo de la escala salarial del puesto ocupado. En Mozambique <sup>295</sup>, una persona que haya obtenido recientemente una

<sup>285</sup> (1) art. 111, párr. 2.

<sup>286</sup> (3) art. 15.

<sup>287</sup> (3) art. 16.

<sup>288</sup> (2) art. 170. La legislación establece expresamente que la remuneración del aprendiz podrá ser inferior al salario mínimo, si así lo conviniere este último y su patrono.

<sup>289</sup> (2) art. 34.

<sup>290</sup> (2) art. 8. El monto de la asignación mensual abonada al aprendiz podrá ser inferior al salario mínimo que se pague en el sector correspondiente a esta actividad.

<sup>291</sup> (2) art. 249, párr. 2.

<sup>292</sup> (2) art. 344, a). No obstante, en la práctica, los interlocutores sociales de cada sector formulan recomendaciones salariales no vinculantes destinadas a los empleadores y trabajadores del sector considerado. Véase, por ejemplo, la recomendación de la Sociedad Suiza de Empleados del Comercio (SEC Suiza) para 2012-2013, la recomendación en materia de subsidios para los aprendices en 2013 emitida por Suissetec (Asociación de técnica de construcción Suiza-Liechtenstein) o la recomendación sobre la remuneración mensual de los aprendices, de 2012, por el convenio patronal de la industria relojera suiza.

<sup>293</sup> (1) art. 405, párrs. 1-4. Sin embargo, si el empleador obtiene «un beneficio de los trabajos del aprendiz hasta el punto lo que correspondería razonablemente a los cuidados y obligaciones fruto del aprendizaje», tendrá que remunerar al aprendiz por un monto que puede ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG), teniendo en cuenta por una parte los beneficios que el o la aprendiz ha obtenido de la enseñanza del oficio y, por otra, de los cuidados y obligaciones que su enseñanza han representado para el maestro.

<sup>294</sup> (3) art. 54, párr. 1, y art. 59. Los grupos de beneficiarios de este contrato son los siguientes: los trabajadores jóvenes entre 18 y 29 años de edad; los desempleados de larga duración entre 29 y 32 años; los desempleados de más de 50 años; las personas inactivas desde hace al menos dos años que desean reincorporarse al mercado del trabajo; las mujeres, sea cual sea su edad, que residen en una zona donde la tasa de empleo de las mujeres es al menos un 20 por ciento inferior a la de los hombres o cuya tasa de desempleo es superior al 10 por ciento de la de los hombres; y las personas que viven con una discapacidad física, mental o psíquica grave.

<sup>295</sup> (2) art. 116, párrs. 2-3.

calificación profesional debe percibir, a lo largo de las prácticas efectuadas en virtud de dicho certificado, una remuneración al menos igual al 75 por ciento de la remuneración prevista por la categoría profesional de la que depende. Sin embargo, si esta persona ya hubiera trabajado en el pasado, la cuantía de su remuneración en el marco de las prácticas deberá ser igual a la que percibía anteriormente, en caso de que la cuantía de la primera fuera inferior a la segunda. En Francia <sup>296</sup>, el contrato de formación profesional consiste en un contrato que permite conciliar trabajo y estudios con el fin de que los trabajadores a los que va destinado adquieran determinadas calificaciones y favorezcan su inserción o su reinserción profesional. Salvo disposiciones convencionales o contractuales más favorables, los asalariados de menos de 26 años perciben, durante el período de profesionalización, un salario mínimo calculado en función de su edad y su nivel de formación. Para los trabajadores menores de 26 años, la remuneración no puede ser inferior al SMIC ni al 85 por ciento de la remuneración mínima prevista por el convenio o acuerdo colectivo del sector al que pertenezca la empresa o donde estén empleados.

186. La legislación de la Argentina <sup>297</sup> puede considerarse como un ejemplo de buenas prácticas en la materia. Autoriza el pago a los aprendices de remuneraciones inferiores al salario mínimo. No obstante, el contrato de aprendizaje se inscribe dentro de un marco normativo muy delimitado. En concreto, deber consistir en una formación teórica y práctica que es objeto de una descripción precisa en el marco de un programa correspondiente a la duración del contrato. El contrato deberá concluirse por escrito entre un empleador y un joven sin empleo entre 16 y 28 años de edad. Tendrá una duración mínima de tres meses y una máxima de un año. No podrán ser contratadas como aprendices aquellas personas que hayan tenido una relación laboral previa con el mismo empleador, y no podrá celebrarse nuevo contrato cuando expire el plazo del primero. Además, la legislación limita el número total de aprendices contratados en función del número de trabajadores contratados por tiempo indeterminado en el mismo establecimiento. El Gobierno inició asimismo, en 2008, un nuevo régimen legal en virtud del cual se reglamentan las pasantías para controlar mejor la práctica en este ámbito y evitar una utilización fraudulenta de las mismas. El pasante deberá recibir una asignación que no constituye una remuneración y cuya cuantía se calcula a partir del salario base previsto en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, a partir del salario mínimo vital e indexado proporcionalmente a la carga horaria que asuma. Se estipula explícitamente que no puedan contratarse pasantes para ocupar un puesto vacante o nuevo ni para reemplazar a los miembros del personal de una determinada empresa u organismo. Tanto en lo que se refiere a un contrato de aprendizaje como a uno de pasantía, si el empleador no respeta sus obligaciones legales, el contrato se transformará en contrato de empleo de duración determinada.

187. La Comisión sabe perfectamente, no obstante, que en muchos países han adquirido proporciones desmesuradas los problemas relativos a los programas de pasantías no remuneradas y otros acuerdos de esta índole, especialmente cuando estos se utilizan para evitar el pago del salario mínimo aplicable y restringir las oportunidades de empleo. En los Estados Unidos, por ejemplo, una pasantía no remunerada es legal únicamente en el marco de un programa de formación educativa, cuando los pasantes no realizan un trabajo productivo y el empleador no obtiene ningún beneficio económico de ello. Si el

<sup>296</sup> (1) arts. L.6325-1 a L.6325-22, y arts. D.6325-1 a D.6325-21. El contrato de formación profesional va destinado a las personas con edades comprendidas entre los 16 y los 25 años, a fin de completar su formación inicial, así como a los solicitantes de empleo a partir de los 26 años y a los beneficiarios de ciertas asignaciones sociales. Véase *Francia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>297</sup> (2) art. 119; (10) art. 1; (11) arts. 12, 15 y 19.

empleador contratara a otros trabajadores o exigiera al personal en plantilla que realice horas extraordinarias para efectuar un trabajo que llevaría a cabo el pasante, entonces éste será considerado como trabajador y tendrá derecho a una compensación en virtud de la Ley Federal de Normas del Trabajo<sup>298</sup>.

188. ***Recordando el principio general de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, la Comisión considera que las personas protegidas por contratos de aprendizaje o de formación no deberían ser remuneradas con la tasa diferenciada más que en los casos en los que se benefician efectivamente de una formación profesional durante su horario laboral y en su lugar de trabajo. En general, es la cantidad y la calidad del trabajo realizado lo que debe constituir el factor decisivo en la fijación del monto del salario.*** En este sentido, la Comisión recuerda la ya citada resolución titulada *La crisis del empleo juvenil: un llamado a la acción*<sup>299</sup>, adoptada por la CIT en su reunión de 2012. En esta resolución, la Conferencia subrayó que «la educación, la formación y el aprendizaje permanente generan un círculo virtuoso que promueve la empleabilidad, la productividad, el aumento de los ingresos y el desarrollo». Así pues, hay que acoger con satisfacción la aplicación de programas de calidad destinados a reforzar las calificaciones, en particular, de los jóvenes. Sin embargo, como ha puesto de manifiesto la Conferencia, «dichos mecanismos pueden correr el riesgo, en algunos casos, de ser utilizados como una forma de obtener mano de obra barata o de reemplazar a otros trabajadores que ya se encuentren en la empresa». Desde esta óptica, la Conferencia ha instado a los gobiernos, en particular, a «reglamentar y controlar el aprendizaje profesional, las pasantías y otros programas de adquisición de experiencia laboral, entre otras cosas mediante la certificación, para garantizar que constituyan una auténtica experiencia de aprendizaje y que no se utilicen para sustituir a trabajadores de plantilla».

#### 4. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores migrantes

189. La legislación del trabajo de varios países prohíbe expresamente toda discriminación por motivos de nacionalidad. Esto es lo que sucede, por ejemplo, en Chad<sup>300</sup>, Georgia<sup>301</sup>, Kazajstán<sup>302</sup>, Kenya<sup>303</sup>, Timor-Leste<sup>304</sup>, Togo<sup>305</sup> y República Bolivariana de Venezuela<sup>306</sup>. La igualdad de remuneración puede condicionar incluso la

<sup>298</sup> En una decisión judicial reciente pronunciada en esta materia, en junio de 2013, en *Glatt c. Fox Searchlight Pictures, Inc.*, un tribunal de un distrito federal de los Estados Unidos consideró que dos pasantes no remunerados que trabajaban en la producción de una película tenían derecho a cobrar sus sueldos atrasados en virtud de las leyes federales en materia de salarios y horarios laborales. Véase también US Department of Labor, *Fact Sheet No. 71 – Internship Programs under the Fair Labour Standards Act*. En el Canadá y el Reino Unido se utilizan criterios similares para definir la naturaleza y la aplicación de las pasantías no remuneradas que la ley autoriza, y suelen ser aplicadas por los tribunales nacionales en los litigios correspondientes.

<sup>299</sup> Párrs. 23, 24 y 26. Véase *El Salvador – CEACR*, Convenio núm. 13, solicitud directa de 2012; *Ecuador – CEACR*, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>300</sup> (2) art. 6.

<sup>301</sup> (2) art. 2, párr. 3.

<sup>302</sup> (2) art. 7, párr. 2.

<sup>303</sup> (4) art. 5, párr. 3, a) y b).

<sup>304</sup> (1) art. 6.

<sup>305</sup> (2) art. 118.

<sup>306</sup> (2) art. 21.

concesión de un permiso de trabajo. Así, en Suiza<sup>307</sup>, en virtud de la Ley Federal sobre los Extranjeros, se prohíbe el ejercicio de actividades lucrativas por parte de un extranjero en el territorio nacional si no es en las mismas condiciones de remuneración y de trabajo que imperen en el lugar, la profesión y el sector del que se trate.

190. Sin embargo, en algunos países se han constatado diferencias entre trabajadores nacionales y trabajadores migrantes en materia de fijación de salarios mínimos. Es el caso de las Seychelles<sup>308</sup>, donde, en 2010, se derogó una ordenanza de 2008 que excluía a los trabajadores no nacionales ocupados en los sectores del turismo y la construcción. El aumento generalizado de los salarios decretado aquel mismo año preveía, no obstante, que los trabajadores no nacionales se beneficiarían de una tasa de aumento considerablemente inferior a la de los nacionales. En Jordania<sup>309</sup>, la última vez que se aumentó el salario fue en diciembre de 2011. No obstante, esta decisión ha excluido expresamente de su aplicación a los trabajadores extranjeros, a los cuales se sigue aplicando la tasa de salario mínimo fijada en 2008. Podemos mencionar igualmente que, en 2013, el Gobierno de Arabia Saudita<sup>310</sup> introdujo un programa de protección de salarios destinado sobre todo a aumentar sustancialmente el empleo de los trabajadores nacionales en las empresas privadas. Para que se tenga en cuenta a un trabajador saudita en el marco del sistema de puntos establecido, su salario mensual no debe ser inferior a 3 000 ríals de Arabia Saudita (SAR) (alrededor de 800 dólares de los Estados Unidos). Así pues, esta cantidad constituye *de facto* un salario mínimo aplicable únicamente a los trabajadores domésticos extranjeros, dentro de una horquilla salarial que oscila entre 600 y 800 SAR (de 160 a 210 dólares de los Estados Unidos, aproximadamente). En Malasia, los índices salariales mínimos establecidos en 2012 se aplican a los trabajadores migrantes. Sin embargo, los empleadores fueron autorizados a deducir el impuesto sobre el empleo de los trabajadores migrantes de la nómina de estos últimos, lo que en realidad supone un salario mínimo reducido para estos trabajadores. Esta deducción puede realizarse también sobre los gastos de alojamiento<sup>311</sup>. Esto plantea el problema de si las prestaciones en especie han de tenerse en cuenta en el salario mínimo, un tema del que se ha ocupado la Comisión en el capítulo I.

191. En este sentido, la Comisión recuerda que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas<sup>312</sup> reconoce el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre otras, un salario equitativo e igual por un trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie. En su observación general núm. 20 sobre la no discriminación en el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales, el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas destacó que los derechos reconocidos en el

---

<sup>307</sup> (4) art. 22.

<sup>308</sup> (6) art. 3. Para la mayoría de los trabajadores de las Seychelles, el aumento del salario mínimo en 2010 fue un 20 por ciento, mientras que para los no nacionales era un 8,33 por ciento (reducido posteriormente a un 5,88 por ciento en virtud de una enmienda de diciembre de 2010). Véase Seychelles – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>309</sup> (2). Véase también OIT: *Programa de Trabajo Decente por País 2012-2015, Jordania*, 2012, págs. 11-12.

<sup>310</sup> Véase S. Khoja y N. Aljoaid: *Nitaqat: 18 months on*, Clyde&CO, Legal updates, 2013.

<sup>311</sup> Además, según algunas informaciones, se ha aplicado la ordenanza sobre el salario mínimo, bajo ciertas condiciones, a los trabajadores migrantes: véase (7) art. 2. Los empleadores que se benefician de la aplicación del salario mínimo no pueden deducir dicho impuesto. Además, los salarios mínimos no se aplican a los trabajadores domésticos que son mayoritariamente trabajadores migrantes (5) art. 3. Véase Ministerio de Recursos Humanos: *Minimum wage policy*, 15 de marzo de 2013.

<sup>312</sup> Art. 7, a), i).

Pacto son aplicables a todos, incluidos los no nacionales <sup>313</sup>. Además, el artículo 25 del Convenio internacional sobre la protección de todos los trabajadores migratorios y de sus familias, prevé que los trabajadores migratorios gozarán de un trato que no sea menos favorable que el que reciben los nacionales del Estado de empleo en lo tocante a remuneración.

192. Además, el Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales <sup>314</sup>, adoptado en el contexto de la Conferencia de 2006, confirma que todas las normas internacionales del trabajo se aplican a los trabajadores migrantes, salvo indicación en contrario, y menciona expresamente al Convenio núm. 131. Además, en virtud del artículo 6 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) <sup>315</sup>, los Estados que ratifiquen este Convenio se obligan a aplicar a los inmigrantes que se encuentran legalmente en su territorio un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales, en concreto, respecto a la remuneración, siempre que esta cuestión haya sido reglamentada por la legislación o dependa de las autoridades administrativas. En noviembre de 2003, el Consejo de Administración de la OIT aprobó el informe del Comité tripartito establecido para examinar la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte de China del artículo 6 del Convenio núm. 97 en la Región Administrativa Especial (RAE) de Hong-Kong <sup>316</sup>. El Consejo de Administración consideró que no es equitativo imponer un tributo único a los empleadores de todos los trabajadores contratados en el extranjero, incluyendo los trabajadores domésticos, cuyos salarios son ya los más bajos de todos los trabajadores migrantes, y reducir al mismo tiempo el salario mínimo autorizado de esos trabajadores en la misma cuantía. Instó al Gobierno a que volviera a examinar dicho tributo y las políticas mencionadas en materia de salario mínimo para los trabajadores migrantes, en particular, de los trabajadores domésticos extranjeros, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 6 del Convenio núm. 97, así como los principios de igualdad y proporcionalidad <sup>317</sup>.

193. Las consideraciones precedentes se refieren a la reglamentación en materia de salarios mínimos en los países denominados de acogida donde emplean a trabajadores migrantes. De un modo similar, varios países de origen, y especialmente Etiopía, India, Indonesia, *Nepal* y Filipinas, han fijado un salario mínimo para sus nacionales empleados en el extranjero como trabajadores migrantes y prohíben a las agencias de

<sup>313</sup> Véase documento E/C.12/GC/20, de 2 de julio de 2009, párr. 30.

<sup>314</sup> Párr. 9, *a)*, *c)* y nota 6, anexo I.

<sup>315</sup> Además, en virtud del art. 10 del Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), los Estados parte en este Convenio se comprometen a formular y a aplicar una política nacional destinada a promover y garantizar, por los métodos adaptados a las circunstancias y usos nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato, en particular, en materia de empleo y profesión, para las personas que, en su condición de trabajadores migrantes o como miembros de su familia, se encuentren legalmente en su territorio.

<sup>316</sup> Informe del Comité establecido para examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por China — Región Administrativa Especial (RAE) de Hong Kong — del Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), presentada en virtud del art. 24 de la Constitución de la OIT por el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP). La Administración de Hong Kong había decidido reducir el salario mínimo de los trabajadores domésticos extranjeros a HK\$ 400 dólares al mes a partir de abril de 2003, lo que representaba una reducción del 11 por ciento del salario mínimo autorizado, mientras que los salarios prescritos de los funcionarios públicos en la RAE de Hong Kong se reducían únicamente un 6 por ciento, y sólo a partir de 2004 y de 2005. Además, se impuso, a partir del 1.º de octubre de 2003, una tasa de readaptación profesional por la misma cuantía a quienes empleaban a trabajadores contratados en el extranjero.

<sup>317</sup> Párrs. 44 y 45, *d)* del informe del Comité encargado de examinar la reclamación. Las Conclusiones del Consejo de Administración han sido objeto de seguimiento por la Comisión. Véase, en particular, China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) – CEACR, Convenio núm. 97, observación de 2013.

colocación que contraten trabajadores en un país con el fin de emplearlos en el país de acogida a un salario inferior. En algunos casos, a estas decisiones han seguido negociaciones con las autoridades de los países de acogida con objeto de concertar un protocolo de acuerdo sobre el salario mínimo aplicable. No obstante, el riesgo de este tipo de negociaciones es dar lugar a una competencia entre los países de origen por asegurar el empleo a sus respectivos ciudadanos en el extranjero<sup>318</sup> y propiciar al mismo tiempo una discriminación entre trabajadores migrantes basada en motivos de nacionalidad. Un borrador de contrato estándar mediante el que se garantizan varios derechos a los trabajadores domésticos migrantes en la región, se está discutiendo en el marco del Consejo de Cooperación del Golfo (CCG) y podría ser adoptado en 2014. No obstante, el mencionado contrato no establece la introducción de un salario mínimo regional para los trabajadores domésticos migrantes. Por consiguiente, su eficacia dependerá del éxito de las negociaciones celebradas por los países de origen para imponer un salario mínimo unificado. Conviene recordar a este respecto que Bangladesh, India, *Nepal* y *Sri Lanka* han decidido establecer un salario de referencia común para sus nacionales empleados como trabajadores domésticos migrantes durante una reunión de consulta para Asia sudoriental, relativa al Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), organizada por la OIT en junio de 2012.

## 5. Salarios mínimos diferenciados para los trabajadores con discapacidad

194. En una serie de Estados Miembros de la OIT, la legislación del trabajo prohíbe generalmente cualquier discriminación, concretamente en razón de la discapacidad. Así ocurre, por ejemplo, en Gabón<sup>319</sup>, Georgia<sup>320</sup>, *Níger*<sup>321</sup>, Timor-Leste<sup>322</sup>, República Bolivariana de Venezuela<sup>323</sup> y Viet Nam<sup>324</sup>. En *Cuba*<sup>325</sup>, el principio de un «salario igual por un trabajo de igual valor» está garantizado para los trabajadores con discapacidad. En Bélgica<sup>326</sup>, un convenio colectivo garantiza expresamente a los

<sup>318</sup> Esta cuestión reviste una importancia fundamental para varios países de origen, teniendo en cuenta la importancia de los fondos enviados por los trabajadores migrantes a sus familias de origen. A este respecto, véase: <http://siteresources.worldbank.org/INTLAC/Resources/Factbook2011-Ebook.pdf>. La organización no gubernamental *Migrant Forum Asia* apoya la firma de un acuerdo entre países de origen sobre un «salario de referencia» que constituiría en realidad una horquilla salarial que tenga en cuenta las calificaciones de los trabajadores migrantes que ocupan diversos tipos de empleo. Véase *Migrant Forum Asia: A reference wage for migrant domestic workers*, Policy brief núm. 3, 2012. La citada organización defiende esta idea, en particular, en el marco de los trabajos que tienen lugar en el seno del Diálogo de Abu Dhabi, que reúne desde 2008 a 11 Estados asiáticos que son países de origen en materia de migración de mano de obra (Afganistán, Bangladesh, China, India, Indonesia, *Nepal*, Pakistán, Filipinas, *Sri Lanka*, Tailandia y Viet Nam, todos ellos reunidos en un grupo de consulta ministerial denominado Proceso de Colombo) y a nueve países de destino (los seis Estados miembros del Consejo de Cooperación del Golfo — Arabia Saudita, Bahrein, Emiratos Árabes Unidos, Kuwait, Omán, Qatar —, así como Malasia, Singapur y el *Yemen*). Este Diálogo tiene por objeto propiciar soluciones de las que puedan beneficiarse mutuamente los trabajadores migrantes, sus empleadores y los países de origen y destino. Una de sus prioridades consiste en adoptar medidas para proteger a los trabajadores migrantes y prevenir los abusos de los que son víctimas. Véase Declaración de Abu Dhabi, enero de 2008, punto II.1.

<sup>319</sup> (1) art. 179.

<sup>320</sup> (2) art. 2, párr. 3.

<sup>321</sup> (2) art. 5.

<sup>322</sup> (1) art. 6, párr. 2.

<sup>323</sup> (2) art. 21.

<sup>324</sup> (1) art. 8, párr. 1.

<sup>325</sup> (6) art. 3, d).

<sup>326</sup> (14) art. 1.

trabajadores con discapacidad remuneraciones equivalentes a las remuneraciones fijadas por uno o dos convenios colectivos del trabajo concertados a nivel interprofesional, sectorial o de la empresa y/o por la que sea costumbre en el lugar donde se aplican a la categoría de personal a la que pertenece el trabajador con discapacidad. En Luxemburgo<sup>327</sup>, el salario del trabajador con discapacidad no puede ser inferior al que resulte de la aplicación de lo dispuesto en la ley, los reglamentos o los convenios colectivos. En *Nicaragua*<sup>328</sup>, el Estado debe garantizar a los trabajadores con discapacidades condiciones de trabajo iguales a las que gozan los demás trabajadores. Por último, en *Rumania*<sup>329</sup>, se prohíbe toda discriminación en la fijación o el pago del salario en razón de una discapacidad.

195. En varios países, se establecen o cabe establecer tasas de salarios mínimos reducidos para los trabajadores con discapacidad. En *Australia*<sup>330</sup>, la Ordenanza sobre el Salario Mínimo fija un determinado número de salarios mínimos con características especiales. El monto de este salario mínimo especial de estos trabajadores adultos cuya discapacidad no incida en su productividad es igual al del salario mínimo nacional. En el caso de los trabajadores con discapacidad que, a causa de ésta, no estén en condiciones de ejecutar en su totalidad las tareas que tienen encomendadas por el tipo de empleo que realizan y que reúnan los requisitos para percibir una pensión de invalidez, se les aplicará un salario mínimo especial consistente en un porcentaje del salario mínimo nacional correspondiente al porcentaje de su capacidad de trabajo, con un mínimo absoluto. En Israel<sup>331</sup>, el Ministro de Trabajo tiene la facultad de establecer por vía reglamentaria, previa aprobación de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales del Parlamento, una tasa de salario mínimo inferior al salario mínimo legal para los trabajadores que viven con una discapacidad física, psíquica o mental empleados en los talleres protegidos. En el *Uruguay*<sup>332</sup>, los consejos de salarios podrán tener en cuenta, en la fijación de las escalas salariales, las situaciones especiales asociadas a trabajadores con capacidades físicas o mentales restringidas en un establecimiento industrial o comercial, justificando de manera somera la particularidad de la situación. Por último, en Filipinas<sup>333</sup>, la remuneración que debe pagarse a los trabajadores discapacitados no puede ser inferior al 75 por ciento del salario mínimo legal. Otras legislaciones prevén la posibilidad de que el trabajador con discapacidad y su empleador soliciten a la autoridad competente una autorización especial o un permiso que establezca la posibilidad de que la remuneración del trabajador sea inferior al salario mínimo en vigor. Estas disposiciones serán examinadas en el capítulo VII, en la sección dedicada al carácter obligatorio de los salarios mínimos.

196. La Comisión reitera que el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores con discapacidad se plantea en el Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159) y la Recomendación núm. 168 que lo acompaña. Concretamente, en el párrafo 10 de la Recomendación núm. 168

<sup>327</sup> (1) art. L.562-6. Además, el trabajador con discapacidad empleado en un taller protegido goza de un salario mínimo por hora estipulado legalmente, multiplicado por el número de horas de trabajo fijo que figuren en su contrato de trabajo. El Estado sufraga en su totalidad los costos de este salario. (1) art. L.563-5, párr. 1.

<sup>328</sup> (5) art. 34.

<sup>329</sup> (2) art. 159, párr. 3.

<sup>330</sup> (5) arts. 6-7 y anexo A.

<sup>331</sup> (1) art. 17.

<sup>332</sup> (3) art. 16. Véase *Uruguay* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>333</sup> (2) art. 80, párr. 2; (5) art. 10.



se establece especialmente que deberían adoptarse medidas para promover oportunidades de empleo de las personas con discapacidad que se ajusten a las normas de empleo y salario aplicables a los trabajadores en general. Además, la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 2006, dispone en su artículo 27 que los Estados parte salvaguardarán y promoverán el ejercicio del derecho al trabajo de las personas con discapacidad. En particular, deben adoptar medidas para proteger el derecho de estas personas, en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por un trabajo de igual valor. Sin duda, es en este marco en el que se inscriben las medidas adoptadas por los gobiernos de varios países, como por ejemplo Argentina<sup>334</sup>, República Checa<sup>335</sup>, Eslovaquia<sup>336</sup>, Francia<sup>337</sup> y Nueva Zelandia<sup>338</sup>, y que han decidido suprimir los niveles de salarios mínimos reducidos aplicables a los trabajadores con discapacidad.

## Conclusión

197. Como la Comisión ha mencionado al inicio de este capítulo, ni el Convenio núm. 131 ni la Recomendación núm. 135 contienen disposiciones destinadas a imponer a los Estados Miembros la obligación de establecer un salario único a nivel nacional ni tampoco, al contrario, de instituir un sistema basado en salarios mínimos sectoriales. Como máximo, el párrafo 5 de la Recomendación núm. 135 prevé la posibilidad de establecer diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permitan tomar en cuenta las diferencias en el coste de la vida. Corresponde a los mandantes tripartitos determinar, en cada Estado Miembro, el sistema de salarios mínimos que mejor se adapta al contexto nacional, considerando por ejemplo las brechas de productividad entre diversos sectores de actividad, las posibles diferencias en el coste de la vida entre zonas rurales y urbanas, pero también a la luz de objetivos tales como la reducción de las desigualdades en los ingresos, la lucha contra la pobreza o la preservación de una competencia leal.

***198. Sin embargo, podría resultar útil todavía formular una serie de reflexiones al hilo de las deliberaciones sobre esta materia. Por ejemplo, pese a que un sistema basado sobre un salario mínimo único puede presentar el inconveniente de no reflejar la capacidad de pago de todos los empleadores del país, ofrece la ventaja de la simplificación que facilita el conocimiento por los empleadores y los trabajadores de la tasa de salario mínimo aplicable a una relación de empleo determinada, así como el control de la aplicación de las disposiciones pertinentes por los servicios de inspección del trabajo. Por el contrario, cuanto más complejo es un sistema de salarios mínimos y más numerosas son las tasas por sector, categoría profesional o zona geográfica que comprende, más difícil de controlar es su aplicación, en particular en los países cuya***

<sup>334</sup> (2) art. 119, en su forma enmendada en 2008.

<sup>335</sup> (4). Modificada por el Reglamento núm. 246/2012 Coll. Las tasas de salarios reducidos que se aplicaban anteriormente a los trabajadores con discapacidad han sido suprimidas a partir del 1.º de enero de 2013.

<sup>336</sup> (3). En virtud de la legislación aplicable anteriormente, el trabajador con discapacidad que percibía una pensión de invalidez parcial tenía derecho al 75 por ciento del salario mínimo legal, mientras que el trabajador que percibe una pensión de invalidez o el trabajador con discapacidad menor de 18 años percibía un 50 por ciento del salario mínimo. Véase Eslovaquia – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>337</sup> (1) art. L.5213-7. Véase Francia – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2008.

<sup>338</sup> La Ley de 2007 sobre la Modificación del Salario Mínimo ha suprimido las exenciones generales del salario mínimo respecto de las personas discapacitadas, autorizando únicamente las exenciones en casos determinados. Véase Nueva Zelandia – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2008.

*administración del trabajo dispone únicamente de medios limitados.* Algunos Estados han elegido además proceder a la racionalización de su sistema de salarios mínimos. Así, en 1987, existían 520 salarios mínimos diferentes en *Costa Rica*. A raíz de las reformas sucesivas, este número ha ido reduciéndose progresivamente hasta llegar a los 19<sup>339</sup>. En la India, como hemos visto, se han establecido salarios mínimos para 45 categorías profesionales a nivel central y para 1 679 categorías profesionales a nivel de los estados. El Gobierno central ha tomado bastantes medidas para mejorar la coherencia de este sistema, incluyendo la creación de comités consultivos regionales y un proyecto de ley destinado a imponer la obligatoriedad del salario nacional base.

199. *Además, sea cual sea el sistema escogido a nivel nacional, debería garantizarse el respeto al principio de salario igual por un trabajo de igual valor. Esta cuestión es un asunto que puede suscitar no pocas dificultades cuando los salarios mínimos se establecen por sector de actividad o por categoría profesional, teniendo en cuenta el riesgo de que se subestime el número de empleos mayoritariamente ocupados por mujeres. Se ha mencionado también la necesidad de respetar este principio por cuanto se refiere a los jóvenes trabajadores y los trabajadores en formación, así como a los trabajadores migrantes y las personas con discapacidad.* En este sentido, la Comisión recuerda que el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)<sup>340</sup> pide que se lleve a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, así como en cualquier otra distinción o criterio especificado por los Estados Miembros. De conformidad con la Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), esta política debería tener plenamente en cuenta el principio según el cual toda persona, sin discriminación, debería gozar de igualdad de oportunidades y de trato en lo que respecta a la remuneración por un trabajo de igual valor. Como la Comisión ha destacado en el párrafo 659 de su Estudio General sobre los Convenios Fundamentales, de 2012, «la igualdad y la no discriminación en el empleo y la ocupación es un principio y derecho fundamental y un derecho humano de todas las mujeres y los hombres, en todos los países y en todas las sociedades. Tiene efectos sobre el disfrute de todos los demás derechos».

<sup>339</sup> T. H. Gindling y K. Terrell: *Minimum wages, inequality and globalization*, IZA Discussion paper núm. 1160, Bonn, mayo de 2004, pág. 4.

<sup>340</sup> La edad, la nacionalidad y la discapacidad no figuran entre los motivos de discriminación expresamente prohibidos por el Convenio núm. 111. Sin embargo, si estos motivos de discriminación son especificados por un Estado Miembro, la Comisión, en virtud del art. 1, párr. 1, b) extiende a ellos el control de la aplicación del Convenio. Si se trata de trabajadores migrantes, podrán en cualquier caso beneficiarse de la misma protección que los demás trabajadores contra la discriminación fundada en los motivos enumerados por el Convenio núm. 111, como la raza, el color o la ascendencia nacional.

## Capítulo V

---

### Consulta y participación de los interlocutores sociales y otros actores

200. Como la Comisión ha subrayado anteriormente, el principio de plena consulta y participación en condiciones de igualdad de los interlocutores sociales para el establecimiento y la aplicación de los sistemas de salarios mínimos constituye uno de los pilares sobre los que se apoyan el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Este principio ya había sido enunciado en el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y en el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) <sup>1</sup>.

201. El Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 se refieren también a la participación de las personas que representan los intereses generales del país en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos. Por su parte, los Convenios núms. 26 y 99 prevén la consulta de personas especialmente calificadas en la materia por razón de su profesión o de sus funciones, a las cuales la autoridad competente juzgue pertinente dirigirse <sup>2</sup>. La Recomendación núm. 30 propugna, además, la participación en los organismos encargados de la fijación de salarios de personas independientes cuyos votos hagan posible la adopción de acuerdos positivos en el caso de que los votos de los representantes patronales y obreros estén divididos en partes iguales <sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Arts. 2 y 3 del Convenio núm. 26; art. 3 del Convenio núm. 99. Estas disposiciones se completan con la Recomendación sobre los métodos de fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30) (parte II, párr. 2) y con la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89) (párrs. 3 y 5) En uno de los informes elaborados por la Oficina con miras a la Reunión de expertos de 1967, se propuso examinar la posibilidad de hacer más claras y precisas las disposiciones relativas a las funciones que desempeñan los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la fijación de salarios mínimos; véase Reunión de expertos de 1967, Informe II, párrs. 31-40. En sus conclusiones, los expertos subrayaron la importancia de dejar que los interlocutores sociales puedan expresar su punto de vista, porque representan a los grupos más directamente afectados por las decisiones sobre la fijación de salarios mínimos, conocen las necesidades de los trabajadores y las condiciones de la industria o industrias interesadas. Los expertos concluyeron que, en todos los casos, convendría prever la consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas o, en su defecto, de los representantes calificados de los empleadores y de los trabajadores interesados. Además, cuando existan organismos encargados de aplicar la reglamentación sobre el salario mínimo, debería garantizarse la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores o, en su defecto, de representantes calificados de los empleadores y los trabajadores interesados; véase Informe de la Reunión de expertos de 1967, párrs. 75 y 114-115.

<sup>2</sup> Art. 3, párr. 2, 1), del Convenio núm. 26 y el art. 3, párr. 2 del Convenio núm. 99.

<sup>3</sup> La Reunión de Expertos de 1967 pretendía que estas personas independientes tuvieran la función de ayudar a resolver las divergencias de opiniones entre los representantes de empleadores y de trabajadores, aconsejar en los problemas económicos y sociales, y representar los intereses generales del país, en la medida en que éstos son más amplios que los de los empleadores y los trabajadores, o distintos; véase Informe de la Reunión de expertos de 1967, párr. 119.

## Sección 1. Consulta y participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

### 1. Observaciones generales

202. De conformidad con el artículo 4, párrafo 2, del Convenio núm. 131, deberán adoptarse disposiciones para que se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y los trabajadores interesados para el establecimiento y la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, o de las modificaciones que se hubieran introducido en los mismos <sup>4</sup>. Como la Comisión ha subrayado en su Estudio General sobre los salarios mínimos, de 1992 (párrafo 188), esta obligación de consulta se deriva de la estructura tripartita que constituye la especificidad de la Organización Internacional del Trabajo. En su Estudio General sobre las consultas tripartitas, de 2000, la Comisión dedica su atención a precisar los límites del concepto de consulta, que abarca algo más que la simple «información» sin que ello suponga que los interlocutores sociales se asocian a un proceso de codecisión. Tal como destaca la Comisión, «la consulta debe distinguirse también de ‘la negociación’, que supone gestiones de las partes que tienen intereses diferentes o contradictorios con miras a llegar a un acuerdo. Las consultas exigidas por el Convenio no imponen la búsqueda de un acuerdo; tienen la finalidad de ayudar a la autoridad competente para que pueda tomar una decisión» <sup>5</sup>.

*203. Para responder a las exigencias del Convenio núm. 131, las consultas emprendidas con los interlocutores sociales deben cumplir determinadas exigencias. El Convenio insiste en que se consulte exhaustivamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores <sup>6</sup>. Por tanto, no debe tratarse de una simple formalidad por parte de las autoridades gubernamentales y deberían adoptarse medidas para asegurar que las autoridades tengan realmente en cuenta las preocupaciones y argumentos de los interlocutores sociales, a fin de clarificar su decisión, en particular, para tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores como las realidades económicas durante la fijación de los salarios mínimos <sup>7</sup>. Esto supone naturalmente que la consulta se lleve a cabo antes de tomar las decisiones y que los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas dispongan de informaciones completas y pertinentes para formular sus opiniones.* En este sentido, conviene recordar que el párrafo 7 de la Recomendación núm. 135 preconiza la consulta previa a los interlocutores sociales sobre la compilación de datos y la realización de

---

<sup>4</sup> En el curso de la primera discusión de la Conferencia, la Comisión del salario mínimo adoptó un punto en el que aconsejaba la consulta con los representantes de los empleadores y de los trabajadores para el establecimiento y modificación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, así como para su aplicación. Únicamente esto último había sido mencionado en el texto propuesto por la Oficina. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, *Actas*, pág. 743, párr. 37.

<sup>5</sup> Estudio General sobre las consultas tripartitas, de 2000, párr. 29. Véanse también Seychelles – CEACR, solicitud directa de 2013, Convenio núm. 26; República Bolivariana de Venezuela – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2013.

<sup>6</sup> Este adverbio modal fue insertado en el curso de la segunda discusión de la Conferencia, tras la adopción de una enmienda propuesta por los miembros trabajadores motivada en la que se aducía que las consultas de las organizaciones de empleadores y de trabajadores eran a veces superficiales. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, pág. 404, párr. 38.

<sup>7</sup> A este respecto, véase especialmente *República de Moldova* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2011.

estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

204. Por tratarse de los puntos sobre los cuales debemos realizar consultas, el artículo 1, párrafo 2, del Convenio núm. 131 exige la conclusión de un acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, siempre que existan, o al menos su consulta plena con las autoridades competentes cuando vayan a determinarse los grupos de asalariados a los que se deban aplicar los sistemas de salarios mínimos. Esta obligación no se impone más que en el caso de que se excluyan a algunas categorías de trabajadores o de empleadores del campo de aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. Como se ha visto en el capítulo II, el Convenio núm. 131 exige también la comunicación, en la primera memoria anual sobre su aplicación, de informaciones relativas a la eventual exclusión de determinados grupos de asalariados. No obstante, la mayoría de Estados parte en el Convenio no han suministrado estas informaciones, incluso si las disposiciones aplicables de su propia legislación nacional prevén dichas exclusiones, y aquellos que sí lo han hecho, indicando los motivos correspondientes, han suministrado muy pocas precisiones sobre las consultas previas realizadas al respecto.

205. La Recomendación núm. 135 aboga por la inclusión de otras cuestiones en el campo de la consulta: la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos<sup>8</sup>; la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse; los ajustes que se efectúen de vez en cuando en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos; y los problemas que plantea la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos. La Comisión ha examinado en el capítulo III el papel que la legislación de los diversos Estados Miembros atribuye a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la fijación y el reajuste de las tasas de salarios mínimos. Son muy pocas las disposiciones nacionales que prevén expresamente la consulta a estas organizaciones para la determinación de los criterios que se aplican al respecto, por ejemplo, *Burkina Faso*<sup>9</sup> y el *Níger*<sup>10</sup>, donde la Comisión consultiva del trabajo, en particular, se encarga de estudiar los criterios que pueden servir de base para determinar y reajustar el salario mínimo. En otros países, las modificaciones recientes en los criterios de fijación de los salarios mínimos han sido objeto de discusiones tripartitas. En *Costa Rica*, el Consejo Nacional de Salarios, un órgano tripartito, adoptó en 2011 la nueva metodología que deberá seguirse en la materia, incluyendo los criterios que deberán aplicarse en esta materia. En *Letonia*, la adopción en 2011 del nuevo método de fijación de salarios mínimos fue precedida por discusiones en el Consejo Nacional Tripartito de Cooperación.

206. La consulta de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no es la única exigencia que plantea el Convenio núm. 131. En virtud de su artículo 4, párrafo 3, si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación, en condiciones de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados. El párrafo 8 de la Recomendación

<sup>8</sup> La referencia a la consulta a los interlocutores sociales sobre la selección de criterios y no solamente sobre su aplicación fue introducida durante la segunda discusión de la Conferencia, tras la adopción de una enmienda propuesta por los miembros empleadores a la cual se adhirieron los trabajadores. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, pág. 406, párrs. 58-59.

<sup>9</sup> (1) art. 408.

<sup>10</sup> (2) art. 260.

núm. 135 establece además que, en los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno haya delegado en ellos la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, las personas a cuya participación en los mecanismos de fijación se refiere el Convenio núm. 131 deberían tener también la calidad de miembros de dichos organismos. La noción de participación implica una mayor presencia de los interlocutores sociales en el funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos y su colaboración directa con las autoridades públicas responsables de su aplicación <sup>11</sup>.

207. El Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 presentan una gran flexibilidad en cuanto a la forma que deben adoptar la consulta y la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, como refleja la variedad de mecanismos previstos a nivel nacional descritos en el Capítulo III. En este sentido, pueden efectuarse consultas en el marco de una comisión especialmente constituida para las cuestiones relativas a las actividades de la OIT, de un organismo dotado de una competencia general en el ámbito económico y social o en el ámbito del trabajo, así como de organismos especializados como los consejos de salarios. Cabe asimismo proceder a efectuar consultas mediante comunicaciones escritas a condición de que se respeten las condiciones mencionadas anteriormente. Asimismo, la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en el funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos puede hacerse en el seno de organismos consultivos o que dispongan de un poder decisorio. Por último, huelga decir que los sistemas de salarios mínimos fundados sobre la negociación colectiva, como es el caso de Austria, Bélgica, Italia o Suecia, implica naturalmente la participación directa de los interlocutores sociales.

## 2. La representatividad de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

208. El artículo 4 del Convenio núm. 131 establece, por una parte, la consulta exhaustiva con la organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas; y, por otra, la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores <sup>12</sup>. La mención a las organizaciones de empleadores y de trabajadores «interesadas» se justifica especialmente cuando el sistema nacional se basa en salarios mínimos distintos para categorías distintas de asalariados, como son los salarios mínimos sectoriales. En lo que se refiere a la representatividad de las organizaciones, conviene observar que, a diferencia del Convenio núm. 99 (artículo 3, párrafo 3), el Convenio núm. 131 no se refiere únicamente a las organizaciones «más representativas» <sup>13</sup>. En todo caso, los criterios que deben aplicarse en caso de controversia para determinar la representatividad de las organizaciones interesadas deben

---

<sup>11</sup> Estudio General sobre salarios mínimos, de 1992, párrs. 192-193.

<sup>12</sup> Párrs. 2 y 3. En ambos casos, cuando dichas organizaciones no existan, podrá consultarse con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, o disponerse que participen directamente en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos. El art. 1, párr. 2, del Convenio se refiere también a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas para la determinación de los grupos de asalariados protegidos.

<sup>13</sup> En este sentido, en el informe de la Reunión de Expertos de 1967, se señala que los criterios de designación de los representantes de empleadores y trabajadores varían según los países. Algunos limitan la participación de las organizaciones interesadas a las más representativas, mientras que otros prevén la participación de los representantes de las distintas organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas. Los expertos concluyeron que sería deseable adoptar un criterios de flexibilidad a este respecto; véase Informe de la Reunión de Expertos de 1967, párrs. 116-117.

ser «objetivos, precisos y preestablecidos a fin de evitar cualquier parcialidad o abuso. Además, esta determinación debería llevarse a cabo, de acuerdo con un procedimiento que confiera garantías de imparcialidad, por un órgano independiente en que las partes confíen, y sin injerencia política»<sup>14</sup>.

209. En algunos países, únicamente las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas participan en el funcionamiento del sistema de salarios mínimos. Este es el caso en lo que respecta a la composición del Consejo Nacional del Trabajo, en *Albania*<sup>15</sup>, *Bélgica*<sup>16</sup> y en *Benin*<sup>17</sup>, y a la composición tripartita del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú<sup>18</sup>. Del mismo modo, en *Burkina Faso*<sup>19</sup> y en el *Níger*<sup>20</sup>, son las organizaciones más representativas de los empleadores y de los trabajadores las que designan a sus representantes ante la comisión nacional dotada de competencias consultivas en materia de trabajo; y en Mauricio, el Ministro de Trabajo consulta a estas organizaciones antes de designar a los representantes de los empleadores y los trabajadores ante el Consejo Nacional de Remuneraciones de este país<sup>21</sup>.

210. En Colombia<sup>22</sup>, los representantes de los empleadores en el seno de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales son designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas en los diversos sectores económicos del país, de conformidad con las reglas de ponderación fijadas en función de la participación de cada sector en el producto interior bruto y en la generación de empleo. La mencionada Comisión está integrada por tres representantes designados por las confederaciones sindicales más representativas del país, cuya representatividad se determinará sobre la base del número de afiliados que posea en el momento de la elección, así como por un miembro de una de las dos confederaciones de pensionados más representativas. En Turquía<sup>23</sup>, el Comité para la determinación del salario mínimo está compuesto por tres representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores que tengan el mayor número de afiliados respectivamente.

<sup>14</sup> Estudio General sobre los convenios fundamentales, de 2012, párr. 228.

<sup>15</sup> (2) art. 200, párr. 5.

<sup>16</sup> (15) art. 2. La ley especifica que, en el caso de las organizaciones más representativas de los empleadores, la distribución de los mandatos se hará entre las personas presentadas respectivamente por la organización más representativa de los empleadores constituida con arreglo al plan nacional y representando a los empleadores de la mayoría absoluta de los sectores de la industria, el comercio y los servicios, siempre que la mayoría de los trabajadores esté igualmente representada; por el Consejo Superior de Autónomos y de Pequeñas y Medianas Empresas; y por las organizaciones más representativas de empleadores que representen a los empleadores del sector agrícola; y por la organización más representativa de empleadores constituida con arreglo al plan nacional y representando a los empleadores del sector no mercantil. La ley define además los criterios que permiten identificar a las organizaciones más representativas de trabajadores, precisando que los mandatos de estas organizaciones se repartirán mediante un decreto objeto de deliberación en Consejo de Ministros.

<sup>17</sup> (1) art. 287.

<sup>18</sup> (4) art. 4, párr. 1.

<sup>19</sup> (1) art. 405.

<sup>20</sup> (2) art. 259.

<sup>21</sup> (1) art. 90, párr. 5.

<sup>22</sup> (3) art. 5.

<sup>23</sup> (2) art. 39. La Comisión solicitó al Gobierno que indicara si las organizaciones menos representativas de trabajadores y de empleadores participan en el funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo, y, en caso afirmativo, de qué manera. Véase Turquía – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013, Convenio núm. 26.

211. En algunos casos, la legislación menciona por sus nombres a las organizaciones que participan en los métodos de fijación de salarios mínimos. Esto mismo sucede en *Francia*<sup>24</sup>, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores que proponen miembros para la Comisión Nacional de Negociación Colectiva; en *Portugal*<sup>25</sup>, con las organizaciones representadas en la Comisión Permanente de Diálogo Social; en la República Checa<sup>26</sup>, con las organizaciones que forman parte del plenario del Consejo Económico y Social; y en Viet Nam<sup>27</sup>, con las organizaciones que están representadas en el Consejo Nacional de Salarios. En Polonia<sup>28</sup>, la legislación designa también por sus nombres a las organizaciones de empleadores y de trabajadores que se consideran representativas para este cometido y cuyos representantes participan en la Comisión Tripartita para Asuntos Socioeconómicos.

212. Las exigencias jurídicas difieren a veces según se trate de organizaciones de empleadores o de trabajadores. En la Argentina, por ejemplo, los representantes de los empleadores en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil son designados a propuesta de sus organizaciones más representativas, mientras que los representantes de los trabajadores son designados a propuesta de la central de trabajadores que goce de personalidad jurídica como sindicato (*personería gremial*)<sup>29</sup>.

213. Otras legislaciones establecen, con más amplitud, la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores representativas. En *Serbia*<sup>30</sup>, por ejemplo, las organizaciones representadas en el Consejo Económico y Social están determinadas en relación proporcional al número de sus afiliados. En Gambia<sup>31</sup>, la legislación no fija normas en materia de representatividad más que para los representantes sindicales en las juntas mixtas sectoriales: un sindicato que justifique una cifra de afiliados de al menos el 25 por ciento de los trabajadores en al menos tres de las categorías de asalariados sobre las cuales sea competente la Junta tendrá derecho a disponer como mínimo de un representante en dicha Junta. En Indonesia<sup>32</sup>, todos los candidatos que aspiren a un puesto de representante de los trabajadores en un consejo de salarios deberán ser designados por un sindicato que cumpla las condiciones de representatividad establecidas por la legislación, y los candidatos a puestos de representantes de los empleadores deberán ser designados por las organizaciones de empleadores que cumplan

---

<sup>24</sup> (1) art. R.2272-2 y R.2272-3.

<sup>25</sup> (3) art. 9, párr. 2; (4) art. 7, párr. 1.

<sup>26</sup> (3) art. 4, párr. 2 y 4 y anexos 1 a 3. El grupo de trabajadores está constituido por seis representantes de la Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CM KOS) y por un miembro trabajador que representa a otra organización de trabajadores que cumpla los criterios de representatividad. Por su parte, el grupo de empleadores está constituido por siete representantes designados por la Confederación de la Industria y el Transporte y por la Confederación de empresarios y emprendedores. En el caso de que otras organizaciones sindicales o patronales cumplieran los requisitos de representatividad establecidos en la legislación, la formación plenaria del Consejo debería debatir sobre su participación.

<sup>27</sup> (1) art. 92; (6) art. 5.

<sup>28</sup> (4) art. 6-7.

<sup>29</sup> (3) art. 136. Sobre las cuestiones planteadas por la restricción de determinados derechos a las organizaciones que gozan del estatuto de sindicatos, véase concretamente Argentina – CEACR, Convenio núm. 87, observación de 2013.

<sup>30</sup> (2) art. 5.

<sup>31</sup> (1) art. 110, párrs. 4-6. Además, ningún sindicato puede disponer de más del triple de representantes de cualquier otro sindicato representado en el Consejo.

<sup>32</sup> (4) arts. 13, 30 y 47.



las disposiciones aplicables en esta materia. Por último, en *Eslovenia*<sup>33</sup>, todas las organizaciones o confederaciones de trabajadores representativas designan al menos a un miembro del Consejo Económico y Social, y los representantes de los empleadores son designados por las organizaciones de empleadores que ejercen sus actividades en el territorio nacional.

### 3. Participación de las organizaciones representadas en la designación de sus representantes

214. Las Recomendaciones núms. 30 y 89 establecen expresamente que los empleadores y trabajadores interesados deberían tener el derecho, siempre que las circunstancias lo permitan, de participar en la designación de sus representantes, a fin de que éstos gocen de la confianza de aquellos a quienes representen. En todo caso, se debería invitar a las organizaciones existentes de empleadores y de trabajadores a que propongan los nombres de las personas que ellas recomienden para formar parte de los organismos encargados de la fijación de salarios<sup>34</sup>. El interés de una medida como ésta es asegurar a los representantes designados la confianza de aquellos a quienes representan y de dar mayor solidez a los salarios mínimos fijados<sup>35</sup>. Como la Comisión ha puesto de manifiesto en su Estudio General de 1992 sobre los salarios mínimos (párrafo 210), el principio de la participación de las organizaciones interesadas en la designación de sus representantes en los órganos encargados de la fijación de los salarios mínimos queda garantizado por lo dispuesto en el Convenio núm. 131.

215. En varios países, se ha encomendado a las organizaciones de empleadores y de trabajadores la tarea de nombrar o designar a los representantes que deberán participar directamente en los mecanismos de fijación de salarios mínimos. En efecto, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores son nombrados o designados por sus organizaciones respectivas en Bulgaria<sup>36</sup> (Consejo Nacional de Cooperación Tripartita), *El Salvador*<sup>37</sup> (Consejo Nacional del Salario Mínimo), la Federación de Rusia<sup>38</sup> (Comisión Tripartita Rusa para la Reglamentación de las Relaciones Sociolaborales) y en Tailandia<sup>39</sup> (Comité de Protección del Trabajo a Domicilio).

216. En Sudáfrica<sup>40</sup>, el Ministro de Trabajo deberá nombrar un miembro de la Comisión de Condiciones de Empleo designado entre los miembros del Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC) que gocen del

<sup>33</sup> (3) art. 4.

<sup>34</sup> Parte II, párr. 2, *b*) de la Recomendación núm. 30 y párr. 5 de la Recomendación núm. 89.

<sup>35</sup> Véanse los trabajos preparatorios de los Convenios núms. 26 y 99, citados en el Estudio General de 1992 sobre los salarios mínimos, párr. 209, nota 24.

<sup>36</sup> (2) art. 3a, párr. 2.

<sup>37</sup> (2) art. 149, párr. 4.

<sup>38</sup> (4) art. 2.

<sup>39</sup> (4) art. 25, párrs. 4 y 5. Esta regla se aplica igualmente al Perú para la designación de los miembros empleadores y trabajadores del Consejo Nacional de Trabajo Promoción del Empleo (CNTPE), cuyo reglamento interno especifica que, en el nombramiento de los/las representantes, las organizaciones deberán esforzarse en buscar un equilibrio entre hombres y mujeres: (4) art. 4, párrs. 1-2. Lo mismo sucede en *Burkina Faso* ((1) art. 405) y en *Níger* ((2) art. 259), cuyas legislaciones prevén además que, cuando no existan organizaciones a las que pueda considerarse como representativas, el Ministro de Trabajo en funciones se encargará de la designación de los miembros de los organismos interesados. Lo mismo sucede en Namibia: (1) art. 107, *b*).

<sup>40</sup> (1) art. 60, párr. 2.

derecho de voto y represente a los sindicatos, y un miembro entre los miembros del NEDLAC que gocen del derecho de voto y represente a las organizaciones de empleadores. En Colombia <sup>41</sup>, cinco miembros de la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales son designados por las asociaciones nacionales gremiales más representativas de empleadores de los diversos sectores económicos del país; tres miembros son designados por las confederaciones sindicales más representativas; un miembro de los pensionistas es elegido por una de las dos confederaciones de pensionistas más representativas (con una rotación entre estas dos organizaciones); y un representante de los trabajadores desempleados es elegido de una de las dos asociaciones de desempleados más representativas (que rotan también). Por último, en *Malta* <sup>42</sup>, los representantes de los interlocutores sociales ante el Consejo de Relaciones Laborales son designados por el Consejo Maltés para el Desarrollo Económico y Social entre las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores respectivamente que forman parte de dicho Consejo de Relaciones Laborales.

217. En otros países, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores son designados por una autoridad pública a propuesta o previa consulta de estas organizaciones. En Argentina <sup>43</sup>, los representantes de los empleadores del sector privado en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil (CNEPSMVM) son designados a propuesta de sus organizaciones más representativas, y los representantes de los trabajadores son designados a propuesta de la central de trabajadores que goce de personalidad jurídica como sindicato (*personería gremial*). En *Albania* <sup>44</sup>, en *Benin* <sup>45</sup> y en *Burundi* <sup>46</sup>, los miembros empleadores y trabajadores del Consejo Nacional del Trabajo son designados por decisión gubernamental a propuesta de las organizaciones profesionales más representativas. En *Honduras* <sup>47</sup>, la designación de miembros empleadores y trabajadores de las comisiones del salario mínimo se lleva a cabo igualmente a propuesta de las organizaciones representativas de los empleadores y los trabajadores del sector de actividad interesado. Lo mismo sucede en *Camerún* <sup>48</sup> para la designación de los miembros de la CNCT; en la *República de Corea* <sup>49</sup> para los miembros empleadores y trabajadores del Consejo sobre el Salario Mínimo; en *Francia* <sup>50</sup> para los miembros de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva; en *Indonesia* <sup>51</sup> para los miembros del Consejo Nacional de Salarios y para los consejos de salarios a nivel provincial, municipal y de distrito; y en *Mauricio* <sup>52</sup> para los miembros del Consejo Nacional Tripartito de Remuneraciones.

---

<sup>41</sup> (3) art. 5.

<sup>42</sup> (2) art. 3, párr. 2.

<sup>43</sup> (3) art. 136.

<sup>44</sup> (2) art. 200, párr. 7.

<sup>45</sup> (1) art. 287.

<sup>46</sup> (1) art. 248. Es el caso también del Senegal: (1) art. L. 206.

<sup>47</sup> (3) art. 15.

<sup>48</sup> (1) art. 119.

<sup>49</sup> (4) art. 12.

<sup>50</sup> (1) arts. R.2272-2 y R.2272-3.

<sup>51</sup> (2) art. 98; (4) arts. 13, 30 y 47.

<sup>52</sup> (1) art. 90, párr. 5.

218. En Filipinas<sup>53</sup>, los miembros trabajadores y empleadores que forman parte de los consejos regionales sobre salarios y productividad son designados por el Presidente a recomendación de la Secretaría del Estado de Trabajo y Empleo sobre la base de las listas propuestas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En Bélgica<sup>54</sup>, los miembros empleadores del Consejo Nacional del Trabajo son nombrados por el Rey sobre la base de una doble lista de candidatos presentada por las organizaciones más representativas de la industria, los servicios, la agricultura, el comercio, la artesanía y el sector no mercantil, candidatos entre los cuales varios deben representar a las pequeñas y medianas empresas familiares. Los miembros trabajadores son designados igualmente por el Rey, sobre la base de una doble lista de candidatos presentada por las organizaciones más representativas de los trabajadores, varios de los cuales candidatos deben representar a las pequeñas y medianas empresas así como a las empresas familiares. En lo que respecta a las comisiones paritarias, se invita a las organizaciones interesadas a que hagan público si desean ser representadas y, en su caso, a que justifiquen las razones de dicha representación. A continuación, el Ministro nombra a las organizaciones que serán representadas y determina el número de mandatos que se atribuirán a cada una de ellas. Se invita a las organizaciones designadas a que presenten dos candidatos por cada mandato atribuido, cuya designación corresponderá al Ministro. En *Costa Rica*<sup>55</sup>, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social publica un aviso en «La Gaceta Oficial» instando a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a que presenten una lista de diez personas con miras a la constitución del Consejo Nacional de Salarios. El Gobierno elegirá libremente los representantes de dicho Consejo, tres por cada grupo. Un procedimiento similar se aplica en *Guatemala*<sup>56</sup>.

219. No es habitual que la legislación se limite a prever la designación de representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores por las autoridades nacionales sin otorgar una función precisa a las organizaciones representadas en este proceso. En varias provincias del Canadá<sup>57</sup>, son las autoridades competentes las que se ocupan de designar a los miembros de los órganos que participan en la fijación del salario mínimo. Lo mismo sucede en Gambia<sup>58</sup> para los miembros de los Consejos Paritarios de la Industria, en Tailandia<sup>59</sup> para los miembros del Comité de Remuneración y en Viet Nam<sup>60</sup> para los miembros del Consejo Nacional de Salarios.

#### 4. Participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en pie de igualdad

220. El artículo 4, párrafo 3, *a*), del Convenio núm. 131 estipula que la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en los mecanismos de fijación de salarios mínimos se haga en pie de igualdad. De conformidad con esta regla, el número de representantes de organizaciones de empleadores y de

<sup>53</sup> (2) art. 122.

<sup>54</sup> (15) art. 2; (2) arts. 39 y 42.

<sup>55</sup> (3) arts. 4 y 6.

<sup>56</sup> (3) art. 7.

<sup>57</sup> Manitoba: (7) art. 7, párr. 1; Nuevo Brunswick: (12) art. 47, párr. 1; Nueva Escocia: (16) art. 51; Isla del Príncipe Eduardo: (6) art. 4, párr. 1; Yukón: (30) art. 94, párr. 2.

<sup>58</sup> (1) art. 110, párr. 4.

<sup>59</sup> (1) art. 78.

<sup>60</sup> (6) art. 5, párr. 2.

trabajadores es el mismo en un número muy elevado de países, como la Argentina <sup>61</sup>, Bélgica <sup>62</sup>, Bulgaria <sup>63</sup>, *República de Corea* <sup>64</sup>, Ecuador <sup>65</sup>, India <sup>66</sup>, Malta <sup>67</sup>, Níger <sup>68</sup>, Panamá <sup>69</sup>, Turquía <sup>70</sup>, Uruguay <sup>71</sup> y Viet Nam <sup>72</sup>.

221. En otros países, la legislación no impone la igualdad numérica entre representantes de empleadores y de trabajadores, pero establece otras medidas para garantizar que se tienen en cuenta sus puntos de vista de forma igualitaria. En *Nicaragua* <sup>73</sup>, la Comisión Nacional del Salario Mínimo comprende un representante por cada central y confederación sindical nacional, así como un representante por cada organización de empleadores con representación nacional. Para que una resolución de esta Comisión, que fija los salarios mínimos, tenga validez legal deberá ser firmada por un representante de los trabajadores, un representante de los empleadores y el Ministro del Trabajo. No obstante, si las tres partes no se ponen de acuerdo, pasados los 30 días de la constitución de la Comisión, la resolución tendrá validez con el acuerdo y la firma de dos de las partes. En el Perú <sup>74</sup>, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo comprende como máximo diez representantes de los empleadores y diez representantes de los trabajadores. Se consigue quórum cuando, en cada parte representada en el Consejo, esté presente la mitad más uno de sus representantes, y el pleno adopte sus decisiones por consenso entre las tres partes.

<sup>61</sup> (3) art. 136.

<sup>62</sup> Consejo Nacional del Trabajo: (15) art. 2, párr. 2 y art. 5bis. Comisiones paritarias: (2) art. 39 y art. 47.

<sup>63</sup> (2) art. 3a, párr. 2.

<sup>64</sup> (3) art. 14.

<sup>65</sup> (2) art. 118.

<sup>66</sup> (1) art. 8, párr. 2, y art. 9.

<sup>67</sup> (2) art. 3, párr. 2.

<sup>68</sup> (2) art. 259.

<sup>69</sup> (4) art. 1, en su forma enmendada por el art. 1 del decreto ejecutivo núm. 151 de 23 de agosto de 2012.

<sup>70</sup> (2) art. 39.

<sup>71</sup> Salario mínimo nacional: (2) art. 8.

<sup>72</sup> (1) art. 92; (6) art. 5. Lo mismo sucede en *Albania*: (2) art. 200, párr. 4; en *Antigua y Barbuda*: (1) art. C21, párr. 3, y art. C22, párr. 2; en *Benin*: (1) art. 287; en *Burkina Faso*: véase (1) art. 405; en *Burundi*: (1) art. 247; en *Camerún*: (1) art. 119; en *República Centroafricana*: (3) art. 4; en la República Checa: (3) art. 4, párr. 2; en *Costa Rica*: (3) art. 4; en *El Salvador*: (2) art. 149, párr. 1; en *Filipinas*: (2) art. 122; en *Francia*: (1) art. R2272-1, 5; en *Gambia*: (1) art. 110, párr. 4, a); en *Guatemala*: (2) art. 105 y (3) art. 5; en *Honduras*: (3) art. 15; en *Indonesia*: (2) art. 98, párrs. 2 y (4) arts. 6, 23 y 40; en el *Japón*: (3) art. 22; en *Lituania*: (2) art. 45, párr. 1; en *Mauricio*: (1) art. 90, párr. 2; en *Montenegro*: (3) art. 13; en *Nepal*: (1) art. 21, párr. 2 y (2) art. 9; en *Polonia*: (4) art. 9, párr. 1 y art. 10; en *Senegal*: (1) art. L.206 (Consejo Consultivo Nacional del Trabajo y la Seguridad Social) y (1) art. L. 85 (comisiones mixtas); en *Sudáfrica*: (1) art. 60, párr. 2; y en *Tailandia*: (1) art. 78 y art. 82, párr. 2.

<sup>73</sup> (3) arts. 7 y 11.

<sup>74</sup> (4) art. 4, párr. 2, y art. 12-13. En la Federación de Rusia, la legislación no impone un número idéntico de miembros que representan a los empleadores y los trabajadores en la Comisión Tripartita Rusa para la Reglamentación de las Relaciones Sociolaborales. No obstante, esta Comisión no adopta ninguna decisión que no sea suscrita por las tres partes representadas; véase (4) art. 5. En *Eslovenia*, con independencia del número de miembros del Consejo Económico y Social, cada parte dispone de un voto y las decisiones se toman por unanimidad; véase (3) art. 9. Por último, en *Sri Lanka*, cuando, en un consejo de salarios, el número de representantes de los empleadores no sea igual al número de representantes de los trabajadores, el grupo mayoritario deberá identificar al miembro o los miembros que se abstienen de votar en la reunión, a fin de garantizar que el número de miembros de las dos partes facultadas para votar sea el mismo; véase (1) art. 11, párr. 2.

## 5. Consulta y participación de los interlocutores sociales en la práctica

222. Las disposiciones legislativas enumeradas más arriba y en el Capítulo III no aportan información sobre el carácter verdadero de las consultas realizadas con los interlocutores sociales ni sobre las posibles dificultades que estos afrontan durante su participación en el funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos. Aun cuando se trata de un principio fundamental para la aplicación del Convenio núm. 131, es obligado constatar que muchas organizaciones de empleadores y de trabajadores han señalado, en sus observaciones, problemas en su aplicación práctica a nivel nacional. La propia Comisión ha formulado comentarios al respecto en relación con algunos Estados Miembros que han ratificado el citado Convenio o uno de los convenios anteriores sobre este tema. Como hemos visto en el capítulo III, en algunos países el gobierno fija los salarios mínimos, pero la legislación no prevé la consulta a las organizaciones de empleadores y trabajadores. En estos casos, huelga decir que no se respeta el principio de consulta y participación de los interlocutores sociales en pie de igualdad <sup>75</sup>.

223. Sin embargo, incluso en los países en los que la legislación nacional contempla este principio, algunas organizaciones sindicales han declarado en sus observaciones que el gobierno no entabla un verdadero diálogo con los interlocutores sociales en materia de fijación de salarios mínimo. Así, en Seychelles, según la Federación de Sindicatos de Trabajadores de este país, el Gobierno presenta a los interlocutores sociales una tasa de salarios mínimos para su adopción, sin que pueda discutirse ni rechazarse. Además, según esta organización, los interlocutores sociales no pueden designar a sus representantes. La Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (CITUB) considera, por su parte, que este diálogo se circunscribe a reuniones informativas en las que los sindicatos presentan su posición, pero el Gobierno es el único que decide la cuantía del salario mínimo, generalmente siguiendo la opinión de los empleadores. En Colombia, según la Federación Unitaria de Trabajadores Mineros, Energéticos, Metalúrgicos, Químicos y de Industrias Similares (FUNTRAENERGETICA), no funciona el mecanismo tripartito de fijación del salario mínimo. Esta organización señala, al igual que el Sindicato Nacional de Servidores Públicos de las Empresas Sociales del Estado (SINALTRAESES) que las decisiones se adoptan por el Gobierno y las organizaciones de empleadores. Por su parte, la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Jurisdiccional (ASONAL JUDICIAL) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Tabaco (SINTRAITABACO) señalan que los representantes de los trabajadores y los empleadores están tan distanciados en sus posiciones que, por lo general, el Gobierno impone el salario mínimo por decreto. Estas organizaciones afirman también que las organizaciones que representan a los trabajadores no participan en los estudios ni en las encuestas que se llevan a cabo, que los resultados de estos últimos no reflejan la realidad del país y que el Gobierno no tiene en cuenta las consultas o investigaciones efectuadas por las organizaciones de trabajadores. Por último, la Internacional de Servicios Públicos (ISP) declara igualmente que, en la mayoría de los casos, el Gobierno fija el salario mínimo de forma unilateral y no consulta a las organizaciones sindicales, sino que simplemente las llama a participar con el fin de cumplir formalmente con las exigencias del diálogo social.

224. En *España*, según la Unión General de Trabajadores (UGT), aunque el Gobierno consulta a las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, tal como establece la legislación del país, no se entablan verdaderas negociaciones por

<sup>75</sup> Véase *Azerbaián* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

cuanto no se tiene en cuenta ninguna de las propuestas formuladas por el sindicato. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) considera, por su parte, que las consultas que se hacen no consisten a menudo más que una mera formalidad, sin que las opiniones formuladas por las organizaciones sindicales tengan realmente peso alguno sobre la decisión política, que se toma por anticipado. Según la CC.OO., las consultas no están concebidas para que las partes puedan concertar un acuerdo. En el Perú, según la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT), como los interlocutores sociales no lleguen a un acuerdo en el seno del Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), la fijación del salario mínimo sigue siendo una prerrogativa presidencial. Por otra parte, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) estima que, a pesar de la obligación constitucional de consultar a los interlocutores sociales, en la práctica, el Gobierno no convoca a consultas a las organizaciones de trabajadores y de empleadores sino que toma por su cuenta las decisiones en esta materia. Esto supone un perjuicio para los trabajadores, dado que los gobiernos sucesivos adoptan los puntos de vista de los empleadores. En lo que respecta a la República Bolivariana de Venezuela, el Sindicato Único de Empleados Públicos de la Gobernación del estado de Carabobo (SUEPGEC) afirma que, para los sectores formales de la economía, el Gobierno fija el salario mínimo de manera discrecional y sin consultar a los interlocutores sociales. La Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT) considera además que no se ha dado cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio ni en la Recomendación a nivel nacional. Según la CGT, los salarios mínimos se fijan por decreto presidencial, sin consulta previa a los interlocutores sociales, y no existe diálogo social en el país <sup>76</sup>. En el *Yemen* <sup>77</sup>, la Federación General de Sindicatos del Yemen expone que el organismo encargado de fijar el salario mínimo colabora en teoría con ella pero que, en realidad, no responde a las solicitudes que le formula. La federación señala igualmente que los representantes de los empleadores no han participado en la Comisión Técnica sobre Salarios. La Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU) denuncia asimismo que no se han celebrado consultas con los interlocutores sociales. Por último, y en un sentido positivo, la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU) <sup>78</sup> confirma en sus observaciones que, en el marco del Consejo de Salarios, han tenido lugar consultas con los interlocutores sociales sobre la cuantía del salario mínimo, y que las organizaciones de empleadores y de trabajadores han designado libremente a sus representantes en dicho consejo.

225. Varias organizaciones plantean, además, la existencia de dificultades en relación a la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva. En este sentido, la Confederación Sindical Internacional (CSI) hace hincapié en que para que las decisiones relativas a la fijación de salarios mínimos sean objeto de un auténtico acuerdo con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores o se adopten después de haber consultado exhaustivamente con ellas, es necesario que los trabajadores tengan la posibilidad de constituir libremente sindicatos independientes que puedan participar de manera efectiva en la negociación colectiva. Según la CSI, para que se considere que se han efectuado consultas plenas con estas organizaciones, es

<sup>76</sup> Véase también la República Bolivariana de Venezuela - CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2013.

<sup>77</sup> La Comisión ha puesto de manifiesto la inexistencia de un procedimiento institucionalizado por el cual los salarios mínimos se fijarían en el marco de un procedimiento de consulta en el que se tienen en cuenta los intereses de los empleadores y de los trabajadores. Véase *Yemen* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>78</sup> En octubre de 2012, la Autoridad Palestina adoptó un salario mínimo nacional, en vigor desde el 1.º de enero de 2013. Véase CIT, 102.ª reunión (2013), Memoria del Director General, Anexo, *La situación de los trabajadores de los territorios árabes ocupados*, párr. 39.

necesario que se produzca un auténtico debate y que éste incida en las decisiones que adopte el gobierno. La Federación de Sindicatos Independientes de Jordania afirma que la libertad sindical está restringida en el país y que no se reconoce el derecho de negociación colectiva, y estima que debería reactivarse el diálogo social<sup>79</sup>. En Uganda, la Organización Nacional de Sindicatos (NOTU) señala en sus observaciones que, en el país, no se reconoce el derecho a la negociación colectiva y que los poderes públicos se interesan más en los inversores que en el salario mínimo. En Suiza, donde los salarios mínimos se fijan casi exclusivamente mediante negociación colectiva, la Unión Sindical Suiza (USS) afirma que, debido a la insuficiente protección jurídica de la que gozan los representantes sindicales, no puede haber negociación salarial en condiciones de igualdad.

226. Otra cuestión planteada por las organizaciones sindicales — y muy relacionada con el respeto a la libertad sindical — concierne a la selección de las organizaciones a las que se consulta o invita a participar en el funcionamiento del sistema de salarios mínimos. En la Argentina, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) informa que hay deficiencias en la composición, la estructura y el funcionamiento del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil que ponen en tela de juicio la legitimidad de sus resoluciones, al indicar que tan sólo dos centrales sindicales que apoyan públicamente al Gobierno están representadas en dicho Consejo. Además, la Confederación de Trabajadores Municipales señala que los trabajadores municipales están excluidos de todo tipo de consultas con respecto a la fijación del salario mínimo, aun cuando disponen de una organización sindical muy representativa<sup>80</sup>. En lo que respecta al *Líbano*, la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros Empleados del Líbano (FENASOL) señala que la legislación designa a la federación de trabajadores como la organización más representativa, pese a que ésta no representa al sector público y está en tela de juicio su carácter representativo para el sector privado. La FENASOL afirma también que el Gobierno impone numerosas restricciones en materia de libertad sindical e impide la constitución de organismos representativos, en particular, en el sector público<sup>81</sup>. En Nueva Zelanda, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU) lamenta que el procedimiento de consulta, reformado en 2012, se haya debilitado, y prevé que únicamente se consulte a la NZCTU, por parte de los trabajadores, y a Business New-Zealand, por parte de los empleadores. La NZCTU señala que tan sólo se le ha notificado la modificación del procedimiento de consulta y lamenta que no se haya organizado ninguna consulta previa con ninguna otra de las partes interesadas<sup>82</sup>.

227. Algunas organizaciones de empleadores se refieren igualmente a dificultades en este ámbito. La Organización Internacional de Empleadores (OIE), formulando en ciertos casos observaciones conjuntas con las organizaciones nacionales de empleadores, subraya que la implicación de los interlocutores sociales en la fijación, el reajuste y la aplicación de los salarios mínimos es crucial y añade que, en algunos casos, las organizaciones de empleadores no son consultadas plenamente en todos los estadios del

<sup>79</sup> La Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) considera que se consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores al fijar los salarios mínimos.

<sup>80</sup> No obstante, esta organización señala que hay negociaciones en curso con miras a la creación del Consejo Nacional del Empleo Municipal Decente, que se encargaría especialmente de la fijación del salario mínimo para estos trabajadores.

<sup>81</sup> Véase también el *Líbano* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>82</sup> En su memoria, el Gobierno de Nueva Zelanda lamenta la ausencia de consultas a los interlocutores sociales con respecto a la reforma y reconoce la importancia de realizar consultas plenas y exhaustivas, pero estima, no obstante, que el nuevo mecanismo de consulta mejora la eficacia de la revisión anual.

proceso de fijación de salarios mínimos. Estas dificultades se plantean, por ejemplo, en *Armenia*, según la Unión Republicana de Empleadores de Armenia (RUEA) y la OIE <sup>83</sup>. Para la OIE, *Bolivia* (Estado Plurinacional de) representa un caso grave, puesto que el Gobierno fija unilateralmente el salario mínimo desde 2007 a pesar del marco legal vigente y del hecho de que el Estado Plurinacional de Bolivia ha ratificado el Convenio núm. 131. La OIE añade que el Gobierno quiso consultar, en 2012, a la Confederación de Empresarios Privados de Bolivia (CEPB), que es la organización de empleadores más representativa, pero que los trabajadores se opusieron a dicha consulta <sup>84</sup>.

228. En el *Brasil*, la Confederación Nacional de la Industria (CNI) y la OIE consideran asimismo que falta participación de las organizaciones de empleadores en la determinación de los criterios aplicados para el aumento del salario mínimo. Según estas organizaciones, la dificultad máxima se deriva de la injerencia directa del Gobierno en la negociación colectiva, debido al establecimiento, en algunos estados federales, de salarios base regionales fijados por el gobernador del estado y aprobados por la Asamblea Legislativa <sup>85</sup>. En lo que respecta a Indonesia, la OIE, al referirse al marco institucional tripartito sobre el que se basan los consejos de salarios, señala que el Gobierno suele decidir unilateralmente las tasas de salarios mínimos sin tener en cuenta los resultados de las encuestas realizadas por los consejos de salarios. En *Kenya*, según la Federación de Empleadores de Kenya y la OIE, existe una tradición de diálogo social por la cual la fijación de salarios mínimos se hace en el marco de una cooperación tripartita. Estas organizaciones critican, no obstante, el hecho de que el Ministerio de Trabajo pueda modificar las propuestas de los consejos de salarios sin consultarlo. En las observaciones conjuntas sobre la situación en *Sri Lanka* <sup>86</sup>, la Federación de los Empleadores de Ceilán (EFC) y la OIE afirman que, cuando se entra en un callejón sin salida en la revisión de salarios mínimos tras la votación de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, los representantes del Gobierno votan muy a menudo en favor de los trabajadores, apoyando así el aumento de los salarios mínimos. En el *Uruguay*, la Cámara de Industrias del Uruguay (CIU), la Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS) y la OIE señalan que los representantes gubernamentales votan en general junto con los representantes de los trabajadores en el Consejo Superior Tripartito, y que, por consiguiente, los representantes de los empleadores no tienen más que una escasa influencia en la determinación del salario mínimo.

229. En cuanto a la República Bolivariana de Venezuela, la OIE señala que, desde hace más de diez años, el Gobierno fija el salario mínimo sin consultar a la Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS), que es la organización de empleadores más representativa del país. En sus observaciones conjuntas con FEDECAMARAS, la OIE añade que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, adoptada en 2012, concede al Gobierno un papel de primer orden en la fijación del salario mínimo en detrimento de los interlocutores sociales, y se elimina el proceso de consulta de la Comisión Nacional Tripartita. En

<sup>83</sup> La RUEA, en sus observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 131, señaló que el Gobierno se había limitado a informar a los interlocutores sociales de su última decisión en la que determinaba el nivel del salario mínimo. Véase *Armenia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>84</sup> Véase también *Bolivia* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>85</sup> Véase también *Brasil* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>86</sup> En las observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 131, el Sindicato de Trabajadores del Estado de Lanka Jathika (LJEWU) afirma que no se consulta plenamente a las organizaciones de trabajadores sobre la aplicación del salario mínimo a los trabajadores del sector privado. Véase *Sri Lanka* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.



adelante, el Gobierno fija todos los años el salario mínimo por decreto presidencial, previa consulta con las diversas organizaciones sociales e instituciones socioeconómicas de su elección<sup>87</sup>. La Federación de Empleadores de Zambia (ZFE) y la OIE señalan en sus observaciones comunes que el Gobierno de *Zambia* ha aumentado el 50 por ciento los salarios mínimos aplicables a los trabajadores domésticos y a los trabajadores de los demás sectores, sin consultar a los interlocutores sociales. La ZFE planteó el caso ante los tribunales, y éstos concluyeron que el Gobierno debía consultar a las partes interesadas, en particular, a los empleadores, antes de aplicar el salario mínimo. Por último, en lo que se refiere a Argelia, la Confederación General de Empresas de Argelia (CGEA) y la OIE señalan que la evolución del salario nacional mínimo garantizado es una de las cuestiones que deberán someterse a examen durante las reuniones tripartitas entre el Gobierno, los trabajadores y la patronal<sup>88</sup>.

230. Otras organizaciones de empleadores han formulado también observaciones al respecto. En lo que se refiere a Bulgaria, la Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria considera que no se han tomado en cuenta los puntos de vista de los representantes de las organizaciones de empleadores durante la fijación del salario mínimo. En cuanto a la República Democrática del Congo, la Federación de Empresas del Congo (FEC) señala que las organizaciones de empleadores y de trabajadores son consultadas, pero que sus puntos de vista son ignorados a veces. Añade que la Comisión Tripartita encargada de proponer, a principios de año, la revisión del salario mínimo, y presidida por el Ministerio de Empleo, Trabajo y Previsión Social, no se reúne. La Cámara de Comercio de Jordania señala que, a pesar de la ratificación por Jordania del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), no existen mecanismos independientes de negociación colectiva por cuanto la legislación otorga al Gobierno el derecho de intervenir en cualquier fase de las negociaciones. Además, la negociación colectiva está restringida a las organizaciones reconocidas por el Gobierno.

231. En *Serbia*, la Unión de Empleadores de Serbia considera que el plazo de diez días fijado por la legislación para que el Consejo Social y Económico llegue a un acuerdo sobre la cuantía del salario mínimo no es suficiente para que los interlocutores sociales entablen una negociación solvente, y recuerda que, desde 2009, no ha sido posible llegar a un consenso al respecto, lo que ha obligado al Gobierno a intervenir para fijar el salario mínimo. En este sentido, la Unión de Empleadores de Serbia alude a una maniobra de los representantes de los trabajadores para lograr que el Gobierno fije dicho salario, confiando en que el nivel del mismo les será más favorable que si se fija mediante negociación colectiva. La Unión señala también que los interlocutores sociales no han sido consultados nunca sobre los grupos de trabajadores, las diferencias regionales o los sectores de actividad económica que deben protegerse en materia de salario mínimo. La Asociación de Empleadores de Seychelles, por su parte, afirma que el Comité Consultivo Nacional del Empleo (NCCE) no se reúne desde hace un año debido a una remodelación ministerial, y se pronuncia a favor que dicho Comité se reúna. Sugiere igualmente que se revisen los mecanismos actuales de fijación de salarios mínimos en consulta con los interlocutores sociales. Por último, en sus comentarios, la Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda subraya su desacuerdo con la fijación de un salario mínimo único, indicando que la economía del país no está preparada para una tasa uniforme.

<sup>87</sup> Véase también la República Bolivariana de Venezuela – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2013.

<sup>88</sup> Véase Argelia – CEACR, Convenio núm. 99, solicitud directa de 2012.

## Sección 2. Participación de las personas que representan los intereses generales del país

232. Además del papel decisivo que el Convenio núm. 131 atribuye a los interlocutores sociales, el párrafo 3 de su artículo 4 prevé que se adopten disposiciones, en los casos apropiados y teniendo en cuenta la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, para la participación directa en la aplicación de dichos mecanismos de personas cuya competencia para representar los intereses generales del país sea reconocida y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales <sup>89</sup>.

### 1. Calificaciones de las personas que representen los intereses generales del país

233. De conformidad con el párrafo 9 de la Recomendación núm. 135, las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado *b*) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social. Las Recomendaciones núms. 30 y 89 establecen igualmente algunas exigencias en lo que respecta a las calificaciones de la persona o personas independientes y precisan que éstas no deberían tener ningún interés en la industria o parte de la industria de que se trate, que ponga en peligro su imparcialidad <sup>90</sup>.

234. Varias legislaciones establecen la designación, en los órganos que participan en el proceso de fijación de salarios mínimos, de personalidades independientes o de expertos, y varios de ellas contienen precisiones en cuanto al perfil que deben tener estas personas y los criterios para su selección. En Sudáfrica <sup>91</sup>, la Comisión de Condiciones de Empleo cuenta con los representantes de trabajadores y empleadores y tres personas independientes con conocimientos sobre el mercado del trabajo y las condiciones de empleo. En Australia <sup>92</sup>, los integrantes del panel de expertos sobre el salario mínimo deben tener conocimientos o experiencia en al menos uno de los ámbitos siguientes: relaciones laborales, economía, política social y el sector empresarial. En Bélgica <sup>93</sup>, el Presidente del Consejo Nacional del Trabajo es designado por el Rey entre las personas independientes que sean particularmente competentes en materia social. Además, los puestos de presidente y vicepresidentes en comisiones paritarias son ocupados por personas competentes en materia social e independientes de los intereses de los que la

---

<sup>89</sup> El punto 23 de las conclusiones propuestas para una recomendación con miras a la primera discusión de la Conferencia establece expresamente que «los métodos para la fijación de salarios mínimos deberían concebirse en forma que se tomen en cuenta los intereses generales del país, incluyendo la necesidad de su desarrollo, y los intereses de los consumidores», y, a continuación, establecía la designación de las personas que representan estos intereses. Véase CIT, 53.ª reunión, 1969, Informe VII (2), pág. 130.

<sup>90</sup> Parte II, párr. 2, *c*), de la Recomendación núm. 30 y párr. 6 de la Recomendación núm. 89.

<sup>91</sup> (1) art. 60, párrs. 1 y 2.

<sup>92</sup> (1) art. 627, párr. 4.

<sup>93</sup> (15) art. 2, párr. 6; (2) art. 40.

Comisión interesada pudiera tener conocimiento. En *Burkina Faso*<sup>94</sup>, la Comisión Nacional del Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG) consta de un representante del Consejo Económico y Social, el Director General del Instituto Nacional de Estadística y Demografía, altos funcionarios de varios ministerios, dos representantes de las asociaciones nacionales de mujeres y dos representantes de las asociaciones de consumidores.

235. En la *República de Corea*<sup>95</sup>, los miembros del consejo de salarios mínimos que representan el interés público deben pertenecer a alguna de las categorías siguientes: funcionarios a partir de un grado determinado y con amplios conocimientos y experiencia en materia laboral, profesor universitario en economía del trabajo, relaciones laborales, derecho del trabajo, sociología, protección social o cualquier otro ámbito afín; investigadores sobre cuestiones relativas al trabajo en una institución homologada; o cualesquiera otras personas que el ministerio competente estime que disponen de las calificaciones equivalentes. En *Francia*<sup>96</sup>, el Presidente de la Sección Social del Consejo de Estado es miembro de la Comisión Nacional de Negociación Colectiva. La Comisión podrá invitar, con carácter consultivo, a representantes de los departamentos ministeriales interesados. Además, un grupo de expertos se pronuncia cada año sobre la evolución del salario mínimo de crecimiento y envía un informe al respecto a la Comisión y al Gobierno. Este grupo consta de cinco personalidades, elegidas en razón de su competencia y experiencia en materia económica y social, que no pueden solicitar ni aceptar instrucciones de ninguna autoridad.

236. En Hungría<sup>97</sup>, el Consejo Económico y Social Nacional (NGTT) está compuesto, además de por representantes de las organizaciones de trabajadores y del campo de la política económica (incluidas las organizaciones de empleadores), por representantes de organizaciones no gubernamentales involucradas en la política nacional, de las iglesias y del mundo científico. En Indonesia<sup>98</sup>, representantes del medio académico y expertos integran, en calidad de miembros de pleno derecho, el Consejo Nacional de Salarios, a nivel municipal y de distrito. Todo candidato a este cargo deberá cumplir varias condiciones, incluyendo en particular la experiencia. En *Kenya*<sup>99</sup>, la legislación estipula que el presidente y los miembros independientes de los consejos de salarios deben contar con conocimientos y experiencia en lo que se refiere a la determinación de las condiciones mínimas de empleo.

<sup>94</sup> (3) art. 3. En el *Camerún*: (1) art. 119, la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo (CNCT), en particular, está compuesta por tres miembros titulares y tres miembros suplentes que representan respectivamente a la Asamblea Nacional, El Consejo Económico y Social y el Tribunal Supremo. Además, esta Comisión puede estar integrada eventualmente por expertos y técnicos, en calidad de consejeros.

<sup>95</sup> (3) art. 14, párr. 1; (4) art. 13.

<sup>96</sup> (1) art. R.2272-1, 4, art. R.2272-9; (2) art. 24; (3) arts. 1 y 4.

<sup>97</sup> (2) art. 2, párr. 2, art. 4, párr. 1, y art. 5, párr. 2. Además, en Hungría, representantes del organismo regulador de la competencia y de la Oficina Nacional de Estadísticas pueden ser invitados a participar, en calidad de asesores, en reuniones plenarias del citado Consejo. En *Iraq*: (1) art. 46, párr. 1, el Comité encargado de formular propuestas sobre las tasas de salario mínimo está integrado por el Director General de Recursos Humanos, el Director General de la Administración de la Seguridad Social para los Asalariados, un representante de la Oficina Nacional de que preside el Comité, el Director General de la Administración de la Seguridad Social para la Oficina Nacional de Precios, así como dos miembros elegidos por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales en razón de su experiencia y de sus conocimientos sobre diversos aspectos de la política de salarios.

<sup>98</sup> (2) art. 98, párrs. 2 y 3; (4) art. 6, párrs. 1 y 3, art. 11, art. 13, párr. 5, art. 23, párrs. 1 y 3, art. 28, art. 30, párr. 5, art. 40, párrs. 1 y 3, art. 45 y art. 47, párr. 5.

<sup>99</sup> (2) art. 43, párr. 5, a) y d) y párr. 6.

237. En el *Níger*<sup>100</sup>, la Comisión Consultiva del Trabajo está integrada por el mismo número de miembros empleadores que de miembros trabajadores y podrá ampliarse, en calidad de consejeros, con funcionarios calificados o personalidades competentes en materia económica, médica, social y etnográfica. En el Perú<sup>101</sup>, hay representantes de organizaciones sociales en el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE), mientras que en Polonia<sup>102</sup>, el representante del Presidente del Banco Nacional y el representante de la Oficina Nacional de Estadística participan en las reuniones de la Comisión Tripartita para Asuntos Económicos y Sociales. El gobierno puede invitar asimismo a participar en un comité consultivo de dicha la comisión de los representantes de las entidades siguientes: el Gobierno central y local, las asociaciones y las cooperativas.

## 2. Consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre la designación de las personas que representan los intereses generales del país

238. De conformidad con el artículo 4, párrafo 3, *b*), del Convenio núm. 131, la designación de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país debe hacerse previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales<sup>103</sup>.

239. Son pocos los países cuya legislación establece la consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes del nombramiento de personas para representar los intereses generales del país participando en el funcionamiento del sistema de salarios mínimos. En Sudáfrica<sup>104</sup>, los miembros independientes de la Comisión de Condiciones de Empleo son designados por el Ministro de Trabajo previa consulta con el Consejo Nacional de Desarrollo Económico y de Mano de Obra (NEDLAC), integrado, en particular, por representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores. En Madagascar<sup>105</sup>, la Comisión del Salario del Consejo Nacional del Trabajo (CNT), que es

---

<sup>100</sup> (2) art. 259, párr. 3, y art. 260, párr. 4. Disposiciones similares se aplican en la *República Centroafricana*: (3) art. 6.

<sup>101</sup> (4) art. 4, párrs. 1 y 2.

<sup>102</sup> (4) arts. 4-9. En el Reino Unido, la Comisión de Bajos Salarios está integrada por nueve miembros, de los cuales tres tienen un perfil académico; véase (1) art. 8, párrs. 9 y 10, y anexo 1, art. 1). En Tailandia, el Comité de protección de los trabajadores a domicilio cuenta con representantes gubernamentales e interlocutores sociales además de con un máximo de tres miembros calificados designados entre los expertos en asuntos relativos al trabajo a domicilio, uno de los cuales al menos deberá representar a una organización no gubernamental; véase (4) art. 25.

<sup>103</sup> En el curso de la primera reunión de la Conferencia, la Comisión del salario mínimo adoptó una enmienda por la que se preveía la designación de dichas personas previa consulta exhaustiva con las organizaciones de empleadores y de trabajadores. No obstante, varios miembros gubernamentales declararon que la consulta sobre la materia era contraria a la práctica nacional de muchos países. Véase CIT, 53.ª reunión, 1969, *Actas*, pág. 728, párrs. 38-43. Teniendo en cuenta las observaciones formuladas por varios gobiernos, la Oficina consideró que, si esta disposición se mantenía con su redacción actual, se reduciría considerablemente el número de países que ratificarían el convenio propuesto. Por consiguiente, la Oficina propuso limitar la obligación de consulta a los casos en que esta sea conforme con la legislación o la práctica nacionales. Véase CIT, 54.ª reunión, 1970, Informe V (2), pág. 21. La redacción propuesta por la Oficina fue aprobada por la Comisión durante su segunda discusión. Véase CIT, 54.ª reunión, 1970, *Actas*, pág. 404-405, párrs. 39-41.

<sup>104</sup> (1) art. 60, párr. 1. Un mecanismo similar se aplica en Botswana: (1) anexo 3, párr. 3.

<sup>105</sup> (4) arts. 12 y 13.

un órgano tripartito, puede convocar a personas calificadas en este ámbito. En el *Níger*<sup>106</sup>, la decisión de convocar a expertos a título consultivo puede ser adoptada por el Presidente o por una mayoría de los miembros de la Comisión Consultiva de Trabajo y Empleo.

240. A menudo, estas personalidades independientes son designadas sin consulta previa con los interlocutores sociales. Así sucede en Barbados<sup>107</sup>, *Camerún*<sup>108</sup>, Canadá (Manitoba y Nuevo-Brunswick)<sup>109</sup> y en *Francia*<sup>110</sup>. Además, tal como la Comisión ha señalado anteriormente, en algunos países, son los altos funcionarios o los dirigentes de organismos públicos quienes participan de oficio en el funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos.

241. En el *Japón*<sup>111</sup>, los miembros de los consejos de salarios mínimos, incluidos los que representan el interés público son designados unilateralmente por el Gobierno. La Confederación de Sindicatos del Japón (JTUC-RENGO) ha criticado, en sus observaciones, el hecho de no haber sido consultada antes de la nominación de las personas que representan el interés público en el seno del Consejo Central de Salarios Mínimos. La situación es similar en la *República de Corea*<sup>112</sup>. En las observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 131, la Federación de Sindicatos de Corea (FKTU) y la Confederación Sindical de Corea (KCTU) han señalado que la decisión del Gobierno de nombrar unilateralmente a nueve personas para representar el interés público en el noveno Consejo del Salario Mínimo (MWC) sin la más mínima consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores infringe lo dispuesto en el Convenio. Por su parte, el Gobierno señaló que tal consulta no ha sido prevista en la Ley del Salario Mínimo y nunca había formado parte de la práctica nacional y que, por consiguiente, los alegatos de la FKTU y la KCTU se basan en una interpretación errónea del Convenio. Además, en opinión del Gobierno, si las organizaciones de trabajadores y de empleadores tuvieran el derecho de recomendar personas de reconocido prestigio para representar el interés público, la independencia y la imparcialidad de los miembros del MWC se verían gravemente comprometidas<sup>113</sup>.

<sup>106</sup> (2) art. 259, párr. 3, y art. 260, párr. 4.

<sup>107</sup> (2) anexo 1, art. 1, a).

<sup>108</sup> (1) art. 119, párr. 1, e). Estas personas son designadas por ordenanza del Ministro responsable de la cartera de Trabajo en función del orden del día de cada reunión.

<sup>109</sup> (7) art. 7, párr. 1 y párr. 2, a); (12) art. 46, párr. 1 y art. 47, párr. 1.

<sup>110</sup> (3) art. 1. Así sucede también en Benin: (1) art. 287; en Gambia: (1) art. 110, párr. 4, b); en la India: (1) art. 8, párrs. 2 y art. 9; en *Kenya*: (2) art. 43, párr. 5, a) y d); en *Malta*: (2) art. 3, párr. 2; en el Reino Unido: (1) art. 8, párrs. 9 y 10 y anexo 1, art. 1; y en Tailandia: (4) art. 25.

<sup>111</sup> (3) art. 23.

<sup>112</sup> (4) art. 12, párr. 1.

<sup>113</sup> Véase *República de Corea* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013. La KCTU ha planteado la misma cuestión con miras a la elaboración del presente Estudio General. En sus últimas observaciones al Gobierno la Comisión confirmó que el Convenio no exige consultas plenas con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores antes de nombrar expertos independientes de un órgano responsable de la fijación del salario mínimo más que cuando estas consultas se hayan previsto expresamente en la legislación nacional o se establezcan claramente en la práctica. Así pues, la Comisión ha considerado que el procedimiento de selección y el método de trabajo del MWC son coherentes con los requisitos del artículo 4, párrafo 3, b), del Convenio. No obstante, la Comisión se siente obligada a recordar la importancia fundamental de entablar consultas verdaderas y efectivas con los interlocutores sociales para el funcionamiento fluido del procedimiento de fijación del salario mínimo y ha expresado su confianza en que, en aras de la promoción de un diálogo social constructivo, el Gobierno y los interlocutores sociales participarán en discusiones abiertas y de buena fe para estudiar la introducción de posibles ajustes o mejoras en el actual sistema de negociaciones del salario mínimo a fin de mejorar su eficiencia, prevenir conflictos y propiciar la confianza entre las partes.

## Conclusión

242. *La colaboración estrecha de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en todas las fases del proceso para la fijación de salarios mínimos no es solamente una exigencia impuesta por el Convenio núm. 131, sino también, y sobre todo, una condición esencial para el buen funcionamiento de dicho proceso. Esta sinergia entre el gobierno y los interlocutores sociales permite tener más en cuenta las preocupaciones y las prioridades de las partes afectadas más directamente por la política de salarios mínimos.* Por consiguiente, facilita la aplicación de las disposiciones del Convenio relativas a los factores de orden económico y social que deben tenerse en cuenta para la fijación de los salarios mínimos, una cuestión de la que se tratará en el capítulo siguiente.

243. Al contribuir a la conciliación de intereses a veces muy divergentes, las consultas plenas con los interlocutores sociales y la participación directa de éstos en el funcionamiento del sistema de salarios mínimos propician también una mejor adhesión a las decisiones adoptadas respecto a los niveles de salarios mínimos aplicables. *Tal como la Comisión ha puesto ya de manifiesto, este principio fundamental «reviste una gran importancia en los períodos de crisis económica y social, debido a las repercusiones considerables que pueden tener las decisiones relativas a la fijación y al reajuste periódico de los salarios mínimos, tanto en la política económica, incluida la política del empleo, como en el poder adquisitivo de los trabajadores. Un diálogo social abierto y constructivo facilita, en efecto, la adopción de medidas equilibradas que garanticen una distribución equitativa de los esfuerzos que han de realizarse para salir de la crisis, favoreciendo así la adhesión a las reformas y la preservación de la cohesión social»*<sup>114</sup>.

244. Es cierto que son pocas las legislaciones estatales que no otorgan algún papel a los interlocutores sociales. Sin embargo, la existencia de disposiciones legales que prevean la consulta o la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores no es suficiente para garantizar la aplicación de las disposiciones del Convenio. *Efectivamente, estas consultas deben celebrarse de buena fe y ser eficaces, es decir, tener lugar antes de tomar una decisión de modo que en esta se reflejen realmente las preocupaciones expresadas. Asimismo, la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores debe tener lugar en pie de igualdad e implicar una auténtica colaboración entre los interlocutores tripartitos o bipartitos, según el tipo de sistema de salarios mínimos que se aplique a nivel nacional.* Ahora bien, la Comisión no puede menos que constatar con preocupación que numerosas organizaciones de empleadores y de trabajadores, incluyendo a la OIE y la CSI, han comunicado a la Oficina, con miras a la elaboración del presente Estudio General, sus observaciones en las que informan de dificultades en esta materia. La Comisión señala, a este respecto, que varias organizaciones han lamentado el hecho de que los gobiernos no den seguimiento a las opiniones que expresan durante las consultas sobre la fijación de los salarios mínimos o que estas últimas no conduzcan a un acuerdo. *Como la Comisión ha subrayado al comienzo del presente capítulo, la consulta con los interlocutores sociales no puede confundirse ni con la mera información ni con la negociación, ni la noción de consulta implica necesariamente la conclusión de un acuerdo entre las partes.* Sin embargo, resulta evidente que las organizaciones de empleadores y de trabajadores albergan expectativas considerables con respecto a los resultados de las consultas que tienen lugar a nivel nacional. Para garantizar su adhesión a las decisiones adoptadas en esta materia, es crucial que las autoridades gubernamentales demuestren

<sup>114</sup> Véase *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

inequívocamente que se presta la debida atención a los argumentos esgrimidos por unas y otras partes aun si, en los sistemas basados en la consulta con los interlocutores sociales, la decisión última es competencia del gobierno. ***La Comisión subraya hasta qué punto es importante que los gobiernos hagan todo lo posible para poner en práctica y mantener las condiciones de un verdadero diálogo social a efectos de asegurar un sistema de salarios mínimos que esté en consonancia con las necesidades de las diversas partes y contribuya al desarrollo del país.***

245. Por último, la Comisión espera que, en los países donde esto no sucede todavía, los gobiernos contemplen la posibilidad de que expertos independientes participen en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, si es posible designándolos tras celebrar las consultas correspondientes con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores. Una participación de este tipo podría arrojar una nueva luz sobre los intercambios, tener en cuenta las preocupaciones de otros sectores sociales y, en algunos casos, facilitar el acercamiento de puntos de vista entre ellos.

## Capítulo VI

---

### Criterios de fijación y procedimientos de ajuste de los salarios mínimos

246. En virtud del artículo 3 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes: *a)* las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de la vida, de las prestaciones de la seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales; *b)* los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. La lista de criterios enumerados en el párrafo 3 de la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135) está redactada en términos casi idénticos<sup>1</sup>. Entre los primeros instrumentos de la OIT sobre la fijación de salarios mínimos, tan sólo la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 30) y la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 89), hacen referencia a los criterios que deben utilizarse en la materia, mencionando ambas la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado<sup>2</sup>.

247. En el marco del primer informe elaborado por la OIT durante el proceso de elaboración del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135, la Oficina señaló que «tradicionalmente se han utilizado tres criterios principales: *a)* las necesidades de los trabajadores (con o sin mención especial de las necesidades de sus familias); *b)* la capacidad de pago de los empleadores; *c)* los salarios pagados por trabajos equivalentes en otros sectores de la economía o, más generalmente, los niveles de vida relativos de los trabajadores asalariados y de otros grupos sociales. A veces se mencionan como criterios otros factores, por ejemplo, el costo de vida o la productividad del trabajo, que se relacionan con uno u otro de los criterios mencionados; así, los cambios en el costo de vida repercutirán sobre la capacidad de determinados salarios para satisfacer las necesidades de los trabajadores, y los cambios en la productividad influirán sobre la

---

<sup>1</sup> Cabe señalar que, desde la óptica del ajuste periódico de salarios mínimos, la Recomendación núm. 135 prevé que se tengan en cuenta no solamente el costo de la vida sino también sus variaciones.

<sup>2</sup> Según la Recomendación núm. 30 (Parte A, III), a estos efectos convendría, primeramente, inspirarse en las tasas de los salarios pagados por trabajos similares en las industrias en las cuales los trabajadores se hallen suficientemente organizados y hayan celebrado contratos colectivos eficaces, y, de no encontrarse este término de comparación, deberían inspirarse en el nivel general de salarios que prevalezca en el país o en la localidad de que se trate. La Recomendación núm. 89 (parte I) precisa que, para la fijación de las tasas mínimas de salarios, deberían tomarse en consideración los factores siguientes: el costo de la vida, el valor razonable y equitativo de los servicios prestados, los salarios pagados por trabajos similares o comparables, en virtud de los contratos colectivos en la agricultura, y el nivel general de salarios por trabajos de calidad comparable en otras ocupaciones de la región donde los trabajadores estén suficientemente organizados.



capacidad de pago de los empleadores»<sup>3</sup>. Además, tal como se subraya en el Informe de la Reunión de Expertos de 1967<sup>4</sup>, los salarios mínimos no satisfarán el mencionado criterio de las necesidades a menos que se reajusten cada cierto tiempo a las fluctuaciones en el costo de la vida y en las condiciones económicas. Por este motivo, el presente Capítulo abarca, por una parte, los criterios para la fijación y el reajuste de los salarios mínimos y, por otra, los mecanismos establecidos para realizarlos. No se trata de volver a examinar aquí las cuestiones relativas al procedimiento seguido para tomar una decisión en materia de fijación de salarios mínimos sino más bien tratar de la periodicidad y del reajuste, así como de las personas y los organismos habilitados para tomar la iniciativa en este campo.

## **Sección 1. Criterios para determinar las tasas de salarios mínimos**

248. La Comisión examinará sucesivamente los criterios asociados a las necesidades de los trabajadores y sus familias, además de los criterios de orden económico adoptados para la determinación de las tasas de salarios mínimos. No obstante, conviene recordar que estos dos tipos de consideraciones no pueden considerarse independientemente de los de ciertas condiciones económicas debido a la estrecha relación existente entre ambos<sup>5</sup>. Además, el Convenio núm. 131 no distingue entre los criterios de fijación y los criterios de reajuste de salarios mínimos. A tenor de lo señalado por la Oficina en uno de los informes sometidos a la Reunión de Expertos de 1967, las dos principales razones para readaptar periódicamente las tasas de salarios mínimos son el aumento del costo de la vida y el crecimiento económico o el aumento de la renta media por habitante<sup>6</sup>. Tal como la Comisión mencionó en el párrafo 274 del Estudio General de 1992 sobre los salarios mínimos, no resulta práctico volver a tomar en consideración todos estos criterios cada vez que se revisan las tasas de los salarios mínimos y, por consiguiente, parecería más adecuado utilizar criterios simplificados.

### **1. Criterios relacionados con las necesidades de los trabajadores y sus familias**

249. La necesidad de tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias se deriva de uno de los objetivos esenciales asignados a la fijación de salarios mínimos, que consiste en garantizar una protección social adecuada a los asalariados. En este sentido, el informe de la Reunión de Expertos de 1967 destaca que no debemos «pasar por alto el hecho de que cuando se trata de salarios, no se habla de una abstracción económica sino del sustento de millones de personas»<sup>7</sup>. El objetivo de la reducción de la pobreza<sup>8</sup> asignado a la fijación de salarios mínimos se recoge

---

<sup>3</sup> CIT, 53.ª reunión, Ginebra, 1969, Informe VII (1), pág. 13. El Informe de la Reunión de Expertos de 1967 se refirió también a estos tres criterios (párr. 45), destacando que ya se había sugerido la importancia de agregar un cuarto criterio, a saber, las necesidades del desarrollo económico.

<sup>4</sup> Reunión de Expertos de 1967, párr. 82.

<sup>5</sup> Véase Estudio General de 1992, sobre los salarios mínimos, párr. 279.

<sup>6</sup> Reunión de Expertos de 1967, Informe I, pág. 129.

<sup>7</sup> Informe de la Reunión de Expertos de 1967, párr. 46.

<sup>8</sup> Los umbrales de pobreza, que normalmente están basados sobre «el coste de las necesidades básicas» para una alimentación adecuada y otros productos no alimentarios básicos como la vestimenta, el alojamiento y otros, constituyen uno de los criterios de referencia para las condiciones mínimas de vida. Aunque los estándares

expresamente en varias legislaciones, en particular, en las de *Armenia*<sup>9</sup>, en varias provincias del Canadá<sup>10</sup>, República Checa<sup>11</sup>, Croacia<sup>12</sup>, *Kenya*<sup>13</sup>, *Lituania*<sup>14</sup>, Sudáfrica<sup>15</sup>, y en la *República Unida de Tanzania*<sup>16</sup>.

250. El artículo 3, *a*), del Convenio núm. 131 exige que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales, elementos recogidos también en el párrafo 3 de la Recomendación núm. 135<sup>17</sup>. En algunos países como *Albania*<sup>18</sup>, la lista de criterios de carácter social que deben tomarse en consideración se parece mucho a la que figura en el Convenio. En otros países, se hace específicamente referencia a algunos de estos elementos.

251. El criterio que se utiliza con más frecuencia es **el costo de la vida**, que permite garantizar un cierto poder adquisitivo a los asalariados. En algunos casos, como en *Burkina Faso*<sup>19</sup>, *República de Corea*<sup>20</sup>, *El Salvador*<sup>21</sup>, *Japón*<sup>22</sup>,

---

internacionales de pobreza tienen la finalidad de realizar comparaciones entre unos países y otros, los umbrales nacionales de pobreza constituyen una referencia más útil para los responsables de políticas. Los umbrales de pobreza pueden elaborarse a nivel nacional atendiendo a las metodologías documentadas por ejemplo en J. Haughton y S. R. Khandker, *Handbook on Poverty and Inequality*, Banco Mundial, Washington, D.C., 2009. La información sobre los umbrales de pobreza puede utilizarse en combinación con datos sobre el tamaño de los hogares y la participación de los trabajadores en la determinación de salarios mínimos vitales que sean lo bastante elevados para ayudar a los hogares a superar la pobreza.

<sup>9</sup> El Programa para el desarrollo sostenible 2008-2012 establecía que se fijaría un salario mínimo con objeto de proteger a los trabajadores remunerados con un salario mínimo y a sus familias, de la pobreza, para así eliminar el fenómeno de los trabajadores pobres.

<sup>10</sup> En Quebec, el umbral de ingresos bajos figura entre los 13 indicadores mencionados en el marco de referencias con objeto de fijar un salario mínimo. Este factor se tiene también en cuenta en Saskatchewan.

<sup>11</sup> Según el Gobierno, se tiene en cuenta la evaluación del mínimo de subsistencia.

<sup>12</sup> (2) art. 5. Los elementos que se tomaron en consideración durante la última revisión de la tasa de salario mínimo en 2013 incluye el umbral mensual de riesgo de pobreza por hogar.

<sup>13</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>14</sup> Según la memoria del Gobierno, los criterios que se tienen en cuenta son el mínimo de sustento vital, así como el umbral de riesgo de pobreza.

<sup>15</sup> (1) art. 54.

<sup>16</sup> (2) art. 37, *d*).

<sup>17</sup> En las conclusiones propuestas con miras a la primera discusión de la Conferencia, el texto propuesto por la Oficina para la recomendación incluyó una referencia al nivel de vida que el país debe asegurar a la masa de la población del país. En el curso de la primera discusión, el grupo de trabajo constituido por la Comisión del salario mínimo suprimió dicha referencia y precisó que únicamente deberían tomarse en consideración las necesidades fundamentales de los trabajadores y de sus familias. Esta restricción fue suprimida en la segunda discusión. En el curso de ésta, los miembros empleadores propusieron una enmienda para que se suprimiera también la referencia a las necesidades de la familia del trabajador con el argumento de que la noción de familia es muy variable. Se propusieron otros argumentos, en particular, el riesgo de vulneración del Convenio sobre la igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). La enmienda propuesta fue finalmente rechazada. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, informe VII (2), págs. 123-124, puntos 6, 15 y 17. CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, *Actas*, págs. 729-730, párrs. 51-63. CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, *Actas*, págs. 403-406, párrs. 31-34 y 48-51.

<sup>18</sup> (2) art. 111, párr. 2, *b*). Se tienen en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias atendiendo al nivel de vida general de los trabajadores en el país, a los ingresos generados por las prestaciones sociales y al nivel de vida de los diversos grupos sociales. Así sucede también en Botswana. Véase (1) art. 133, párr. 2.

<sup>19</sup> (1) art. 187, párr. 1.

<sup>20</sup> (3) art. 4, párr. 1.

<sup>21</sup> (1) art. 38, al. 2; (2) art. 144 y 145.

Panamá<sup>23</sup>, Portugal<sup>24</sup>, Serbia<sup>25</sup> y República Unida de Tanzania<sup>26</sup>, así como en la República Centroafricana, en Gambia y en Senegal, según las informaciones comunicadas por estos Gobiernos, se menciona directamente el costo de la vida sin precisar el método para cuantificarlo.

252. Algunas legislaciones se refieren más específicamente al **índice de precios al consumo**<sup>27</sup>. Así sucede en Argelia<sup>28</sup>, Bélgica<sup>29</sup>, Bosnia-Herzegovina (Federación de Bosnia y Herzegovina)<sup>30</sup>, Brasil<sup>31</sup>, Canadá (Quebec), España<sup>32</sup>, Filipinas<sup>33</sup>, Indonesia<sup>34</sup> y en Luxemburgo<sup>35</sup>, así como en Marruecos<sup>36</sup> y Nueva Zelanda según las informaciones comunicadas por el Gobierno. La legislación de Kenia<sup>37</sup> enumera bastantes criterios que los consejos de salarios deben tomar en consideración. Sin embargo, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, el factor esencial es la evolución del costo de la vida, medida por el índice de precios al consumo. En Francia<sup>38</sup>, el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC) está estrechamente

<sup>22</sup> (3) art. 9, párrs. 2 y 3.

<sup>23</sup> (2) art. 177. Para la fijación de salarios mínimos, deben tenerse en cuenta las diferencias entre regiones respecto al costo de la vida.

<sup>24</sup> (1) art. 59, párr. 2, a); (2) art. 273, párr. 2.

<sup>25</sup> (1) art. 112, párr. 3.

<sup>26</sup> (2) art. 37, d). Lo mismo sucede en Jordania: (1) art. 52 (B); y en la República Democrática Popular Lao: (1) art. 46.

<sup>27</sup> El índice de precios al consumo (IPC) representa el precio de una canasta de bienes y servicios que consume un hogar medio, expresado bajo la forma de un indicador. La tasa de inflación corresponde a la evolución del IPC a lo largo de un período determinado de tiempo, expresado en un porcentaje. Cuando se reajustan los salarios mínimos, debe recordarse que el IPC general refleja los precios a los que hace frente un tipo de consumidor promedio. Debido a que el modelo de consumo de los hogares más pobres incluye un porcentaje más elevado de alimentos que el promedio, el IPC general tiende a subestimar el aumento real de los precios en los bienes y servicios que consumen los trabajadores que perciben el salario mínimo. Esto significa que, en algunas circunstancias, la tasa de inflación que padecen quienes perciben salarios mínimos puede ser significativamente más elevada que el IPC. En un contexto de inflación elevada, se ha señalado que el reajuste de los salarios mínimos a la inflación de los precios puede conducir a lo que se denomina «la espiral de los salarios y los precios», definida como una situación en la que los salarios y los precios compiten al alza unos con otros. En una época de crecimiento económico estable, reajustar los salarios mínimos únicamente a la tasa de inflación de los precios no provocará un aumento de su valor real de conformidad con el incremento de la productividad.

<sup>28</sup> (1) art. 87, 2).

<sup>29</sup> (9) art. 3. Los ajustes se hacen sobre la base de la media de los índices de los cuatro últimos meses. Además, el Gobierno menciona en su memoria la instauración de un índice de salud cuyo valor se obtiene al extraer varios productos de la canasta del índice de precios al consumo (bebidas alcohólicas, tabaco, carburante).

<sup>30</sup> (2) art. 9.

<sup>31</sup> (5) art. 2, párr. 1. Se tiene en cuenta la evolución del índice nacional de precios al consumo a lo largo de los 12 últimos meses antes del ajuste salarial, según los datos publicados por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística.

<sup>32</sup> (2) art. 27, párr. 1.

<sup>33</sup> (2) art. 124, b). Sin embargo, el Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) ha destacado en sus comentarios que no se tienen en cuenta suficientemente las necesidades de los trabajadores y de sus familias.

<sup>34</sup> (3) art. 6.

<sup>35</sup> (1) arts. L. 222-3 y L. 223-1.

<sup>36</sup> Desde noviembre de 2009, el índice del coste de la vida (ICV) fue reemplazado por el índice de precios al consumo (IPC) que mide la variación relativa de los precios respecto al consumo de una canasta fija de productos por los hogares marroquíes. Véase Marruecos – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>37</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>38</sup> (1) art. L. 3231-4 y art. R.\*3231-2. Desde 2013, este índice se computa para los hogares del primer quintil de la población tras la distribución de los niveles de vida (que designa al 20 por ciento de la población cuyos ingresos

relacionado con la evolución del índice nacional de los precios al consumo. En Sudáfrica<sup>39</sup>, según la información del Gobierno, lo que se tiene en cuenta es el índice de precios al consumo para el quintil de la población con ingresos más bajos, índice al cual se agregan varios puntos para garantizar que los trabajadores no se benefician únicamente de los incrementos derivados de la inflación de los precios.

253. La legislación de otros Estados utiliza como criterio **la tasa de inflación**. Es el caso de *Australia*<sup>40</sup> para el salario mínimo federal, de *Malta*<sup>41</sup>, de *Eslovenia*<sup>42</sup> y de *Tailandia*<sup>43</sup>. Además, según la información presentada por los gobiernos interesados, la tasa de inflación se tiene en cuenta para la fijación de los salarios mínimos en *Azerbaiyán*, *Canadá* (Alberta, Ontario, Saskatchewan y el Yukón), *Líbano* y Reino Unido. En el *Uruguay*, según la memoria del Gobierno, se tiene en cuenta la tasa de inflación prevista para el período considerado (de seis meses a un año), con una tasa correctiva correspondiente a la diferencia entre la tasa de inflación anticipada y la tasa de inflación efectiva para el período inmediatamente anterior. El Gobierno de Hungría<sup>44</sup> señala asimismo que se tiene en cuenta la evolución prevista de la tasa de inflación en el país.

254. En algunos casos, se introduce una cláusula de salvaguardia a fin de limitar el impacto del incremento del salario mínimo en caso de deterioro grave de la situación económica del país. Por ejemplo, en *Costa Rica*<sup>45</sup>, el nuevo mecanismo para la fijación de salarios mínimos, adoptado en 2011, prevé en todos los casos el aumento del costo de la vida, y más concretamente de la inflación proyectada, con un coeficiente corrector para compensar la diferencia resultante entre dicha cifra y el índice de precios al consumo en el semestre anterior. Sin embargo, si la inflación supera un cierto límite, se revisará la fórmula de reajuste. En el Perú, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, el salario mínimo se ajusta sobre la base de una fórmula que incluye, en

---

son los más bajos). Según el Gobierno, el nuevo indicador de referencia recoge mejor los salarios más bajos y permite tomar mejor en consideración el peso de la restricción en el gasto (alquiler, energía) que pesa sobre estos hogares. El SMIC se había ajustado anteriormente al índice de precios al consumo, sin incluir el tabaco, para los hogares urbanos cuyo cabeza de familia sea asalariado u obrero. El SMIC sucedió, en 1970, al Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG), que había sido instaurado en 1950. El SMIG había sido indexado sobre los precios, que aumentaban más lentamente que la media de los salarios. Por consiguiente, el poder adquisitivo del SMIG no aumentaba.

<sup>39</sup> La legislación se refiere al costo de la vida: (1) art. 54, párr. 3.

<sup>40</sup> (1) art. 284, párr. 1.

<sup>41</sup> (2) art. 8; (3) art. 3; (4) art. 3 y anexo 1.3 y anexo B. El salario mínimo está adaptado al costo de la vida por medio de un subsidio por encarecimiento de la vida, basado en la tasa de inflación de los 12 últimos meses, medida a su vez por el índice de precios al por menor.

<sup>42</sup> (2) arts. 3 y 5, párr. 1. El ajuste anual del salario mínimo debe reflejar al menos el incremento de los precios al consumo basado en los datos oficiales publicados por el Departamento de Estadística. Desde la adopción, en 2010, de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo en 2010, este cálculo ha dejado de realizarse en función de la tasa de inflación anticipada habida cuenta de que, según el Gobierno, estimaciones demasiado poco fiables sobre la tasa de inflación provisional conducían en última instancia a incrementos del salario mínimo no ajustados a la situación real, así como a una pérdida del poder adquisitivo del salario mínimo que, por ese motivo, dejaba de cumplir su objetivo primordial de protección social de los trabajadores. Véase Eslovenia – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>43</sup> (1) art. 87. La ley se refiere también al índice del costo de la vida.

<sup>44</sup> El Gobierno señala en su memoria que, de conformidad con el acuerdo firmado por el Foro Consultivo del Sector Privado y el Gobierno (VKF), el aumento del salario mínimo debería ser a partir de ahora superior a las previsiones de crecimiento de la tasa de inflación para luchar contra el descenso del salario mínimo real, constatado desde 2007. Sin embargo, según los representantes de los trabajadores en el Consejo Nacional para la OIT, la fijación del salario mínimo no se basa más que en criterios económicos.

<sup>45</sup> (5).

particular, la inflación proyectada, pero el resultado de la aplicación de dicha fórmula puede revisarse teniendo en cuenta factores tales como una grave recesión económica o un incremento significativo de la tasa de desempleo, un incremento notable del porcentaje de trabajadores en el sector informal y el aumento desmesurado de la proporción entre el salario mínimo y el salario medio <sup>46</sup>.

255. En varios países, se precisan los tipos de **necesidades de los trabajadores** a los cuales debe responder el salario mínimo. Éste es el caso, en particular, del *Brasil* <sup>47</sup>, *Costa Rica* <sup>48</sup>, *El Salvador* <sup>49</sup>, *Guatemala* <sup>50</sup>, India <sup>51</sup>, *México* <sup>52</sup> y Turquía <sup>53</sup>. En Benin <sup>54</sup>, según la memoria comunicada por el Gobierno, lo que se tiene en cuenta en la evolución de los precios son los artículos de primera necesidad, mientras que en el Canadá (Nuevo Brunswick) <sup>55</sup> se trata concretamente de los precios de la vivienda, los alimentos, la vestimenta, el transporte, la atención sanitaria y los suministros sanitarios. En algunos países, y concretamente en Belarús <sup>56</sup>, *República Centroafricana* <sup>57</sup>, *Guatemala* <sup>58</sup>,

<sup>46</sup> En sus comentarios, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) y la Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT) destacaron que no se habían tenido suficientemente en cuenta las necesidades elementales de los trabajadores y de sus familias.

<sup>47</sup> (1) art. 7 (IV); (2) art. 76; (3) art. 6. El salario mínimo debe ser suficiente para cubrir las necesidades básicas de los trabajadores en materia de alojamiento, alimentación, educación, sanidad, ocio, vestuario, higiene, transporte y seguridad social.

<sup>48</sup> (2) art. 177. El salario mínimo debe cubrir las necesidades normales del hogar del trabajador, en el plano material, moral y cultural. El costo de la vida se evalúa teniendo en cuenta los gastos ordinarios derivados de la alimentación, el alojamiento, la sanidad, la educación y el vestuario de una familia obrera media, campesina o urbana.

<sup>49</sup> (1) art. 38, al. 2; (2) arts. 144-146. El salario mínimo debe ser suficiente para atender a las necesidades normales del hogar de un trabajador en el orden material, moral y cultural. Para evaluar el costo de la vida se tienen en cuenta los gastos ordinarios en alimentación, vivienda, sanidad, educación y vestuario de una familia obrera promedio, campesina o urbana.

<sup>50</sup> (2) art. 103. El salario mínimo debe cubrir las necesidades normales, en el orden material, moral y cultural, de un trabajador para que este pueda cumplir sus deberes de cabeza de familia.

<sup>51</sup> La 15.ª reunión de la Conferencia del Trabajo en la India, celebrada en 1957, decidió que deben tenerse en cuenta las siguientes necesidades: las necesidades alimentarias mínimas, estimadas en 2.700 calorías por adulto; las necesidades relativas a la vestimenta y el alojamiento; los gastos en electricidad, carburante y otros, que representan el 20 por ciento del salario mínimo. Además, en 1992, la Corte Suprema agregó a estos factores las tasas de escolarización de los hijos, la atención médica, un tiempo mínimo de esparcimiento, así como el ahorro para la vejez y para los matrimonios, que deben tenerse en cuenta cuando concurra el 25 por ciento del salario mínimo (caso *Workmen v. Reptakos Breet & Co. Ltd.*).

<sup>52</sup> (2) arts. 561-562. Se realizarán las investigaciones y estudios necesarios para determinar el presupuesto indispensable para la satisfacción de las necesidades de cada familia de carácter material, social y cultural, así como en relación a la educación de los hijos.

<sup>53</sup> La memoria del Gobierno se refiere a las necesidades de los trabajadores en materia de alimentación, vestuario, sanidad y esparcimiento.

<sup>54</sup> Véase también Benin – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>55</sup> (12) art. 10, 3).

<sup>56</sup> Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, la tasa de salario mínimo se fija sobre la base de un porcentaje que se determina anualmente entre el salario mínimo y dos parámetros sociales: el presupuesto mínimo para el consumo y el presupuesto mínimo de subsistencia. Véase Belarús – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>57</sup> Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, para la determinación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG), se tiene en cuenta el costo de la vida y, en particular, el valor de la cesta básica de alimentos.

<sup>58</sup> La memoria del Gobierno menciona el costo de la cesta básica de alimentos y el de la cesta básica vital entre los criterios para la fijación del salario mínimo. En septiembre de 2011 se presentó al Congreso de la República

*Kirguistán*<sup>59</sup>, *Letonia*<sup>60</sup>, *Nicaragua*<sup>61</sup>, *Níger*<sup>62</sup> y en República Bolivariana de Venezuela<sup>63</sup>, hay una cesta de artículos de consumo mínimo que sirven de referencia para fijar los salarios mínimos. Lo mismo sucede en *Armenia*, a tenor de la información comunicada por el Gobierno<sup>64</sup>. En *Ecuador*<sup>65</sup>, según el Gobierno, el salario básico unificado se calcula sobre la base de criterios como la inflación, la productividad y la equidad, con miras a disminuir progresivamente las discrepancias entre el nivel de salario mínimo y el costo de la cesta familiar básica. Por último, en *Ucrania*<sup>66</sup>, el salario mínimo no puede fijarse a una tasa inferior al nivel mínimo de subsistencia, y se define un presupuesto mínimo de consumo.

256. El **nivel general de los salarios** en el país figura igualmente entre los factores que el Convenio núm. 131 exige que se tomen en consideración. Así sucede en *Burkina Faso*<sup>67</sup>, en *Camerún* y en Gambia, según les informaciones comunicadas por sus gobiernos respectivos. En Barbados, según las indicaciones del Gobierno, el Consejo de salarios para el sector del comercio tiene en cuenta especialmente los niveles de salarios comparados de los trabajadores ocupados en actividades similares. En el Canadá (Manitoba), según las informaciones comunicadas por el Gobierno, se toma en consideración espacialmente el objetivo del mantenimiento de la competitividad salarial con las provincias vecinas — donde el salario mínimo ha aumentado igualmente — a fin de atraer y mantener a los trabajadores. En el *Japón*<sup>68</sup>, los salarios mínimos regionales deben fijarse teniendo en cuenta los salarios de los trabajadores en la región.

---

un proyecto de ley de indexación del salario mínimo que prevé el reajuste anual del salario mínimo para que no sea nunca inferior al costo de la cesta básica de alimentos según lo establecido por el Instituto Nacional de Estadística. Véase *Guatemala* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2012.

<sup>59</sup> (1) art. 154, párr. 1; (4) art. 3. El salario mínimo no puede ser inferior al nivel mínimo de subsistencia, definido como el conjunto mínimo de bienes y servicios, basados en la canasta familiar, necesarios para la realización de actividades y el mantenimiento de la salud.

<sup>60</sup> (5) art. 2. Se hace referencia al valor anual medio de la canasta de consumo mínimo por habitante, según la estimación de la Oficina Central de Estadísticas.

<sup>61</sup> (3) art. 8, *a*). En particular, durante la fijación del salario mínimo debe tenerse en cuenta el precio de la canasta básica de 53 productos, estimando las cantidades y los valores nutricionales y calóricos de los alimentos para los miembros de una familia media.

<sup>62</sup> Véase *Níger* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013. Según la Confederación del Trabajo de Níger (CNT), no se tienen suficientemente en cuenta, no obstante, las necesidades básicas del trabajador y de su familia al determinar el salario mínimo.

<sup>63</sup> (1) art. 91.

<sup>64</sup> La Confederación de Sindicatos de Armenia señala, no obstante, que no existe ningún texto jurídico que defina la estructura de una cesta de consumo mínimo. Según el Gobierno, se había elaborado un proyecto de ley con objeto de definir la estructura, la composición y la metodología que deben utilizarse en el cálculo del valor de dicha cesta, pero no ha sido adoptado finalmente por temor a un impacto negativo sobre la estabilidad macroeconómica del país.

<sup>65</sup> Véase también *Ecuador* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>66</sup> (2) art. 95, párr. 3; (3) art. 9, párr. 2. Según las indicaciones del Gobierno, el nivel mínimo de subsistencia corresponde al valor monetario de una gama de artículos alimentarios suficientes para garantizar el funcionamiento normal del cuerpo humano y el mantenimiento de una buena salud, además de una gama mínima de artículos no alimentarios y de servicios necesarios para satisfacer las necesidades sociales y culturales. Véase también *Ucrania* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>67</sup> (1) art. 187, párr. 1. Ésta es también la situación en Botswana: (1) art. 133, párr. 2; *República de Corea*: (3) art. 4, párr. 1; en Indonesia: (3) art. 6; en *Kenya*: (2) art. 44, párr. 5 y en Singapur: (2) párr. 5.

<sup>68</sup> (3) art. 9, párr. 2. Además, se tiene en cuenta la variación de los salarios en *Bosnia y Herzegovina* (República Srpska): véase (6) art. 29. En *Eslovenia* se han puesto en práctica criterios similares: véase (2) art. 3; y en República Checa: véase (2) art. 111, párr. 2.

257. Los Estados Miembros establecen expresamente un vínculo entre el salario mínimo y el **salario medio** <sup>69</sup>. Así sucede en *Azerbaiyán* <sup>70</sup>, donde deben adoptarse medidas para ir aumentando paulatinamente el nivel del salario mínimo hasta equipararlo con el salario mínimo vital y a un 60 por ciento del salario medio. En *Belarús* <sup>71</sup>, el salario mínimo no puede ser inferior a una tercera parte del salario medio, y en *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina) a un 55 por ciento del salario medio en el país <sup>72</sup>. En la *ex República Yugoslava de Macedonia* <sup>73</sup>, el salario mínimo corresponde al 39,6 por ciento del salario mínimo bruto, de conformidad con el que haya establecido la Oficina Nacional de Estadísticas para el año precedente. En *Francia* <sup>74</sup>, el crecimiento anual del poder adquisitivo del SMIC no puede ser inferior a la media del aumento de poder adquisitivo de los salarios medios por hora registrados según la encuesta trimestral del Ministerio del Trabajo. En Israel, según el Gobierno, el salario mínimo está fijado en un 47,5 por ciento del salario medio. En *Montenegro* <sup>75</sup>, el salario mínimo puede ser inferior al 30 por ciento del salario medio de los últimos seis meses, de conformidad con el que haya establecido la Oficina de Estadísticas. En los *Países Bajos* <sup>76</sup>, el salario mínimo está indexado a la tasa media de incremento salarial de los sectores público y privado, según el cálculo efectuado por la Oficina de Análisis de Política Económica de los Países Bajos (CPB). En *Polonia* <sup>77</sup>, según la memoria del

<sup>69</sup> La referencia más generalizada para calcular los niveles mínimos de salarios es probablemente el porcentaje de salarios medios o, como segunda mejor opción, su porcentaje de salarios medianos. En la mayoría de los países, la mediana salarial (que es el dato intermedio en la distribución de salarios) es más reducida que el salario medio, que consiste en la suma de todos los salarios dividida por el número de asalariados. Véase D. Neal y S. Rosen, «Theories of the Distribution of Earnings», en A. B. Atkinson y F. Bourguignon eds., *Handbook of Income Distribution*, Elsevier, 2000, vol. 1, cap. 7. En los países desarrollados, el porcentaje de salarios mínimos respecto de los salarios medios oscila normalmente entre el 35 y el 60 por ciento, concentrándose en algunos casos en valores próximos al 45 y 50 por ciento. Ver datos de la Comisión de Remuneraciones Bajas del Reino Unido, reproducido en la OIT, *Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013*, Ginebra, 2013, pág. 37. Este porcentaje suele ser más elevado en los países en desarrollo, donde la desigualdad suele ser mayor y donde incluso los trabajadores de la mediana salarial perciben remuneraciones bajas. 3 OIT: *Informe Mundial sobre Salarios 2013, Reparando el tejido económico y social*. Ginebra, 2013, págs. 54-55 (en español, sólo está disponible el resumen). Si bien es cierto que estos porcentajes representan un punto de referencia útil, es importante desagregar el análisis y considerar también separadamente la distribución de salarios para mujeres y hombres, así como para diversas industrias, con el fin de observar dónde se sitúa el salario mínimo respecto de cada una de estas distribuciones.

<sup>70</sup> Esta obligación fue introducida tras la aprobación del documento titulado «Azerbaiyán 2020, perspectivas de futuro» por el decreto presidencial núm. 800, de 29 de diciembre de 2012.

<sup>71</sup> (5).

<sup>72</sup> Véase Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, parte inicial del informe presentado por el Gobierno de Bosnia y Herzegovina, E/1990/5/Add.65, Ginebra, 3 de febrero de 2005, párr. 152.

<sup>73</sup> (3) art. 4, párr. 1. Véase también *ex República Yugoslava de Macedonia* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>74</sup> (1) arts. L. 3231-8, L. 3231-9 y R.\*3231-2-1. El SMIC se revaloriza desde ahora sobre la base de la mitad del incremento de poder adquisitivo de los obreros y empleados, y ya no únicamente del de los obreros. Según el Gobierno, esta modificación, introducida en 2013, permite tener en cuenta la parte más importante que representa hoy la categoría profesional de los empleados en la población activa y en la población cuya remuneración se aproxima al SMIC. Los incrementos anuales del salario mínimo de crecimiento pretenden eliminar cualquier distorsión que se presente entre su progresión y la evolución de las condiciones económicas generales y los ingresos.

<sup>75</sup> (2) art. 80, párr. 2.

<sup>76</sup> (1) art. 14. Sin embargo, la cuantía del salario mínimo puede fijarse sin aplicar estos criterios en caso de que una evolución salarial excesiva repercuta negativamente en el empleo o represente un aumento considerable de las cotizaciones de la seguridad social.

<sup>77</sup> Se ha puesto en marcha una iniciativa legislativa ciudadana con miras a modificar la Ley del Salario Mínimo y fijar definitivamente el salario mínimo en el 50 por ciento del salario medio nacional. Véase también *Polonia* – CEACR, Convenio núm. 99. No obstante, el Sindicato Independiente y Autónomo Solidarność estima que no se tienen suficientemente en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias durante la fijación del salario mínimo.

Gobierno, al aumento del salario mínimo, que no puede ser inferior al índice provisional de precios al consumo, se le agregan dos tercios de la tasa del crecimiento provisional del PIB cuando el salario mínimo es inferior a la mitad del salario medio. Asimismo, se tiene en cuenta el salario medio para la fijación del salario mínimo en Eslovaquia<sup>78</sup>, la República de Moldova<sup>79</sup>, Serbia<sup>80</sup> y Ucrania<sup>81</sup>, así como en algunas provincias del Canadá<sup>82</sup> y Hungría<sup>83</sup>, así como en Nueva Zelanda y Reino Unido<sup>84</sup>, según las memorias comunicadas por sus respectivos Gobiernos.

**258. No debe olvidarse tampoco que el Convenio núm. 131 exige que, para la fijación de los salarios mínimos, se tengan en cuenta las necesidades no solamente de los trabajadores sino también de sus familias.** Esta prescripción se recoge en las legislaciones de Estado Plurinacional de Bolivia<sup>85</sup>, de Bosnia y Herzegovina (República Srpska)<sup>86</sup>, Ecuador<sup>87</sup>, Guatemala<sup>88</sup>, Iraq<sup>89</sup>, Kenya<sup>90</sup>, Líbano<sup>91</sup>, México<sup>92</sup>, Nicaragua<sup>93</sup>, Serbia<sup>94</sup> y Viet Nam<sup>95</sup>. Lo mismo sucede en Barbados<sup>96</sup>, en Gambia y en

<sup>78</sup> (3) art. 6.

<sup>79</sup> (3) art. 3, párrs. 2 y 4. Véase también República de Moldova – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>80</sup> (1) art. 112, párr. 3. Según el Gobierno, en la práctica, el salario mínimo se fija en alrededor del 40 por ciento del salario medio.

<sup>81</sup> (3) art. 9, párr. 1. Es también el caso en China: (2) art. 6 y anexo.

<sup>82</sup> Para fijar el salario mínimo, en Alberta, Ontario y en Saskatchewan se tiene en cuenta el salario medio, y en Quebec el criterio principal es la proporción entre el salario mínimo y salario medio por hora, con un objetivo de mantener dicha proporción por debajo del 47 por ciento.

<sup>83</sup> La evolución de la proporción entre el salario mínimo y el salario medio nacional, y la evolución de esta misma proporción en los países vecinos de la Unión Europea.

<sup>84</sup> El Gobierno precisa que el objetivo asignado a la Comisión de Remuneraciones Bajas en sus revisiones del salario mínimo consiste en maximizar la proporción entre el salario mínimo y el salario medio, evitando los efectos negativos sobre el empleo.

<sup>85</sup> (1) art. 46, párr. I, 1). De conformidad con la Constitución, toda persona tiene derecho a un salario que le garantice a él y a su familia una existencia digna. Véase también Estado Plurinacional de Bolivia – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>86</sup> (6) art. 31.

<sup>87</sup> (2) art. 126. Los salarios mínimos deben ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de la vida de un trabajador, considerándolo como jefe de familia.

<sup>88</sup> (2) art. 103. El salario mínimo debe cubrir las necesidades normales de un trabajador en el plano material, moral y cultural, y que le permitan satisfacer sus deberes como jefe de familia. Véase también Guatemala – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2012.

<sup>89</sup> (1) art. 4.

<sup>90</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>91</sup> (1) art. 44. El salario mínimo debe ser suficiente para garantizar las necesidades indispensables del trabajador y de su familia en relación con la naturaleza del trabajo.

<sup>92</sup> (1) art. 123, párr. A), VI); (2) art. 90. Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

<sup>93</sup> (2) art. 85, párr. 1. El salario mínimo debe asegurar la satisfacción de las necesidades esenciales y vitales de un jefe de familia.

<sup>94</sup> (1) art. 112, párr. 3.

<sup>95</sup> (1) art. 91, párrs. 1 y 2.

<sup>96</sup> El Consejo de salarios para el sector del comercio tiene en cuenta los medios de subsistencia necesarios para satisfacer las necesidades de una familia de cinco personas.



la India <sup>97</sup>, según las informaciones contenidas en las memorias suministradas por sus respectivos Gobiernos. Por el contrario, la legislación de Argentina <sup>98</sup> se refiere expresamente a las necesidades de una única persona. Por supuesto, conviene tener en cuenta el hecho de que el modelo actual de hogar con un solo ingreso ha dejado de ser mayoritario en muchos países y que, por consiguiente, las necesidades de la familia pueden cubrirse a menudo mediante la remuneración percibida por al menos dos asalariados con implicaciones para la cuestión del género. Además, la fijación de salarios mínimos debe ser examinada en el marco más amplio de las medidas de protección social, incluidas las asignaciones familiares, que, en los países en los que se conceden, tienen la finalidad de satisfacer parcialmente las necesidades de los hijos de los trabajadores.

259. Para la fijación de los salarios mínimos, pueden tomarse en consideración otros aspectos sociales, como por ejemplo: en Sudáfrica <sup>99</sup>, las condiciones de empleo, las disparidades salariales y las desigualdades; en Australia <sup>100</sup>, la promoción de la integración social mediante una mayor participación de los trabajadores; en el Canadá (Ontario), las características de los trabajadores remunerados con el salario mínimo (edad, sexo, situación familiar, sector y dimensiones de la empresa); en China <sup>101</sup>, las diferencias entre los trabajadores a tiempo completo y otros trabajadores, en particular, en relación con la estabilidad en el empleo, las condiciones de trabajo y la intensidad del trabajo; en Hungría, la incidencia en las prestaciones de la seguridad social; en Panamá <sup>102</sup>, la naturaleza del empleo y los riesgos conexos; en la *República Unida de Tanzania* <sup>103</sup>, la remuneración y las condiciones de empleo de los trabajadores ocupados en el sector correspondiente que prevalecen en la comunidad de África Oriental; y, por último, la coherencia de los salarios mínimos regionales con las medidas de asistencia pública, en el *Japón* <sup>104</sup>.

## 2. Criterios relacionados con factores de orden económico

260. El artículo 3, *b*), del Convenio núm. 131, cuyo enunciado se retoma en el párrafo 3, *f*), de la Recomendación núm. 135, menciona los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo entre los factores económicos que deben tener en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos <sup>105</sup>. Los Estados Miembros traducen esta

<sup>97</sup> Según el Gobierno, se tienen en cuenta tres unidades de consumo (dos adultos y dos niños) por trabajador.

<sup>98</sup> (2) art. 116. Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.

<sup>99</sup> (1) art. 54. El interés en erradicar cualquier discriminación entre sexos por un trabajo igual se tiene en cuenta también en Botswana: (1) art. 133, párr. 2.

<sup>100</sup> (1) art. 284, párr. 1, *b*).

<sup>101</sup> (2) art. 6 y anexo.

<sup>102</sup> (2) art 177.

<sup>103</sup> (2) art. 37, *d*).

<sup>104</sup> (3) art. 9, párrs. 2 y 3. La ZENROREN estima, no obstante, que las tasas de salario mínimo están a menudo por debajo de la suma abonada por el programa de asistencia social. Véase *Japón* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>105</sup> Las conclusiones propuestas con miras a la primera discusión de la Conferencia mencionaba las exigencias del desarrollo económico al referirse a elementos tales como el equilibrio de la balanza de pagos, el nivel del empleo, del paro y del subempleo, así como la tasa de crecimiento de la productividad. La capacidad de pago de los empleadores constituía un criterio adicional, que ha sido suprimido durante la segunda discusión de la

exigencia de diferentes maneras. Así pues, un número considerable de legislaciones prevén, de forma general, que se tenga en cuenta la **situación económica** del país para la determinación de los salarios mínimos. Esto es lo que sucede en Argelia<sup>106</sup>, Barbados<sup>107</sup>, *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina)<sup>108</sup>, *Burkina Faso*<sup>109</sup>, Canadá (Nuevo-Brunswick)<sup>110</sup>, Eslovaquia<sup>111</sup>, *Letonia*<sup>112</sup>, *Libia*<sup>113</sup>, Madagascar<sup>114</sup>, *Nepal*<sup>115</sup> y *Uruguay*<sup>116</sup>. En la Argentina<sup>117</sup>, se tienen en cuenta los datos de la situación económica y los objetivos del Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital e Indexado, y el equilibrio razonable entre ambos. Además, varios gobiernos señalan en sus memorias que también se tiene en cuenta la situación económica del país. Este es el caso, en particular, de Belarús<sup>118</sup>, Benin<sup>119</sup>, República Checa<sup>120</sup>, *República de Corea*<sup>121</sup>, *República Centroafricana*, *Rumania*<sup>122</sup>, Federación de Rusia<sup>123</sup>, Venezuela (República Bolivariana de)<sup>124</sup> y Zimbabwe<sup>125</sup>. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno de *Francia*,

---

Conferencia. Véase CIT, 53.ª reunión, 1969, Informe VII (2), págs.123-124, puntos 6, 16 y 17. Véase también CIT, 54.ª reunión, *Actas*, págs. 415-418, párrs. 31-34 y 48-51.

<sup>106</sup> (1) art. 87, 2). Se hace referencia a la coyuntura económica general.

<sup>107</sup> (2) art. 9, párr. 2. Deben tomarse en consideración las condiciones que prevalecen en el sector correspondiente.

<sup>108</sup> (2) art. 9. Se tiene en cuenta el desarrollo económico global.

<sup>109</sup> (1) art. 187, párr. 1.

<sup>110</sup> (12) art. 10, 3). Se tiene en cuenta la situación económica en la provincia y en una memoria razonable de las inversiones privadas.

<sup>111</sup> (3) art. 6. Se tiene presente la situación socioeconómica del país en el curso de los dos últimos años.

<sup>112</sup> (4) opción 1; (5) art. 2. El salario mínimo no se asocia a un indicador macroeconómico, pero las variaciones en el mismo se estiman atendiendo a la situación económica del país y otros elementos. Deben tenerse en cuenta previsiones macroeconómicas elaboradas por el Ministerio de Economía, los cambios que se hubieran producido el año precedente en la situación económica y las reformas fiscales previstas.

<sup>113</sup> (1) art. 19. El consejo de salarios debe guiarse por la situación económica general y debe tener como meta aumentar la producción.

<sup>114</sup> (2) art. 55, párr. 2. Tener en cuenta la evolución de las cuentas nacionales y la coyuntura económica.

<sup>115</sup> (2) art. 10, *b*). El Comité encargado de determinar la remuneración mínima deberá tener en cuenta, en particular, la situación financiera, monetaria y social del país.

<sup>116</sup> (3) art. 17. Es el caso también de *Bolivia (Estado Plurinacional de)*: véase (5) Preámbulo, párr. 10; de Honduras: (2) art. 382; (3) arts. 20 y 21; de *México*: (2) arts. 561 y 562; (2) art. 90; de la *República de Moldova*: (1) art. 132, párr. 2; de Singapur: (2); de *Eslovenia*: (2) art. 3; en Turquía: (1) art. 55; y de Viet Nam: (1) art. 91, párr. 2.

<sup>117</sup> (3) art. 139.

<sup>118</sup> Incorporación de las previsiones de desarrollo socioeconómico.

<sup>119</sup> La fijación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y los salarios mínimos jerarquizados tienen en cuenta los datos de la economía nacional.

<sup>120</sup> Se toman en consideración: los resultados económicos, incluida su evolución anticipada, así como la comparación entre las situaciones nacional e internacional.

<sup>121</sup> Los principales indicadores económicos y sociales, como las tasas de crecimiento económico y el empleo se examinan durante la fijación del salario mínimo.

<sup>122</sup> Los criterios utilizados son la evolución de los indicadores macroeconómicos y los desarrollos sobre los planes económico y social.

<sup>123</sup> En la fijación de los salarios mínimos regionales se tienen presente las condiciones socioeconómicas que prevalecen en el territorio en el que se aplican.

<sup>124</sup> Se tienen en cuenta los indicadores relativos a la situación económica del país, evaluados por los estudios del Banco Central de Venezuela.

<sup>125</sup> Las partes firmantes de un convenio colectivo sectorial tienen en cuenta los rendimientos económicos del sector.

la evolución del crecimiento se tendrá en cuenta en las futuras revalorizaciones del SMIG a fin de favorecer, si fuera necesario, la redistribución de los frutos del crecimiento.

261. Los **requerimientos de desarrollo económico** se tienen en cuenta en *Albania*<sup>126</sup>, *Panamá*<sup>127</sup> y *Portugal*<sup>128</sup> y, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, en Namibia. Además, según las informaciones comunicadas por sus respectivos gobiernos, se tienen presentes los siguientes elementos: los ingresos por habitante en el *Camerún*; los requerimientos de desarrollo económico en Gambia; los progresos económicos en *Iraq*<sup>129</sup>; la tasa de incremento provisional del producto interior bruto (PIB) en Polonia; y el estado de la economía nacional y de sus perspectivas de crecimiento; así como el aumento del PIB en el Reino Unido.

262. La **productividad**<sup>130</sup> es un criterio económico crucial para la fijación de los salarios mínimos, y hay numerosas legislaciones que se refieren a él. Así sucede, en particular, en países como Colombia<sup>131</sup>, *España*<sup>132</sup>, *Kenya*<sup>133</sup>, Mauricio<sup>134</sup> y Tailandia<sup>135</sup>. En *Costa Rica*<sup>136</sup>, desde la entrada en vigor de la nueva metodología de fijación de salarios mínimos, ha dejado de tenerse en cuenta únicamente la inflación, y se tiene también presente la productividad, a fin de establecer una correspondencia entre el crecimiento de la producción y una mejor remuneración de los trabajadores. Este criterio se aplica también a Barbados<sup>137</sup>, *Bélgica*<sup>138</sup>, Canadá (Ontario y

<sup>126</sup> (2) art. 111, párr. 2, a). Es el caso también de Botswana: (1) art. 133, párr. 2; Filipinas: (2) art. 124; Indonesia: véase (3) art. 6; *Kenya*: (2) art. 44, párr. 5; y *Serbia*: (1) art. 112, párr. 3.

<sup>127</sup> (2) art 177. Debe tenerse en cuenta la política económica y social del país y el objetivo del desarrollo nacional sostenido.

<sup>128</sup> (1) art. 59, párr. 2, a). Se tiene en cuenta el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas, las exigencias de estabilidad económica y financiera, así como la acumulación de capital con fines de desarrollo.

<sup>129</sup> El proyecto de código de trabajo de 2010 prevé que se tengan presentes los factores económicos y, en particular, las exigencias del desarrollo económico para la fijación del salario mínimo.

<sup>130</sup> Muchos países reajustan los salarios mínimos mediante indicadores de productividad para garantizar que los trabajadores que perciben salarios mínimos lo hacen en su justa proporción respecto a los frutos del crecimiento económico. En la práctica, los indicadores de productividad van desde «la productividad» o «la productividad del trabajo» al «PIB per cápita» o sencillamente al «aumento del PIB». Un examen de las prácticas en esta materia muestra que los países cuyo sistema de salarios mínimos utiliza tasas por regiones o por sectores y profesiones tienden a aplicar los indicadores de productividad con algo más de frecuencia que aquellos otros que aplican simplemente los salarios mínimos nacionales. Un número reducido de países utilizan los indicadores de productividad en el marco de fórmulas matemáticas de reajuste: es el caso del Brasil, donde desde 2007 el incremento anual en el salario mínimo se iguala a la tasa de inflación del año anterior más la variación en el PIB del penúltimo año. Esta fórmula tiene la finalidad de preservar el poder adquisitivo de los trabajadores al tiempo que promueve el crecimiento económico mediante la integración social.

<sup>131</sup> (3) art. 8. Se tiene en cuenta, en particular, la productividad según se establece por el Comité Tripartito, y la contribución de los asalariados al crecimiento económico nacional.

<sup>132</sup> (2) art. 27, párr. 1. Se tienen en cuenta la productividad nacional media y el aumento de la participación del trabajo en los ingresos nacionales.

<sup>133</sup> (2) art. 44, párr. 5. Según el Gobierno, la variación de los niveles de productividad en los sectores constituye un criterio adicional, al igual que la necesidad de mantener condiciones económicas favorables para el crecimiento de las inversiones y del empleo.

<sup>134</sup> (1) art. 97.

<sup>135</sup> (1) art. 87. Así sucede también en Argelia: véase (1) art. 87, 2); *República de Corea*: véase (3) art. 4, párr. 1; *Ecuador*: véase (2) art. 122, párr. 3 y art. 126; *Nicaragua*: véase (3) art. 8, a); *Portugal*: véase (2) art. 273, párr. 2; y *Ucrania*: véase (3) art. 9, párr. 1.

<sup>136</sup> (5).

<sup>137</sup> El consejo de salarios para el sector del comercio tiene en cuenta la productividad del trabajo en el conjunto de la economía y en el sector de la distribución.

<sup>138</sup> El nivel de salarios mínimos sectoriales depende, entre otros, de la productividad del sector y de su rentabilidad.

Quebec)<sup>139</sup>, República Checa, Gambia, *Marruecos* y *Perú*<sup>140</sup> y según las memorias comunicadas por sus respectivos gobiernos. Además, en Filipinas<sup>141</sup>, la Comisión nacional de salarios y productividad decidió en 2012 instaurar un sistema de salarios a dos niveles. El primero consiste en un umbral mínimo obligatorio para proteger a los trabajadores vulnerables mediante una ordenanza de ámbito regional. El segundo nivel es incentivador, y se basa en la productividad del asalariado y los resultados de la empresa y del sector de la actividad correspondiente, y es el resultado de un acuerdo entre el empleador y sus trabajadores. Se ha creado un estímulo fiscal para alentar a los empleadores a constituir comités de productividad con dicha finalidad, y los comités regionales sobre los salarios y la productividad formulan recomendaciones para orientar a las empresas.

263. El Convenio núm. 131 hace referencia a la conveniencia de alcanzar y mantener un alto **nivel de empleo**. Esta preocupación se expresa bajo formas diversas, en varias legislaciones nacionales. En Sudáfrica<sup>142</sup>, por ejemplo, la Comisión de Empleo debe tener en cuenta, al formular recomendaciones para la adopción de una determinación sectorial, el impacto probable de su propuesta en el nivel o la creación de empleo. En Croacia, durante la fijación de la tasa del salario mínimo en 2013, se ha tenido en cuenta la proporción entre población activa y la población total. En Hungría<sup>143</sup>, se han tenido en cuenta indicadores del mercado del trabajo, la situación de la economía nacional, así como requerimientos de determinados sectores o de algunas zonas geográficas en materia de mano de obra. En *Kenya*<sup>144</sup>, los consejos de salarios deben tener presente, en particular, la probable repercusión de sus propuestas sobre el nivel de empleo y la creación de empleo. El interés en mantener un alto nivel de empleo se ha tomado también en consideración en *Nicaragua*<sup>145</sup>. En Mauricio<sup>146</sup>, se ha tenido en cuenta la necesidad de favorecer el crecimiento económico, proteger el empleo y crear oportunidades de empleo. La legislación de Filipinas<sup>147</sup> menciona el impacto de los salarios mínimos en la creación de empleo y la de *Serbia*<sup>148</sup> en la tasa de desempleo y la evolución del empleo. En los *Países Bajos*, es posible ajustar el salario mínimo sin aplicar los criterios ordinarios fijados por la ley en caso de riesgos para el empleo. En la práctica, la indexación del salario mínimo se mantiene mientras la tasa de desempleo, expresada por el porcentaje de personas que se benefician de las prestaciones sociales respecto del de las personas que perciben las rentas del trabajo, sea inferior al 82,6 por ciento<sup>149</sup>. Disposiciones del mismo orden figuran en las legislaciones del trabajo de

<sup>139</sup> En Ontario, se incluye el impacto de los últimos incrementos del salario mínimo sobre la productividad por sector y rama de actividad. En Quebec, la variación de la productividad en el Canadá figura entre los 13 indicadores utilizados.

<sup>140</sup> El salario mínimo se revista sobre la base de una fórmula que incluye, en particular, la productividad multifactorial. En Singapur, se tiene también en cuenta la productividad del trabajo: (2) párr. 4.

<sup>141</sup> (8). Véase también DOLE-Arangkada, *Informe de Progreso 2012*, págs. 2-6.

<sup>142</sup> (1) art. 54.

<sup>143</sup> (1) art. 153, párr. 3.

<sup>144</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>145</sup> (3) art. 8, a).

<sup>146</sup> (1) art. 97.

<sup>147</sup> (2) art. 124.

<sup>148</sup> (1) art. 112, párr. 3.

<sup>149</sup> (1) art. 14. En una sentencia de 22 de junio de 1995 a raíz de un recurso presentado por el Sindicato Cristiano (CNV) sobre la congelación de los salarios mínimos, el Tribunal falló a favor del Gobierno, al confirmar, entre otras cosas, que esta proporción es efectivamente la norma decisiva en la materia, aun cuando no figure en la ley. Véase *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 1998.

*Albania*<sup>150</sup>, *Eslovenia*<sup>151</sup>, *Indonesia*<sup>152</sup>, *Panamá*<sup>153</sup>, *República Unida de Tanzania*<sup>154</sup> y *Ucrania*<sup>155</sup>. Además, los gobiernos de Bulgaria, Canadá (Alberta, Ontario y Quebec), Gambia, Hungría, Nueva Zelandia, Reino Unido y Viet Nam señalan también en sus memorias que se toman en consideración los aspectos relativos al empleo para la fijación de salarios mínimos.

264. En algunos países, se menciona específicamente la **competitividad económica**. En el Canadá (Quebec), se tiene presente especialmente la repercusión de la modificación propuesta respecto a la cuantía del salario mínimo sobre la competitividad de las empresas. En Mauricio<sup>156</sup>, se hace referencia a la necesidad de preservar la competitividad de los productos locales respecto a los mercados exteriores y, en Tailandia<sup>157</sup> la competitividad de las empresas figura igualmente entre los criterios de fijación del salario mínimo. En *Letonia*<sup>158</sup> deben tenerse en cuenta las variaciones de los salarios mínimos en los demás Estados bálticos. Además, en Bélgica<sup>159</sup>, todos los convenios interprofesionales deben fijar un margen máximo para la evolución de los costos salariales, atendiendo a la evolución esperada del costo salarial en tres países vecinos de referencia a lo largo de los dos años de validez del acuerdo interprofesional. Si los interlocutores sociales no llegan a un acuerdo, el gobierno podrá fijar dicho margen.

265. Algunas legislaciones recurren a la **capacidad financiera de las empresas** como criterio determinante para la fijación de los salarios mínimos. En *Kenya*<sup>160</sup>, *Namibia*<sup>161</sup>, *Sudáfrica*<sup>162</sup> y *República Unida de Tanzania*<sup>163</sup>, se tiene presente la capacidad de los empleadores para hacer prosperar sus actividades económicas. La capacidad financiera de las empresas se tiene en cuenta también en Colombia<sup>164</sup>, *Indonesia*<sup>165</sup>, *Japón*<sup>166</sup>, *Nepal*<sup>167</sup> y *Filipinas*<sup>168</sup>. Lo mismo sucede en Hungría, Barbados, *Marruecos*, Mauricio y Viet Nam, según las informaciones contenidas en la memoria de sus respectivos gobiernos. En algunos Estados, debido a la relación entre el salario mínimo y el nivel de

<sup>150</sup> (2) art. 111, párr. 2, a). Se hace referencia al objetivo de la reducción del empleo.

<sup>151</sup> (2) art. 3. Se toma en consideración la política del empleo.

<sup>152</sup> (3) art. 6. Se tiene en cuenta la situación del mercado del trabajo.

<sup>153</sup> (2) art 177. Se hace referencia a la política del empleo.

<sup>154</sup> (2) art. 37, d). Se tiene presente el impacto probable sobre el nivel y la creación de empleo.

<sup>155</sup> (3) art. 9, párr. 1. Se hace referencia al nivel de empleo.

<sup>156</sup> (1) art. 97.

<sup>157</sup> (1) art. 87.

<sup>158</sup> (5) art. 2.

<sup>159</sup> (4) art. 1-13.

<sup>160</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>161</sup> (1) art. 113, c).

<sup>162</sup> (1) art. 54.

<sup>163</sup> (2) art. 37, d).

<sup>164</sup> (2) art. 146, párr. 1.

<sup>165</sup> (3) art. 6.

<sup>166</sup> (3) art. 9, párr. 2.

<sup>167</sup> (2) art. 10, b).

<sup>168</sup> (2) art. 124.

los salarios en el sector público, se tiene presente asimismo la capacidad presupuestaria del Estado — que es también empleador —, según se deduce de las informaciones comunicadas por los Gobiernos de *Albania*, *Azerbaiyán*, *Bulgaria*<sup>169</sup> y *República de Moldova*.

266. Hay algunos otros factores de orden económico que se tienen presentes a la hora de fijar los salarios mínimos. Podemos citar, a título de ejemplo, los costos no salariales de la mano de obra y el crédito fiscal para los trabajadores cuya remuneración anual sea inferior a un determinado límite, en Barbados; el sistema de remuneración de las empresas, en Honduras<sup>170</sup>; el funcionamiento de las pequeñas y medianas empresas, en *Kenya*<sup>171</sup> y *República Unida de Tanzania*<sup>172</sup>; la necesidad de mantener una proporción justa entre las tasas prescritas para los diversos sectores, en Mauricio; y un rendimiento razonable de las inversiones, en Filipinas<sup>173</sup>.

267. Por último, conviene tomar nota de que, en sus comentarios con motivo del presente Estudio, la OIE ha manifestado su preocupación ante el hecho de que, en la fijación del salario mínimo, un número considerable de gobiernos no tengan en cuenta factores económicos, en particular, los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y el interés de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. La OIE ha señalado que en el *Estado Plurinacional de Bolivia*, *Camboya*, *Sri Lanka*, *Uruguay* y la República Bolivariana de Venezuela, por ejemplo, no se tuvo en cuenta la tasa de productividad durante la determinación de sus respectivos salarios mínimos. Declaró asimismo que, durante los últimos cinco años (2009-2013), se han realizado reajustes del salario mínimo con arreglo únicamente a la tasa creciente de inflación, a pesar del estancamiento de la economía, mientras que en el Brasil, la ley núm. 12382 de 2011 ha suprimido la cuestión de la productividad del marco de las deliberaciones relativas a la fijación del salario mínimo en el país.

## Sección 2. Reajuste de los salarios mínimos

268. En virtud del artículo 4, párrafo 1, del Convenio núm. 131, los Estados que ratifiquen el Convenio deben instaurar y mantener métodos que permitan no solamente fijar sino ajustar también cada cierto tiempo los salarios mínimos. Los párrafos 11 a 13 de la Recomendación núm. 135 precisan que las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse cada cierto tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de la vida y otras condiciones económicas y que, a estos efectos, se podría proceder a un examen de dichas tarifas en relación con el costo de la vida y otras condiciones económicas, ya sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de la vida<sup>174</sup>. Como veremos más adelante, se deberían realizar, en la

<sup>169</sup> En sus observaciones, la Cámara Búlgara de Comercio e Industria recuerda, no obstante, que el método actual de fijación de salarios mínimos no refleja suficientemente la productividad, la capacidad financiera de las empresas, así como tampoco la necesidad de mantener el nivel del empleo.

<sup>170</sup> (2) art. 382; (3) art. 21.

<sup>171</sup> (2) art. 44, párr. 5.

<sup>172</sup> (2) art. 37, d).

<sup>173</sup> (2) art. 124.

<sup>174</sup> En las conclusiones propuestas con miras a la primera discusión de la Conferencia se preveía una estrecha relación entre el índice del costo de vida y la tarifa de los salarios mínimos. Una formulación casi idéntica a la que figura en el texto final de la Recomendación fue aprobada en la primera discusión de la Conferencia. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, informe VII (2), pág. 126, punto 26. Véase también CIT, 53.<sup>a</sup> reunión, 1969, *Actas*, pág. 748, puntos 23-24.

medida en que los recursos nacionales lo permitan, encuestas periódicas con esa finalidad, y la frecuencia de estas encuestas debería determinarse a la luz de las condiciones nacionales. Así pues, el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 no imponen una periodicidad concreta para ajustar los salarios mínimos. Sin embargo, debe hacerse con la suficiente regularidad para mantener el nivel de los salarios mínimos en consonancia con las realidades socioeconómicas de un país determinado. La Comisión recuerda asimismo que las disposiciones del Convenio núm. 131 relativas a la consulta exhaustiva y a la participación en pie de igualdad de los interlocutores sociales, así como, en caso de que sea necesario, la participación de personas que representen los intereses generales del país, examinadas todas ellas en el capítulo V, se aplican también al procedimiento de reajuste de los salarios mínimos.

269. La legislación de la gran mayoría de los países establece que los salarios mínimos sean revisados periódicamente, con una frecuencia que varía generalmente entre seis meses y cinco años. En *Montenegro*<sup>175</sup>, *Nicaragua*<sup>176</sup> y *Países Bajos*<sup>177</sup>, este reajuste es semestral. En *Serbia*<sup>178</sup>, la legislación prevé que sea el Consejo Económico y Social el que fije y reajuste el salario mínimo para un período que no podrá ser inferior a seis meses, una revisión que, según la memoria del Gobierno, tiene lugar efectivamente cada semestre. En *Costa Rica*<sup>179</sup>, según el Gobierno, el Consejo Nacional de Salarios efectúa el reajuste cada seis meses de los salarios mínimos, aunque la legislación estipula una periodicidad anual. En Polonia, el Gobierno informa de que el reajuste del salario mínimo se realiza una vez al año cuando el índice provisional de precios al consumo es inferior al 105 por ciento, y dos veces al año si es igual o superior al 105 por ciento. La revisión se hace asimismo con frecuencia semestral o anual en *Rumania* y Túnez, según sus respectivos Gobiernos. Por último, en *Uruguay*, el salario mínimo nacional se revisa, en la práctica, una o dos veces por año sin que su periodicidad se establezca claramente.

270. Lo más frecuente es que el reajuste de los salarios mínimos se realice anualmente. En *Australia*<sup>180</sup>, como resultado de un examen efectuado por la Comisión de Trabajo Equitativo, la Ordenanza sobre el salario mínimo nacional y los salarios mínimos fijados a raíz del fallo de sentencias judiciales se revisan al término de cada ejercicio financiero. En *Bolivia* (Estado Plurinacional de)<sup>181</sup>, la legislación prevé una revisión periódica del salario mínimo y, según las informaciones comunicadas por el Gobierno, esta revisión tiene lugar en el primer semestre de cada año, con efectos retroactivos al 1.º de enero. En *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia Herzegovina)<sup>182</sup>, los salarios mínimos deben revisarse anualmente. Sin embargo, en caso de que aumente el índice del costo de la vida en más del 5 por ciento a lo largo de los tres meses consecutivos, los salarios deberán ser automáticamente ajustados por el Gobierno.

<sup>175</sup> (2) art. 80, párr. 3. Véase también Montenegro – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>176</sup> (3) arts. 4, 8 y 11. Se ha previsto asimismo que cuando el salario mínimo de cada sector alcance el 100 por cien del costo de la canasta básica de consumo, los incrementos posteriores se limitarán a la indexación que determine la variación semestral del Índice de Precios al Consumo.

<sup>177</sup> (1) art. 14. Además, el Ministro competente debe examinar, cada cuatro años o más, si existen circunstancias que justifiquen una modificación particular de las tasas de salarios mínimos.

<sup>178</sup> (1) art. 112, párrs. 1, 2 y 4.

<sup>179</sup> (3) art. 16; (4) art. 47.

<sup>180</sup> (1) art. 285.

<sup>181</sup> (3) art. 46.

<sup>182</sup> (2) art. 9.

Asimismo, el reajuste de los salarios mínimos se realiza anualmente en el *Brasil*<sup>183</sup>, *Colombia*<sup>184</sup>, *República de Corea*<sup>185</sup>, *Croacia*<sup>186</sup>, *Ecuador*<sup>187</sup>, *Eslovaquia*<sup>188</sup>, *Eslovenia*<sup>189</sup>, *España*<sup>190</sup>, *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>191</sup>, *Francia*<sup>192</sup>, *Guatemala*<sup>193</sup>, *Hungría*<sup>194</sup>, *Letonia*<sup>195</sup>, *Malta*<sup>196</sup>, *México*<sup>197</sup>, *Portugal*<sup>198</sup> y *Venezuela (República Bolivariana de)*<sup>199</sup>.

271. En *Ucrania*<sup>200</sup>, el salario mínimo se revisa al menos una vez al año, en el marco de la adopción de la Ley sobre el Presupuesto Nacional. En *Burundi*<sup>201</sup>, el Código del Trabajo prevé el examen anual de los salarios mínimos. Además, según las informaciones comunicadas por los gobiernos de *Albania*, *Belarús*, *Botswana*, *Chile*,

<sup>183</sup> (5) art. 2, párrs. 1 y 4.

<sup>184</sup> (3) art. 8.

<sup>185</sup> (3) art. 8; (4) art. 7.

<sup>186</sup> (2) art. 4.

<sup>187</sup> (1) art. 328, párr. 2 y disposición transitoria núm. 25; (2) art. 117, párr. 2.

<sup>188</sup> (3) arts. 7-9.

<sup>189</sup> (2) art. 5, párr. 1.

<sup>190</sup> (2) art. 27, párr. 1. El salario mínimo interprofesional (SMI) es objeto igualmente de una revisión semestral si las previsiones relativas al índice de precios al consumo no se cumplen. En 2012, la cuantía del SMI se ha mantenido invariable en razón de la situación económica del país, lo que ha dado lugar a observaciones por parte de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) y de la Unión General de Trabajadores (UGT). Véase *España* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013. La tasa del salario mínimo se ha elevado ligeramente en 2013.

<sup>191</sup> (3) art. 4. El salario mínimo se revisa cada año con el fin de ponerlo en relación con el 39,6 por ciento del salario medio bruto.

<sup>192</sup> (1) arts. L. 3231-4 a L. 3231-11. Además, en caso de que el índice de precios al consumo experimente una subida de al menos el dos por ciento a lo largo del año en relación al índice constatado durante el establecimiento del SMIC para el período inmediatamente anterior, el salario aumentará automáticamente en la misma proporción, contando a partir del primer día del mes siguiente. Por último, el Gobierno podrá decidir, a lo largo del año, un incremento suplementario del SMIC (denominado «impulso»).

<sup>193</sup> (2) art. 113.

<sup>194</sup> (1) art. 153, párr. 4.

<sup>195</sup> (5) arts. 2 a 5. El Gobierno señaló que, en razón de la inestabilidad económica, del riesgo de desempleo estructural y de los imperativos de consolidación del presupuesto, se decidió, tras consultar al Consejo Nacional de Cooperación, no aumentar la cuantía del salario mínimo en 2012. Véase *Letonia* – CEACR, solicitud directa de 2013, Convenio núm. 131. En 2013 el Gobierno decidió aumentar la cuantía del salario mínimo a partir del 1.º de enero de 2014.

<sup>196</sup> (2) art. 8; (4) anexo A, art. 1.2 y 1.3.

<sup>197</sup> (2) art. 570.

<sup>198</sup> (2) art. 273, párr. 1. En diciembre de 2006, se concertó un acuerdo tripartito sobre la evolución a medio plazo del salario mínimo. Sin embargo, el salario mínimo se congeló en 2012, en el marco del Programa de asistencia financiera que fue objeto de un acuerdo entre el Gobierno portugués, la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional. La Confederación General de los Trabajadores Portugueses (CGTP) y la Unión General de Trabajadores (UGT) formularon sendas observaciones criticando esta decisión. Véase *Portugal* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>199</sup> (1) art. 91.

<sup>200</sup> (3) art. 10.

<sup>201</sup> (1) art. 249. La Confederación Sindical de Burundi (COSYBU) señaló que el Convenio es letra muerta, dado que el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) no ha sido revisado desde la década de 1980, y solicitó que el Gobierno reajuste el SMIG con carácter de urgencia. Véase también *Burundi* – CEACR, Convenio núm. 26, observación de 2013.



Indonesia, Mauricio y Viet Nam, los salarios mínimos se revisan por lo general con una periodicidad anual. Esto mismo sucede en Turquía, según la memoria del Gobierno, sólo que en este caso la legislación establece una revisión por lo menos cada dos años<sup>202</sup>. Conviene observar que, en Filipinas<sup>203</sup>, las ordenanzas sobre los salarios mínimos no pueden ser revisadas durante un período de 12 años después de su entrada en vigor, no admitiendo a trámite ninguna solicitud para aumentar los salarios durante este plazo. No obstante, se prevé una excepción en caso de circunstancias particulares sobrevenidas, como un incremento excepcional de los productos derivados del petróleo y de los productos y servicios básicos.

272. Otras legislaciones establecen una periodicidad diferente para la revisión de los salarios mínimos. En Luxemburgo<sup>204</sup>, el Gobierno somete cada dos años a la aprobación de la Cámara de Diputados un informe sobre la evolución de las condiciones económicas generales y de los ingresos acompañado, si es necesario, de un proyecto de ley relativo al nivel del salario social mínimo. Además, el salario social mínimo se adapta al índice ponderado de los precios al consumo. No obstante, el Gobierno señala en su memoria que, debido a la difícil situación económica, el aumento del salario mínimo mediante la indexación se limita actualmente a una vez al año. En Panamá<sup>205</sup>, el salario mínimo deberá ajustarse al menos cada dos años, y lo mismo sucede en la práctica en *Antigua y Barbuda*<sup>206</sup>, aunque la legislación no fije ninguna periodicidad en concreto. En Benin<sup>207</sup>, el SMIG puede revisarse cada tres años o, en caso de necesidad, mientras que en *El Salvador*<sup>208</sup>, los salarios deben ser revisados al menos cada tres años. En *Egipto*<sup>209</sup>, un Consejo Nacional de los Salarios, creado en 2003, se encarga de establecer un salario mínimo y de revisarlo cada tres años. No obstante, el salario mínimo, que había sido fijado en 1984, no ha sido revisado hasta 2010. Por último, en la India<sup>210</sup>, la legislación prevé que los salarios mínimos se revisen al menos cada cinco años.

273. En algunos países, los interlocutores sociales tienen la posibilidad de solicitar la revisión de los salarios mínimos. Así, en la Argentina<sup>211</sup>, el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Móvil podrá modificar, a petición de cualquiera de los sectores representados en este, el monto del salario mínimo, vital y móvil establecido. Asimismo, en *Guatemala*<sup>212</sup>, los salarios mínimos pueden revisarse a petición de los interlocutores sociales. En *Costa Rica*<sup>213</sup>, la revisión de los salarios mínimos puede ser solicitada por cinco empleadores o 15 trabajadores del mismo sector. En Honduras<sup>214</sup>, además de la revisión anual de los salarios mínimos, los interlocutores

<sup>202</sup> (2) art. 39, párr. 1.

<sup>203</sup> (9) Regla IV, art. 3.

<sup>204</sup> (1) arts. L.222-2, párr. 2, y L.222-3.

<sup>205</sup> (2) art. 174. En China, las tasas de salario mínimo deben ser revisadas al menos cada dos años y ajustadas en el momento oportuno, cuando varíen los indicadores utilizados en los criterios de fijación. Véase (2) art. 10.

<sup>206</sup> Véase *Antigua y Barbuda* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>207</sup> (1) art. 210, 2).

<sup>208</sup> (2) arts. 152 y 159.

<sup>209</sup> Véase *Egipto* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>210</sup> (1) art. 3, párr. 1, b).

<sup>211</sup> (3) art. 138.

<sup>212</sup> (2) arts. 110, c) y 114.

<sup>213</sup> (3) art. 19; (4) arts. 53 a 57.

<sup>214</sup> (3) art. 35.

sociales pueden solicitar su reajuste a mitad de año cuando la inflación en el curso del primer semestre excede del 12 por ciento. En *México*, los salarios mínimos, que se fijan anualmente, pueden ajustarse en todo momento si la situación económica lo justifica a iniciativa del Gobierno o, bajo determinadas condiciones, a solicitud de sindicatos, federaciones y confederaciones de trabajadores o de empleadores<sup>215</sup>. En el *Uruguay*<sup>216</sup>, los salarios mínimos sectoriales son revisados por los consejos salariales convocados por el Gobierno o a iniciativa propia, o cuando así lo soliciten las organizaciones representativas del sector de actividad correspondiente.

274. Por último, en algunos países, se realiza el reajuste de los salarios mínimos cada cierto tiempo, pero sin periodicidad fija. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno del *Camerún*, el SMIG es revisado, cada cierto tiempo, mediante decreto del Ministerio del Trabajo tras el dictamen de la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo (CNCT)<sup>217</sup>. En los Estados Unidos, la cuantía del salario mínimo federal se revisa por vía legislativa con una periodicidad irregular. La Ley sobre el Salario Mínimo Equitativo, de 2007, introdujo un aumento progresivo en tres fases, que dejaron dicho salario a su nivel actual de 2009. En el *Japón*<sup>218</sup>, los salarios mínimos regionales se revisan cuando el Ministro de Sanidad, Trabajo y Bienestar Social, o las autoridades competentes de las prefecturas, lo estiman conveniente. En el *Líbano*<sup>219</sup>, el reajuste de los salarios mínimo se realiza cada vez que las circunstancias económicas lo hacen necesario. En Madagascar<sup>220</sup>, la legislación prevé que el salario mínimo de contratación por categoría profesional se revise periódicamente. En el Perú, el Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE) se encarga de reajustar periódicamente el salario mínimo. Según las indicaciones del Gobierno, el CNTPE comprende, desde 2007, una Comisión Técnica sobre la productividad y los salarios con el cometido específico de elaborar un mecanismo de reajuste periódico de la remuneración mínima. En *Zambia*<sup>221</sup>, la legislación no establece ninguna periodicidad para la revisión de las tasas de salarios mínimos, que se determinan mediante ordenanzas. Sin embargo, cualquier persona afectada por dichas ordenanzas podrá solicitar la revisión de dichas tasas. No se ha establecido tampoco ninguna periodicidad determinada en lo que se refiere a la revisión de los salarios mínimos en Barbados<sup>222</sup>, *Burkina Faso*, *República Centroafricana*, *Cuba*, *Gambia*, *República de Moldova*<sup>223</sup>, *Níger*, Federación de Rusia ni en *República Unida de Tanzania*.

<sup>215</sup> (2) art. 570. Esta petición puede presentarse por las organizaciones de trabajadores que representen al menos el 51 por ciento de los trabajadores sindicados o por empleadores que tengan el mismo porcentaje de trabajadores a su servicio.

<sup>216</sup> (3) art. 5, párr. 2.

<sup>217</sup> Además, en cada sector de actividad, la revalorización de los salarios mínimos se efectúa mediante comisiones mixtas paritarias. No obstante, la Confederación de Trabajadores Unidos Cameruneses ha señalado que los baremos de salarios convencionales no se aplican ni se revisan en las fechas establecidas. Véase Camerún – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2012.

<sup>218</sup> (3) art. 12.

<sup>219</sup> (1) art. 46.

<sup>220</sup> (2) art. 55, párr. 2.

<sup>221</sup> (2) art. 3.

<sup>222</sup> La Comisión reiteró que el salario mínimo aplicable a los empleados domésticos no había sido revisado desde hace más de 25 años. Véase Barbados – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>223</sup> Sin embargo, el Gobierno se ha referido a un nuevo procedimiento de revisión anual del salario mínimo garantizado. Véase República de Moldova – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

### **Sección 3. Encuestas sobre la situación económica y social del país y compilación de datos estadísticos y de otra naturaleza**

275. La Recomendación núm. 135 establece que, en la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberán destinar recursos suficientes para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes y de su probable evolución. La Comisión recuerda que el Convenio núm. 160 y la Recomendación núm. 170 sobre estadísticas del trabajo, 1985, proporcionan orientaciones suplementarias en esta materia. Como hemos visto, además, desde la perspectiva del reajuste de salarios mínimos, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre la situación económica del país, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, el desempleo y el subempleo.

276. Para la formulación y evaluación de políticas basadas en pruebas empíricas se requieren datos precisos y recientes con un alcance amplio. Estos datos proceden normalmente de las encuestas sobre la población activa o de las encuestas por empresa. Los análisis que utilizan ambos tipos de fuentes tienden a ser más precisos porque producen varias estimaciones debido a la diferencia en la cobertura y la precisión entre ambas fuentes. En general, las encuestas por empresa gozan del reconocimiento de cometer menos errores en la medición en los ingresos porque obtienen sus datos directamente en los establecimientos empresariales. En contraposición, aun cuando las encuestas de población registran errores de medición significativos en la variación de los ingresos (a los individuos no les gusta declarar sus ingresos o declararlos de forma inexacta), suele considerarse que abarcan un mayor número de trabajadores. Este es el caso, en particular, de países con un amplio sector informal que no se detecta en las encuestas por empresa o que realizan encuestas por empresas circunscribiéndose a determinados tamaños de empresas (por ejemplo, tan sólo las empresas con diez o más trabajadores).

277. En la mayoría de los países se recogen datos sobre salarios. Con anterioridad a la 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (CIET), celebrada en octubre de 2013, la OIT llevó a cabo un examen sobre las preguntas incluidas en las encuestas de hogares que se refieren a los ingresos del empleo, examen que abarcó las encuestas de hogares de 113 países<sup>224</sup> de todo el mundo. Este análisis puso de relieve que sólo 21 encuestas no contenían ninguna pregunta sobre los ingresos procedentes del empleo. Se recopiló información de 92 encuestas de hogares sobre los ingresos de los asalariados en los que figuraban todos o algunos de los componentes de dichos ingresos. La cobertura más amplia sobre datos de ingresos procedentes del empleo se registró en América Latina, donde las 22 encuestas incluidas en la muestra incluían preguntas relativas a los ingresos derivados del trabajo asalariado. La mayor parte de las encuestas que no recogen datos separados sobre los ingresos de los asalariados se llevaron a cabo en países avanzados, en países de Europa Oriental y en la Comunidad de Estados Independientes (CEI), los cuales disponen probablemente de encuestas especializadas.

278. En las memorias presentadas por los gobiernos, teniendo en mente la elaboración de este Estudio General, un número considerable de ellas contenían información sobre las estadísticas disponibles y las encuestas efectuadas para informar sobre la toma de

---

<sup>224</sup> Véase 19.<sup>a</sup> Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo, Ginebra, 2-11 de octubre de 2013, Informe I – Informe General, párrs. 40-41.

decisiones en lo que respecta a la fijación de salarios mínimos. A título de ejemplo, en Sudáfrica, el Ministerio del Trabajo realizó en 2010 un estudio en todos los sectores cubiertos por una legislación sectorial para establecer hasta qué punto el salario mínimo podría mejorar la situación de los trabajadores vulnerables. En Argelia<sup>225</sup>, el Instituto Nacional del Trabajo y la Oficina Nacional de Estadísticas realizan encuestas periódicamente con objeto de conocer el nivel de los salarios, en particular, por categoría socioprofesional, por género y por sector de actividad. En Australia<sup>226</sup>, el panel de expertos de la Comisión de Trabajo Equitativo se encarga de hacer una revisión anual de los salarios mínimos. Sus deliberaciones son el resultado de investigaciones y de la recopilación de datos estadísticos por unidad de salario mínimo por parte de dicha Comisión. El Gobierno de Bélgica señala que ha desarrollado una metodología estadística que ha puesto a disposición especialmente de los interlocutores sociales, consistente en una encuesta sobre la estructura y la distribución de salarios que se realiza cada cuatro años en el marco de una recopilación de datos armonizada por Eurostat. En Belice<sup>227</sup>, la Comisión ha tomado nota de la adopción de ordenanzas que fijan el salario mínimo de los trabajadores adultos y los estudiantes, en cumplimiento de las recomendaciones de un grupo de trabajo sobre el salario mínimo, que ha realizado encuestas y recopilado datos en esta materia antes de la presentación de la memoria del Gobierno en enero de 2010.

279. Según el Gobierno de *Burkina Faso*, el Instituto Nacional de Estadística y Demografía lleva a cabo periódicamente encuestas y estudios sobre la situación económica del país, lo que permite a la Comisión Mixta Paritaria sobre la negociación salarial en el sector privado fijar o ajustar las tasas salariales mínimas, y cuyas conclusiones se transmiten a los interlocutores sociales. El Gobierno de Colombia<sup>228</sup> señala que se han realizado varias encuestas para determinar el comportamiento de las principales variables del mercado del trabajo. En particular, menciona la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH), que proporciona datos sobre las variables sociodemográficas de la población y permite medir las características del empleo y del desempleo. Esta encuesta ofrece también información sobre la calidad del empleo, teniendo en cuenta el indicador de condiciones de vida y el indicador de las necesidades básicas insatisfechas.

280. En relación con la India, la Comisión tomó nota en sus observaciones de las medidas adoptadas por el Gobierno con objeto de reforzar la transparencia y la fiabilidad de los datos utilizados para el reajuste periódico de las cuantías de los salarios mínimos y, en particular, de la creación de un nuevo Comité de Revisión del Índice (CRI), de composición tripartita, así como de la adopción del informe final de 2009 de dicho Comité, en el cual se recomendaba, entre otras medidas, que se constituyera un comité permanente tripartito que agrupara a las partes interesadas y se encargara de examinar las cuestiones relativas a la realización de la nueva encuesta sobre ingresos y gastos de las familias de clase obrera, así como de reforzar el mecanismo de supervisión de los

---

<sup>225</sup> Véase también Argelia – CEACR, Convenio núm. 99, solicitud directa de 2012. Además, el Gobierno de Jordania señala que los datos estadísticos relativos al salario medio, al costo de la vida y a los diversos factores económicos son utilizados durante el ajuste del salario mínimo. No obstante, según la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU), los estudios sobre el costo de la vida no proporcionan datos útiles sobre las decisiones relativas a la determinación del salario mínimo, los datos recopilados no son suficientemente precisados.

<sup>226</sup> En el sitio web de la Comisión del Trabajo Equitativo, disponemos de numerosas informaciones sobre esta materia: [fwa.gov.au](http://fwa.gov.au).

<sup>227</sup> Véase Belice – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>228</sup> Véase <https://www.dnp.gov.co/Portals/0/archivos/documentos/DDS/SISD/boletin37.pdf>.

precios utilizado para fijar el índice de precios al consumo <sup>229</sup>. El Gobierno de Indonesia señala en su memoria que efectúa encuestas sobre las necesidades que deben cubrirse para una vida digna. Asimismo, según el Gobierno del *Japón* <sup>230</sup>, se recopilan datos relativos a la situación económica en el ámbito nacional y regional con fines de determinación de salarios mínimos. El Gobierno del *Libano* <sup>231</sup> señala, por su parte, que la Comisión tripartita sobre el índice del costo de la vida se dedica a recopilar datos estadísticos sobre la evolución del costo de la vida y las fluctuaciones de los precios, que servirán de base para sus recomendaciones. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno de Malawi <sup>232</sup>, la Ley sobre el Empleo, de 2000, está siendo revisada actualmente, y propone crear un consejo consultivo tripartito del trabajo que se encargue de realizar encuestas y recomendar al ministro competente el salario mínimo adecuado cada vez que se plantee la necesidad de revisarlo. En *México* <sup>233</sup>, la legislación prevé que se realicen encuestas sobre la situación económica general del país, las transformaciones importantes que se han producido en las diversas actividades económicas y las condiciones que imperan en el mercado del trabajo.

281. En *Nicaragua*, el Ministerio de Trabajo realiza una encuesta todos los meses en los establecimientos de la economía formal, en particular, para analizar la dinámica del empleo y los salarios por sector de actividad y medir el salario medio. El Gobierno del *Níger* señala en su memoria que se han efectuado encuestas con objeto de comprender mejor la interacción entre la fijación de salarios mínimos y las políticas de promoción del empleo y de lucha contra la pobreza. Según el Gobierno del Reino Unido, la Comisión de Remuneraciones Bajas puso en marcha más de 100 proyectos de investigación sobre los diversos aspectos del salario mínimo. Cada año se llevan a cabo hasta diez estudios, cuyos resultados se resumen en la memoria anual de la Comisión y todas las investigaciones al respecto se publican en su sitio web <sup>234</sup>. En Nueva Zelandia, la encuesta sobre los ingresos, que efectúa anualmente la Agencia Central de Estadísticas, completa la encuesta de hogares sobre mano de obra. Los resultados obtenidos en ambas son utilizados para la revisión anual del salario mínimo <sup>235</sup>.

282. En Panamá, un estudio técnico sobre el salario mínimo efectuado a partir de un análisis del mercado de trabajo y de la pobreza. Se ha realizado asimismo una encuesta en torno al desarrollo económico de determinadas zonas del interior del país, lo que ha facilitado la reestructuración de los salarios mínimos regionales, con la eliminación de una región en 2010. En la *República Unida de Tanzania*, la Comisión tomó nota de la información comunicada por el Gobierno, según la cual, en 2011, algunos consejos de salarios no pudieron realizar las encuestas preceptivas sobre el salario mínimo y las

<sup>229</sup> Véase India – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012.

<sup>230</sup> La Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO) considera que los datos recopilados son poco fiables en la medida en que las encuestas realizadas no se refieren más que a las empresas con menos de 30 empleados en plantilla, donde se registra una tasa de sindicación de alrededor del 1 por ciento.

<sup>231</sup> Véase también *Libano* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2009.

<sup>232</sup> Véase Malawi – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>233</sup> (2) arts. 561-562.

<sup>234</sup> Véase [www.lowpay.gov.uk](http://www.lowpay.gov.uk).

<sup>235</sup> Sin embargo, según el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU), el Ministerio de Asuntos Sociales, de Innovación y de Empleo no publica la metodología que se ha utilizado para analizar los datos y extraer predicciones en materia de empleo. El Gobierno responde que los efectos en materia de empleo se evalúan sobre la base de análisis econométricos centrados en los grupos más sensibles a las fluctuaciones del salario mínimo (los jóvenes, las mujeres y los pueblos del Pacífico), los impactos en materia de empleo mencionados en el informe de revisión anual del salario mínimo correspondientes a la suma de dichos impactos en el conjunto de los grupos.

condiciones de trabajo, y se han tomado medidas para proceder a realizar un estudio sobre el salario mínimo a fin de ayudar a los miembros de dichos consejos salariales en sus deliberaciones <sup>236</sup>. El Gobierno de Turquía <sup>237</sup> señala que, pese a que no se realiza ningún estudio periódico sobre las condiciones económicas nacionales, el Instituto Nacional de Estadística proporciona todos los años datos relativos a las necesidades alimentarias de los trabajadores. En Viet Nam, la Oficina General de Estadísticas publica anualmente una encuesta sobre los niveles de vida. El Gobierno prepara un informe sobre el desarrollo económico y social del país y una encuesta sobre la producción, los salarios y los ingresos de los trabajadores es efectuada anualmente por el Ministerio de Trabajo, Inválidos de Guerra y Asuntos Sociales en alrededor de 1 500 empresas.

## Conclusión

**283. *El Convenio núm. 131 deja a los Estados Miembros un importante margen para determinar los criterios precisos que deben aplicarse en la fijación o el reajuste periódico de los salarios mínimos, así como su peso respectivo.*** Los elementos que se enumeran deberán tomarse en consideración «en la medida en que sea posible y apropiado» y «de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales». No obstante, se imponen algunas reglas fundamentales que todo el mundo debe respetar. A fin de dar respuesta a su objetivo de protección social, los salarios mínimos deberán tener en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias. ***Si bien el Convenio no precisa los tipos de necesidades que deben satisfacerse, conviene recordar que en el Preámbulo de la Constitución de la OIT, se proclama la urgencia de mejorar las condiciones de trabajo, en particular, mediante la garantía de un salario vital adecuado («living wage»)*** <sup>238</sup>. ***La Comisión subrayó en el capítulo I que la noción de «living wage» representaba algo más que la mera satisfacción de las necesidades alimentarias, de alojamiento y de vestimenta, y se extendía a la posibilidad de participar en la vida social y cultural del país*** <sup>239</sup>.

**284. *No obstante, esta idea no basta por sí misma para asegurar la plena conformidad con lo dispuesto en el Convenio. El salario mínimo debe fijarse asimismo teniendo en cuenta factores de orden económico, incluyendo los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo. No siempre es fácil lograr el equilibrio que se pretende. En efecto, si la cuantía del salario es demasiado reducida, éste no cumplirá su objetivo de protección social. Si es demasiado elevada, corre el riesgo de no ser respetado o de provocar el crecimiento de la economía informal. No obstante, las consideraciones de carácter social y económico no son siempre necesariamente antagónicas. Así, la***

<sup>236</sup> Véase República Unida de Tanzania – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>237</sup> Sin embargo, la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS) hace hincapié, en sus comentarios, que viene realizando, desde hace 26 años, una encuesta mensual sobre las condiciones de vida de los trabajadores y de sus familias que nunca ha sido tenida en cuenta por el Gobierno para la fijación del salario mínimo.

<sup>238</sup> La misma idea se refleja en el artículo III, d) de la Declaración de Filadelfia y en la Declaración sobre la Justicia Social de 2008.

<sup>239</sup> Además, la Comisión menciona en la introducción del presente Estudio General las conclusiones del Comité de Derechos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas respecto a los Estados en los que el salario mínimo aplicable no permite a los trabajadores y a sus familias vivir de un modo digno. Se ha referido igualmente a otros organismos internacionales, incluido el Comité Europeo de Derechos Sociales, que consideran que la noción de «nivel de vida decoroso» que debe garantizar el salario mínimo va más allá de la satisfacción de las necesidades esenciales y puramente materiales, como la alimentación, la vestimenta y el alojamiento, y abarca recursos suficientes para que las personas puedan participar en las actividades, culturales educativas y sociales. Véanse a este respecto las Conclusiones de 2010 sobre Grecia y Países Bajos, art. 4.1 de la Carta Social Europea.

*fijación de un salario mínimo suficiente puede contribuir a la reducción de la tasa de rotación del personal en las empresas y estimular a estas últimas a que aumenten su productividad mediante la mejora de su organización del trabajo y el desarrollo de las capacidades de los empleados. En general, puede contribuir a un aumento del consumo y, por consiguiente, al crecimiento económico.*

285. El Convenio núm. 131 no impone un nivel del salario mínimo adaptado a las circunstancias de cada país, sino más bien instrumentos para que los mandantes tripartitos se apropien de ellos. La participación activa de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, que representan las partes más directamente interesadas en estas cuestiones es, en efecto, esencial para que se tengan en cuenta del mejor modo posible todos los factores pertinentes en el contexto del país. Por último para que el diálogo social pueda alcanzar su pleno potencial y propiciar soluciones que redunden en beneficio de todos, en lo que se refiere tanto a los criterios específicos para la fijación de salarios mínimos como al procedimiento y a la frecuencia de su ajuste, conviene proceder, tal y como se prevé en los instrumentos examinados y en otros instrumentos relevantes, a la recopilación de estadísticas desglosadas y a la realización de encuestas periódicas sobre la situación económica y social del país, en la medida en que los recursos nacionales lo permitan.

## Capítulo VII

---

### Medidas para la aplicación de los salarios mínimos

286. Todo sistema de salarios mínimos corre el riesgo de vaciarse de sentido si no va acompañado de medidas destinadas a garantizar su aplicación efectiva. Por este motivo, el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 sobre la fijación de salarios mínimos contienen disposiciones que cubren los diversos aspectos de esta cuestión y, en particular, el carácter obligatorio de los salarios mínimos fijados y la prohibición de reducirlos, la necesidad de garantizar que empleadores y trabajadores están informados sobre las tasas de salarios mínimos en vigor; el control sobre la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes por la inspección del trabajo; los medios para capacitar a los trabajadores a ejercer sus derechos y, en particular, a devengar las sumas que se les deban y a protegerse frente a eventuales medidas de represalia; y la participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para asegurar la aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos.

### Sección 1. Carácter obligatorio de los salarios mínimos

287. El Convenio núm. 131 dispone, en su artículo 2, párrafo 1, que los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y no podrán reducirse, lo que supone ir más allá de las exigencias establecidas en instrumentos anteriores. El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) estipula que los salarios mínimos no podrán rebajarse «por medio de un contrato individual ni, excepto cuando la autoridad competente dé una autorización general o especial, por un contrato colectivo» (artículo 3, párrafo 3). El Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) establece que las tasas mínimas de salarios que hayan sido fijadas serán obligatorias para los empleadores y trabajadores interesados, y no podrán ser reducidas, admitiendo la posibilidad de excepciones individuales a las tasas mínimas de salario a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los trabajadores de capacidad física o mental reducida (artículo 3, párrafos 4 y 5). El Convenio núm. 131, por su parte, prohíbe expresamente las excepciones individuales y las que pudieran introducirse mediante convenio colectivo.

288. La Comisión considera necesario formular algunas aclaraciones sobre el alcance del artículo 2 del Convenio núm. 131 y, más concretamente, sobre su incidencia en la fijación de salarios mínimos mediante convenio colectivo. La obligación de atribuir fuerza de ley a los salarios mínimos que establece el Convenio núm. 131 no significa la exigencia de introducir un salario mínimo legal<sup>1</sup>. Como la Comisión ha subrayado en el

---

<sup>1</sup> En su respuesta al cuestionario elaborado con miras a la segunda discusión de la Conferencia, el Gobierno de Bélgica había señalado que «los sistemas nacionales existentes pueden prever otros instrumentos además de la ley, dejando a los interlocutores sociales la posibilidad de solicitar que las decisiones en materia de salarios sean obligatorias». Por consiguiente, propuso el texto siguiente: «los salarios mínimos tendrán fuerza de ley o



Capítulo II, el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 ofrecen un amplio abanico de modalidades de aplicación. El párrafo 2 del artículo 2 del Convenio núm. 131 establece que, a reserva del carácter obligatorio de los salarios mínimos, deberá respetarse plenamente la libertad de negociación colectiva<sup>2</sup>. Además, el párrafo 6 de la Recomendación núm. 135 dispone expresamente que podrán fijarse salarios mínimos mediante medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos. La obligación de atribuir fuerza de ley a los salarios mínimos, sea cual fuere el mecanismo que se utilice para su fijación, traduce simplemente la necesidad de hacerlos jurídicamente obligatorios para los empleadores y los trabajadores a los que son aplicables. En cuanto a los salarios mínimos fijados mediante convenio colectivo, la Comisión recuerda que el Comité de Libertad Sindical estableció un determinado número de principios vinculados a la obligación de negociar de buena fe, exigiendo en particular que los acuerdos sean obligatorios para las partes<sup>3</sup>. Esta es la obligación que impone el Convenio núm. 131, que no obstante no requiere que todos los convenios colectivos que establezcan salarios mínimos sean objeto de un procedimiento de ampliación para ser aplicables al conjunto de los trabajadores y los empleadores de un sector de actividad determinada, es decir, a todas las actividades económicas de un país. No obstante, conviene tener en cuenta igualmente las disposiciones del Convenio y de la Recomendación relativas al ámbito de aplicación de los salarios mínimos examinadas en el Capítulo I. La Comisión reitera, en particular, que, de conformidad con el párrafo 4 de la Recomendación núm. 135, deberían mantenerse al mínimo el número y los grupos de asalariados no protegidos por el sistema de salarios mínimos. Desde esta óptica, y bajo ciertas condiciones específicamente asociadas a la representatividad de las organizaciones firmantes<sup>4</sup>, la ampliación de los convenios colectivos que fijan los

---

reglamenta o constituirán una fuente de derecho y no podrán reducirse». En sus comentarios, la Oficina consideró que el contenido de la disposición tal como figura actualmente estableciendo que los salarios mínimos tienen fuerza de ley, abarca las diversas posibilidades previstas en el texto propuesto por el Gobierno de Bélgica. Véase OIT: *Métodos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo*, CIT, 54.<sup>a</sup> reunión, 1970, Informe V (2), p. 13.

<sup>2</sup> Esta referencia al carácter obligatorio de los salarios mínimos fue añadida en los textos propuestos por la Oficina con miras a la segunda discusión, a raíz de la introducción, en la primera discusión de una frase en la que se pedía que los mecanismos de fijación de salarios mínimos respetaran plenamente la libre negociación colectiva. Tal como la Oficina señaló, el principio según el cual la libertad de negociación colectiva no debería ser interpretada en el sentido de que incluya la libertad de negociar tasas de salarios inferiores al mínimo establecido por ley, está firmemente expresado en el Convenio núm. 26. En el curso de la primera discusión, ningún orador expresó una opinión contraria a esto, ya que permitir cualquier elemento de duda respecto al sentido del nuevo convenio sobre materia de tal importancia habría constituido una regresión. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión (1970), Informe V (1), pág. 38 e Informe V (2) págs. 13-14 y pág. 36. Durante la segunda discusión, la Comisión del Salario Mínimo, tras rechazar la enmienda presentada por el miembro gubernamental de Chipre, adoptó el texto tal como se había propuesto. Véase CIT, 54.<sup>a</sup> reunión (1970), *Actas*, pág. 415, párrs. 23-30.

<sup>3</sup> OIT: *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), Ginebra, 2006, párrs. 939-943. Véase también B. Gernigon, A. Odero y H. Guido, *La negociación colectiva: normas de la OIT y principios de los órganos de control*, OIT, Ginebra, 2000, pág. 33.

<sup>4</sup> Véase también a este respecto, OIT: *La libertad sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical* del Consejo de Administración de la OIT, *op. cit.*, párrs. 1050-1053. La Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91), clasificada entre los instrumentos actualizados por el Consejo de Administración, establece en su párr. 5 que «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. 2) 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

salarios puede cumplir una función muy útil para que la política de salarios mínimos sirva efectivamente de protección social.

289. El carácter obligatorio de los salarios mínimos se recoge en numerosas legislaciones, incluyendo los países siguientes: *Armenia*<sup>5</sup>, *Australia*<sup>6</sup>, *Benin*<sup>7</sup>, *Brasil*<sup>8</sup>, *Costa Rica*<sup>9</sup>, Estados Unidos<sup>10</sup>, *Guyana*<sup>11</sup>, Indonesia<sup>12</sup>, *Iraq*<sup>13</sup>, *Letonia*<sup>14</sup>, *Líbano*<sup>15</sup>, Luxemburgo<sup>16</sup>, *México*<sup>17</sup>, *Níger*<sup>18</sup>, Reino Unido<sup>19</sup>, Federación de Rusia<sup>20</sup>, Sudáfrica<sup>21</sup>, Túnez<sup>22</sup> y *Ucrania*<sup>23</sup>. En otros países, la legislación no contiene disposiciones que estipulen expresamente el carácter obligatorio de los salarios mínimos, que se desprende no obstante de la imposición de sanciones en caso de incumplimiento de dichas disposiciones.

290. Algunas legislaciones prevén no obstante la posibilidad de reducir el salario mínimo aplicable en el marco de excepciones previstas para algunos trabajadores. La Comisión mencionó en el Capítulo IV que varios países contemplan esta posibilidad en lo que respecta a los trabajadores con discapacidades<sup>24</sup>. En la *República de*

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».

<sup>5</sup> (2) art. 3, párr. 6, y art. 179, párr. 3.

<sup>6</sup> Sentencias modernas: (1) art. 45 y 206; salario mínimo nacional: (1) arts. 293, 294, párr. 2, y art. 206.

<sup>7</sup> (1) art. 210.

<sup>8</sup> (2) art. 76.

<sup>9</sup> (2) art. 163.

<sup>10</sup> (1) art. 6, a), 1), c).

<sup>11</sup> (1) art. 13, párr. 1; (2) art. 12, párr. 1; (3) art. 3, párr. 1.

<sup>12</sup> (2) art. 90, párr. 1.

<sup>13</sup> (1) art. 47.

<sup>14</sup> (2) art. 61, párr. 1.

<sup>15</sup> (1) art. 44.

<sup>16</sup> (1) art. L. 222-7.

<sup>17</sup> (2) art. 85.

<sup>18</sup> (2) art. 44.

<sup>19</sup> (1) art. 1, párr. 1.

<sup>20</sup> (2) art. 133.

<sup>21</sup> (1) art. 56, párr. 1.

<sup>22</sup> (1) art. 134-3, párr. 3.

<sup>23</sup> (3) art. 3. Es también el caso de los países siguientes: *Albania*: (2) art. 111, párr. 1; *Antigua y Barbuda*: véase (1) art. C21, párr. 1; *Azerbaiyán*: (2) art. 154, párr. 2; Barbados: véase (2) art. 12, párr. 1; *Estado Plurinacional de Bolivia*: (2) art. 52; (3) art. 47; *Bosnia y Herzegovina*: véase Federación de Bosnia y Herzegovina: (1) art. 69, párr. 2 y República Srpska: (5) art. 90; Botswana: (1) art. 138, párr. 1; *Cameriún*: (3) art. 2; Canadá: (1) art. 178, párr. 1; *Chile*: (2) art. 42 a) y art. 44; *República de Corea*: (3) art. 6, párrs. 1 y 3; *El Salvador*: (2) art. 148; *Ecuador*: (2) art. 81; *Eslovenia*: (1) art. 126, párr. 1 y (2) art. 2; *Guatemala*: véase (2) art. 91; Honduras: (3) art. 2; Hungría: (1) art. 136, párr. 1; India: (1) art. 12; *Japón*: (3) art. 4; *Kenya*: (2) art. 48, párr. 1; República Democrática Popular Lao: (1) art. 46; *Lituania*: (2) art. 187, párr. 3; *Malta*: (2) art. 4, párr. 4; art. 42, párr. 1; *República de Moldova*: (1) art. 131, párr. 4; Namibia: (1) art. 13, párr. 2 y art. 70; *Nepal*: (1) art. 21, párr. 6; *Nicaragua*: (2) art. 82; (3) arts. 3 y 10; Panamá: (2) art. 142; *Rumania*: (2) art. 164, párrs. 2-3; *Serbia*: (1) art. 111; *Sri Lanka*: (1) art. 21 y (3) art. 30; *República Unida de Tanzania*: (2) art. 41, párr. 1; y Tailandia: (1) art. 90, párr. 1.

<sup>24</sup> La Oficina señaló, en sus comentarios a las respuestas recibidas a un cuestionario elaborado con miras a la segunda discusión de la Conferencia que condujo a la adopción del Convenio núm. 131, que las disposiciones del artículo 1 del proyecto de convenio (relativo a la determinación del campo de aplicación de los sistemas de salarios mínimos) permitían responder a estas situaciones. Véase CIT, 54.ª reunión (1970), Informe V (2), pág. 13.

*Corea*<sup>25</sup>, por ejemplo, un empleador puede, con el permiso del Ministerio de Empleo y Trabajo, excluir del ámbito de aplicación de las disposiciones sobre el salario mínimo a los trabajadores cuya capacidad de trabajo sea particularmente reducida en razón de una discapacidad mental o física. En *España*<sup>26</sup>, es posible celebrar un contrato «a bajo rendimiento» con una persona discapacitada que preste sus servicios durante una jornada de trabajo normal, pero con un rendimiento inferior al normal en un 25 por 100, sin que la disminución correspondiente de su salario pueda exceder del porcentaje mencionado. En el *Japón*<sup>27</sup>, para abonar un salario mínimo reducido a un trabajador con discapacidades deberá concederse una autorización, en un porcentaje determinado, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de éste y otras circunstancias. El salario que debe aplicarse a los trabajadores con discapacidades se obtiene multiplicando el salario mínimo por la tasa fijada con arreglo a un reglamento del Ministerio de Salud, del Trabajo y la Protección Social. En los Estados Unidos, la Ley relativa a las Normas de Trabajo Equitativas establece que, en la medida en que resulte conveniente para impedir la reducción de las oportunidades de empleo, el Secretario de Estado de Trabajo podrá expedir certificados especiales de empleo para que aquellas personas que hayan sufrido una merma de sus ingresos o de su capacidad productiva — especialmente a causa de una deficiencia física o mental, o de una lesión — puedan cobrar salarios inferiores al salario mínimo ordinario, equiparables a los que cobran los trabajadores sin discapacidad por un trabajo similar en la misma área, y en relación con la productividad de cada individuo<sup>28</sup>.

291. Además, en *Portugal*<sup>29</sup>, puede evaluarse la capacidad del trabajo efectuado por un trabajador con discapacidades a petición suya o del empleador. Cuando la diferencia entre la capacidad laboral de un trabajador no discapacitado y la de un trabajador con discapacidades sea superior al 10 por ciento, al salario mínimo de este último se le aplicará una reducción proporcional a esa diferencia porcentual hasta el 50 por ciento. En muchos otros países existen posibilidades de exenciones individuales para los trabajadores con discapacidades, entre otros en Botswana<sup>30</sup>, Gambia<sup>31</sup>, *Guyana*<sup>32</sup>, Honduras<sup>33</sup>, Kiribati<sup>34</sup>, Mauricio<sup>35</sup>, Nueva Zelanda<sup>36</sup>, Nigeria<sup>37</sup>, San Vicente y las Granadinas<sup>38</sup>, *Sri Lanka*<sup>39</sup> y *Swazilandia*<sup>40</sup>. La posibilidad de exención se amplía a

<sup>25</sup> (2), art. 7, 3) y 4), art. 6. Así sucede también en la *República Centroafricana*: (1) art. 269.

<sup>26</sup> (5) art. 12 c).

<sup>27</sup> (3) art. 7.

<sup>28</sup> (1) art. 14, c), párr. 1.

<sup>29</sup> (2) art. 275.

<sup>30</sup> (1) art. 139.

<sup>31</sup> (1) art. 118.

<sup>32</sup> (1) art. 12, párr. 1; (2) art. 13, párr. 1.

<sup>33</sup> (3) art. 32. Estas disposiciones se aplican igualmente a los trabajadores cuya capacidad de ganarse la vida está afectada por su edad.

<sup>34</sup> (2) art. 33.

<sup>35</sup> (1) art. 96, párr. 1.

<sup>36</sup> (2) art. 8, párr. 1.

<sup>37</sup> (3) art. 4.

<sup>38</sup> (1) art. 12, 1).

<sup>39</sup> (1) art. 39; (2) art. 23, párr. 1; (3) art. 36.

<sup>40</sup> (3), art. 16.

veces a otras categorías de trabajadores. Así sucede en el *Japón*<sup>41</sup>, en el caso de los trabajadores en período de pruebas así como de los que reciben formación profesional o realizan trabajos ligeros. La legislación de la *República de Corea*<sup>42</sup> es más imprecisa en este aspecto, puesto que se refiere a «otras personas a las cuales parece inadecuado aplicar el salario mínimo».

292. En otros casos, la posibilidad de exención del salario mínimo está asociada a la situación financiera de las empresas. En *Malta*<sup>43</sup>, el empleador puede en circunstancias excepcionales y de acuerdo con el asalariado o el representante sindical, establecer condiciones de empleo que difieren de las previstas en la Ley sobre el Empleo y las Relaciones Laborales. Debe tratarse de una medida provisional para evitar despidos y tiene que gozar de la aprobación, renovable cada cuatro semanas, del Director de Empleo y Relaciones Laborales. En los *Países Bajos*<sup>44</sup>, el Ministro competente podrá, a petición de un empleador o de una organización de empleadores o de trabajadores, fijar un salario mínimo inferior al salario mínimo legal para una categoría determinada de trabajadores de una empresa, sector de actividad o profesión dada y para un período determinado, si estima que la existencia o la extensión de las actividades de la empresa se encuentra gravemente amenazada. El Ministro no se pronunciará sobre dicha petición mientras no esté seguro de que quien la ha presentado ha consultado previamente sobre esta cuestión con las organizaciones de empleadores o de trabajadores que el Ministro estime representativas.

293. En *Eslovenia*<sup>45</sup>, al adoptar la Ley sobre el Salario Mínimo en 2010, se estableció que si el pago del salario mínimo fijado de conformidad con dicha ley representa pérdidas sustanciales para una empresa hasta el punto de amenazar su existencia o si da lugar a un número considerable de despidos por motivos económicos, el empleador interesado tendrá el derecho durante un período transitorio, que no podrá exceder del 31 de diciembre de 2011, de proceder gradualmente al pago del salario mínimo. El empleador deberá concertar un acuerdo por escrito sobre este asunto con el sindicato representado en la empresa o, en su defecto, con el Consejo de Salarios, dentro de los dos meses siguientes a la entrada en vigor de la ley. Asimismo, tiene la obligación de informar a la inspección del trabajo. Además, la citada ley fija las tasas de salarios mínimos reducidos aplicables a lo largo de este período transitorio. Según las informaciones disponibles, más de 1 600 empresas han recurrido a esta posibilidad y, entre 7 000 y 8 000 asalariados se encuentran bajo dicho régimen transitorio.

294. En *Irlanda*<sup>46</sup>, el Tribunal del Trabajo puede eximir a un empleador en dificultades financieras de la obligación de pagar un salario por una tasa que no sea inferior a la tasa mínima nacional por hora, exención que tendrá una duración comprendida entre tres meses y un año. Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, hasta el momento ningún empleador ha presentado una solicitud válida para eximirse provisionalmente de la obligación de pagar el salario mínimo nacional, en aplicación de esta disposición. En 2012, una nueva legislación introdujo posibilidades de exención similares en lo que respecta a los salarios mínimos fijados para algunos sectores de la

<sup>41</sup> (3) art. 7.

<sup>42</sup> (3) art. 7.

<sup>43</sup> (2) art. 42, párr. 2.

<sup>44</sup> (1) art. 10, párr. 1.

<sup>45</sup> (2) arts. 9-10.

<sup>46</sup> (1) art. 41; (2) arts. 33 y 48A. Véase Irlanda – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

economía mediante órdenes de reglamentación del empleo (EROs) o convenios colectivos registrados por los tribunales de trabajo (REAs). No obstante, se han flexibilizado los requisitos impuestos por estas exenciones (*incapacidad de pagar cláusulas*). En particular, podrán otorgarse las exenciones solicitadas en razón de las dificultades financieras por las que atraviese una empresa aun cuando la mayoría de los trabajadores interesados o de sus representantes, o un sindicato representativo de la mayoría de los trabajadores, se opongan a ellas.

## Sección 2. Difusión de informaciones sobre las tasas de salarios mínimos en vigor

295. Según lo dispuesto en el párrafo 14, *a*), de la Recomendación núm. 135, las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos, de conformidad con el artículo 5 del Convenio núm. 131, deberían dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de las personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección. La difusión de estas informaciones puede adoptar diversas formas.

296. Los salarios mínimos se publican en los diarios o gacetas oficiales de numerosos países, en particular, en *Chile, Costa Rica, Ecuador, Eslovaquia*<sup>47</sup>, *Eslovenia*<sup>48</sup>, *España, Gambia*<sup>49</sup>, *Guatemala, Guyana*<sup>50</sup>, *Honduras*<sup>51</sup>, *Israel*<sup>52</sup>, *Kenya*<sup>53</sup>, *ex República Yugoslava de Macedonia*<sup>54</sup>, en *México*<sup>55</sup>, *Nepal*<sup>56</sup>, *Portugal, Serbia*<sup>57</sup>, *Sudáfrica*<sup>58</sup>, *República Unida de Tanzania*<sup>59</sup> y *Túnez*<sup>60</sup>.

297. Algunos gobiernos señalaron en sus memorias que las tasas de salarios mínimos, y más generalmente las disposiciones en vigor relativas a los salarios mínimos, fueron objeto de una difusión más amplia en otras publicaciones. La Comisión subrayó igualmente en su Estudio General de 1992 sobre los salarios mínimos (párrafo 359) que, por razones de orden práctico, pareciera que la sola publicación de las tasas de los salarios mínimos en los diarios

---

<sup>47</sup> (3) art. 9, párr. 2. Publicación en la recopilación de leyes de la República.

<sup>48</sup> (2) art. 6.

<sup>49</sup> (1) art. 115.

<sup>50</sup> (1) art. 8, párr. 4.

<sup>51</sup> (3) art. 30. El proyecto de acuerdo para la fijación del salario mínimo elaborado por la Comisión de Salario Mínimo y aprobado por el Gobierno entrará en vigor 15 días después de su publicación en el *Diario Oficial*.

<sup>52</sup> (1) art. 6.

<sup>53</sup> (2) art. 46, párr. 2.

<sup>54</sup> (3) art. 4, párr. 2.

<sup>55</sup> (2) art. 557, párr. III.

<sup>56</sup> (1) art. 21, párr. 4.

<sup>57</sup> (1) art. 113.

<sup>58</sup> (1) art. 50, párr. 3, *b*) y párr. 8, *d*). Toda modificación de una ordenanza relativa a las condiciones mínimas de empleo deberá ser publicada.

<sup>59</sup> (2) art. 39, párr. 1, *b*).

<sup>60</sup> Los decretos relativos a la fijación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) se publican en el *Diario Oficial*, en árabe y en francés. Véase Túnez – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2004. La publicación de las tasas del salario mínimo se prevé también en las legislaciones de Botswana: (1) art. 135; Jordania: (1) art. 52(B); y de Namibia: (1) art. 13, párr. 1, *b*).

o gacetas oficiales no sería suficiente para asegurar que los empleadores y los trabajadores interesados tengan conocimiento de las tasas en vigor. En *Nicaragua*<sup>61</sup>, en *Sri Lanka*<sup>62</sup> y en el *Uruguay*<sup>63</sup>, los salarios mínimos se publican a la vez en el *Diario Oficial* y en los medios de prensa escrita. En Barbados, todo nuevo reglamento sobre los salarios mínimos aplicables al sector del comercio se difunde mediante avisos en la prensa y por medios electrónicos. Asimismo, en Hungría, Irlanda, Pakistán y Polonia, las tasas de salarios mínimos se hacen públicas en los medios de comunicación. En Filipinas<sup>64</sup>, las ordenanzas sobre los salarios deben hacerse públicas en la prensa regional 15 días antes de su entrada en vigor. En Túnez<sup>65</sup>, según el Gobierno, las tasas de salarios mínimos se publican en la prensa y se emiten comunicados al respecto en la televisión y en las radios nacionales y regionales. En algunos países, estas informaciones relativas a los salarios mínimos se exhiben en páginas oficiales en Internet. Es el caso especialmente de *Australia*<sup>66</sup>, *Bélgica*<sup>67</sup>, *Chile*, *China*, *Costa Rica*, *El Salvador*, *España*, *Estados Unidos*<sup>68</sup>, *Francia*, *Guatemala*, *Hungría*<sup>69</sup>, *Nicaragua*, *Panamá*<sup>70</sup>, *Polonia*<sup>71</sup>, *Portugal* y *Reino Unido*.

298. En algunos países, los empleadores tienen la responsabilidad de informar a sus trabajadores de las condiciones de trabajo que les son aplicables y, en particular, de las tasas de salarios en vigor. Así, en Sudáfrica<sup>72</sup>, el empleador incluido en una orden sobre las condiciones mínimas de empleo debe conservar en todo momento un ejemplar de la misma en el lugar de trabajo, a disposición de cualquier asalariado, y está obligado a entregar una copia si se la solicitan (gratuitamente si quien se la solicita es un representante sindical). La obligación de exhibir una copia en un lugar visible se impone también a los empleadores de *Antigua y Barbuda*<sup>73</sup>, *Burundi*<sup>74</sup>, *Camerún*<sup>75</sup>, *República Centroafricana*<sup>76</sup>,

<sup>61</sup> (3) art. 10. Las resoluciones de la Comisión Nacional del Salario Mínimo deben publicarse en un diario oficial y en otros tres medios al menos, de los cuales uno debe ser escrito.

<sup>62</sup> (1) art. 29, párr. 3. La decisión que fija los salarios mínimos debe igualmente publicarse en un diario de lengua cingalesa, en un diario de lengua tamil y en un diario de lengua inglesa.

<sup>63</sup> (3) art. 19, párr. 2, la misma situación existe en China: (2) art. 9.

<sup>64</sup> (3) Norma VII, Cap. III, art. 4.

<sup>65</sup> Véase Túnez – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2009.

<sup>66</sup> (1) art. 168 y 292. Los salarios mínimos se publican en el sitio web de la Comisión del Trabajo Equitativo.

<sup>67</sup> Los convenios colectivos interprofesionales, incluidos los que fijan las tasas de salarios mínimos se publican en el sitio del Consejo Nacional del Trabajo, mientras que los convenios colectivos sectoriales son accesibles en el sitio del Servicio Público Federal de Empleo, Trabajo y Concertación Social.

<sup>68</sup> Según la memoria del Gobierno, la División de Salarios y Horarios Laborales del Departamento de Trabajo publica, en su sitio web, informaciones relativas al salario mínimo y pone a disposición de los usuarios herramientas informáticas, como los asesores virtuales.

<sup>69</sup> En su memoria, el Gobierno señala que cualquier persona interesada podrá recabar informaciones complementarias de la autoridad gubernamental encargada del empleo a través del foro abierto de su sitio web.

<sup>70</sup> El decreto ejecutivo que fija la tasa de salario mínimo así como la herramienta de cálculo del salario mínimo puede consultarse en el sitio web del Ministerio del Trabajo.

<sup>71</sup> La tasa de salario mínimo, según la memoria del gobierno, de una publicación sobre los sitios internet del Ministerio del Trabajo y de la Política Social, el Parlamento, y de la Oficina Gubernamental de la Legislación.

<sup>72</sup> (1) art. 58.

<sup>73</sup> (1) art. C21, párr. 12 y C22, párr. 5.

<sup>74</sup> (1) art. 80, párr. 1.

<sup>75</sup> (1) art. 64. Así ocurre también en el Senegal: (1) art. L.111.

<sup>76</sup> (1) art. 229.

*El Salvador*<sup>77</sup>, Estados Unidos<sup>78</sup>, Gambia<sup>79</sup>, Honduras<sup>80</sup>, la India<sup>81</sup>, Israel<sup>82</sup>, Madagascar<sup>83</sup>, Malí<sup>84</sup>, *Nicaragua*<sup>85</sup>, el *Níger*<sup>86</sup>, Tailandia<sup>87</sup>, Togo<sup>88</sup> y en *Uruguay*<sup>89</sup>. Por último, en la *República de Corea*<sup>90</sup>, *Japón*<sup>91</sup> y *República Unida de Tanzania*<sup>92</sup>, el empleador tiene la obligación de informar a sus asalariados del salario mínimo aplicable mediante un tablón de anuncios u otros medios adecuados, y en *Rumania*<sup>93</sup>, la legislación impone al empleador la obligación de notificar a sus asalariados el salario mínimo nacional.

299. Algunos gobiernos señalaron en sus memorias que se habían instalado oficinas de consulta para prestar asesoramiento y asistencia técnica sobre salarios mínimos a cualquier persona interesada. Así, en *Australia*, trabajadores y empleadores pueden recabar información y asistencia a la Oficina del Defensor del Pueblo para el Trabajo Equitativo (*Fair Work Ombudsman*). En Bélgica, la inspección del trabajo tiene servicios descentralizados y telefónicos para que los ciudadanos puedan informarse, en particular, sobre servicios mínimos. En el Reino Unido, el Gobierno ha puesto en marcha un servicio de atención telefónica para que los trabajadores puedan denunciar cualquier abuso al que se vean sometidos en el trabajo y obtener asesoramiento al respecto, en particular en lo que se refiere a la legislación sobre el salario mínimo en el país. Lanzó asimismo una campaña informativa destinada a los trabajadores más vulnerables para familiarizarlos con sus derechos fundamentales en el trabajo, así como con los medios que se han puesto a su disposición para que puedan ejercerlos. Varios gobiernos han señalado que los servicios de inspección del trabajo aseguran, entre otras funciones, la difusión de informaciones relativas a los salarios mínimos. Así sucede, por ejemplo en Sudáfrica, Hungría, Polonia y Viet Nam. En el Perú, según el Gobierno, este cometido lo desempeña la Dirección de Formación y Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

---

<sup>77</sup> (2) art. 158.

<sup>78</sup> (2) art. 516, párr. 4. Con miras a facilitar el cumplimiento de la obligación de exhibición, la División de Salarios y Duración del Trabajo propone en su sitio web un modelo de cartel para imprimir.

<sup>79</sup> (1) art. 119, párr. 1, *b*) y párr. 2. El empleador debe fijar las condiciones de empleo fijadas por el consejo industrial paritario competente en un lugar visible sobre el lugar de trabajo y en una lengua comprensible por los trabajadores. Esto mismo sucede en Botswana: (1) art. 141, párrs. 1 y 2, y (2) art. 2, *b*).

<sup>80</sup> (3) art. 31.

<sup>81</sup> (1) art. 18, párr. 2.

<sup>82</sup> (1) art. 6B.

<sup>83</sup> (2) art. 57, párr. 3.

<sup>84</sup> (1) art. L. 99.

<sup>85</sup> (3) art. 10.

<sup>86</sup> (2) art. 165.

<sup>87</sup> (1) art. 90, párr. 2.

<sup>88</sup> (2) art. 124.

<sup>89</sup> (3) art. 19, párr. 4.

<sup>90</sup> (3) art. 11; (4) art. 11.

<sup>91</sup> (3) art. 8.

<sup>92</sup> (2) art. 39, párr. 6.

<sup>93</sup> (2) art. 164, párr. 4. Una obligación similar existe asimismo en China: (2) art. 11.

### Sección 3. Autoridades encargadas de controlar la aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos

300. El artículo 5 del Convenio núm. 131 menciona expresamente la instauración de un sistema adecuado de inspección entre otras medidas pertinentes que conviene adoptar para garantizar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos. El párrafo 14, *b*), de la Recomendación núm. 135 precisa que estas medidas deberían comprender la utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones<sup>94</sup>. La Comisión recuerda a este respecto que el artículo 3, párrafo 1, *a*), del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y el artículo 6, párrafo 1, *a*), del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), atribuyen a la inspección del trabajo la función de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo, incluyendo expresamente las disposiciones sobre salarios mínimos.

301. En un número importante de países, el control sobre la aplicación de la legislación relativa al salario mínimo se confía efectivamente a los servicios de la inspección del trabajo, compuestos por lo general de agentes con un estatuto particular en la administración pública. En líneas generales, el estatuto y las atribuciones de los inspectores del trabajo están determinados o por la legislación general del trabajo<sup>95</sup>, o por una ley especial sobre la inspección del trabajo<sup>96</sup> o, por último, por la legislación sobre los salarios<sup>97</sup>. En la mayor parte de los países, la legislación concede a los inspectores del trabajo poderes extendidos<sup>98</sup>. En general, están autorizados, en particular, a entrar libremente y sin previa notificación en todos los establecimientos para efectuar controles, proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario

<sup>94</sup> Las palabras «dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones» no figuraban en el texto propuesto inicialmente por la Oficina y fueron añadidas por el grupo de trabajo constituido por la Comisión del Salario Mínimo durante la primera discusión de la Conferencia. El Vicepresidente empleador manifestó su preocupación por el hecho de que esta disposición, tal como estaba redactada, corría el riesgo de tener efectos contrarios a otros instrumentos establecidos por la OIT en materia de inspección del trabajo, y el miembro gubernamental del Brasil expresó las mismas reservas al respecto. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión (1969), *Actas*, pág. 731, párrs. 76-77.

<sup>95</sup> Argentina: (8) art. 28; Barbados: (1) art. 5; Benin: (1) arts. 274 a 277; Bulgaria: (2) art. 399. *Burkina Faso*: (1) art. 391, párr. 2; Burundi: (1) arts. 154-165; Canadá (federal): (1) arts. 249 y 251 y 251.1; *Chile*: (2) art. 191; *República Centroafricana*: (1) arts. 318 a 329; Colombia: (2) arts. 485 y 486; *El Salvador*: (2) art. 628; Estados Unidos: (1) art. 4, *a*) y art. 11, *a*); Gambia: (1) arts. 4 y 5; República Democrática Popular Lao: (1) arts. 71 a 73; *Malta*: (2) art. 43; Mauritania: (1) arts. 369 a 377; Namibia: (1) arts. 124 a 127; *Nepal*: (1) art. 65; Federación de Rusia: (2) arts. 354 a 359; Senegal: (1) arts. L190 a 198; Túnez: (1) art. 170; Turquía: (2) art. 91; Viet Nam: (1) arts. 237 a 239. Este es el caso también de *Francia*: (1) Art. L8112-1; *Camerún*: (1) art. 109. En los comentarios formulados sobre la aplicación del Convenio, la Confederación de Trabajadores Unidos Cameruneses (CTUC) señaló que los servicios de inspección del trabajo no disponían ni de efectivos ni de medios materiales suficientes para obligar a los empleadores que incumplen la ley a aplicar la reglamentación sobre los salarios mínimos. Véase también *Camerún* – CEACR, Convenio núm. 131; solicitud directa de 2012; *Guatemala*: (2) art. 278. Véase también *Guatemala* – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2012.

<sup>96</sup> Argelia: (4); *Antigua y Barbuda*: (2) art. 5; *Armenia*: (5); *Costa Rica*: (9) art. 24; Hungría: (4); Jamaica: (2); Jordania: (3); *Moldova*: (4); Eslovaquia: (5).

<sup>97</sup> Véase Bahamas: (2) arts. 11 y 12; *República de Corea*: (3) art. 26. Honduras: (3) art. 41 y (6) art. 4; Israel: (1) art. 15B; *Japón*: (3) art. 31; Nigeria: (3) art. 6, párrs. 1 a 3; *Sri Lanka*: (1) art. 42; *Zambia*: (2) art. 5, párr. 1.

<sup>98</sup> Véase, por ejemplo, Argentina: (8) art. 32; Benin: (1) art. 274; Bulgaria: (2) art. 402; Canadá (federal): (1) art. 249, párrs. 2 y 3; Gambia: (1) arts. 8 y 21; India: (1) art. 19, párr. 2; Luxemburgo: (1) art. L. 612-1, L. 614-3 y L. 614-4; Madagascar: (2) arts. 238 y 239; *Marruecos*: (1) art. 533; Filipinas: (2) art. 128, *a*) y *b*); Federación de Rusia: (2) art. 357; Tailandia: (1) art. 139; (4) art. 37; Túnez: (1) arts. 174 y 177; Turquía: (2) art. 92.



para cerciorarse de que las disposiciones legales se observen estrictamente, y, en particular, para exigir la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación relativa a las condiciones de trabajo ordene llevar, así como a requerir la colocación de reglamentos y avisos que exijan las disposiciones legales. Los inspectores de trabajo están facultados asimismo para formular sugerencias al empleador y a los trabajadores y establecer observaciones por escrito, requerimientos y redactar informes sobre posibles infracciones. A menudo, poseen también la facultad discrecional de levantar acta en caso de infracción. En algunos países, el inspector tiene competencias para imponer de oficio multas cuando se vulneren las disposiciones relativas a los salarios mínimos. Este es el caso, en particular, de *Albania*<sup>99</sup>, *Burkina Faso*<sup>100</sup>, *Lituania*<sup>101</sup>, *Nepal*<sup>102</sup>, *Nicaragua*<sup>103</sup>, *Países Bajos*<sup>104</sup> y *Rumania*<sup>105</sup>. La Comisión remite en este punto a su Estudio General sobre la inspección del trabajo, de 2006, en el cual se examinan detalladamente las disposiciones de los Convenios núms. 81 y 129. En *Argentina*<sup>106</sup>, por ejemplo, la legislación menciona expresamente ambos Convenios y establece que el Ministro del Trabajo deberá velar por la conformidad de los servicios de la inspección del trabajo a lo establecido en ellos.

302. En algunos casos, el control sobre la aplicación de la legislación del trabajo y, en particular, del salario mínimo, puede repartirse entre diversas entidades. Así pues, puede establecerse un servicio de inspección a nivel local, aunque subordinado al servicio nacional de inspección. Esto es lo que ocurre en la *India*<sup>107</sup>, *Indonesia*<sup>108</sup> y *Venezuela* (República Bolivariana de)<sup>109</sup>. En el Perú, el control sobre la aplicación de la legislación se encontraba anteriormente descentralizado a nivel regional. Actualmente recae sobre la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)<sup>110</sup>. En otros países, el control sobre algunos sectores de actividad depende de un cuerpo de inspectores especialmente destinado a cumplir ese cometido. Así, en *Marruecos*<sup>111</sup>, el control sobre la aplicación de la legislación relativa a los salarios mínimos en los sectores agrícola y

<sup>99</sup> (3) art. 33, párr. 1 a).

<sup>100</sup> (1) art. 396.

<sup>101</sup> (3) art. 7, párr. 10.

<sup>102</sup> (1) art. 55. La Oficina del Trabajo podrá imponer sanciones. En su memoria de 2012 sobre la aplicación del Convenio, el Gobierno señaló que es muy difícil garantizar la aplicación de lo dispuesto en el Convenio en la economía informal, donde se encuentran la mayoría de los trabajadores, pero que hacía lo posible por reforzar las oficinas del trabajo para resolver este problema.

<sup>103</sup> (4) art. 57. El art. 46, a), establece un procedimiento especial y acelerado denominado «Presunción de falta», cuando la infracción detectada se refiere a la vulneración de la reglamentación sobre los salarios. El inspector levantará acta para que su superior (inspector regional o departamental) abra un procedimiento y se pronuncie al respecto.

<sup>104</sup> (1) art. 18c. Los inspectores del trabajo cuentan con esta posibilidad desde 2007. Antes, los trabajadores perjudicados tenían la posibilidad de actuar por su cuenta, presentando una acción civil o recurriendo a la inspección del trabajo. Véase *Países Bajos* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2008. Además, se han adoptado medidas en 2011 para mejorar el control sobre la aplicación de la ley.

<sup>105</sup> (2) art. 260.

<sup>106</sup> (8) art. 29, a) y c) y art. 30.

<sup>107</sup> (1) art. 19, párrs. 1 y 3. Existen servicios de la inspección del trabajo a nivel estatal y local.

<sup>108</sup> (2) art. 178. Se han establecido unidades de inspección a nivel nacional, provincial y municipal.

<sup>109</sup> (2) art. 506. Existe un servicio de inspección del trabajo en alguno de los estados federales, que depende del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social.

<sup>110</sup> (11) arts. 3, 4 y 18.

<sup>111</sup> (1) art. 530.

minero lo efectúan cuerpos de inspección especializados, diferentes de la Inspección General del Trabajo. Lo mismo ocurre en Austria <sup>112</sup> para el sector agrícola. En Sudáfrica <sup>113</sup>, los inspectores del trabajo carecen de competencias para controlar la aplicación de los convenios concertados en el seno de los consejos de negociación colectiva, una función que corresponde al cuerpo de inspectores adscrito a estos mismos consejos.

303. En varios países, el control sobre la aplicación de la legislación del trabajo, en particular, en lo que se refiere a los salarios mínimos, está garantizado por las autoridades gubernamentales además de la inspección del trabajo. En el Reino Unido <sup>114</sup>, este papel incumbe a la Dirección de Rentas y Aduanas (HMRC) <sup>115</sup>. También en Alemania, según la memoria del Gobierno, estas funciones son ejercidas por la administración de aduanas. En *Australia* <sup>116</sup>, la Oficina del Defensor del Pueblo para el Trabajo Equitativo (Fair Work Ombudsman) ayuda a los asalariados, los empleadores y la comunidad a comprender y aplicar el sistema de trabajo equitativo. Presta servicios de información y asesoramiento, emprende una investigación en caso de reclamación y se asegura de que se aplica la legislación del trabajo de la *Commonwealth*. Además, en Túnez <sup>117</sup> y en Mauritania <sup>118</sup>, la legislación prevé que las autoridades policíacas conserven sus atribuciones para la investigación y la represión de las infracciones a la legislación del trabajo.

304. Algunos países han intensificado sus esfuerzos para cumplir con los salarios mínimos aplicables. En *Costa Rica*, como resultado especialmente del escaso número de inspectores del trabajo <sup>119</sup>, en 2010 el Gobierno decidió intensificar sus esfuerzos para mejorar esta situación, poniendo en marcha una campaña de ámbito nacional para fortalecer el respeto al pago de salarios mínimos (Campaña Nacional de Respeto al Pago de los Salarios Mínimos). Esta campaña comprende dos aspectos: por un lado, la información y el asesoramiento a los empleadores y trabajadores para que fomenten una cultura de observancia de la legislación laboral; y, por otro, la realización de inspecciones centradas en el cumplimiento de los salarios mínimos y en el control de posibles vulneraciones de los derechos económicos de los trabajadores. Estas medidas han sido complementadas por la aplicación de un sistema electrónico que permite a los inspectores acceder en todo momento a los expedientes de las empresas visitadas y de las personas cuyos derechos no han sido respetados <sup>120</sup>. En Israel, la nueva ley entrada en

<sup>112</sup> (4) arts. 111 a 119. En 2012, la inspección del trabajo especializada para el sector de transportes fue incorporada a la inspección general del trabajo. Véase Austria – CEACR, Convenio núm. 81, observación de 2013.

<sup>113</sup> (1) art. 63; (2) art. 33.

<sup>114</sup> (1) arts. 13 y 14.

<sup>115</sup> El Gobierno señala a este respecto que los agentes de la HRMC efectúan controles, en particular, a partir de reclamaciones presentadas por los trabajadores y de los riesgos de no conformidad existente en los sectores donde predominan los salarios bajos. Véase también Departamento de Negocios, Innovación y Capacitación: *National minimum wage compliance strategy*, marzo de 2010.

<sup>116</sup> (1) arts. 696 y 706.

<sup>117</sup> (1) art. 178.

<sup>118</sup> (1) art. 381.

<sup>119</sup> Este problema ya había sido objeto de observaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRNL), que afirmaba que cerca de un tercio de la población activa percibía salarios inferiores a las tasas de salarios mínimos en vigor. Véase Costa Rica – CEACR, Convenio núm. 131, observaciones de 2012 y 2013.

<sup>120</sup> Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, entre agosto de 2010 y septiembre de 2012 se efectuaron 27.275 inspecciones sobre salarios mínimos específicamente. Según los datos reunidos por el Gobierno, entre 2009 y 2011 se registró una reducción del número de infracciones, llegando al 7 por ciento en el

vigor en junio de 2012 permite a los empleadores que lo desean de llevar a cabo periódicamente inspecciones para verificar si las condiciones de trabajo aplicables a sus trabajadores se ajustan a lo dispuesto en la legislación. Además, a raíz de la concertación de un acuerdo con la Federación General del Trabajo (FGL), el Gobierno ha puesto en marcha un plan plurianual para aumentar el número de agentes encargados de aplicar la legislación laboral y ha anunciado su intención de centrar las inspecciones sobre las infracciones cometidas por los empleadores cuyos trabajadores perciben salarios reducidos, incluidos los asalariados provisionales y los que tienen nacionalidad extranjera.

## Sección 4. Sanciones en caso de incumplimiento de los salarios mínimos aplicables

305. De conformidad con el artículo 2, párrafo 1 del Convenio núm. 131, la persona o personas que no apliquen los salarios mínimos estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza adecuadas <sup>121</sup>, y el párrafo 14, c), de la Recomendación núm. 135 vuelve a afirmar que las medidas que deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluir las sanciones adecuadas en caso de infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos.

306. En la mayor parte de los países, la legislación prevé la aplicación de sanciones en caso de infracción de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. Estas sanciones son muy frecuentemente de orden pecuniario, como sucede especialmente en los casos de *Albania* <sup>122</sup>, *Bosnia y Herzegovina* <sup>123</sup>, *Bulgaria* <sup>124</sup>, *República Centroafricana* <sup>125</sup>, *Chile* <sup>126</sup>, *Costa Rica* <sup>127</sup>, *Eslovenia* <sup>128</sup>, *El Salvador* <sup>129</sup>, *Ecuador* <sup>130</sup>, *Iraq* <sup>131</sup>, *Israel* <sup>132</sup>,

---

caso de las trabajadoras. La reducción fue más acentuada en el caso de las categorías profesionales de trabajadores no calificados y en las pequeñas empresas. Por último, el Gobierno señala que el hecho de centrarse sobre el cumplimiento de los derechos económicos de los trabajadores se tradujo igualmente en una mejora de la observancia de otros derechos laborales. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Situación actual del pago de los salarios mínimos, diciembre de 2012. Véase también J. D. Trejos Solórzano: La aplicación de los salarios mínimos en Costa Rica con énfasis en el sector rural, OIT, 2013.

<sup>121</sup> Los miembros empleadores se opusieron a la inclusión de una referencia a las sanciones penales, durante las dos discusiones de la Conferencia, aduciendo que dicha referencia podía interpretarse en el sentido de incluir la posibilidad de que los empleadores acabaran en prisión, lo que no facilitaba las buenas relaciones laborales. Consideraron asimismo que era una mención superflua porque tal expresión podría comprenderse dentro de los términos de «sanciones apropiadas», en la medida en que lo exigieran los marcos legislativos nacionales. Los miembros trabajadores y varios miembros gubernamentales se opusieron a la adopción de la enmienda propuesta por los miembros gubernamentales aduciendo que en muchos países en desarrollo la amenaza de penas privativas de libertad era el único medio preventivo eficaz para que los empleadores aceptasen pagar el salario mínimo. Subrayaron igualmente que el proyecto de convenio no definía el alcance de la expresión sino que dejaba esa precisión en manos de los gobiernos. La enmienda fue finalmente rechazada. Véase CIT, 53.<sup>a</sup> reunión (1969), *Actas*, pág. 727, punto 5; CIT, 54.<sup>a</sup> reunión (1970), *Actas*, págs. 402-403, párrs. 18-22.

<sup>122</sup> (2) art. 202, párr. 2.

<sup>123</sup> Federación de Bosnia y Herzegovina: (1) art. 140, párr. 41); República Srpska: (5) art. 180, párr. 1, 29).

<sup>124</sup> (2) art. 414, párr. 1.

<sup>125</sup> (1) art. 389.

<sup>126</sup> (2) art. 506. La cuantía de la sanción varía según la magnitud de la empresa.

<sup>127</sup> (2) arts. 608, 614-615. El juez tendrá en cuenta la gravedad de los hechos, el número de infracciones cometidas y el número de trabajadores afectados.

<sup>128</sup> (2) art. 8.

*Japón*<sup>133</sup>, *Luxemburgo*<sup>134</sup>, *Mozambique*<sup>135</sup>, *Nigeria*<sup>136</sup>, *Panamá*<sup>137</sup>, *Reino Unido*<sup>138</sup>, *Seychelles*<sup>139</sup>, *Timor-Leste*<sup>140</sup>, *Togo*<sup>141</sup>, *Uruguay*<sup>142</sup> y *Venezuela (República Bolivariana de)*<sup>143</sup>. La legislación de algunos países establece que se aplicarán tantas multas como infracciones se hayan cometido. Este es el caso de *Argelia*<sup>144</sup>, *Argentina*<sup>145</sup>, *Benin*<sup>146</sup>, el *Camerún*<sup>147</sup>, *Croacia*<sup>148</sup>, *Francia*<sup>149</sup>, *Irán (República Islámica del)*<sup>150</sup>,

<sup>129</sup> (2) art. 627. Se tienen en cuenta la gravedad de la infracción y la solvencia económica del infractor. Además, los decretos que fijan las tasas de salarios mínimos establecen específicamente sanciones en caso de incumplimiento de sus disposiciones.

<sup>130</sup> (2) art. 628. Se tienen en cuenta las circunstancias, la gravedad de la infracción cometida y la solvencia económica del infractor.

<sup>131</sup> (1) art. 53.

<sup>132</sup> (5) art. 3 y anexo 2, parte III 10 y 11.

<sup>133</sup> (3) art. 40. Tan sólo el incumplimiento de los salarios mínimos regionales especiales aplicables a la gente de mar podrán sancionarse con una multa.

<sup>134</sup> (1) art. L. 223-3.

<sup>135</sup> (2) art. 267, párr. 1, *a*) y párr. 2. La cuantía de la sanción, entre cinco y diez veces la del salario mínimo, depende de la gravedad de la infracción cometida. El inspector de trabajo que detecte una infracción sancionará al empleador con la multa mínima prevista, pudiendo este impugnar la validez de dicha sanción ante el superior jerárquico del inspector. Si la sanción es confirmada, podrá imponérsele una multa por una cuantía más elevada, dentro de los límites previstos en la ley.

<sup>136</sup> (3) art. 3, párr. 1.

<sup>137</sup> (2) art. 180.

<sup>138</sup> (1) art. 19A, párrs. 4 a 6 y art. 31, párrs. 1 y 9. Cualquier violación de la legislación sobre el salario mínimo nacional supone la aplicación automática de una sanción equivalente al 50 por ciento de la cuantía total de los retrasos adeudados a los trabajadores. No obstante, la cuantía de la sanción no podrá ser inferior a 100 libras esterlinas ni superior a 5 000. Además, el empleador que haya cometido una infracción se expone a ser procesado penalmente lo que podría conducir a que se le imponga una multa de la categoría quinta.

<sup>139</sup> (3) art. 5, *a*).

<sup>140</sup> (1) art. 99.

<sup>141</sup> (2) art. 295, 2).

<sup>142</sup> (3) art. 31.

<sup>143</sup> (2) arts. 130 y 533. Este es el caso de *Azerbaiyán*: (3) art. 53.3; de *las Bahamas*: (2) art. 5, párr. 2; de *Gabón*: véase (1) art. 195, *b*) y (3) art. 5; de *Guatemala*: (2) art. 272, *c*); en *Honduras*: (3) art. 40; en *Madagascar*: (2) art. 257, párr. 1; de *Malta*: (2) art. 45, párr. 1; de *Mauricio*: (1) art. 95, párr. 2; de *Polonia*: (2) art. 282, párr. 1; de *Serbia*: (1) art. 273, párr. 4; de *Túnez*: (1) art. 3; de *Turquía*: (2) art. 102, *a*); y de *Ucrania*: (3) art. 36 y (4) art. 41.

<sup>144</sup> (1) art. 149, párr. 1. La legislación establece que al empleador que hubiese sido hallado culpable de haber cometido una infracción se le impondrá una multa de 1 000 a 2 000 dinares argelinos (lo que equivale a 12,50 y 25 dólares de los Estados Unidos). La Comisión ha destacado que las sanciones pecuniarias no producen quizás el efecto disuasorio previsto debido su escaso nivel de aplicación, y ha llamado la atención del Gobierno sobre la necesidad de fijar sanciones por un nivel de cuantía que sirva para prevenir los abusos y estimular a los empleadores a aplicar el salario mínimo a sus trabajadores. Véase *Argelia – CEACR*, Convenio núm. 99, solicitud directa de 2012.

<sup>145</sup> (9) art. 3, *c*) y art. 5, párr. 2.

<sup>146</sup> (1) arts. 302 y 309.

<sup>147</sup> (1) arts. 167 y 172. La cuantía de la multa se multiplica por el número de trabajadores afectados.

<sup>148</sup> (2) art. 10.

<sup>149</sup> (1) art. R. 3233-1, párr. 1, 1), y párr. 2; Código Penal, arts. 132-11 y 132-15.

<sup>150</sup> (1) art. 174. Al empleador podrá imponérsele una multa por cada trabajador perjudicado cuya cuantía varía en función del número de trabajadores a quienes hubiera perjudicado la infracción.

*Marruecos*<sup>151</sup> y Túnez<sup>152</sup>. Conviene observar que en el Canadá (Alberta)<sup>153</sup>, la legislación establece que todo trabajador que acepte ser remunerado por debajo del salario mínimo comete una infracción y podrá imponérsele, al igual que al empleador, una sanción pecuniaria. En Israel, una ley que facilita la aplicación de la legislación laboral, que entró en vigor en junio de 2012, introduce la posibilidad de incoar un procedimiento administrativo para sancionar con penas pecuniarias o amonestar a un empleador, con objeto de concentrar los procedimientos penales en las infracciones más graves de la legislación del trabajo, permitiendo al mismo tiempo que las infracciones menos graves sean tramitadas mediante procedimientos rápidos y eficaces. Se ha previsto que los casos que requieran la imposición de sanciones económicas sean publicados en el sitio web del Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo (MOITAL)<sup>154</sup>.

307. En virtud de determinadas legislaciones, a los empleadores que vulneren las disposiciones relativas a los salarios mínimos podrá imponérseles una sanción, una pena privativa de libertad y, en algunos casos, ambas. Esto es lo que sucede en Barbados<sup>155</sup>, en el sector de la industria azucarera; en Bélgica<sup>156</sup>, con los empleadores que infringen lo dispuesto en los convenios colectivos del trabajo que son obligatorios; en Botswana<sup>157</sup>, República de Corea<sup>158</sup>, Filipinas<sup>159</sup>, India<sup>160</sup>, Indonesia<sup>161</sup>, Líbano<sup>162</sup>, Mauritania<sup>163</sup>, México<sup>164</sup>, Pakistán<sup>165</sup>, Zambia<sup>166</sup> y Zimbabwe<sup>167</sup>.

<sup>151</sup> (1) art. 361.

<sup>152</sup> (1) arts. 3, 234 y 236. Se aplica una multa por cada trabajador cuyas condiciones de empleo contravengan lo dispuesto en la ley, sin que el total de sanciones impuestas pueda rebasar un importe máximo determinado.

<sup>153</sup> Alberta: (2) art. 130, párr. 1. Según informa el Gobierno, esta disposición pretende disuadir a los empleadores y trabajadores de celebrar acuerdos que sean incompatibles con la política pública. Sin embargo, no se ha procesado a ningún trabajador por aceptar ser remunerado por debajo del salario mínimo. La Comisión reiteró que, cuando los salarios abonados son inferiores a un mínimo determinado, el Convenio exige que a los trabajadores les asista el derecho de cobrar por vía legal las sumas adeudadas y no que sean procesados por violación de la legislación sobre el salario mínimo. Véase Canadá – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2012. De manera similar, en Manitoba, si un trabajador, en connivencia con el empleador, acepta trabajar por un salario inferior al salario mínimo, tanto el empleador como el trabajador cometen una infracción: (7) art. 139.

<sup>154</sup> (5). Véase T. Eliav, M. Endeweld, D. Gottlieb, I. Kachanovski: Trends in minimum wage law compliance - The case of Israel, Instituto Nacional del Seguro Social, Planificación y Gerencia de Proyectos, Jerusalén, Israel, junio de 2009 (el resumen sólo está disponible en inglés). OCDE: OECD Economic surveys, Israel, Informe global, París, diciembre de 2011. Israel, Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo, Progress report on the implementation of the OECD recommendations: Labour market and social policies – Israel, junio de 2012.

<sup>155</sup> (5) art. 6, párr. 1, a).

<sup>156</sup> (2) arts. 56-57.

<sup>157</sup> (1) art. 138, párr. 2 y art. 151, d).

<sup>158</sup> (3) art. 28.

<sup>159</sup> (4) art. 12; (5), cap. II, art. 10.

<sup>160</sup> (1) art. 22, a).

<sup>161</sup> (2) art. 185.

<sup>162</sup> (1) arts. 107-108. Toda infracción del Código del Trabajo es castigada con una sanción y/o una pena privativa de libertad. Si efectúa el pago de la cuantía mínima de la multa dentro de los tres días siguientes al levantamiento del atestado, el infractor no será procesado, salvo si reincide.

<sup>163</sup> (1) arts. 434 y 439.

<sup>164</sup> (2) art. 1004. La pena varía según la cuantía de los salarios no pagados indebidamente.

<sup>165</sup> (2) art. 9, párr. 3; (3) art. 7.

<sup>166</sup> (2) art. 4, párr. 4.

308. Además, algunas legislaciones establecen una distinción entre el empleador como persona física y el empleador como persona jurídica. Podemos citar a este respecto los casos de *Australia*<sup>168</sup>, *Canadá (Ontario)*<sup>169</sup>, *República Checa*<sup>170</sup>, *Cuba*<sup>171</sup> y *República de Moldova*<sup>172</sup>. Las sanciones aplicables podrán incrementarse también en caso de que el empleador reincida en la infracción. Así, en *Sudáfrica*<sup>173</sup>, la legislación establece un sistema de sanciones cuya cuantía aumenta gradualmente en función del número de veces que haya reincidido. En *Panamá*<sup>174</sup> y *Túnez*<sup>175</sup>, la cuantía de la sanción se duplica, mientras que, en *Francia*<sup>176</sup>, la reincidencia se sanciona con una multa cuya cuantía se duplica si se trata de personas físicas y se multiplica por diez si se trata de entidades jurídicas. El incremento de las sanciones pecuniarias se prevé asimismo en *Antigua y Barbuda*<sup>177</sup>, *Argentina*<sup>178</sup>, *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>179</sup>, *Brasil*<sup>180</sup>, *Burkina Faso*<sup>181</sup>, *Ecuador*<sup>182</sup>, *España*<sup>183</sup>, *Guyana*<sup>184</sup>, *Honduras*<sup>185</sup>, *Países Bajos*<sup>186</sup>, *Níger*<sup>187</sup>, *Portugal*<sup>188</sup> y *Sri Lanka*<sup>189</sup>. En algunos casos, la multa podrá ser aumentada y castigada con una pena privativa de libertad en caso de reincidencia. Así ocurre, por ejemplo en *Benin*<sup>190</sup>, *Gabón*<sup>191</sup> y *Togo*<sup>192</sup>. En los Estados Unidos, según las informaciones

<sup>167</sup> (1) art. 6, párr. 2.

<sup>168</sup> (1) art. 546, párr. 2.

<sup>169</sup> (20) art. 132, *b*) y *c*). Al empleador en cuanto persona jurídica se le impondrá una multa, mientras que al empleador en cuanto persona física será castigado con una multa y una pena privativa de libertad.

<sup>170</sup> (5) art. 13, párr. 1, *b*) y párr. 2, *c*), art. 26, párr. 1, *b*) y párr. 2, *c*), y art. 36.

<sup>171</sup> (3) art. 21.

<sup>172</sup> (5) arts. 55 y 57.

<sup>173</sup> (1) anexo 2.

<sup>174</sup> (2) art. 180.

<sup>175</sup> (1) art. 237.

<sup>176</sup> (1) art. R. 3233-1, párrs. 3 y 4 y Código Penal, arts. 132-11 y 132-15.

<sup>177</sup> (1) art. C23, párr. 1.

<sup>178</sup> (9) art. 5, párr. 4.

<sup>179</sup> (3) arts. 47 y 165 (multa doble). Véase también *Bolivia – CEACR*, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>180</sup> (2) art. 120.

<sup>181</sup> (1) art. 421, párr. 1, 2).

<sup>182</sup> (2) art. 632.

<sup>183</sup> (3) art. 7, párr. 10, art. 40, párr. 1, y art. 41.

<sup>184</sup> (1) art. 13, párr. 1.

<sup>185</sup> (3) art. 40.

<sup>186</sup> (1) art. 18, *f*).

<sup>187</sup> (2) art. 350, *b*) y art. 360.

<sup>188</sup> (2) art. 273, párr. 3, art. 554, párr. 4 y art. 561. La cuantía de las multas varía según el volumen de negocios de la empresa. La Unión General de Trabajadores (UGT), en sus observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 131, subrayó que el Código del Trabajo no establece sanciones en caso de incumplimiento del salario mínimo aplicable a los aprendices, a las personas en formación y a quienes están en prácticas. Véase *Portugal – CEACR*, Convenio núm. 131, observación de 2013.

<sup>189</sup> (1) art. 44. Además, el empleador debe pagar una multa suplementaria por cada día en que persista la infracción una vez haya sido declarado culpable.

<sup>190</sup> (1) art. 302. La sanción pecuniaria puede aumentarse en caso de reincidencia y puede venir acompañada de una pena privativa de libertad entre quince días y dos meses.

comunicadas por el Gobierno, el empleador que infrinja la legislación relativa al salario mínimo será castigado con una multa y, en caso de reincidencia, con una pena privativa de libertad de seis meses o más. En Mauritania <sup>193</sup>, si el empleador reincide en un plazo de tres años, podrá imponérsele una pena de reclusión.

309. Pueden imponerse también otras sanciones en caso de incumplimiento de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. En *el Estado Plurinacional de Bolivia* <sup>194</sup>, puede decretarse el cierre del establecimiento. En Hungría, según la memoria del Gobierno, al empleador que vulnere la legislación sobre el salario mínimo podrá prohibírsele, en algunos casos, que solicite una subvención al Estado. En Italia, según la información comunicada por el Gobierno, si el empleador incumple la sentencia condenatoria de un tribunal del trabajo que le obliga a pagar a un trabajador el salario que le adeuda, será excluido del beneficio de la reducción en el pago de las cotizaciones sociales. Además, las autoridades judiciales pueden ordenar que las empresas que abonen salarios inferiores a los mínimos sean excluidas de las licitaciones para la adjudicación de contratos públicos. En *Nicaragua* <sup>195</sup>, a la tercera infracción, el Ministro de Trabajo, previo informe de los inspectores del trabajo, podrá sancionar a la empresa con el cierre temporal por un plazo máximo de cuatro meses. En *Portugal* <sup>196</sup>, la legislación establece, cuando se den ciertas condiciones, sanciones como la publicidad de la infracción, la prohibición de ejercer sus actividades y la prohibición de acceso a los mercados públicos. En la Federación de Rusia, según la memoria del Gobierno, el empleador que infrinja la legislación laboral podrá ser sancionado con un multa, además de con la suspensión administrativa de sus actividades por un plazo máximo de 90 días. El Gobierno señala, además, que la reincidencia se castiga con una multa o con la pérdida del derecho de la empresa a ejercer sus actividades comerciales durante un plazo de tiempo entre uno y tres años. En Viet Nam, según la memoria del Gobierno, en función de las características y la gravedad de la infracción, podrán aplicarse sanciones administrativas, incluyendo la suspensión de la licencia del empleador para ejercer sus actividades. Por último, en algunos países, los casos de infracción de la legislación sobre el salario mínimo se publican en el sitio web del Ministerio correspondiente o del servicio de la inspección del trabajo. Medidas como estas han sido adoptadas en algunos países, por ejemplo, en el Canadá (Quebec) <sup>197</sup>, Israel <sup>198</sup> y el Reino Unido <sup>199</sup>.

<sup>191</sup> (1) art. 195, b); (2) art. 5. El empleador que reincida incurrirá en una infracción castigada con sanción pecuniaria por el doble de la cuantía o con una pena privativa de libertad entre dos y seis meses, o bien con ambas.

<sup>192</sup> (2) art. 295, 2). A un empleador reincidente podrá imponérsele una multa superior y una pena de prisión entre diez días a un mes.

<sup>193</sup> (1) arts. 434 y 439.

<sup>194</sup> (3) art. 165.

<sup>195</sup> (4) arts. 52 y 57, c).

<sup>196</sup> (2) art. 562.

<sup>197</sup> La lista anual de infracciones a la legislación del trabajo y, en particular, a las disposiciones relativas al salario mínimo, se publica en el sitio web de la Comisión de Normas del Trabajo: <http://www.ent.gouv.qc.ca/?id=968>.

<sup>198</sup> Véase, Ministerio de Industria, Comercio y Trabajo, *Progress report on the implementation of the OECD recommendations: Labour market and social policies – Israel*, junio de 2012, pág. 11.

<sup>199</sup> Desde enero de 2011, la Administración de Hacienda y Aduanas del Reino Unido (HMRC) puede remitir el caso de un empleador que infrinja la legislación relativa al salario mínimo al Departamento de Innovación Empresarial y Cualificación Profesional (BIS), si este caso cumple determinadas condiciones, en particular, derivadas de la naturaleza de la infracción y su gravedad, así como a la cuantía de las sumas adeudadas, y solamente una vez que haya concluido el procedimiento penal que tendría lugar en paralelo. Véase Ministerio de

## Sección 5. Derecho de los trabajadores a cobrar los salarios que se les adeudan

310. De conformidad con el párrafo 14, *d*), de la Recomendación núm. 135, las medidas que han de tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían comprender una simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les haya pagado salarios inferiores a los que les correspondían. De hecho, la protección del trabajador no tendría efectos si la imposición de las sanciones no viniera acompañada de medidas destinadas a garantizar al trabajador que podrá recuperar las sumas que le son adeudadas por el empleador por haberle remunerado con una cantidad inferior al salario mínimo, tal como subrayó la Comisión en su Estudio General de 1992 (párrafo 382).

311. Numerosas legislaciones, como las de *Antigua y Barbuda*<sup>200</sup>, *Estado Plurinacional de Bolivia*<sup>201</sup>, *República Checa*<sup>202</sup>, *Costa Rica*<sup>203</sup>, *Eslovaquia*<sup>204</sup>, *Estados Unidos*<sup>205</sup>, *Guatemala*<sup>206</sup>, *Guyana*<sup>207</sup>, *Indonesia*<sup>208</sup>, *Iraq*<sup>209</sup>, *Israel*<sup>210</sup>, *Kenya*<sup>211</sup>, *Malta*<sup>212</sup>, *Nepal*<sup>213</sup>, *Nicaragua*<sup>214</sup>, *Países Bajos*<sup>215</sup>, *Polonia*<sup>216</sup>, *Sri Lanka*<sup>217</sup>, *República Unida de Tanzania*<sup>218</sup>, *Uruguay*<sup>219</sup>, *Viet Nam*<sup>220</sup> y *Zambia*<sup>221</sup>, reconocen el derecho del

Innovación Empresarial y Cualificación Profesional: *Policy on HM Revenue & Customs enforcement, prosecutions and naming employers who flout national minimum wage law*, Londres, junio de 2012.

<sup>200</sup> (1) art. C23, párr. 2.

<sup>201</sup> (3) art. 47.

<sup>202</sup> (2) art. 111, párr. 3.

<sup>203</sup> (2) art. 610.

<sup>204</sup> (2) art. 120, párr. 1.

<sup>205</sup> (1) art. 16, *b*).

<sup>206</sup> (4) art. 6.

<sup>207</sup> (1) art. 13, párr. 3; (2) art. 12, párr. 2.

<sup>208</sup> (2) art. 96.

<sup>209</sup> (1) art. 53. El empleador debe entregar al trabajador interesado el doble de la diferencia entre el salario abonado y el salario mínimo.

<sup>210</sup> (1) arts. 7 y 18A.

<sup>211</sup> (2) art. 48, párrs. 3 y 5.

<sup>212</sup> (2) art. 45, párr. 2.

<sup>213</sup> (1) art. 55, párr. 2.

<sup>214</sup> (3) art. 12. El Ministerio del Trabajo debe proporcionar asesoramiento gratuito al trabajador interesado.

<sup>215</sup> (2) art. 3. El empleador deberá además pagar una sanción de 300 euros por trabajador y día si no reembolsa las cantidades adeudadas a los trabajadores afectados en un plazo de cuatro semanas.

<sup>216</sup> (2) art. 242.

<sup>217</sup> (1) art. 3D, párr. 2, y art. 4, párrs. 2, 2A y 3.

<sup>218</sup> (2) art. 41, párr. 3.

<sup>219</sup> (3) art. 4. El empleador podrá además ser condenado a pagar los daños e intereses por un máximo del 50 por ciento de los salarios adeudados.

<sup>220</sup> (4) art. 10, 6), *c*).



trabajador a la recuperación de los salarios que se le adeudan cuando ha sido remunerado por una tasa inferior a la del salario mínimo aplicable en base a lo establecido por las autoridades judiciales. En *Burkina Faso*<sup>222</sup>, los tribunales han pronunciado decisiones en las que reconocen, en virtud de lo dispuesto en los Convenios núms. 26 y 131, el carácter obligatorio de las tasas de salarios mínimos fijadas y, por consiguiente, han concedido a los trabajadores perjudicados las cantidades adeudadas que estos reclamaban. En Honduras<sup>223</sup>, los trabajadores interesados podrán reclamar a la justicia una indemnización por daños y perjuicios además de la suma de los salarios que se les adeudan. En Barbados<sup>224</sup> y en Mauricio<sup>225</sup>, el tribunal puede obligar al empleador a abonar, además del pago de una multa, las sumas que debe al trabajador perjudicado. En Gambia<sup>226</sup>, Nigeria<sup>227</sup> y Zimbabwe<sup>228</sup>, el juez puede ordenar al empleador que pague una indemnización al trabajador que hubiera sido remunerado por una tasa inferior al salario mínimo, sin perjuicio del derecho de este último a obtener el pago íntegro de la deuda. En varios países, como en Bulgaria<sup>229</sup>, Burundi<sup>230</sup>, Hungría<sup>231</sup> y Seychelles<sup>232</sup>, la legislación prevé, de forma general, la posibilidad para el trabajador de resolver cualquier conflicto surgido en la relación laboral ante las autoridades judiciales, y en particular las reclamaciones relativas al pago de salarios mínimos.

312. En algunos países, la reclamación del pago puede solicitarse a una autoridad administrativa. En Barbados<sup>233</sup>, según la memoria del Gobierno, cualquier trabajador puede plantear una queja ante el Ministerio del Trabajo en persona o de forma anónima por teléfono, y el Gobierno de Seychelles señala que existe un procedimiento similar ante el Ministerio del Trabajo y Desarrollo de Recursos Humanos. En la India<sup>234</sup>, las reclamaciones sobre el pago de salarios pueden plantearse ante la autoridad competente designada por el Gobierno, en principio, un comisario de trabajo. Se contempla también la posibilidad de que un grupo de trabajadores adopte acciones colectivas con ese fin. En Filipinas<sup>235</sup>, corresponde al Director Regional del Departamento del Trabajo y Empleo

<sup>221</sup> (2) art. 4, párr. 5. Lo mismo sucede en Nueva Zelandia: (2) art. 11 y en Senegal: (1) arts. L 126 y L. 229.

<sup>222</sup> Véase *Burkina Faso* – CEACR, Convenio núm. 131, solicitud directa de 2013.

<sup>223</sup> (3) arts. 39 y 43.

<sup>224</sup> (2) art. 12, párr. 2.

<sup>225</sup> (1) art. 95, párr. 5.

<sup>226</sup> (1) art. 29, párr. 1 y art. 117.

<sup>227</sup> (3) art. 3, párr. 2.

<sup>228</sup> (1) art. 20, párrs. 4 y 6. Existen disposiciones similares en Botswana: (1) art. 138, párr. 4, *a*).

<sup>229</sup> (2) arts. 357 y 360, párr. 1.

<sup>230</sup> (1) art. 179.

<sup>231</sup> (1) art. 285.

<sup>232</sup> (2) art. 64. La Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles considera que el juez debería ocuparse de oficio de esta cuestión, aun cuando el trabajador no haya planteado la correspondiente demanda, en particular, en razón de su ignorancia sobre las tasas aplicables.

<sup>233</sup> El Sindicato de Trabajadores de Barbados, en sus observaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 26, destacó las dificultades que plantea el hecho de que el estatuto de la mayoría de los trabajadores domésticos migrantes en razón de su residencia les impide interponer una queja, y sugiere la posibilidad de crear una «línea directa en caso de crisis» que permita dispensar de consejos a estos trabajadores. Véase Barbados- CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.

<sup>234</sup> (1) art. 20, párrs. 1, 2 y 5, y art. 21. La reclamación puede ser interpuesta por el trabajador o por su representante, así como por una organización representativa de trabajadores registrada y autorizada por escrito para actuar en nombre del trabajador. Puede ser también autorizada por el inspector del trabajo.

<sup>235</sup> (2) art. 129; (3) regla XI, art. 1. En Jordania, se trata de la autoridad en materia de salarios: (1) art. 54.

pronunciarse sobre cualquier reclamación de cobro de deudas por sueldos. Por último, en la República Democrática Popular Lao, el trabajador debe presentar, antes de nada, su reclamación ante su empleador. Si no se llega a un acuerdo, el trabajador podrá recurrir entonces a la administración del trabajo <sup>236</sup>.

313. Algunas legislaciones prevén un procedimiento de queja ante la inspección del trabajo. En Madagascar <sup>237</sup>, las reclamaciones para cobrar el salario deben ser llevadas ante la inspección del trabajo para un arreglo amistoso y, en caso de no producirse este, ante el tribunal de trabajo competente. En Eslovaquia <sup>238</sup>, la inspección del trabajo goza de autoridad para recibir todas las quejas planteadas por los trabajadores y sus representantes. En la República Bolivariana de Venezuela <sup>239</sup>, la legislación prevé un procedimiento general de reclamación al que pueden recurrir un trabajador o un grupo de trabajadores ante la inspección del trabajo. En Bélgica, según las informaciones suministradas por el Gobierno, si un empleador incumple la legislación sobre salarios mínimos, los trabajadores podrán presentar también una reclamación ante las oficinas de la inspección del trabajo.

314. Los inspectores del trabajo que detecten una infracción de las disposiciones relativas a los salarios mínimos durante sus controles tendrán a veces el poder de ordenar el pago de los salarios atrasados. Lo mismo sucede en Sudáfrica <sup>240</sup>, Canadá (federal) <sup>241</sup> y Tailandia <sup>242</sup>. Es el caso también de los Estados Unidos, Seychelles y Turquía, según las informaciones comunicadas por sus respectivos Gobiernos.

## Sección 6. La función de las organizaciones de empleadores y de trabajadores

315. La Recomendación núm. 135 se refiere, en su párrafo 14, e), a la importancia de la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos. Esta función se ejerce muy a menudo mediante la difusión de informaciones y de consejos a sus miembros. Estas medidas entran naturalmente en el marco de las actividades generales de las organizaciones sindicales destinadas a proteger los derechos de los asalariados. A tenor de las informaciones proporcionadas por el Gobierno de Bélgica en su memoria, los interlocutores sociales, que determinan los salarios mínimos mediante convenios

<sup>236</sup> (1) arts. 62 y 63.

<sup>237</sup> (2) arts. 199 y 204. El inspector del trabajo que se ocupa de la demanda ordenará el restablecimiento de los derechos del asalariado así como el pago de las sumas adeudadas. El incumplimiento de la obligación de pago lleva aparejada una acción directa ante la instancia judicial competente.

<sup>238</sup> (2) art. 150, párr. 2.

<sup>239</sup> (2) art. 513.

<sup>240</sup> (1) art. 69. El inspector del trabajo que detecte una infracción podrá emitir una orden por la que se exija al empleador a cumplir lo dispuesto en la ley, en particular, el pago de los salarios aplicables a los trabajadores. Se entregará una copia de dicha orden a todos los trabajadores perjudicados o, en caso necesario, al representante de los trabajadores, y el empleador deberá exhibir otra copia en todos los lugares de trabajo en los que están ocupados los trabajadores interesados.

<sup>241</sup> (1) art. 251.1.

<sup>242</sup> (1) arts. 123 y 124, párrs. 1 y 3. Todo trabajador podrá presentar una queja ante la inspección del trabajo relativa al impago de una suma que se le deba en el marco de una relación del trabajo. El inspector procederá a realizar una investigación y podrá ordenar al empleador el pago de las sumas adeudadas al trabajador en un plazo de 15 días. La legislación aplicable a los trabajadores a domicilio prevé un procedimiento similar. Véase (4) art. 34.

colectivos de trabajo tienen la obligación moral de aplicar lealmente estos convenios e informar a sus miembros respecto a sus disposiciones. En los Estados Unidos, según la memoria del Gobierno, la División de Salarios y Horarios Laborales colabora con los organismos representativos de trabajadores y de empleadores, así como con otros actores de la sociedad civil, en la difusión de la información sobre los salarios mínimos y facilitar así la aplicación de la legislación. Asimismo, el Gobierno de Indonesia señala que las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores se ocupan de difundir la información sobre el salario mínimo a sus miembros. Por último, en los Territorios Árabes Ocupados, la Federación General de Sindicatos Palestinos señala que, mediante su campaña de información sobre el salario mínimo, trata de entablar un contacto directo con los trabajadores, en particular, con la distribución de folletos, la organización de manifestaciones y la difusión de solicitudes, a fin de sensibilizarles sobre las cuestiones relativas al salario mínimo y la protección de los trabajadores.

316. Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden así colaborar en el control de la aplicación de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. En Mozambique<sup>243</sup>, la legislación dispone que los empleadores y los trabajadores deben colaborar con la inspección del trabajo en el control sobre la aplicación de las leyes. En Filipinas<sup>244</sup>, los inspectores del trabajo están siempre acompañados, durante sus visitas a los establecimientos, por representantes sindicales o, en su defecto, por un asalariado que representa los intereses de los trabajadores. Estos representantes tienen el derecho a comunicar sus observaciones a los inspectores que efectúan estas visitas en sus empresas. Ciertas legislaciones brindan igualmente la posibilidad a las organizaciones sindicales de iniciar procedimientos en nombre de los trabajadores cuyos derechos en materia de salario mínimo no hayan sido respetados. En la India<sup>245</sup>, las reclamaciones para el cobro de los salarios adeudados pueden ser presentadas por el trabajador o por su representante, por una organización representativa de trabajadores registrada y autorizada por escrito para actuar en nombre del trabajador o por el inspector del trabajo. En Israel<sup>246</sup>, la presentación de demandas para el cobro de los salarios puede tramitarse ante el Tribunal del Trabajo por el trabajador perjudicado, por la organización representativa de trabajadores en la empresa o, en su defecto, por la organización a la que el trabajador esté afiliado.

317. En algunos países, las organizaciones sindicales ejercen incluso algunas funciones que competen a la inspección del trabajo. En Belarús<sup>247</sup>, los inspectores ejercen el control sobre la aplicación de la legislación laboral, pero también los sindicatos, que gozan del derecho de solicitar al empleador que les entregue cualquier documento pertinente en el marco de este control. En Bulgaria<sup>248</sup>, los sindicatos de trabajadores gozan de autorización para visitar en todo momento los establecimientos laborales, así como para solicitar y obtener información y documentación, y ejercen una función de supervisión y alerta sobre los servicios de la inspección del trabajo. En China<sup>249</sup>, los

---

<sup>243</sup> (2) art. 139, *d*).

<sup>244</sup> (4) art. 9; (5) art. 18.

<sup>245</sup> (1) art. 20, párrs. 1, 2 y 5.

<sup>246</sup> (1) arts. 7 y 18A. En Trinidad y Tabago, las organizaciones representativas de trabajadores pueden, al igual que el trabajador, presentar quejas ante el empleador o, en caso de su inacción, ante el ministro competente; ver (1) art. 22B.

<sup>247</sup> (2) arts. 462 y 463.

<sup>248</sup> (2) art. 406.

<sup>249</sup> (2) art. 4.

sindicatos están autorizados a realizar controles en las empresas y pueden poner en conocimiento de la autoridad competente cualquier infracción para que sea investigada. En la Federación de Rusia<sup>250</sup>, los sindicatos asumen igualmente funciones de control sobre la aplicación de la legislación del trabajo y, como tales, pueden designar a los inspectores sindicales. En Eslovaquia<sup>251</sup>, los representantes de los trabajadores asumen funciones de control sobre la conformidad a la legislación del trabajo y a las obligaciones derivadas de los convenios colectivos y, en este sentido, se les confían algunas atribuciones de los inspectores del trabajo. Las organizaciones representativas de los trabajadores en Indonesia y en Polonia, según las informaciones comunicadas por sus respectivos Gobiernos, participan también en el control de la aplicación de los salarios mínimos.

318. Las organizaciones de empleadores desempeñan también una misión decisiva en este ámbito, además de los ya citados esfuerzos que realizan sus miembros. En Finlandia<sup>252</sup>, por ejemplo, la legislación establece que las organizaciones de empleadores y los empleadores vinculados por un convenio colectivo deberán respetar sus disposiciones, y deberán además velar por el cumplimiento de las mismas por parte de sus miembros, bajo pena de multa. En el Pakistán<sup>253</sup>, se prevé, en el marco de la política del trabajo en 2010, que se crearán comités tripartitos de control para la aplicación de la legislación del trabajo en los distritos, las provincias y los estados.

319. En el Canadá (Quebec)<sup>254</sup>, el cometido de controlar la aplicación de la legislación del trabajo lo lleva a cabo la Comisión de Normas del Trabajo cuyos miembros representan a diversos grupos de la población, incluidos los asalariados no sindicados, los asalariados sindicados, los empleadores de las grandes empresas, los empleadores de la pequeña y mediana empresa y los empleadores del ámbito cooperativo. Con excepción del Presidente, la citada Comisión debe estar compuesta por el mismo número de miembros trabajadores que empleadores. En Australia<sup>255</sup>, en caso de incumplimiento de los salarios mínimos fijados por una sentencia reciente (*modern award*) o por una ordenanza sobre el salario mínimo nacional, un asalariado, un empleador, una organización de trabajadores o de empleadores, o un inspector de trabajo, podrán recurrir al tribunal competente para solicitar que imponga una multa al empleador que hubiera incurrido en dicho incumplimiento.

## Sección 7. Protección de los trabajadores contra las represalias

320. Entre las medidas que deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos, el párrafo 14, *f*), de la Recomendación núm. 135 aboga por que se incluya, la protección adecuada de los trabajadores contra las represalias. Muchos países, como Australia<sup>256</sup>, Barbados<sup>257</sup>, Canadá<sup>258</sup> y los

<sup>250</sup> (2) art. 370.

<sup>251</sup> (2) art. 239.

<sup>252</sup> (2) arts. 8-9.

<sup>253</sup> *Política del trabajo de 2010*, punto 33.

<sup>254</sup> (22) arts. 4-5, 8 y 39.

<sup>255</sup> (1) arts. 45, 293 y 539.

<sup>256</sup> (1) arts. 340 y 342.

<sup>257</sup> (1) art. 30, 1), *c*), *iv*).

Estados Unidos <sup>259</sup>, disponen de una legislación contra las represalias para proteger a los trabajadores contra el despido u otra forma de discriminación por haber presentado una queja o iniciar un procedimiento contra el empleador. Son pocos los países que, como Filipinas <sup>260</sup>, Gambia <sup>261</sup>, Israel <sup>262</sup>, Japón <sup>263</sup> y Malta <sup>264</sup> disponen de una legislación que prohíbe expresamente al empleador adoptar medidas destinadas a intimidar o sancionar al trabajador que ejerza su derecho a percibir un salario mínimo mediante la presentación de una queja o reclamación de cobro de los importes debidos. Sin embargo, esta protección es una garantía decisiva para asegurar el acceso efectivo de los trabajadores a los procedimientos de recurso cuando cobran salarios por debajo del límite mínimo. Para reforzar la eficacia de esta disposición, algunas legislaciones disponen de una sanción en caso de incumplimiento. En Mauricio <sup>265</sup>, la intimidación a un trabajador para impedirle ejercer sus derechos es constitutiva de delito, que podrá ser sancionado con una multa y pena de reclusión de tres meses como máximo, y en Seychelles <sup>266</sup>, el empleador que tome represalias contra un trabajador a causa de un procedimiento de cobro de deudas emprendido por este último comete una falta sancionada con una multa.

## Sección 8. Otras medidas para facilitar el respeto de los salarios mínimos

321. La naturaleza misma del sistema de salarios mínimos puede influir tal vez en la medida que se respetan efectivamente las tasas de salarios mínimos. Así, un salario mínimo de una cuantía excesivamente elevada en relación con la situación económica y social de un país determinado tiene más riesgos de no ser respetado que si se determinase su cuantía teniendo en cuenta las diversas consideraciones previstas por el Convenio núm. 131. De igual modo, la participación efectiva de los interlocutores sociales en el procedimiento de decisión aumenta la probabilidad de que se apliquen los salarios mínimos establecidos, muy especialmente cuando las decisiones en esta materia se adoptan sobre una base bipartita o tripartita. Además, un sistema simple de salarios mínimos facilita el conocimiento por los empleadores y los trabajadores de las tasas aplicables y, por consiguiente, contribuye a una mejor aplicación de éstas.

---

<sup>258</sup> (1) art. 256, c).

<sup>259</sup> (1) art. 15, a), 3). Véase también US Department of Labor, *Fact Sheet No. 77A – Prohibiting Retaliation under the Fair Labor Standards Act*.

<sup>260</sup> (2) art. 118.

<sup>261</sup> (1) art. 11.

<sup>262</sup> (1) art. 7A.

<sup>263</sup> (3) arts. 34 y 39.

<sup>264</sup> (2) arts. 28, 30 y 32.

<sup>265</sup> (1) art. 100, párr. 3.

<sup>266</sup> (3) art. 5, b). En Trinidad y Tabago, la legislación prohíbe al empleador, bajo pena de multa, de tomar medidas en contra de un trabajador por el único motivo de que dicho trabajador haya presentado una queja alegando el incumplimiento de la orden sobre el salario mínimo; ver (1) art. 22C.

322. Hay otras medidas, de carácter incentivador, que pueden también ejercer una influencia real sobre el respeto a los salarios mínimos. Entre estas medidas, cabe incluir los esfuerzos de difusión de una cultura de respeto a las disposiciones relativas al salario mínimo por parte de los empleadores, poniendo de manifiesto por ejemplo la función que éstos cumplen en la aplicación de las reglas del juego iguales para todos <sup>267</sup>. También resulta particularmente útil el reforzamiento de las capacidades de los diferentes actores interesados. En el Canadá, el gobierno del Quebec ha decidido situar la formación en el centro de su estrategia para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores, incluyendo en materia de salario mínimo, y la Comisión de Relaciones del Trabajo del Quebec organiza reuniones informativas entre los empleadores, los trabajadores y otros grupos sociales, como los estudiantes o las comunidades culturales <sup>268</sup>. Además, según la memoria del Gobierno del Canadá, se han realizado campañas divulgativas para dar una mayor difusión a las tasas de salarios mínimos y a la legislación pertinente en Alberta y Nuevo-Brunswick. En el Reino Unido, el Gobierno puso en marcha una campaña informativa para familiarizar a los trabajadores más vulnerables con sus derechos fundamentales en el trabajo, así como con los medios a su disposición para ejercerlos. Las autoridades federales de los Estados Unidos <sup>269</sup> realizan también distintos tipos de acciones informativas. Según las informaciones comunicadas por sus gobiernos respectivos, se han llevado también a cabo campañas similares en China, Filipinas <sup>270</sup>, Mauricio <sup>271</sup>, Pakistán <sup>272</sup> y Perú <sup>273</sup>.

323. Además, en Filipinas el Ministerio de Trabajo y Empleo de Filipinas ha puesto en marcha un programa de cumplimiento voluntario de la legislación del trabajo. Las empresas que se inscriben en este programa serán inspeccionadas por una comisión de certificación tripartita, que se encargará, en su caso, de expedir el correspondiente certificado que acredite el cumplimiento de las normas del trabajo. Además, el Gobierno ha puesto en marcha un programa de cooperación (*Kapatiran Wise-tav programme*) por el cual las grandes empresas que cumplan con la observancia de la legislación laboral podrán elegir repartir sus recursos y sus conocimientos especializados con las pequeñas y medianas empresas para que estas últimas mejoren sus condiciones de trabajo <sup>274</sup>.

<sup>267</sup> Véase Ch. Benassi, *The implementation of minimum wage: challenges and creative solutions*, OIT, Universidad Global del Trabajo, documento de trabajo núm. 12, marzo de 2011.

<sup>268</sup> P. L. Gallina: *New compliance strategies: «Hard law» approach*, informe elaborado por Federal Labour Standards Review, Human Resources Development Canada, octubre de 2005, pág. 34.

<sup>269</sup> Según las informaciones comunicadas por el Gobierno, las oficinas regionales de la División de Salarios y Horarios Laborales celebran reuniones informativas en los establecimientos escolares y universitarios, reparten folletos y difunden mensajes en los medios de comunicación locales en inglés, español y en cualquier otra lengua pertinente en la región. Colabora igualmente con las embajadas extranjeras a fin de que éstas puedan difundir informaciones pertinentes a sus ciudadanos que trabajan en los Estados Unidos.

<sup>270</sup> Organismo regionales tripartitos para la fijación de salarios y la productividad organizan sesiones informativas para el público tras la adopción de nuevos órdenes de fijación de los salarios mínimos.

<sup>271</sup> Campañas de información están organizadas para representantes de empleadores y trabajadores.

<sup>272</sup> Las actividades incluyen la organización de seminarios, campañas de información y la distribución de documentación.

<sup>273</sup> Se organizan formaciones para los directorados regionales para la promoción del trabajo y del empleo para que puedan promover más eficazmente el derecho al salario mínimo. Además, se distribuye al público documentación informativa sobre los salarios mínimos.

<sup>274</sup> Se puede hacer referencia en este sentido al programa *Better Work*, que fue creado en 2007 que pretende mejorar el cumplimiento de las normas del trabajo en el sector de las prendas para proponer soluciones a las multinacionales activas en este sector y para ayudar a sus proveedores para que sigan accediendo a los mercados internacionales. Desde una óptica institucional, *Better Work* es el resultado de una colaboración entre la Organización Internacional del Trabajo y la Corporación Financiera Internacional (Grupo del Banco Mundial). Se

324. Por último, la Comisión subraya el interés de aplicar una solución innovadora en la India tras la adopción de la Ley Nacional Mahatma Gandhi de Garantía del Empleo Rural (MGNREGA), que ha tenido un impacto real en el cumplimiento del salario mínimo incluyendo en la economía informal<sup>275</sup>. En el marco de este programa, el Gobierno ha decidido intervenir como «empleador de último recurso», comprometiéndose a emplear a todo el excedente de mano de obra no calificada y a ofrecerle una remuneración por la tasa de salario mínimo en vigor. Su objetivo consiste en garantizar hasta 100 días de empleo al año por hogar en las zonas rurales. Un miembro de una familia de zona rural, una vez registrado y con una tarjeta de trabajo, podrá solicitar empleo, que deberá obtener en un plazo de 15 días a partir de la presentación de la solicitud, de forma que si no lo obtuviese recibirá a cambio una pensión diaria a efectos de indemnización. En algunos estados, la remuneración que se ofrece en el marco del programa MGNREGA guarda relación con el salario mínimo aplicable a los trabajadores agrícolas, mientras que en otros estados está asociada al salario base del país. El principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres figura en las directivas para la aplicación de la ley MGNREGA. Esta ley reconoce también el derecho a la información y a las auditorías sociales, lo que ofrece a la sociedad civil y a las organizaciones no gubernamentales (ONG) la posibilidad de velar por la aplicación correcta del programa. Esta iniciativa ha contribuido no sólo a proporcionar salarios mínimos a los trabajadores, sino también a mejorar la aplicación del reglamento correspondiente en la India: el cumplimiento del salario mínimo ha aumentado del 44 por ciento en 2004-2005 al 64,6 por ciento en 2009-2010. Un porcentaje mayor de trabajadoras gozan ahora del beneficio de un salario mínimo, y esta estrategia adoptada por el Gobierno ha tenido un efecto considerable en la redistribución de recursos entre los trabajadores mal remunerados.

---

dirige específicamente al sector textil, en el que se ocupa un importante volumen de trabajadores de los países en desarrollo, con una producción destinada en gran medida a la exportación. En el ámbito nacional, el programa combina la realización de evaluaciones independientes en fábricas que cuentan con servicios de consejos y de formación. *Better Work* colabora con los interlocutores tripartitos a nivel nacional y con los actores internacionales. Se encuentra presente actualmente en seis países: Haití, Indonesia, Jordania, Lesoto, Viet Nam y, desde 2011, en *Nicaragua*. Las evaluaciones anuales en las fábricas de estos países tienen la finalidad de velar por el cumplimiento de las normas del trabajo en los ámbitos que son objeto de estos convenios fundamentales, pero también en lo que respecta a las condiciones de trabajo, incluyendo la remuneración. El último informe de síntesis, que abarca el período 2009-2012, pone de manifiesto que, en los países examinados, la tasa de incumplimiento del salario mínimo se sitúa entre el 10 y el 19 por ciento, a excepción de Haití donde esta llega al 84 por ciento debido a las dificultades derivadas de la determinación de la remuneración de los trabajadores cuyo salario se calcula a tanto alzado; véase OIT y SFI, *Better Work, Better Work: Stage II Global compliance synthesis report 2009-2012*, Ginebra, OIT, 2013. Puede consultarse en: <http://betterwork.org/global/?p=2983>.

<sup>275</sup> El programa se aplicó en 200 distritos, en 2005-2006, y se amplió al resto del país en 2009-2010. Para más informaciones, véase N. Burra, *Transparency and accountability in employment programmes: The case of NREGA in Andhra Pradesh*, 2008. Documento no publicado, puede consultarse en: [http://www.levyinstitute.org/pubs/EFFE/Transparency\\_and\\_accountability\\_in\\_employment\\_programme\\_Final\\_version.pdf](http://www.levyinstitute.org/pubs/EFFE/Transparency_and_accountability_in_employment_programme_Final_version.pdf); S. Lakha: *Accountability from below: The experience of MGNREGA in Rajasthan (India)*, Asia Research Institute, Working Paper Series No. 171, National University of Singapore, 2011; Labour Bureau: *Report of the workings of the Minimum Wage Act 1948*, Nueva Delhi, Gobierno de la India, 2005, puede consultarse en: <http://labourbureau.nic.in/reports.htm>; U. Rani, P. Belser y S. Ranjbar: «Reparando el tejido económico y social», *Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2013*, OIT, Ginebra; U. Rani y P. Belser: «La eficacia del salario mínimo en los países en desarrollo: el caso de la India», *Boletín Internacional de Investigación Social*, vol. 4, núm. 1, 2012.

## Conclusión

325. *Tal y como la Comisión ha puesto de manifiesto al principio del presente capítulo, solamente puede garantizarse la aplicación efectiva de las disposiciones relativas a los salarios mínimos mediante un abanico de medidas que no se limiten a hacer obligatoria la aplicación de estas disposiciones ni a imponer sanciones en caso de que sean incumplidas.* Para ello, resulta primordial que los empleadores y los trabajadores cuenten con la información adecuada, y los gobiernos, así como las organización de empleadores y de trabajadores, deben realizar esfuerzos suficientes para suministrarla<sup>276</sup>. En lo que se refiere a la prohibición de reducir los salarios mínimos, establecida en el artículo 2 del Convenio, la Comisión constata que algunas legislaciones nacionales establecen la posibilidad de exenciones a la obligación de pagar los salarios mínimos a algunas categorías de trabajadores y, en particular, a los trabajadores con discapacidades. Pese a que es positivo que se adopten medidas para facilitar la contratación de estos trabajadores, sería deseable que con ello se evitara cualquier efecto discriminatorio, por ejemplo, estableciendo el pago por el Estado de una parte del salario mínimo. Además, a veces se prevén posibles excepciones individuales para las empresas que afrontan dificultades financieras. Es cierto que, en algunos casos excepcionales, estas medidas de carácter estrictamente temporal, aplicadas de forma concertada con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas y bajo el control estrecho de las autoridades públicas, podrían contribuir a evitar despidos por motivos económicos, y en última instancia, el cierre de la empresa. ***No obstante, la Comisión recuerda que el Convenio no prevé ninguna excepción al principio del carácter obligatorio de los salarios mínimos. Siempre que sea posible, las autoridades públicas deberán buscar medidas alternativas tales como desgravaciones para las cotizaciones sociales o la concesión de otras facilidades similares a fin de ayudar a las empresas a superar dichas dificultades sin vulnerar lo dispuesto en el Convenio.***

326. En lo que respecta a los servicios de la inspección del trabajo, no cabe duda de que para un control eficaz de la aplicación de la legislación del trabajo se requiere un número suficiente de inspectores dotados con los medios materiales y un poder de acción idóneos. Esta exigencia representa naturalmente una carga importante para el presupuesto del Estado, que muchos países en desarrollo, sobre todo, tienen dificultades para asumir. Además de razones de índole económica, el alcance de la actuación de los inspectores del trabajo se ve limitado por la amplitud del sector de la economía informal, que en algunos países como en la India, puede representar hasta el 90 por ciento de la economía nacional.

327. ***La Comisión desea insistir también en la importancia de las sanciones para garantizar el respeto a los salarios mínimos. Como la Comisión señaló más arriba, estas sanciones no deben ser necesariamente de carácter penal, el Convenio deja a los Estados libertad para determinar las sanciones que consideren apropiadas a nivel nacional, a condición de que éstas sean efectivas y disuasorias. Las sanciones previstas por la legislación de cada país deberían constituir, de hecho, un elemento no desdeñable de los esfuerzos realizados para convencer a los empleadores de que respeten las tasas de salario mínimo en vigor y también de que mantengan las***

<sup>276</sup> Un estudio realizado en la República Unida de Tanzania estableció también una correlación entre, por una parte, el conocimiento de los trabajadores de sus derechos en materia de tiempo de trabajo, salario mínimo y protección de la maternidad y, por otra, el respeto de estos derechos. Véase S. Lee y D. McCann: «The impact of labour regulations: measuring the effectiveness of legal norms in a developing country», en S. Lee y D. McCann (dir. de publicación), *Regulating for decent work. New directions in labour market regulation*, OIT y Palgrave Macmillan, 2011, págs. 304-306.



*condiciones de una competencia leal entre ellos. Además, un elemento fundamental del conjunto de medidas que deben aplicarse consiste en garantizar mecanismos de recurso accesibles y eficaces para que los asalariados puedan impugnar el incumplimiento de su derecho al salario mínimo y cobrar las sumas que se les adeudan. Si no se imponen o no se prevén sanciones de carácter administrativo o penal para los autores de estas infracciones, el efecto del incumplimiento permanecería porque los trabajadores seguirían sin ser remunerados. Por último, no podrá garantizarse la utilización efectiva de estos mecanismos por parte de los trabajadores afectados si éstos no se encuentran protegidos contra el riesgo de represalias a las que pueden verse expuestos en caso de recursos contra sus empleadores, riesgos que son particularmente elevados en períodos de crisis económica en los que predomina una tasa de desempleo elevada.*

## Capítulo VIII

---

### Salarios mínimos, crisis económica y medidas de austeridad

328. Los Estados que deben afrontar una situación de crisis económica o que han de aplicar medidas de austeridad para reducir su déficit público se ven obligados a menudo a tener que adoptar medidas para garantizar una red de protección social a los grupos más vulnerables. La cuestión del papel que desempeñan las políticas de salario mínimo en este contexto reviste una importancia crucial, teniendo en cuenta la estrecha relación que éstas tienen con la política económica y social en sentido amplio. Puede considerarse, a modo de ejemplo, que, en general, las respuestas a la crisis financiera asiática, al final de la década de 1990, no guardaban relación con el salario mínimo <sup>1</sup>, sino más bien con otras medidas de protección del salario y muy especialmente, de protección social <sup>2</sup>. Esta crisis ha contribuido no obstante, a una toma de conciencia paulatina de la importancia del salario mínimo como instrumento de protección y cohesión social y, a medio plazo, de reforzamiento de los sistemas de salarios mínimos en la región.

329. En el ámbito internacional, tal como la Comisión ha indicado en la introducción del presente Estudio General, la idea de instaurar un sistema de fijación de salarios mínimos, tras el desinterés registrado en los últimos veinte años, fue objeto de renovada atención a principios del decenio de 2000. Sin embargo, se ha podido constatar que, desde principios de la década de 1980 el crecimiento de los salarios reales ha sido inferior a los incrementos de la productividad <sup>3</sup>. Desde finales del año 2008, una crisis económica y del empleo golpea a numerosos países de todo el mundo y, pese a que las causas de ésta son múltiples, no puede afirmarse de forma generalizada que los niveles salariales excesivamente altos hayan contribuido a ella. Teniendo en cuenta el carácter internacional de la crisis, una reducción generalizada de los salarios que tuviese como objetivo preservar la competitividad de la empresa, correría el riesgo de repercutir

---

<sup>1</sup> En Tailandia, sin embargo, se adoptó, en 1998, una reforma del sistema del salario mínimo que condujo a una descentralización del procedimiento de fijación de salarios mínimos para tener en cuenta las diferencias entre provincias en lo que concierne al costo de la vida. No obstante, los salarios mínimos establecidos por las autoridades provinciales no podían ser inferiores al salario mínimo de base fijado a nivel nacional. Véase D. Campbell: «Social dialogue and labour market adjustment in East Asia after the crisis», en G. Betcherman y R. Islam (eds.) *East Asian labor markets and the economic crisis: impacts, responses & lessons*, Banco Mundial/OIT, Washington, D.C., Ginebra, 2001, págs. 443-445.

<sup>2</sup> En Tailandia, se han mejorado las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo, se ha previsto un fondo público para garantizar que los trabajadores de empresas en quiebra puedan percibir sus indemnizaciones correspondientes, y se ha constituido un fondo de inversión social, con la asistencia del Banco Mundial, con objeto especialmente de mejorar el acceso de las personas de bajos ingresos a las infraestructuras económicas y sociales de base y al empleo. En la *República de Corea*, el Gobierno ha flexibilizado las condiciones de acceso al Programa de Ayuda a los Desempleados y ha extendido la duración del período de percepción de prestaciones. Además, se ha puesto en marcha una institución de garantía salarial en caso de quiebra de las empresas.

<sup>3</sup> OIT, *Informe mundial sobre salarios 2012-2013. Los salarios y el crecimiento equitativo*, Ginebra, pág. 44, gráfico 31.

negativamente sobre la demanda global. Por el contrario, parece preferible mantener el poder adquisitivo de los salarios<sup>4</sup>. El ejemplo del *Brasil* es llamativo a este respecto. Tras la crisis de la deuda en 1982, el Gobierno del Brasil decidió dejar caer en picado el valor real del salario mínimo para reducir el déficit público (teniendo en cuenta el vínculo existente entre el salario mínimo y las prestaciones a la seguridad social) y por temor a la incidencia que un aumento del salario mínimo podría tener sobre la tasa de desempleo. El nivel más bajo se alcanzó en 1995, siendo objeto de incrementos moderados a partir de ese año. En 2006, el Gobierno decidió planificar, de acuerdo con los actores sociales, la revalorización del salario mínimo de 2007 a 2011, reajustándolo en fechas determinadas y basándose en una fórmula de cálculo de ajuste. Cuando estalló la crisis económica y financiera internacional, el Gobierno del Brasil escogió la opción inversa a la que se había decidido poner en práctica tras la crisis de 1982. Los aumentos previstos del salario mínimo se mantuvieron en febrero de 2009 y en enero de 2010. Estas medidas anticíclicas, que comprendían también la mejora de las prestaciones de desempleo y el sistema de *Bolsa Família* de transferencias condicionales de efectivo, permitieron sostener el consumo privado y facilitar la salida del Brasil de la crisis, contribuyendo considerablemente a la reducción de la pobreza y las desigualdades<sup>5</sup>.

330. Ya en 1931, el primer Director General de la OIT Albert Thomas, manifestó tener serias dudas ante la Conferencia Internacional del Trabajo en cuanto a la validez de las respuestas frente a la Gran Depresión basadas en los bajos salarios<sup>6</sup>. Este es también el enfoque del *Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por unanimidad por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2009, que propuso un conjunto de medidas para hacer frente al impacto de la crisis financiera internacional en la sociedad y en el empleo. El *Pacto Mundial para el Empleo* sugiere que «los gobiernos deberían considerar opciones, como el salario mínimo, que permitan reducir la pobreza y la desigualdad, incrementar la demanda y contribuir a la estabilidad económica» (párrafo 23) y propugna el ajuste regular de los salarios mínimos con el objeto de evitar la espiral deflacionista de los salarios (párrafo 12). En el Pacto reafirma la pertinencia de las normas de la OIT relativas a los salarios para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación (párrafo 14), haciendo referencia expresa al Convenio núm. 131<sup>7</sup>. La importancia del Pacto Mundial para el Empleo fue reafirmada en la Declaración de los miembros de la Mesa del

<sup>4</sup> Véase OIT: «Informe sobre el Trabajo en el Mundo 2013: Reparando el Tejido Económico y Social», Ginebra, 2013, pág. 47; OIT: «Informe Mundial sobre Salario 2010-2011: Políticas salariales en tiempos de crisis», Ginebra, 2010, págs. 65-78; OIT e Instituto Internacional de Estudios Laborales: *La crisis financiera y económica: Una respuesta basada en el trabajo decente*, Ginebra, 2009, págs. 59-60; P. Belser y S. Lee: «Wages and economic crisis: Towards a new perspective on wages, productivity and economic growth», en OIT: *The global crisis: Causes, responses and Challenges*, OIT, Ginebra, 2011, págs. 151-165.

<sup>5</sup> El valor real del salario mínimo aumentó un 83 por ciento entre 1996 y 2009. En febrero de 2009 se ha registrado un aumento real del salario mínimo del 6 por ciento, y en enero de 2010 del 5 por ciento, reiniciándose la creación de empleo en el país a partir de febrero de 2009. Véanse OIT e Instituto Internacional de Estudios Sociales: *Brasil: una estrategia innovadora basada en los ingresos*. Estudios sobre el crecimiento con equidad, OIT, Ginebra, 2011 (resumen ejecutivo y recomendaciones en materia de política disponibles en español). J. Berg: «Brasil: el salario mínimo como respuesta a la crisis», *Notas sobre la crisis*, OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe, Lima, 2009.

<sup>6</sup> A. Thomas, *Politique sociale internationale*, OIT, Ginebra, 1947, págs. 89-90.

<sup>7</sup> El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) adoptó en julio de 2012 una resolución solicitando a los fondos, programas e instituciones especializadas de Naciones Unidas que tengan en cuenta el Pacto Mundial sobre el Empleo en sus políticas y programas. Véase ECOSOC, Resolución 2011/37 del 11 de julio de 2011, *Recovering from the world financial and economic crisis: a Global Jobs Pact*, párr. 7. Véase también OIT: «Enfrentando la crisis mundial sobre el empleo: La recuperación mediante políticas de trabajo decente», CIT, 98.ª reunión, 2009, Informe I (A), Memoria del Director General, párr. 116.

Consejo de Administración de la OIT, relativa a la crisis económica, adoptada en noviembre de 2012.

331. A solicitud del G-20, la OIT preparó en 2009 un inventario y una primera evaluación de las medidas para el empleo y la protección social tomadas en 54 países de todas las regiones y niveles de renta, en respuesta a la crisis económica mundial<sup>8</sup>. En 2010, la OIT y el Banco Mundial decidieron sumar esfuerzos y llevar a cabo una investigación conjunta sobre las respuestas a la crisis, basada en la estructura del Pacto Mundial para el Empleo, que prestaba especial atención a los salarios mínimos. Se analizaron 23 países más con respecto al primer inventario de 2009, 77 países en total, de todas las regiones y con diferentes niveles de desarrollo, representando el 89 por ciento del PIB global y el 86 por ciento de la población activa mundial. De este trabajo de investigación en una base de datos y una publicación conjunta<sup>9</sup> se desprende que de los 77 países estudiados, 33 declararon haber revisado el salario mínimo entre mediados de 2008 y finales de 2010. De ellos, 16 aumentaron el salario mínimo en términos reales; diez lo aumentaron aproximadamente en el mismo porcentaje que el índice de precios al consumo (IPC); seis países lo aumentaron en menor proporción que el IPC; y un solo país lo redujo de forma temporal, lo que muestra que la política de salario mínimo ha sido de hecho un elemento importante en las respuestas de los países a la crisis<sup>10</sup>.

332. En el informe sometido a la reunión de la Conferencia de junio de 2010, la Comisión puso de relieve la validez de las normas de la OIT sobre los salarios en el contexto de la crisis económica mundial, al tiempo que se felicitó de la adopción del Pacto Mundial para el Empleo y señaló la importancia crucial que reviste el control de la aplicación del salario mínimo en tiempos de crisis<sup>11</sup>. Además, en una observación general, invitó a los gobiernos a incluir en sus memorias regulares información detallada sobre las políticas en materia de salarios que hayan sido adoptadas o que se prevea adoptar en relación con la crisis económica actual, incluyendo las relativas al ajuste de los salarios mínimos<sup>12</sup>.

333. Muchos gobiernos han respondido a la observación general de la Comisión y algunos de ellos han informado sobre las medidas que incidieron de forma específica en la fijación de salarios mínimos como parte de la respuesta a la crisis mundial. El Gobierno de *Australia* señaló que las discusiones en el seno de la Comisión de Trabajo Equitativo que tuvieron lugar en 2009 y 2010 no se centraron en la búsqueda de respuestas a la crisis, pero tuvieron que tener en cuenta ese contexto. En 2009, el salario mínimo federal y las escalas salariales no sufrieron cambios con respecto a 2008 debido al riesgo de aumento del desempleo. La Comisión de Trabajo Equitativo reconoció que los precios al consumo seguían creciendo, pero señaló que la reforma fiscal había

<sup>8</sup> OIT: *Proteger a las personas y promover el empleo: Un estudio de las respuestas de los países ante la crisis económica mundial en la esfera de las políticas de empleo y de protección social*, Informe de la OIT a la Cumbre de los líderes del G-20, Pittsburgh 24-25 de septiembre de 2009, OIT, Ginebra, septiembre de 2009.

<sup>9</sup> OIT y Banco Mundial, *Catálogo de medidas de política adoptadas para hacer frente a la crisis financiera y económica*, OIT, Ginebra y Banco Mundial, Washington D.C., 2013. La base de datos puede consultarse en: [www.ilo.org/crisis-inventory](http://www.ilo.org/crisis-inventory). Véase también F. Bonnet, C. Saget y A. Weber: *Social protection and minimum wages responses to the 2008 financial and economic crisis: Findings from the ILO/World Bank Inventory*, OIT, Ginebra, Documento de trabajo núm. 113, Sector del Empleo, 2012.

<sup>10</sup> *Op. cit.*, pág. 35.

<sup>11</sup> CIT, 99.ª reunión, 2010, Informe III (Parte 1 A), párrs. 105-119.

<sup>12</sup> *Op. cit.*, págs. 652-653.

propiciado un aumento de la renta disponible en la mayoría de los hogares, lo que había permitido mantener la red de protección social. En 2010, se aumentó el salario mínimo federal habida cuenta de los resultados de la economía nacional — mejores de lo previsto —, de la necesidad de crear una red de seguridad mediante el salario mínimo y de unas previsiones económicas favorables a un aumento de los salarios. El Gobierno de Austria señaló que, entre las medidas adoptadas para salir de la crisis, no figuraba la reducción de los salarios mínimos garantizados por convenio colectivo. En 2009, el promedio del nivel salarial establecido por convenio colectivo era un 3,4 por ciento superior al nivel de 2008. El Gobierno de *Azerbaiyán* señaló que, en 2010, se había concertado un acuerdo colectivo entre el Gobierno y los actores sociales para el período 2010-2011. Entre los objetivos prioritarios fijados para minimizar los efectos negativos de la crisis económica, las partes decidieron adoptar medidas para favorecer el aumento de los ingresos y de los niveles de vida, incluido un ajuste progresivo del salario mínimo al nivel mínimo de subsistencia, de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio núm. 131, la Carta Social Europea y la Ley sobre el Mínimo de Subsistencia.

334. En el Canadá, las autoridades federales reiniciaron un programa de reparto del trabajo y adoptaron una medida fiscal para favorecer a las personas que ejercen o retoman una actividad. Además, según las informaciones transmitidas por el Gobierno, las autoridades de Manitoba redujeron las tasas profesionales como complemento a la subida del salario mínimo y aumentaron el nivel de exención del impuesto sobre la renta con el fin de ayudar a los trabajadores con bajos ingresos. Además, se aumentó la cuantía del salario mínimo en Alberta, Nueva Brunswick, Nueva Escocia, Ontario, Quebec y en Terranova y Labrador. El Gobierno de Israel señaló que el nivel del salario mínimo se reajusta anualmente para mantenerlo en el 47,5 del salario medio, y que ese porcentaje no ha sido modificado durante la crisis económica. En el *Japón*, tras la revisión de los niveles de salario mínimo en 2009 y a pesar de la crisis, se incrementó el salario mínimo medio nacional en 10 yenes con el objetivo de evitar que fuese inferior al salario de asistencia pública. Este aumento se llevó a cabo en seguimiento del acuerdo tripartito de junio de 2008 sobre la política de mejora de la productividad de las pequeñas y medianas empresas y de aumento del salario mínimo a medio y largo plazo. Por otra parte, en el marco del Diálogo sobre la Estrategia de Empleo para 2010, que reunió a los actores tripartitos y a expertos, se acordó que el salario mínimo medio nacional de 800 yenes debía afianzarse lo más rápidamente posible, y se mantuvo el objetivo fijado en 1 000 yenes. No obstante, la aplicación de las medidas necesarias para alcanzar este objetivo está condicionada a un crecimiento nominal del PIB del 3 por ciento y a un crecimiento real del 2 por ciento. En el informe presentado para la realización del Estudio General, el Gobierno precisa que, en este contexto, apoya financieramente a las pequeñas y medianas empresas a las que más pueda afectar el aumento del salario mínimo.

335. En las memorias enviadas para la realización del presente Estudio General, algunos gobiernos suministraron también información sobre las medidas que han adoptado en relación a los salarios mínimos para paliar los efectos de la crisis económica. Algunos de ellos atribuyen un papel positivo a los salarios mínimos en tiempos de crisis. El Gobierno de la República Islámica del Irán señala en términos generales que, si los criterios que se utilizan habitualmente para determinar los salarios mínimos son la tasa de inflación y la necesidad de garantizar la subsistencia mínima de las familias, en una situación de crisis económica, éstos deben determinarse de forma que garanticen la subsistencia del trabajador. Según las informaciones aportadas por el Gobierno de Bulgaria, teniendo en cuenta las bajas remuneraciones en el país y el contexto actual de crisis económica, el salario mínimo fue aumentado en un 29,2 por ciento entre 2009 y

2013, con el fin de reforzar la protección de los trabajadores ante el riesgo de caer en la pobreza. El Gobierno de China afirma haberse comprometido en la promoción del trabajo decente, dando instrucciones a las autoridades locales para que no dejen de aumentar los salarios mínimos convencionales, con el fin de llegar al 40 por ciento del ingreso medio de los trabajadores urbanos en 2015. De acuerdo con el Gobierno de Gabón, antes de la crisis económica mundial, ya se habían realizado cambios para aumentar el salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y activar la negociación colectiva. No obstante, en 2010 se instituyó por decreto un ingreso mínimo mensual para todos los trabajadores cuyo salario fuese inferior a 150 000 francos CFA, fijando el SMIG en 80 000 francos CFA. En Mauritania los salarios aumentaron entre un 10 y un 30 por ciento en 2013, y una importante desgravación fiscal contribuyó a aumentar el poder adquisitivo de los asalariados. El Gobierno de Seychelles menciona también que, entre las medidas para reforzar la protección de los trabajadores en el contexto actual de crisis económica, se incluyó el aumento del salario mínimo en 2013.

336. El Gobierno de Singapur ha afirmado que ha perfeccionado el «sistema de complemento del ingreso salarial» (WIS) en su presupuesto para el año 2013. En consecuencia, se ha previsto que alrededor de 480 000 trabajadores con unos ingresos máximos de 1 900 dólares de Singapur al mes, es decir, el 30 por ciento de la población activa nacional, reciban dicha ayuda, cuya cantidad se incrementará del 25 al 50 por ciento. Entre las medidas adoptadas, y en el marco de un programa de crédito salarial, el Gobierno cofinanciará el 40 por ciento de los aumentos salariales de todos los trabajadores nacionales durante los tres próximos años, hasta un salario máximo de 4 000 dólares de Singapur, estimando que esta cofinanciación ayudará a los empleadores a repartir los aumentos de productividad con sus asalariados. El Gobierno de Hungría indicó que, en 2011-2012, se aumentó el salario mínimo y el salario mínimo garantizado con el fin de compensar el crecimiento de la presión fiscal sobre los trabajadores con bajos salarios y sin hijos. También se tomaron medidas para evitar que el alza del salario mínimo tenga un impacto negativo en el empleo. Estas medidas incluyeron una desgravación fiscal, que pasó a ser decreciente en 2013, en favor de los empleadores que garantizasen salarios superiores al salario mínimo. Además, el Gobierno decidió conceder ayudas financieras a las empresas donde hubiese una mayoría de trabajadores remunerados con el salario mínimo a fin de compensar el costo del aumento de los salarios en el primer semestre de 2013. Por último, el Gobierno señaló que, con la aplicación del acuerdo concluido en el marco del foro tripartito VKF — en virtud del cual el aumento del salario mínimo para el año 2013 debe ser superior a la tasa de inflación prevista —, el valor real del salario mínimo empezará finalmente a aumentar tras un largo período de reducciones que comenzó en 2007.

337. Según la memoria del Gobierno de *Letonia*, en 2010, se incrementó el salario mínimo y se adoptaron medidas fiscales, también en favor de los bajos salarios (aumento del mínimo exento del pago de impuestos y desgravaciones fiscales por familiares a cargo, y reducción del impuesto sobre la renta). En la *ex República Yugoslava de Macedonia* se adoptó, en cooperación con los actores sociales, la Ley de 2012 sobre el Salario Mínimo, en el contexto de crisis económica. No obstante, esta ley prevé un período de adaptación hasta finales de 2014 para las ramas de actividad con los salarios más bajos, teniendo en cuenta su situación y la evolución salarial en estos sectores. En Uzbekistán, el Gobierno adoptó un Programa Especial de Medidas contra la Crisis para el período 2009-2012, y con el fin de garantizar una mejora constante de los ingresos y del nivel de vida, se aumentó dos veces la remuneración mínima en 2012. El Gobierno de Polonia señaló que, en 2009, cuando se empezaron a sentir los efectos de la desaceleración económica, se adoptaron un conjunto de medidas para superar la crisis.

Una de ellas tenía como objetivo desarrollar mecanismos para que la cuantía del salario mínimo alcance el 50 por ciento del salario medio <sup>13</sup>. Pero los actores sociales no han llegado todavía a entenderse sobre la forma de alcanzar este objetivo.

338. El Gobierno de *Rumania* señala que, tras llevar a cabo consultas con los actores sociales, tiene la intención de correlacionar el aumento del salario mínimo con la reducción del pago de las cotizaciones a los empleadores, con el fin de mantener el empleo y la competitividad de las empresas. Según la memoria del Gobierno de Tailandia, y en virtud de una decisión del Gobierno de enero de 2013, el Ministerio de Trabajo tendrá que tomar las medidas necesarias con el fin, en especial, de reducir el impacto del aumento del salario mínimo y reforzar la competitividad de las pequeñas y medianas empresas, incluidas medidas tendentes a reducir los costos del sistema impositivo y aumentar la productividad del trabajo. Los Gobiernos de Argelia, *Antigua y Barbuda*, Bangladesh y *Sri Lanka* indican que no tienen prevista ninguna medida de reducción salarial en el contexto de la crisis.

339. Algunos gobiernos exponen que han adoptado otras medidas tendentes a preservar el poder adquisitivo de la población. El Gobierno de Benin indica que, con el objetivo de fortalecer la protección de los trabajadores en el contexto de las crisis económicas actuales y de empleo, ha tomado medidas para subvencionar ciertos productos, especialmente los de primera necesidad. El Gobierno del *Camerún* menciona también la puesta en marcha de una política de lucha contra la carestía de la vida. Finalmente, el Gobierno de la *República Centroafricana* indica que desde hace unos meses se ha activado un mecanismo permanente de concertación tripartita para tratar de definir un nuevo marco de colaboración en el que se tengan en cuenta la carestía de la vida y la insuficiencia del salario mínimo vigente en el país, en el contexto de las crisis de la economía y el empleo.

340. En otros países la crisis económica ha frenado ligeramente el aumento de los salarios mínimos. El Gobierno de *Albania* indica que, tras las inquietudes expresadas por los empleadores del sector de la vestimenta y el calzado en lo concerniente a sus dificultades financieras frente a un aumento del salario mínimo en plena crisis económica, decidió proceder con prudencia al aumentar el salario mínimo. De las informaciones transmitidas por el Gobierno de Bélgica se desprende que con el fin de preservar la competitividad de la economía, los poderes públicos tratan de controlar los costos salariales mediante diversos métodos. Entre estas medidas figuran la reducción de las cargas fiscales o la cotización a la seguridad social mientras sea posible. El Gobierno menciona igualmente la aplicación de una ley de 1996 que prevé la fijación de una norma salarial que define un techo para el aumento de los salarios, teniendo en cuenta la evolución esperada de los salarios de los principales socios comerciales de Bélgica. Según el Gobierno de Dinamarca, los interlocutores sociales han acordado aumentos salariales modestos a consecuencia de la crisis. El Gobierno de *Lituania* señala que, debido a impedimentos de carácter económico y financiero, el salario mínimo no se ha aumentado entre 2009 y 2011. No obstante, en vista de la reactivación económica, el Gobierno adoptó una resolución aumentando el salario mínimo mensual desde agosto de 2011, siguiendo las recomendaciones de los actores sociales en el seno del consejo tripartito y de las organizaciones representativas de las PYME y de otras organizaciones sindicales no representadas en el consejo, además de tener en cuenta las perspectivas financieras y la situación económica del país. En 2013 el salario mínimo se incrementó

---

<sup>13</sup> Al respecto, el Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc» (NSZZ) señala que ha presentado un proyecto de ley en este sentido.

de nuevo, con el objetivo de llegar a un salario mínimo correspondiente al 50 por ciento del salario medio.

341. En *España*<sup>14</sup>, se congeló el salario mínimo interprofesional (SMI) en el año 2012 para evitar un gasto excesivo al presupuesto del Estado y para favorecer la recuperación económica y la creación de empleo, y en 2012, los interlocutores sociales firmaron un acuerdo colectivo nacional por el que se decidía una moderación salarial en las negociaciones colectivas. Según las informaciones transmitidas por el Gobierno de Luxemburgo y teniendo en cuenta la difícil situación económica, los aumentos salariales por vía de la indexación se limitan en la actualidad a una subida por año como máximo. El Gobierno de Panamá menciona que, en el contexto de crisis económica, se han tomado medidas con el fin de aplazar el ajuste de los salarios mínimos. De conformidad con el Gobierno del Reino Unido, la Comisión de Bajos Salarios recomendó en 2012 la congelación de las tasas salariales aplicables a los trabajadores jóvenes, en vista del deterioro del mercado de trabajo para esos trabajadores. El Gobierno de Suiza señala de forma general que la flexibilidad que ofrece el sistema de fijación de salarios ha permitido a los actores sociales negociar directamente las medidas que tienen que adoptarse, teniendo en cuenta los problemas y dificultades que presentan cada sector o rama de actividad en el contexto actual de crisis económica y de empleo. Por otra parte, el Gobierno de Zimbabwe menciona que los empleadores han podido solicitar exenciones en el pago del salario mínimo estando sujetos a las condiciones previstas en la legislación.

342. La crisis de la deuda ha llevado a algunos Estados europeos a solicitar ayuda financiera internacional, que se les ha concedido a cambio de la firma de memorandos de entendimiento en los que se definen las condiciones de política económica que deben llevar a cabo a cambio de recibir la ayuda solicitada. En el caso de Irlanda, estas condiciones incluyeron la reducción del salario mínimo por hora, que pasó de 8,65 a 7,65 euros en 2010, es decir, una reducción de casi el 12 por ciento<sup>15</sup>. Sin embargo, al año siguiente y tras la renegociación del memorándum de entendimiento, la cuantía del salario mínimo volvió a su nivel anterior. A cambio, el Gobierno aceptó reducir temporalmente las cotizaciones sociales a cargo de los empleadores<sup>16</sup>. El Gobierno de *Portugal*, por su parte, se comprometió a no aumentar el salario mínimo más que si se justificaba por los cambios producidos en el ámbito económico y en el mercado de trabajo, y solamente tras la concertación de un acuerdo con este fin en el marco de la

---

<sup>14</sup> Véase España – CEACR, Convenio núm. 131, observación de 2013. El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales manifiesta su inquietud por esta congelación del salario mínimo interprofesional (SMI) desde 2011 por una cuantía que no garantiza un nivel de vida aceptable. Véase el documento E/C.12/ESP/CO/5, junio de 2012, párr. 18. Además, la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.) consideran que la crisis económica no puede servir de excusa para justificar la renuncia al objetivo de llegar a un salario mínimo que corresponda al 60 por ciento del salario medio, es decir, el porcentaje considerado como equitativo, en el marco de la Carta Social Europea. Estas dos organizaciones exigen al Gobierno que adopte medidas con miras a la recuperación de la pérdida de poder adquisitivo del SMI registrada, así como una reforma legislativa con el fin de sentar nuevas bases para la fijación anual de la cuantía del SMI.

<sup>15</sup> Irlanda, Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality, 8 de diciembre, 2010, en Comisión Europea, *European Economy Occasional Papers* núm. 76, febrero de 2011, *The Economic Adjustment Programme for Ireland*, pág. 63.

<sup>16</sup> Comisión Europea, *European Economy Occasional Papers* núm. 84, septiembre de 2011, *Economic Adjustment Programme for Ireland, Summer 2011 Review*, pág. 14. Véase también Irlanda – CEACR, Convenio núm. 26, solicitud directa de 2013.



revisión del programa de asistencia financiera <sup>17</sup>. En aplicación del memorándum de entendimiento, el Gobierno decidió fijar la cuantía del salario mínimo en 485 euros en 2011 — y no en los 500 euros pactados por acuerdo tripartito en 2006 — y congelarlo para 2012 <sup>18</sup>.

343. Las medidas más drásticas en este campo son las que se han aplicado en Grecia. El primer programa de ajuste económico preveía mantener en el mismo nivel el valor nominal del salario mínimo durante un período de tres años, e introducir salarios mínimos reducidos para grupos de riesgo, como los jóvenes y los parados de larga duración <sup>19</sup>. En marzo de 2012, el Gobierno griego se comprometió además a reducir el salario mínimo en un 22 por ciento, montante que se había fijado por acuerdo colectivo nacional, a congelarlo hasta el fin del programa de ajuste económico y a reducir el salario mínimo de los jóvenes menores de 25 años un 10 por ciento adicional <sup>20</sup>. En diciembre de 2012, el Gobierno se comprometió a poner en marcha un nuevo mecanismo para la determinación del salario mínimo. El salario ya no será fijado por la vía de la negociación colectiva, sino por decisión del Gobierno tras consultar a los actores sociales y a expertos independientes. Los convenios colectivos podrán fijar salarios mínimos superiores, pero serán únicamente aplicables a las partes firmantes de estos convenios <sup>21</sup>.

344. En sus comentarios, la Comisión ha recordado que la fijación de salarios mínimos equitativos de forma concertada con los actores sociales constituye un elemento esencial de la Agenda de Trabajo Decente y contribuye a alcanzar los objetivos de justicia social, de paz y de lucha contra la competencia desleal que la OIT persigue desde su creación. El principio de consulta plena y de participación directa de los actores sociales, en pie de igualdad, en la aplicación de métodos de fijación de los salarios mínimos, debería respetarse en cualquier circunstancia, sin que la puesta en marcha de un programa de ajuste económico o, de forma general, de una política de austeridad en respuesta a una crisis, pueda exonerar a los gobiernos de sus responsabilidades en esta materia. Al

---

<sup>17</sup> Véase Comisión Europea, European Economy Occasional Papers núm. 153, junio de 2013, *The Economic Adjustment Programme for Portugal Seventh Review – Winter 2012/2013*, anexo 5: Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality Seventh Update – mayo de 2013, punto 4.4.

<sup>18</sup> En este sentido, la Unión General de Trabajadores (UGT) manifiesta su preocupación en cuanto a la cuantía excesivamente baja del salario mínimo y estima que un aumento de los salarios, en particular, del salario mínimo incidiría favorablemente en el consumo doméstico, condición esencial para la recuperación económica. Además, la Confederación General de Trabajadores Portugueses Intersindical Nacional (CGTP-IN) considera que las medidas de austeridad adoptadas por el Gobierno y, en particular, la restricción a la posibilidad de ampliar los convenios colectivos y la supeditación de los acuerdos salariales a la evolución de la productividad, atentan contra el derecho de negociación colectiva.

<sup>19</sup> Comisión Europea, European Economy Occasional Papers núm. 61, mayo de 2010, *The Economic Adjustment Programme for Greece*, pág. 68.

<sup>20</sup> Comisión Europea, European Economy Occasional Papers núm. 94, marzo de 2012, *The Second Economic Adjustment Programme for Greece – March 2012*, pág. 110. Véase también Grecia – CEACR, Convenio núm. 95, observación de 2013. El Comité Europeo de Derechos Sociales consideró que tras la reducción del 32 por ciento impuesta sobre el salario mínimo aplicable a los jóvenes trabajadores, el salario estaba por debajo del umbral de pobreza, y que las disposiciones pertinentes eran por lo tanto contrarias a la Carta Social Europea. Véase Reclamación núm. 66/2011, Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI) y Confederación de Sindicatos de Empleados Públicos (ADEDY) contra Grecia, 23 de mayo de 2012.

<sup>21</sup> Comisión Europea, European Economy Occasional Papers núm. 123, diciembre de 2012, *The Second Economic Adjustment Programme for Greece First Review – December 2012*, Memorandum of Economic and Financial Policies, anexo II, pág. 177. Los detalles del nuevo mecanismo de fijación del salario mínimo se incluyen en el artículo 103 de la Ley «Ómnibus», adoptada por el Parlamento el 19 de julio de 2013. Este mecanismo entrará en vigor tras el fin del programa de ajuste económico, es decir, el 1.º de enero de 2017 como muy pronto.

contrario, la participación de los actores sociales reviste una especial importancia en períodos de crisis económica y social, debido a las repercusiones considerables que las decisiones relativas a la fijación y al ajuste periódico de los salarios mínimos pueden tener tanto sobre la política económica, incluyendo la política de empleo, como sobre el poder adquisitivo de los trabajadores. Un diálogo social abierto y constructivo facilita de hecho la adopción de medidas equilibradas que aseguren el reparto equitativo de los esfuerzos que se deben realizar para salir de la crisis, favoreciendo así las reformas y el mantenimiento de la cohesión social<sup>22</sup>. La Comisión llama la atención también sobre la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, adoptada en 2008, en cuyo preámbulo se recuerda que el mandato de la Organización incluye el examen de todas las políticas económicas y financieras internacionales, habida cuenta del objetivo fundamental de justicia social.

345. Otros organismos internacionales han compartido los temores que suscita el posible impacto de la crisis económica internacional y las severas medidas de austeridad aplicadas en algunos países sobre la protección de los derechos sociales. En mayo de 2012, el Presidente del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas dirigió, en el contexto de crisis económica y financiera, una carta abierta a los Estados parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre la protección de los derechos mencionados en dicho Pacto. Constatando que muchos Estados parte se encontraban obligados a adoptar programas de austeridad, a veces drásticos, señaló que, en virtud del contenido del Pacto, todos los Estados parte deberían evitar en cualquier circunstancia tomar decisiones que puedan tener como efecto el negar derechos económicos, sociales y culturales o que puedan hacer peligrar esos derechos<sup>23</sup>.

346. En el marco de la Unión Europea, el Parlamento Europeo afirmó que, aunque la crisis mundial representa una amenaza para el respeto de los derechos económicos, sociales y culturales, nada justifica que los Estados, sea cual sea su nivel de ingreso, falten a su obligación de respetar los derechos humanos fundamentales; y señaló que los gobiernos tienen la obligación de garantizar en todo momento los «niveles mínimos esenciales» de derechos sociales y económicos necesarios para vivir dignamente. El Parlamento recordó también a los gobiernos que las políticas de empleo juvenil no deben centrarse únicamente en la creación de empleo, sino también en garantizar un salario y unas condiciones de trabajo apropiadas para un nivel de vida adecuado<sup>24</sup>. La misma Comisión Europea ha señalado, en una Comunicación consagrada a las medidas tendentes a una recuperación generadora de empleos, la necesidad de garantizar remuneraciones dignas y sostenibles y evitar las trampas que conllevan los salarios bajos en el marco de las reformas estructurales de los mercados de trabajo, resaltando que la fijación de salarios mínimos adoptados puede ayudar a evitar un aumento de los trabajadores en situación de pobreza, y que es importante para garantizar puestos de

<sup>22</sup> Véase *Portugal* – CEACR, observación de 2013, Convenio núm. 131. Véase también *España* – CEACR, observación de 2013, Convenio núm. 131; *Grecia* – CEACR, observación de 2013, Convenio núm. 95.

<sup>23</sup> Puede consultarse en: <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CESCR/Pages/CESCRIndex.aspx>. El Comité reconoce que los ajustes en la aplicación de algunos derechos protegidos por el Pacto son a veces inevitables, pero los Estados parte no deberían por ello violar sus obligaciones en virtud de la firma del Pacto. Además el Comité estableció criterios que todo cambio político o ajuste previsto debería cumplir.

<sup>24</sup> Resolución de 18 de abril de 2013 sobre el impacto de la crisis financiera y económica sobre los derechos humanos, párrs. 5 y 32.

trabajo dignos<sup>25</sup>. Por su parte, el Comité de Ministros del Consejo de Europa subrayó la importancia especial que revisten los derechos sociales y su cumplimiento en tiempos de crisis económica, en especial, para las personas pertenecientes a grupos vulnerables<sup>26</sup>. Finalmente, el Comité Europeo de Derechos Sociales afirmó que la crisis económica no debe traducirse en una merma en la protección de los derechos reconocidos por la Carta Social Europea y que los gobiernos deben tomar todas las medidas necesarias para que se garanticen esos derechos cuando la protección sea más necesaria<sup>27</sup>.

## Conclusión

347. En el contexto de la recesión económica y las medidas de austeridad arriba mencionadas, la Comisión considera importante recordar que el artículo 3 del Convenio núm. 131 especifica claramente que los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos incluyen los requerimientos del desarrollo económico y la conveniencia de mantener un alto nivel de empleo, así como las necesidades de los trabajadores y de sus familias. La crisis económica internacional que vivimos desde finales del año 2008 ha propiciado que la Conferencia Internacional del Trabajo se pronuncie claramente sobre los tipos de respuestas propugnadas por la OIT en estos períodos de dificultades en el ámbito económico y del empleo. El Pacto Mundial para el Empleo, de 2009, aboga por la preservación del poder adquisitivo de los trabajadores en época de crisis y ve en la fijación de salarios mínimos y en sus mecanismos de reajuste periódicos una herramienta pertinente para cumplir con este objetivo. El inventario de medidas adoptadas por los Estados para responder a la crisis, elaborados conjuntamente por la OIT y el Banco Mundial, pone además de manifiesto el importante papel que desempeña la política del salario mínimo en numerosos Estados. Varios gobiernos han subrayado asimismo en su memoria el papel positivo que desempeñan los salarios mínimos en este contexto de crisis, mientras que otros han adoptado medidas destinadas a luchar contra el encarecimiento de la vida. En cambio, en algunos países se ha ralentizado el aumento de los salarios mínimos a causa de la crisis, mientras que, en otros, los salarios se han congelado. En varios países europeos con graves dificultades económicas la ayuda financiera internacional ha venido acompañada por la imposición de condiciones de política económica en relación especialmente con los salarios mínimos.

348. La Comisión espera que, para la elaboración de sus medidas contra la crisis, en la actualidad y en los próximos períodos de dificultades económicas, los Estados Miembros se inspirarán, en la medida de lo posible, en el Pacto Mundial por el Empleo, que fue adoptado por unanimidad por la Conferencia. ***La Comisión recuerda a este respecto que el principio clave de consulta plena y, si es posible, de participación directa en pie de igualdad de los interlocutores sociales en los procesos de fijación de salarios mínimos, según establecen el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, debería respetarse en cualquier circunstancia, tanto más cuanto que, en razón de la difícil situación económica, es deseable buscar soluciones equilibradas y aceptables para todas las partes.***

---

<sup>25</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Hacia una recuperación generadora de empleo*, documento COM(2012) 173 final, 18 de abril de 2012, punto 2.1.1.

<sup>26</sup> Declaración sobre el 50.º aniversario de la Carta Social Europea, adoptada por el Comité de Ministros el 12 de octubre de 2011.

<sup>27</sup> Introducción general a las Conclusiones XIX-2 de 2009 sobre las repercusiones de la crisis económica sobre los derechos sociales.

## Capítulo IX

---

### Observaciones finales

#### Sección 1. Obstáculos para la aplicación del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135

##### 1. Principales obstáculos de aplicación

349. En los diversos capítulos de este Estudio General, la Comisión ha examinado distintos aspectos de la fijación de los salarios mínimos y ha puesto de manifiesto un determinado número de puntos que podrían suponer impedimentos en la aplicación del Convenio (núm. 131) y de la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Se trata, en primer lugar, de la definición del concepto de salario y de la definición de los elementos de la remuneración incluidos en la base del salario mínimo. Esta cuestión reviste una importancia especial en lo que respecta a las prestaciones en especie (alojamiento, alimentación, etc.), en particular, en el caso de los trabajadores domésticos. Las restricciones al ámbito de aplicación de los sistemas de salarios mínimos pueden suponer también un escollo para poner en práctica los instrumentos examinados. La Comisión cuenta con escasa información en relación con las consultas realizadas a los interlocutores sociales antes de la exclusión de categorías determinadas de trabajadores del ámbito de aplicación de las disposiciones pertinentes. Además, un número relativamente reducido de gobiernos han suministrado información al respecto en su primera memoria debida sobre la aplicación del Convenio, de conformidad con lo exigido por este. Por otra parte, aun cuando el Convenio tiene vocación de proteger a «todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema», las exclusiones instituidas a nivel nacional se aplican a menudo a categorías tales como los trabajadores domésticos, los trabajadores agrícolas, los trabajadores jóvenes o a otros grupos que pueden gozar de una especial protección en este ámbito.

350. Pese a que el Convenio núm. 131 no impone el establecimiento de un salario mínimo nacional ni tampoco de salarios mínimos sectoriales o regionales, pueden surgir algunos obstáculos en el concepto de mecanismos nacionales de fijación de salarios mínimos cuando éstos se diferencian por sector de actividad o categoría profesional, como por ejemplo el respeto al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres y, por tanto, a la evaluación objetiva de empleos. De forma más general, la aplicación del principio de salario igual por un trabajo de valor igual puede plantear interrogantes cuando los salarios mínimos se diferencian con arreglo a la edad, una eventual discapacidad o el estatuto de migrantes de los trabajadores.

351. La consulta exhaustiva a las organizaciones de empleadores y de trabajadores no solamente en relación a la definición del ámbito de aplicación del sistema de salarios

mínimos, sino de forma más amplia, en todas las etapas de elaboración y aplicación de este sistema, es una exigencia fundamental del Convenio núm. 131. Sin embargo, numerosas organizaciones de empleadores y de trabajadores han formulado observaciones en las que exponen la presencia de obstáculos en el cumplimiento de esta regla. La elección de los criterios de fijación y ajuste de los salarios mínimos es otro punto del Convenio — tomando en consideración, por una parte, el conjunto de las necesidades de los trabajadores y sus familias y, por otra, los factores de orden económico — que no siempre se cumple, según han expuesto algunas organizaciones de empleadores y de trabajadores en sus observaciones. La periodicidad del ajuste de los salarios mínimos plantea asimismo dificultades en algunos casos, una cuestión que no debe pasarse por alto para que las tasas de salarios mínimos se adecuen a la situación socioeconómica del país. Por último, la aplicación del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 pueden presentar problemas en cuanto a las medidas que conviene adoptar. Además de las restricciones al carácter obligatorio de los salarios mínimos, por ejemplo, en lo que se refiere a las disposiciones que autorizan excepciones individuales, pueden presentarse obstáculos en lo concerniente a la imposición de sanciones realmente disuasorias o la asignación de medios suficientes a los servicios de la inspección del trabajo. Por supuesto, como la Comisión ha señalado en el capítulo anterior, todos los impedimentos mencionados anteriormente podrían exacerbarse en una situación de crisis económica.

## 2. Solicitudes de asistencia técnica

352. Un número significativo de gobiernos, así como de organizaciones de empleadores y de trabajadores han solicitado los servicios de asistencia técnica o de asesoramiento que presta la OIT, ya sea para la aplicación o la mejora de su sistema de salarios mínimos, para el fortalecimiento de las capacidades de los actores implicados en la aplicación de estos mecanismos o para el intercambio de buenas prácticas en este ámbito.

353. En lo que se refiere a África, el Gobierno del *Camerún* prevé realizar un estudio sobre el ajuste del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) con el apoyo técnico de la OIT. El Gobierno de Etiopía solicita un apoyo técnico para la realización de una encuesta que podría servir de base para la fijación de salarios mínimos, así como para la elaboración de un sistema de información sobre el mercado nacional del trabajo. El Gobierno de Gabón desea el reforzamiento de las capacidades de los miembros del Comité Consultivo del Trabajo y de la Comisión Nacional de Estudio de los Salarios. El Gobierno de Gambia menciona la necesidad de contar con apoyo técnico y de realizar actividades de sensibilización sobre la aplicación del sistema de fijación de salarios. El Gobierno de *Kenya* informa que solicitó la ayuda de la Oficina Regional de la OIT para la elaboración de una política de salarios e ingresos, y menciona en particular la necesidad de revisar las escalas salariales para armonizarlas con la clasificación de empleos, realizar encuestas sobre la fijación de salarios y plantear la cuestión de la discriminación por razones de ubicación geográfica en materia de salarios mínimos, en el marco de consultas tripartitas. La Federación de Empleadores de Kenya y la Organización Internacional de Empleadores (OIE) desean igualmente que la Oficina proporcione asistencia al Gobierno con miras a la elaboración de una política efectiva de salarios y de ingresos. El Gobierno de *Marruecos* solicita la asistencia técnica de la OIT con el propósito de ahondar en los elementos de reflexión durante las próximas rondas de diálogo social con miras a la adopción de medidas eficaces en materia de salarios mínimos. En Uganda, la Organización Nacional de los Sindicatos (NOTU) señala asimismo que quiere beneficiarse del asesoramiento y el apoyo técnico de la OIT.

354. El Gobierno de Mauricio comunica que sus necesidades en materia de cooperación técnica, mediante el apoyo al Consejo Nacional de Remuneraciones, figuran en el programa de trabajo decente por país (PTDP) para el período 2012-2014. Además, la OIT podría suministrar asesoramiento técnico con miras a la introducción de un salario mínimo nacional. El Gobierno de Mauritania solicita el apoyo técnico y financiero de la OIT para dar cumplimiento a los instrumentos examinados en el marco de su estrategia de lucha contra la pobreza, en particular, para la organización de un taller tripartito. El Gobierno de Seychelles informa que sería útil recibir el asesoramiento de la OIT a fin de poner en marcha mecanismos claros de fijación del salario mínimo con la participación de todas las partes interesadas, y menciona la necesidad de llevar a cabo campañas informativas destinadas a los trabajadores sobre su derecho a un salario mínimo y, en particular, sobre la cuantía de éste. Para el Gobierno de Togo, la OIT podría suministrar su apoyo técnico con objeto de poner en práctica un sistema para la determinación del salario mínimo fundado sobre datos fiables, concretamente, mediante el fortalecimiento de las capacidades de la administración del trabajo para llevar a cabo periódicamente encuestas sobre el nivel general de los salarios en el país, así como sobre el costo de la vida y sus fluctuaciones. El Gobierno de Zimbabwe se refiere a la necesidad de fortalecer sus capacidades en lo que respecta a la negociación colectiva y las técnicas de negociación para las partes interesadas en los mecanismos de fijación de salarios mínimos, en los sectores público y privado. Además, desea contar con el apoyo de la Oficina en materia de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación sobre salarios mínimos, incluyendo la economía informal. Desde una óptica más general, el Gobierno de Malí desea asesoramiento técnico para la aplicación de su política nacional del trabajo.

355. En lo que se refiere a la región de América Latina y el Caribe, el Gobierno de Colombia desearía recibir asesoramiento técnico de la OIT mediante el asesoramiento de los especialistas y la realización de estudios técnicos. La Internacional de Servicios Públicos (ISP) solicita también el apoyo técnico de la OIT a Colombia, en particular, para llevar a cabo una campaña de sensibilización, fortalecer las capacidades de las organizaciones sindicales sobre cuestiones macroeconómicas y formar a los dirigentes sindicales. La ISP solicita asimismo que la OIT suministre asesoramiento relativo al estudio de los indicadores que sirven de referencia para la fijación de los salarios. En sus comunicaciones, el Sindicato Nacional de Servidores Públicos de las Empresas Sociales del Estado (SINALTRAESSES), la Asociación Nacional de Funcionarios y Empleados de la Rama Jurisdiccional (ASONAL JUDICIAL) y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria del Tabaco (SINTRAITABACO) manifiestan su deseo de recabar el asesoramiento de la OIT sobre el modo de garantizar que todos los trabajadores que necesitan dicha protección, incluyendo a los que tienen un empleo precario o trabajan en la economía informal, perciben un salario mínimo. Estas organizaciones consideran también que la OIT debería publicar un informe periódico sobre las tendencias de los salarios mínimos en el mundo, y analizar su impacto macroeconómico. En general, la OIT debería suministrar asistencia técnica para la aplicación de mecanismos transparentes, justos y eficaces en la determinación de salarios mínimos. En sus observaciones conjuntas, la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI) señalan asimismo que sería muy importante poder contar con el asesoramiento técnico de la OIT. Lo mismo sucede en la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC).

356. El Gobierno de *Chile* subraya la necesidad de que los especialistas de la OIT organicen actividades tales como seminarios, talleres y visitas sobre el terreno para formar a los funcionarios del Estado y los interlocutores sociales, así como para dar

mayor visibilidad a las normas internacionales del trabajo. El Gobierno de *Costa Rica* menciona la colaboración entre la OIT y el Consejo Nacional de Salarios con objeto de simplificar la estructura de salarios mínimos y fijar la cuantía del salario base (*salario mínimo minimorum*). El Gobierno de *Guatemala* desea beneficiarse del asesoramiento técnico de la Oficina con miras a la elaboración de una política salarial global que comprenda el ajuste anual del salario mínimo sobre la base de los criterios previstos en el Convenio núm. 131, teniendo en cuenta igualmente las particularidades de cada región del país. El Gobierno de Honduras apreciaría también recibir el apoyo técnico y jurídico de la Oficina para la elaboración, la definición, la aplicación y el seguimiento de una política general de salarios, así como para la revisión de la metodología para la fijación del salario mínimo. El Gobierno de Panamá quisiera contar con los servicios de asesoramiento que brinda la OIT para efectuar la revisión de su legislación pertinente y de la gestión operativa de la Comisión Nacional del Salario Mínimo. El Gobierno de Trinidad y Tobago apreciaría recibir la asistencia técnica de la OIT tanto para evaluar el impacto del salario mínimo nacional en la economía nacional y el bienestar de los trabajadores, como para desarrollar modelos de fijación de salario mínimo adaptados al contexto nacional. Por último, según el Gobierno de *Antigua y Barbuda*, debería emprenderse un examen general sobre las disposiciones relativas a los salarios mínimos con objeto de determinar los puntos que requerirán el apoyo técnico de la OIT. La Central Autónoma del Trabajadores del Perú (CATP) desea acogerse a los servicios de asesoramiento que suministra la OIT sobre la aplicación del Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), así como sobre su relación con los salarios mínimos.

357. En Asia, el Gobierno de Indonesia solicita que se refuercen las capacidades de los mandantes tripartitos, con miras a realizar un mejor análisis de los datos sobre los salarios mínimos. El Gobierno de Filipinas desea beneficiarse de la asistencia técnica de la OIT para definir la incidencia directa e indirecta de las políticas sobre los salarios mínimos y, en particular, del sistema de salarios a dos niveles que se ha establecido recientemente. La Oficina podría prestar igualmente su apoyo a la realización de actividades de sensibilización sobre este sistema. El Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP) desea también que la OIT asista al Gobierno en la racionalización del procedimiento de fijación de salarios mínimos, al tiempo alentando la negociación colectiva y la fijación de salarios asociados a la productividad. El Gobierno de *Sri Lanka* solicita el apoyo de la OIT para simplificar la estructura de los consejos de salarios al ampliar su ámbito de competencias. El Gobierno de Viet Nam desea que se siga manteniendo el apoyo de la OIT en la mejora de su legislación y sus políticas nacionales, en particular, con objeto de elaborar una ley sobre el salario mínimo, en principio de aquí a 2015. Por último, el Gobierno de Bangladesh señala que su legislación en esta materia es objeto de revisión actualmente y que, al término de este proceso, estará en disposición de evaluar sus necesidades en materia de cooperación técnica.

358. En lo que concierne a los Estados árabes, el Gobierno de Arabia Saudita afirma que ha solicitado los consejos de especialistas de la OIT sobre la mejor manera de fijar el salario mínimo de conformidad con el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 y, teniendo en cuenta la situación económica y social del país y la naturaleza de su mercado del trabajo. El Gobierno del *Iraq* desea que la OIT organice un taller destinado a reforzar las capacidades del Comité Consultivo, del Comité encargado de la fijación de los salarios y de los agentes de la inspección del trabajo. El Gobierno de Kuwait quiere beneficiarse de los criterios técnicos sobre los mecanismos más adecuados para determinar el salario mínimo que tengan en cuenta factores económicos y sociales. En cuanto a Jordania, la Federación General de Sindicatos de Jordania (GFJTU) solicita que la OIT realice estudios sobre el aumento del costo de la vida, así

como sobre los diversos indicadores económicos con miras a la revisión de la política del salario mínimo. En el *Líbano*, la Federación Nacional de Sindicatos de Obreros y Empleados del Líbano (FENASOL) desea recurrir a la asistencia técnica de la OIT con miras a proponer una política global de salarios y de empleo. En relación con los territorios árabes ocupados, la Federación General de Sindicatos de Palestina (PGFTU) requiere el asesoramiento técnico de la Oficina sobre algunas cuestiones, entre otras, la aplicación de las normas internacionales del trabajo y la promoción del trabajo decente.

359. En Europa, por lo que respecta a *Bosnia y Herzegovina*, las autoridades de la Federación de Bosnia y Herzegovina señalan que, en la medida en que el salario mínimo es objeto de un convenio colectivo, sería conveniente organizar actividades destinadas a reforzar la negociación colectiva. Por otra parte, las autoridades de la República Srpska quieren contar con un apoyo que les permita reforzar las organizaciones de empleadores y de trabajadores para lograr un equilibrio en el diálogo social. Desde la perspectiva de la aplicación eficaz de su política del salario mínimo, el Gobierno de Hungría solicita a la OIT que proceda a un análisis de la situación en los países de Europa Central y Oriental. El Gobierno de *Montenegro* señala que sería útil crear una oficina de coordinación en el país para favorecer una cooperación más estrecha entre las autoridades y la OIT. En lo que respecta a Turquía, la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-IS) estima que el asesoramiento de la OIT sería útil para la definición de un método de cálculo y la identificación de criterios de fijación del salario mínimo.

360. Además, los Gobiernos de *Costa Rica*, *Egipto*, *Mauricio* y *Sri Lanka* han formulado solicitudes de asistencia técnica para dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, de conformidad con las disposiciones del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), mientras que el Gobierno de San Vicente y las Granadinas señala que deberá recurrir a dicha asistencia en el futuro. Por otra parte, hay varias peticiones de países relativas a la difusión de ejemplos de buenas prácticas nacionales sobre los diversos aspectos de los mecanismos de fijación de salarios mínimos. En particular, se trata de peticiones formuladas por los Gobiernos de *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina), la *ex República Yugoslava de Macedonia*, Hungría, Indonesia, Kuwait y *Serbia*. La Confederación de Sindicatos de Hong Kong (HKCTU) en China (Región Administrativa Especial de Hong Kong) y la Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-IS) en Turquía se han pronunciado también en favor de un intercambio de buenas prácticas.

361. En líneas generales, el Gobierno de los *Países Bajos* considera que la OIT debería perseverar en sus esfuerzos, en el marco de la cooperación técnica, para garantizar la aplicación por los Estados Miembros de la OIT de los convenios que han ratificado. El Gobierno de Bélgica aboga por estrechar la colaboración entre la OIT, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y «la Troika europea» (la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Banco Mundial) en los países que son objeto de recomendaciones internacionales en materia de política salarial. Considera también que la OIT debe consagrarse a reforzar las capacidades de los interlocutores sociales en los mecanismos de diálogo social en materia de salarios en los países donde estos mecanismos son débiles o no existen. Por último, el Gobierno de Polonia estima que el presente Estudio, así como otras publicaciones de la OIT dedicadas a los salarios mínimos, serán sumamente útiles para las iniciativas nacionales en materia de fijación de salarios mínimos. En Botswana, la Confederación del Comercio, la Industria y la Mano de Obra de Botswana (BOCCIM) estima que era necesario elaborar un estudio como éste, en particular, para precisar los criterios de ajuste de los salarios mínimos y el efecto de estos ajustes sobre el empleo. En Irlanda, el Congreso de Sindicatos de Irlanda (ICTU)



considera que la publicación del presente Estudio General aportará información esencial sobre las buenas prácticas en materia de salario mínimo y explicaciones sobre la aplicación del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135.

362. Recordando la Resolución sobre la cooperación internacional en la solución de los problemas relativos a la fijación de salarios mínimos — adoptada tras la primera discusión de la Conferencia Internacional del Trabajo en 1969 que conllevó la adopción del Convenio núm. 131 — la Comisión expresa la firme esperanza de que la Oficina dé respuesta a las diferentes solicitudes de asistencia técnica que se han presentado, con el fin de brindar a los mandantes tripartitos todo el apoyo necesario para mejorar la protección de los trabajadores y, en su caso, conducir a una ratificación ulterior o a una mejor aplicación del Convenio. Esta asistencia técnica podría completarse útilmente mediante otras iniciativas como la elaboración de herramientas prácticas tales como guías sobre los diferentes tipos de indicadores que pueden utilizarse para la fijación del salario mínimo, o incluso de informaciones fácilmente accesibles, que podrían reagruparse por regiones, sobre las prácticas nacionales en lo que respecta, por ejemplo, a los mecanismos institucionales establecidos para la fijación de los salarios mínimos, o la elección entre un salario mínimo único o salarios mínimos diferenciados por región o sector de actividad.

## **Sección 2. Perspectivas de ratificación del Convenio núm. 131**

363. A 13 de diciembre de 2013, 129 Estados han enviado las memorias que debían presentar en virtud del artículo 19 de la Constitución con miras a la preparación del presente Estudio General. Entre ellos, 42 son ya partes en el Convenio núm. 131 y han comunicado información sobre su legislación y prácticas nacionales respecto a la Recomendación núm. 135, mientras que otros 43 Estados han ratificado el Convenio núm. 26 y/o el Convenio núm. 99, y 44 Estados no han ratificado ninguno de los convenios de la OIT sobre fijación de salarios mínimos. La Comisión examinará a continuación las perspectivas de ratificación del Convenio núm. 131 tal como aparecen en la lectura de las memorias presentadas por los 85 Estados que aún no son parte en dicho Convenio.

364. Algunos gobiernos <sup>1</sup> no se pronuncian sobre este punto, mientras que otros exponen sus perspectivas reales de ratificación del Convenio núm. 131. Se ha registrado la ratificación del Convenio por *Marruecos*, que el Gobierno ya había anunciado en su memoria. El Gobierno de Viet Nam señala que el Primer Ministro ha aceptado la hoja de ruta para la ratificación de convenios de la OIT, incluida la adopción de la ley sobre el salario mínimo por el Parlamento, prevista para 2015, y la ratificación del Convenio núm. 131 a lo largo del período 2016-2020. El Gobierno de Gambia informa que ha procedido a introducir modificaciones legislativas para dar cumplimiento a los instrumentos examinados, precisando que la posibilidad de ratificar el Convenio fue objeto de discusiones de carácter tripartito. Según el Gobierno de Luxemburgo, no hay ningún obstáculo especial que impida la ratificación del Convenio y que se ha previsto esta posibilidad en el marco de una iniciativa más amplia en materia de ratificación de convenios de la OIT. El Gobierno de Mauritania, que ya ha ratificado el Convenio

---

<sup>1</sup> Argelia, Arabia Saudita, Argentina, Bahrein, Barbados, Belarús, Cabo Verde, China, Eritrea, Eslovaquia, Grecia, Myanmar, Pakistán, Qatar, Federación de Rusia, Sudáfrica, Suecia (dos organizaciones de trabajadores y una organización de empleadores consideran, no obstante, que el Convenio no se aplica en Suecia), Tailandia, Timor-Leste, Uzbekistán y República Bolivariana de Venezuela.

núm. 26, señala que el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 se someterán a la aprobación del Parlamento, en aplicación del artículo 19 de la Constitución. El Gobierno de Gabón menciona asimismo que no hay ningún obstáculo particular que impida la ratificación del Convenio núm. 131, que podrá someterse nuevamente al Parlamento para su aprobación. El Gobierno de Túnez estudia en profundidad la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131 y expone que hay varios factores que propician esta ratificación y, en particular, el hecho de que Túnez haya ratificado ya los Convenios núms. 26 y 99 y que los principios del Convenio se establezcan en la legislación y la práctica nacionales. Por último, el Gobierno de Omán destaca las enmiendas introducidas en el Código del Trabajo y las decisiones tomadas sobre la fijación de salarios mínimos para dar cumplimiento a las disposiciones del Convenio. Añade que se plantean algunos impedimentos legislativos y que deben reexaminarse algunas prácticas para garantizar la conformidad con las normas internacionales pertinentes. El Gobierno concluye señalando que la posibilidad de ratificar el Convenio se examina en el marco del Comité sobre el diálogo social.

365. En varios Estados Miembros se plantea el examen tripartito de la posibilidad de ratificar el Convenio. En Colombia, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales aprobó, en mayo de 2012, la creación de una subcomisión tripartita encargada de cuestiones internacionales en el ámbito laboral, que examinará la cuestión de una eventual ratificación del Convenio. En Suriname, constituye una prioridad la instauración de un sistema de fijación de salarios mínimos, y el Gobierno señala que, con este fin, el Ministro de Trabajo ha presentado la cuestión al Consejo Consultivo del Trabajo y que los interlocutores sociales, reunidos en una comisión preparatoria, tratan actualmente de llegar a un consenso al respecto. El Gobierno de Seychelles señala que plantea adoptar medidas para dar mayor cumplimiento a lo dispuesto en el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, incluyendo la ratificación del Convenio. Esta cuestión no ha sido todavía objeto de examen en las discusiones tripartitas pero podría ser examinada por el Comité Nacional Consultivo para el Empleo (NCEE) cuando reinicie sus trabajos. Además, el Gobierno de Honduras expone que no existen obstáculos para la ratificación del Convenio y que esta cuestión deberá ser objeto de examen tripartito. Además, el Gobierno de Polonia señala que, a raíz de la propuesta formulada por el Sindicato Independiente y Autónomo «*Solidarność*» (NSZZ) y la Alianza de Sindicatos de Polonia (OPZZ), de ratificar varios convenios de la OIT, entre ellos el Convenio núm. 131, la Comisión Tripartita de cuestiones socioeconómicas ha convenido fijar el calendario para el examen de la posibilidad de ratificar los convenios pertinentes. En una solicitud directa respecto al Convenio núm. 26, la Comisión ha tomado nota de la información comunicada por Fiji, según la cual esta cuestión será objeto de examen en el seno del Consejo Consultivo Tripartito de Relaciones Laborales.

366. El Gobierno de las Bahamas informa que, cuando se examine la posibilidad de ratificar el Convenio, se seguirá un procedimiento tripartito, y el Gobierno de Benin menciona que, cuando llegue el momento, planteará iniciar un procedimiento de ratificación del Convenio, sin que ninguno de ellos precise, no obstante, en qué plazo podría emprenderse dicho procedimiento. El Gobierno de Mozambique hace saber además que será posible ratificar el Convenio en el futuro, cuando se reúnan las condiciones apropiadas. La Confederación Nacional de Sindicatos Independientes y Libres de Mozambique (CONSILMO) considera que hay una necesidad imperiosa de ratificar los convenios y, en particular, el Convenio núm. 131. Por último, según la memoria transmitida por el Gobierno de Georgia, en marzo de 2013, se organizó un seminario de formación tripartita sobre el salario mínimo, con la participación del Banco

Mundial y la OIT. Como resultado de sus deliberaciones, los participantes acordaron cooperar en el desarrollo de mecanismos de fijación de salarios mínimos a nivel nacional. El Gobierno señala que el Ministerio de Trabajo, Salud y Asuntos Sociales está trabajando sobre la cuestión de la ratificación de los Convenios de la OIT — sin mencionar específicamente el Convenio núm. 131 — y que desea beneficiarse de la asistencia de la OIT en la materia.

367. Varios Gobiernos<sup>2</sup> informan de que la posibilidad de ratificar el Convenio no ha sido objeto todavía de discusiones tripartitas en sus respectivos países. Según las informaciones proporcionadas por el Gobierno de la República Checa, esta cuestión fue discutida brevemente con ocasión del Estudio General sobre salarios mínimos, de 1992, sin que se zanjara definitivamente esta cuestión. La Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CMKOS), se pronuncia no obstante a favor de la ratificación del Convenio. Según las informaciones suministradas por el Gobierno de Botswana, se ha previsto la realización de un estudio sobre el salario mínimo en el curso del período 2013-2014, y sus conclusiones proporcionarán orientaciones respecto a las acciones que deberán adoptarse en el futuro. El Gobierno añade que la legislación nacional ya se ajusta a las disposiciones del Convenio núm. 131. Por último, el Gobierno de Jordania considera que deberían introducirse algunas enmiendas en la legislación nacional para que se ajuste a las disposiciones del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135, lo que aceleraría las perspectivas de ratificación del Convenio.

368. Algunos Gobiernos (Hungría, República Islámica del Irán, Madagascar y Malasia) subrayan las semejanzas existentes entre su legislación nacional y las disposiciones del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135, sin sugerir la posibilidad de ratificarlo. El Gobierno de Côte d'Ivoire señala igualmente que la legislación y la práctica nacionales dan cumplimiento pleno a las disposiciones del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135, precisando también que hasta el momento no se ha previsto adoptar ninguna medida para su ratificación. No obstante, la Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire alienta al Gobierno a proceder a su ratificación.

369. Sin excluir la ratificación del Convenio núm. 131, el Gobierno de Bélgica recuerda que, con ocasión del Estudio General de 1992, la razón principal que se mencionó para no haber ratificado el Convenio era el hecho de que la libertad absoluta de negociación de los interlocutores sociales en materia de fijación de salarios era incompatible con varias disposiciones y, en particular, con el artículo 2, párrafo 1, en virtud del cual los salarios mínimos deben tener fuerza de ley, y con el artículo 4, que establece la participación, en los casos que resulten pertinentes, de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país. El Gobierno subraya

---

<sup>2</sup> Estados Unidos, Filipinas, Israel, Panamá, Perú, Samoa (que precisa que esta cuestión será examinada en el futuro), Togo (pese a que en su memoria de 2012 sobre la aplicación del Convenio núm. 26, el Gobierno afirma estar estudiando con atención la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131), Zimbabwe. Este es también el caso del Gobierno de Bulgaria. Sin embargo, la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria (KNSB/CITUB) considera que, aun cuando Bulgaria no ha ratificado el Convenio núm. 131, ha contraído el firme compromiso de instituir o conservar métodos eficaces para la fijación de salarios mínimos, debido a que ha ratificado el Convenio núm. 26. En Suiza, la posibilidad de ratificar el Convenio no ha sido tampoco objeto de discusiones tripartitas. Al tiempo que el Gobierno precisa que no contempla emprender la modificación de la legislación o de la práctica suizas en materia de fijación de salarios mínimos, señala también, a raíz de una iniciativa popular exigiendo la instauración de un salario mínimo legal nacional, el pueblo suizo será llamado a pronunciarse sobre esta cuestión en el marco de una votación popular que tendrá lugar como máximo en 2016. No obstante, la Unión Sindical Suiza (USS/SGB) se declara a favor de la ratificación del Convenio núm. 131. El Gobierno de Afganistán señala que, si se decide a ratificar el Convenio, esta cuestión será objeto de discusiones tripartitas. Por último, los Gobiernos de Islandia y San Vicente y las Granadinas consideran que no parece que existen impedimentos en sus países para ratificar el Convenio, precisando no obstante que no se ha celebrado todavía ninguna discusión sobre la posibilidad de ratificarlo.

asimismo que el campo de aplicación del Convenio núm. 131 es más amplio que el del Convenio núm. 26, y considera que su ratificación podría suponer modificaciones en los métodos de fijación de salarios en la administración pública y en las empresas públicas. Por consiguiente, el Gobierno considera necesario disponer de información sobre el alcance de varias disposiciones del Convenio núm. 131 a fin de evaluar mejor el impacto de una eventual ratificación. En sus observaciones comunes, la Central General de Sindicatos Liberales (CGSLB), la Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC) y la Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB), tras describir el sistema belga de salarios mínimos, consideran que este último no está lejos de alcanzar las exigencias establecidas en el Convenio núm. 131. No obstante, teniendo en cuenta que la política salarial es un asunto delicado, estas organizaciones no se oponen a la estrategia que ha seguido el Gobierno, consistente en plantear algunas cuestiones sobre el alcance de las disposiciones del Convenio para poder evaluar con la precisión necesaria si, como ellos piensan, Bélgica está en condiciones de ratificar el Convenio.

370. Por último, algunos gobiernos no prevén la ratificación del Convenio. Así, el Gobierno de Estonia señala que no existe ningún impedimento grave para la ratificación del Convenio núm. 131, pero que esta ratificación no tendrá lugar por el momento en razón de los recursos humanos disponibles y las prioridades nacionales. El Gobierno de Italia señala únicamente que el hecho de que no se haya ratificado el Convenio se debe a motivos de carácter técnico. El Gobierno de Singapur considera que no está claramente demostrada la eficacia de los sistemas de fijación del salario mínimo y que la estrategia nacional, basada en las recomendaciones que formula el Gobierno anualmente, ha permitido soslayar las rigideces que plantea el salario mínimo y sus posibles repercusiones sobre la competitividad y las oportunidades de empleo en el país. El Gobierno de Bangladesh, aun manifestando que el Consejo de Salarios Mínimos no opera con arreglo a lo dispuesto en el Convenio núm. 131, señala que prioriza la aplicación de las disposiciones del Convenio antes que su ratificación. Además, el Gobierno de Jamaica comunica que no tiene intención, a corto plazo, de ratificar el Convenio núm. 131, por cuanto ya ha ratificado el Convenio núm. 26.

371. Otros Gobiernos aducen la existencia de impedimentos concretos para ratificar el Convenio. Así, el Gobierno del Canadá, pese a considerar que su legislación presenta un alto grado de conformidad con los principios generales del Convenio núm. 131, señala que no prevé ratificarlo por el momento debido a dificultades que plantearía la aplicación de algunas de sus disposiciones específicas en las 14 jurisdicciones del país. En la India, según las informaciones suministradas por el Gobierno, se han fijado salarios mínimos para 46 categorías profesionales en el ámbito federal y 1 679 categorías a nivel de los estados federados. Se está examinando una propuesta de enmienda legislativa destinada a abarcar todas las categorías de trabajadores previstas en la Ley de 1948 sobre Salarios Mínimos, y no podrá ratificarse el Convenio hasta que se haya adoptado esta enmienda.

372. El Gobierno de Camboya no se pronuncia sobre una eventual ratificación del Convenio, pero indica que, actualmente, tan sólo hay un sector de actividad cubierto por el salario mínimo y que, a causa de la escasez de recursos humanos y financieros, es poco probable que se amplíe la cobertura a otros sectores. El Gobierno de Mauricio menciona asimismo la protección del sistema de salarios mínimos como un obstáculo para la ratificación. Precisa que el 20 por ciento de los trabajadores del sector privado no están cubiertos por la reglamentación correspondiente al salario mínimo, y hace hincapié en que las deliberaciones y consultas que tendrán lugar con miras a la introducción de un salario mínimo nacional podrían contribuir a resolver este problema. La Confederación de Trabajadores del Sector Privado señala que algunos sectores, incluyendo el de

servicios, no están cubiertos por ninguno de los mecanismos de fijación de salarios mínimos. Considera que la ratificación del Convenio núm. 131 podría ofrecer una solución si se determinara un salario mínimo para cubrir al conjunto de los trabajadores. Estima asimismo que la ratificación del Convenio permitiría corregir el sistema arcaico vigente, con arreglo al cual un asalariado que efectúe un trabajo determinado tiene el derecho a un salario mínimo diferente según el sector de actividad en el cual trabaja. El Gobierno de Malí menciona también algunos obstáculos que impiden la ratificación, alegando más específicamente la obligación de establecer un sistema de salarios mínimos que protejan a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo sean tales que resulte adecuado garantizarles protección y la necesidad de ajustar periódicamente los salarios mínimos. Además, el Gobierno de Kuwait plantea la existencia de obstáculos derivados de la definición del término «salario» y desea que este concepto vuelva a ser examinado.

373. Varios gobiernos alegan motivos de orden económico para justificar su decisión de no proceder a la ratificación del Convenio en un futuro próximo. Así, al precisar que los mecanismos de fijación de salarios mínimos se ajustan, en general, a las disposiciones de los instrumentos examinados, el Gobierno de Indonesia declara no poder ratificar el Convenio núm. 131 y explica que, debido a las insuficiencias de capacidad financiera de algunas empresas del país, se ha puesto en marcha un mecanismo que permita aplazar la aplicación de los salarios mínimos con el fin de garantizar la continuidad de estos establecimientos y preservar las oportunidades de empleo. El Gobierno de Etiopía señala que se han adoptado medidas para resolver el problema del desempleo en el país, entre otras, una política para atraer la inversión extranjera. Considera que es deseable la flexibilidad y no la rigidez salarial para su mercado del trabajo y que, teniendo en cuenta la crisis económica mundial y la situación nacional, la ratificación del Convenio núm. 131 podría agravar el problema del desempleo en el país. Por consiguiente, los salarios se fijan actualmente mediante convenios colectivos, en particular, en el sector privado. El Gobierno declara, no obstante, que en un futuro próximo, podrían realizarse estudios en un marco tripartito, teniendo en cuenta los objetivos del Convenio y la capacidad financiera de los empleadores con miras a una eventual ratificación del Convenio.

374. El Gobierno de Turquía, sin pronunciarse explícitamente sobre la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131, menciona que el hecho de que el Convenio y la Recomendación insistan sobre la atención a las necesidades de la familia del trabajador durante la fijación de los salarios mínimos constituye una dificultad, porque se trata de una referencia que no figura en la legislación nacional. La Confederación de Asociaciones de Empleadores Turca (TISK) considera que el sistema nacional del salario mínimo no se ajusta al Convenio núm. 131 y subraya que tan sólo se tiene en cuenta la inflación para determinar el salario mínimo. La Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İS), por su parte, se declara favorable a la ratificación del Convenio. En el Reino Unido <sup>3</sup>, el Gobierno sugiere que los criterios para la fijación de salarios mínimos constituyen también uno de los obstáculos para la ratificación. Más precisamente, argumenta que la legislación nacional no tiene en cuenta la situación familiar de los trabajadores ni los niveles de vida comparados con otros grupos sociales. Además, el Gobierno indica que, si bien es cierto que los representantes de los empleadores y los trabajadores pueden presentar la documentación pertinente a la Comisión de Remuneraciones Bajas, no desempeñan ninguna función directa en la

---

<sup>3</sup> El Reino Unido había ratificado los Convenios núms. 26 y 99 pero los ha denunciado, respectivamente, el 25 de julio de 1985 y el 16 de agosto de 1994.

fijación de las tasas de salarios mínimos. Por estos motivos, y considerando que la legislación nacional responde a los principios de base del Convenio, el Gobierno señala que no tiene intención de ratificarlo. El Congreso de Sindicatos (TUC) considera, sin embargo, que el Gobierno debería ratificar el Convenio porque éste apoya activamente el principio del salario mínimo nacional y su aplicación en la práctica. A juicio del TUC, los obstáculos mencionados por el Gobierno son puramente técnicos, y se exagera su importancia, por lo que deberían impedir la ratificación del Convenio núm. 131.

375. Por último, los gobiernos de varios países en los cuales los salarios mínimos han sido fijados esencialmente mediante negociación colectiva — de los cuales varios son parte en el Convenio núm. 26 — consideran que la ratificación del Convenio núm. 131 no es posible por este motivo. Por ejemplo, el Gobierno de Alemania se opone a la adopción de un sistema general de salario mínimo legal porque considera que el Convenio no es compatible con la legislación nacional<sup>4</sup>. El Gobierno de Chipre informa que, durante el último examen del Convenio núm. 131, en 1990, se excluyó la posibilidad de ratificarlo porque representaba un conflicto con el sistema de relaciones laborales fundado sobre la libre negociación colectiva y el recurso a los convenios colectivos como método principal para determinar las condiciones de empleo. Además, según el Gobierno, cualquier modificación de los procedimientos de fijación de salarios mínimos atentaría contra el funcionamiento del sistema vigente, en el cual no existe ningún mecanismo legislativo para la aplicación de los convenios colectivos. En este mismo sentido, el Gobierno de Dinamarca tampoco tiene intención de ratificar el Convenio porque no se ha establecido un salario mínimo legal, y precisa que Dinamarca se ajusta plenamente a los principios y al espíritu del Convenio.

376. El Gobierno de Austria estima también que su sistema de fijación de salarios mínimos, basado sobre la negociación de convenios colectivos es perfectamente satisfactorio y que la introducción de un salario mínimo legal atentaría contra este sistema. Por consiguiente, no prevé ratificar el Convenio núm. 131. La Cámara de Comercio Federal de Austria añade que Austria no ha ratificado el Convenio porque los representantes de los empleadores y de los trabajadores han acordado que el salario mínimo no se fije por el método previsto en el Convenio, sino mediante convenios colectivos, mientras que la Federación de la Industria Austríaca estima que no es necesario ratificar el Convenio porque, en la mayor parte de los sectores de la economía, los salarios mínimos ya están fijados gracias a la amplia cobertura que brindan los convenios colectivos. De manera análoga, el Gobierno de Noruega estima que la ratificación del Convenio núm. 131 pondría en tela de juicio su propio sistema nacional de fijación de salarios, basado sobre la negociación de convenios colectivos, sobre todo atendiendo al artículo 2, párrafo 1, del Convenio, que prevé que los salarios mínimos tienen fuerza de ley y no pueden reducirse. Por último, el Gobierno de Finlandia señala que el Convenio núm. 131 no ha sido ratificado porque el Comité Tripartito Finlandés de la OIT ha considerado que los objetivos por los que se rigen las disposiciones de dicho Convenio difieren de los principios a los que se atiene la legislación y la práctica nacionales. El Gobierno de Suecia no se pronuncia sobre la posibilidad de ratificar el Convenio. No obstante, señala que la Confederación Sueca de Sindicatos (LO), la Confederación Sueca de Empleados Profesionales (TCO) y la Confederación Sueca de

---

<sup>4</sup> En este sentido, la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB) considera que los argumentos del Gobierno se fundan sobre una mala interpretación del Convenio núm. 131 y considera que su ratificación permitiría frenar la erosión del sistema actual de fijación de salarios mínimos, que se caracteriza hoy en día por una baja tasa de cobertura y una incapacidad por los interlocutores sociales para negociar con el fin de crear una red de seguridad para los trabajadores. Recientemente el Gobierno federal parece haber cambiado su posición y el salario mínimo nacional podría ser modificado en 2015.

Asociaciones Profesionales (SACO) le han comunicado conjuntamente que no tenían intención de responder al formulario de memoria elaborada con miras al Estudio General porque consideran que el Convenio no sería aplicable en Suecia donde los salarios y otras condiciones de empleo están reglamentadas por convenios colectivos.

377. En lo que respecta a determinadas afirmaciones según las cuales el Convenio núm. 131 sería incompatible con los mecanismos nacionales de fijación de salarios mínimos basados en la concertación de convenios colectivos, la Comisión reitera que el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 permiten la fijación de salarios mínimos mediante la concertación de un convenio colectivo y no exigen la introducción de un salario mínimo legal. La obligación de atribuir fuerza de ley a los salarios mínimos mediante convenio colectivo enunciada en el artículo 2, párrafo 1, del Convenio, sea cual fuere el procedimiento que se siga para su fijación, traduce simplemente la necesidad de que su cumplimiento sea obligatorio jurídicamente para los empleadores y los trabajadores a los cuales son aplicables. Esta disposición no exige que los convenios colectivos que fijan los salarios mínimos sean objeto de un procedimiento de ampliación.

378. La cuestión que sigue planteándose en cuanto a la compatibilidad de los sistemas de salarios mínimos basados sobre la negociación colectiva con el Convenio núm. 131 es la de la cobertura del sistema de salarios mínimos. En este sentido, la situación de Austria o Bélgica, por ejemplo, donde la tasa de cobertura de los convenios colectivos supera el 90 por ciento de los asalariados, es bien distinta de la de Suiza, donde dicha tasa es inferior al 50 por ciento, o de la de Alemania, donde apenas llega al 60 por ciento. Aun cuando los sistemas de salarios mínimos en vigor en Austria y Bélgica parecerían atenerse a las exigencias del Convenio, por lo que respecta a Alemania y Suiza, el obstáculo que se plantea no se refiere tanto al mecanismo de fijación de salarios como a su campo de aplicación (aproximadamente 60 por ciento y 50 por ciento, respectivamente). En efecto, si bien es cierto que el artículo 1, párrafo 3, del Convenio permite excluir a determinados grupos de asalariados de su campo de aplicación, el número y los grupos de asalariados excluidos deberían mantenerse al mínimo, tal como aconseja el párrafo 4 de la Recomendación núm. 135. Es tal vez en esta perspectiva de ampliación del campo de aplicación de los salarios mínimos en la que se inscriben los debates en torno a la cuestión de la introducción de un salario mínimo nacional que surgen tanto en Suiza como en Alemania.

379. En lo que respecta a la aplicación del Convenio núm. 131 en la administración pública y las empresas públicas, la Comisión quiere subrayar antes que nada que el Convenio no exige en modo alguno un sistema único en el cual se apliquen procedimientos idénticos de fijación de salarios mínimos a los sectores público y privado. Si bien en algunos países la legislación laboral — incluyendo la relativa a los salarios mínimos — se aplica a las empresas públicas y a los agentes contractuales de la administración pública, es frecuente que a los funcionarios del Estado y de las comunidades territoriales se les aplique un régimen específico, regido por el derecho administrativo. La Comisión no tiene conocimiento de ninguna legislación nacional que no prevea una escala salarial para estos trabajadores. Además, en algunos países se ha previsto que la remuneración de los funcionarios no pueda ser menor que el salario mínimo nacional, pero esto no es lo que suele suceder. En lo que se refiere al Convenio núm. 131, los elementos esenciales que deben respetarse son la consulta plena a los interlocutores sociales al determinar las escalas salariales y la fijación de las tasas salariales, teniendo en cuenta los criterios mencionados en el Convenio. Esto es lo que parece que sucede concretamente en Bélgica, donde se aplica un procedimiento específico de negociación a la administración pública. Por el contrario, otros Estados Miembros han considerado que, en el momento de plantear la ratificación del Convenio,

no estaban en condiciones de ampliar su aplicación a los funcionarios y han excluido a esta categoría de trabajadores en una declaración formulada sobre la base del artículo 1, párrafo 3, del Convenio.

380. Algunas memorias se refieren a los criterios de fijación de salarios mínimos como impedimentos para la posible ratificación del Convenio. En este sentido, la Comisión toma nota de que el Convenio exige que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y de sus familias como factores económicos «en la medida en que sea posible y apropiado» y «de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales». En cuanto a las necesidades de los trabajadores y de sus familias, por ejemplo, las disposiciones nacionales pueden tener en cuenta naturalmente el hecho de que la mayoría de las familias del país cuentan con dos fuentes de ingresos y que la política del salario mínimo está complementada por un sistema de asignaciones familiares. En cualquier caso, tener en cuenta ambos tipos de factores a la vez puede garantizar un equilibrio justo entre ellos y una fijación del nivel de salarios mínimos de modo que refleje la situación y el nivel de desarrollo socioeconómico del país considerado, se encuentre éste desarrollado, en desarrollo o sea una economía emergente.

381. En las memorias suministradas, se han planteado también algunas cuestiones sobre la participación de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como de personas que representan los intereses generales del país en el funcionamiento de los sistemas de salarios mínimos. La Comisión recuerda, en este sentido, que el Convenio establece que deben adoptarse medidas para permitirles participar directamente en la aplicación de los mecanismos para la fijación de los salarios mínimos «si fuera apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de los salarios mínimos», y que pueden definirse las modalidades de esta participación a nivel nacional.

### **Sección 3. Necesidades de la OIT en cuanto a actividad normativa**

382. Entre los Estados Miembros que respondieron al formulario de memoria sobre este punto, los Gobiernos de la República Democrática Popular Lao y de *Portugal* consideran que el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 siguen siendo pertinentes. Por otra parte, para los Gobiernos de Bangladesh, Botswana, *Cuba*, Estonia y *Malta*, no es necesario revisar los instrumentos existentes. Los Gobiernos del Canadá, Chipre, Islandia y Filipinas estiman asimismo que no se requiere elaborar normas en este ámbito, una opinión que comparte el Gobierno de *Letonia*, que precisa que la situación económica varía de unos Estados a otros y que sería imposible adoptar un método normalizado para la fijación del salario mínimo. Además, a juicio de los Gobiernos de Luxemburgo y de Malí, no se impone una revisión de los instrumentos existentes. Por último, los Gobiernos de Austria, Bélgica, *Bosnia y Herzegovina* (Federación de Bosnia y Herzegovina y República Srpska), *Burkina Faso*, *Chile*, *República de Corea*, *Côte d'Ivoire*, Dinamarca, Estados Unidos, *Guatemala*, *Japón*, *Líbano*, Malasia, Maldivas, Nueva Zelanda, Reino Unido, *Sri Lanka* y Togo exponen que no tienen ninguna sugerencia que formular sobre esta cuestión.

383. En sus comentarios, la CSI considera que no es necesario adoptar un nuevo instrumento sobre salarios mínimos, pero que la OIT debería elaborar un gran programa de trabajo para promover la ratificación y la aplicación del Convenio núm. 131, cuyo mandato consiste básicamente en velar por la seguridad de los ingresos. Este programa debería incluir asimismo el reforzamiento, por parte de la OIT, de los conocimientos, la



investigación y las actividades de asesoramiento en torno a los salarios mínimos para suministrar asistencia técnica a los mandantes basándose en elementos probatorios.

384. Los Gobiernos de *Australia* y de Trinidad y Tabago consideran que deberían estudiarse los instrumentos relativos a la fijación de salarios mínimos, así como cualquier futura acción normativa, en el marco del mecanismo de examen de las normas que es objeto de discusión en el seno del Consejo de Administración de la OIT. Sin pronunciarse sobre una necesidad específica en este ámbito, el Gobierno de Mauritania sostiene que una posible acción normativa de la OIT en el ámbito de la fijación de salarios mínimos debería tener en cuenta las diferencias de desarrollo económico y social entre unos países y otros.

385. Algunos Estados sugieren la posibilidad de revisar los instrumentos existentes sobre fijación de salarios mínimos. Los Gobiernos de Jamaica, Mauricio y las Seychelles consideran la posibilidad de su consolidación en un instrumento único. Los Gobiernos de *Antigua y Barbuda* y de Jordania sugieren que se revise el Convenio núm. 131, sin precisar en qué puntos. El Gobierno del Gabón desea que se revisen los instrumentos existentes con el fin de contar con una concepción más clara de los métodos de fijación de salarios mínimos, y el Gobierno de Senegal se pronuncia a favor de su adaptación a la realidad actual. El Gobierno de Kuwait propone reexaminar la noción de salario que figura en los diversos convenios internacionales del trabajo y estudiar la posibilidad de definir un nuevo concepto que sería objeto de un convenio internacional y contribuiría a conciliar los diversos puntos de vista de los Estados Miembros. El Gobierno de *Serbia* estima que es necesario plantear la elaboración de una fórmula para la fijación de salarios mínimos. El Gobierno de Zimbabwe señala que sería necesario formular de un modo más preciso la Recomendación núm. 135, indicando claramente los diversos elementos que intervienen en la fijación de salarios mínimos y teniendo en cuenta la evolución del mercado del trabajo. Por último, sin mencionar la necesidad de una revisión de las normas existentes, el Gobierno de Suriname informa que los mandantes tripartitos podrían contemplar la posibilidad de elaborar principios rectores para orientar a los Estados Miembros en la determinación de los salarios mínimos y que la OIT podría clarificar la relación entre las estadísticas sobre la pobreza y la tasa de salario mínimo.

## Sección 4. Conclusiones generales

386. La Comisión celebra la oportunidad que se le brinda de examinar la cuestión de la fijación de salarios mínimos y, más particularmente, las legislaciones y las prácticas nacionales de los Estados Miembros de la OIT en relación con el Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135. La Comisión se congratula del número particularmente elevado de gobiernos, así como de organizaciones de empleadores y de trabajadores, que han presentado una memoria o han comunicado sus observaciones con miras a la elaboración de este Estudio General. La Comisión se ha beneficiado, en efecto, de las indicaciones comunicadas por 129 gobiernos sobre la legislación y la práctica de sus países, de las informaciones transmitidas por 36 organizaciones nacionales de empleadores, una organización internacional de empleadores, 56 organizaciones nacionales de trabajadores y dos organizaciones internacionales de trabajadores sobre la situación de 58 países en materia de salarios mínimos.

387. Desde la publicación del último Estudio General sobre esta materia en 1992, el mundo ha experimentado numerosas y profundas transformaciones. El inicio de la década de 1990 se caracterizó especialmente por una transición hacia la economía de mercado de varios países de Europa central y oriental y por las políticas de ajuste

estructural que se vieron obligados a implementar varios países en desarrollo. A lo largo de los dos últimos decenios, la mundialización de los intercambios comerciales se ha acelerado, acompañada no obstante de una cierta toma de conciencia de la necesidad de tener en cuenta su dimensión social. Numerosos Estados han proseguido su desarrollo económico y han aparecido grandes potencias emergentes. Sin embargo, debido a la crisis de la economía y del empleo que ha golpeado a importantes regiones del mundo, incluyendo a los países industrializados, muchos de ellos se han visto obligados a aplicar medidas severas de austeridad. Además, la globalización y las fluctuaciones económicas plantean problemas particulares que afectan a grupos vulnerables y merecen ser abordados en detalle en el presente Estudio.

388. **Sistemas de salarios mínimos.** En contraposición al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, en 1928 (núm. 26) y al Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99), el Convenio núm. 131 no se limita a exigir la adopción de tales métodos para determinadas categorías de trabajadores. Este Convenio exige, por el contrario, la fijación efectiva de salarios mínimos, en el marco de un sistema caracterizado por un campo de aplicación extendido; la plena consulta de los interlocutores sociales, es decir, su participación directa en condiciones de igualdad en su funcionamiento; la aplicación de criterios económicos y sociales para la determinación de las tasas de salarios mínimos; el ajuste cada cierto tiempo de éstas, a fin de tener en cuenta la evolución de los indicadores económicos y otras condiciones nacionales; y, por último, la aplicación de medidas adecuadas para garantizar el respeto de las disposiciones relativas a los salarios mínimos. La Comisión constata que numerosos Estados que no han ratificado el Convenio núm. 131 disponen, no obstante, de un sistema de salarios mínimos que, en su conjunto, se ajusta a las disposiciones del Convenio. Esta situación debe ponerse sin ninguna duda en relación con la flexibilidad que ofrece el Convenio núm. 131 a los Estados. Este Convenio es uno de los más flexibles de la OIT en cuanto a las modalidades de su aplicación. El Convenio núm. 131 no impone, por ejemplo, la adopción de un salario mínimo nacional y no exige tampoco su aplicación por vía legislativa. Para establecer la cuantía de los salarios mínimos debe tenerse en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y de sus familias como los factores de orden económico, haciendo posible de este modo que países con niveles de desarrollo muy diferentes puedan aplicar sus disposiciones.

389. **La función de los interlocutores sociales.** Tal como se ha venido repitiendo a lo largo de este Estudio, la obligación de consultar plenamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas en todas las fases del proceso de fijación del salario mínimo es uno de los elementos fundamentales en el establecimiento y el mantenimiento de un sistema de salario mínimo. La Comisión, en su Estudio General de 1992, instó vivamente a los gobiernos a que «adoptasen las medidas necesarias para asegurar que la consulta y participación de los interlocutores sociales en el establecimiento y modificación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos o su funcionamiento fuese útil y efectiva, esto es, que se diera realmente la oportunidad a tales representantes de formular sus opiniones con conocimientos de causa, que las mismas se tuvieran en consideración en un momento oportuno, y que la consulta y participación se llevara a cabo en pie de igualdad» (párrafo 425). **La Comisión desea insistir una vez más en que estas consultas han de ser verdaderas en el sentido de un procedimiento que sea receptivo a propuestas constructivas y equilibradas, y que trate de conciliar, de buena fe y en la medida de lo posible, los intereses inevitablemente contrapuestos de los interlocutores sociales.** Además, en los casos pertinentes y teniendo en cuenta la naturaleza de los métodos de fijación de salarios mínimos existentes, deberán adoptarse disposiciones para propiciar la participación directa, en

condiciones de igualdad, de los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas en la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos, por ejemplo, en los órganos consultivos o a través de la fijación directa de salarios mínimos mediante negociación colectiva.

390. La Comisión toma nota con preocupación, no obstante, de que en algunos casos las consultas, o bien no existen, o bien se reducen a un intercambio formal de información desprovisto de toda intención de entablar un diálogo significativo y de explorar soluciones consensuadas. Al cumplir con sus funciones derivadas de su obligación de controlar regularmente la aplicación de los convenios sobre la fijación de salarios mínimos, la Comisión ha tenido la oportunidad de subrayar que se incurre en un incumplimiento de la letra y el espíritu de estos instrumentos no sólo cuando falta el marco institucionalizado para llevar a cabo las consultas, sino también cuando los órganos de consulta existentes permanecen inactivos durante largos períodos de tiempo o cuando las consultas se realizan de un modo tan marginal que no tienen obviamente el más mínimo impacto sobre las decisiones gubernamentales.

391. Por otra parte, basándose en las conclusiones del Estudio General de 2000 sobre el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), la Comisión llama a la atención sobre el hecho de que la obligación de llevar a cabo consultas plenas no debe entenderse como una obligación de alcanzar un acuerdo negociado. Esta decisión recae, en última instancia, sobre el gobierno que, no obstante, debería demostrar que, al adoptar dicha decisión, se han considerado debidamente todas las propuestas presentadas y se han hecho todos los esfuerzos necesarios con el fin de satisfacer las expectativas divergentes. En este sentido, la Comisión toma nota de que algunos de los comentarios de las organizaciones de empleadores y trabajadores examinados en el capítulo V del presente Estudio parecen basarse sobre el presupuesto de que, en virtud del Convenio núm. 131, la revisión del salario mínimo depende de la celebración de negociaciones concluyentes y, por consiguiente, que cualquier tasa de salario mínimo que no se haya consensuado entre todas las partes contravendría de algún modo lo dispuesto en el Convenio. La Comisión reconoce, por supuesto, que las tasas negociadas colectivamente (por ejemplo, las tasas de salario mínimo establecidas mediante negociación colectiva y que gozan de fuerza de ley por decisión gubernativa) presentan las máximas garantías de cohesión social, pero la obligación de consultar a los interlocutores sociales no debería malinterpretarse en términos de exigencia de que cualquier decisión relativa al funcionamiento del sistema de salarios mínimos tenga que tomarse de común acuerdo.

392. ***Campo de aplicación.*** Las disposiciones del Convenio núm. 131 y de la Recomendación núm. 135 constituyen una mejora sustantiva en relación con los instrumentos anteriores de la OIT en lo que se refiere al campo de aplicación de los sistemas nacionales de salarios mínimos. Aun cuando la determinación de dicho campo de aplicación corresponde a las autoridades competentes de cada país, que deben pronunciarse de acuerdo con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores interesadas o al menos tras haber consultado plenamente con ellas, deberían mantenerse al mínimo el número y los grupos de asalariados excluidos de la protección de este sistema. La Comisión constata no obstante que, en muchos casos, los trabajadores que no se benefician de un salario mínimo pertenecen con frecuencia a categorías de trabajadores más vulnerables excluidos de dicha protección, como son los trabajadores agrícolas (Bangladesh, algunas provincias del Canadá, el *Líbano* y el Pakistán) o los trabajadores domésticos (*República de Corea*, Gambia, Honduras y Túnez). La Comisión recuerda a este respecto que el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) — que entró en vigor el 5 de septiembre

de 2013 y que ha sido ratificado hasta el momento por diez países — exige a los Estados Parte que adopten medidas para garantizar que las trabajadoras y los trabajadores domésticos se benefician del régimen de salario mínimo, cuando tal régimen exista, y la Comisión se congratula de constatar las evoluciones positivas registradas sobre este punto en un cierto número de países, como *Chile*, Filipinas y Sudáfrica.

**393. *Mecanismos para la fijación de salarios mínimos. El Convenio núm. 131 no exige ni promueve un mecanismo determinado para el establecimiento de salarios mínimos ni para la consulta a los interlocutores sociales, pero define en términos generales los principios por los que debería regirse este procedimiento sea cual fuera la técnica o el método específico que se aplique en el país.*** El Convenio núm. 131 ofrece, en efecto, un amplio margen de acción a los Estados Miembros en cuanto a la lección de los mecanismos de fijación de salarios mínimos. En la mayoría de los países, son las autoridades públicas quienes se encargan de fijar los salarios mínimos tras consultar a los interlocutores sociales, generalmente reunidos en un órgano consultivo tripartito, bien de carácter especializado como un consejo de salarios (Barbados, *Kenya*, Malasia y Viet Nam) o con competencias generalistas (*Camerún, Francia, Montenegro y Timor-Leste*). En algunos casos, las consultas se realizan directamente con los interlocutores sociales (*Australia, China y España*). Los salarios mínimos pueden fijarse igualmente de forma tripartita (Filipinas y *México*) o bipartita (Austria, Bélgica y Suecia). ***A raíz de los interrogantes suscitados en las memorias de algunos gobiernos, la Comisión precisa que la negociación colectiva es una de las formas para la fijación de salarios mínimos prevista en el artículo 2, 2), del Convenio núm. 131 y en el párrafo 6, e), de la Recomendación núm. 135, siempre y cuando se confiera fuerza de ley a las disposiciones sobre fijación de salarios mínimos del convenio colectivo.*** La Comisión considera que las eventuales dificultades que surjan se derivan más bien del grado de cobertura de estos convenios colectivos en relación con las disposiciones del Convenio núm. 131 relativas al campo de aplicación de los salarios mínimos. En algunos países se han instaurado varios métodos complementarios entre sí, que garantizan también una cobertura más amplia de su sistema de salarios mínimos (*Guatemala y Sudáfrica*) o que autorizan la fijación de salarios mínimos más elevados en algunos sectores (Argentina, Bulgaria y Madagascar).

**394. *Alcance de los salarios mínimos.*** Existen también diversas variantes en cuanto al alcance de los salarios mínimos. Varios Estados han elegido el establecimiento de un sistema de salario mínimo único que abarca el conjunto de los sectores de actividades y regiones (*Estado Plurinacional de Bolivia, Malí, Serbia, Tailandia y Turquía*), a veces completado por salarios mínimos sectoriales (*Malta y Uruguay*) o regionales (*Brasil*). En otros Estados, el sistema se asienta sobre salarios mínimos regionales (como en Indonesia o en el *Japón*) o comprende un doble nivel de salarios mínimos que se fijan tanto en el ámbito federal como en el de los estados federales (Estados Unidos), mientras que en muchos países los salarios mínimos se fijan por sector de actividad (Mauricio y Panamá) o por categoría profesional (*Costa Rica y Eslovaquia*), pudiendo combinarse entre sí estas diversas modalidades. En la práctica esta modalidad no es en absoluto contraria al Convenio núm. 131 que, sobre este punto, ofrece también una gran flexibilidad a los Estados. Estas disposiciones deben ser estudiadas, no obstante, a la luz del principio de un salario igual por un trabajo de igual valor que plantea el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), en particular, cuando las tasas de salarios mínimos diferenciados se fijan para tipos de empleo que ocupan generalmente las mujeres, como el trabajo doméstico.

**395. *La Comisión observa que las prácticas nacionales fundadas en tasas de salarios mínimos diferenciados para hombres y para las mujeres se encuentran en vías de***

*desaparición y espera que serán íntegramente abolidas en un futuro próximo.* En un cierto número de Estados, se introdujeron salarios mínimos reducidos para los jóvenes trabajadores con objeto de incrementar sus posibilidades de empleo (*Chile, Nueva Zelanda, Países Bajos y Reino Unido*). *A este respecto, la Comisión ha sostenido repetidamente la tesis de que debería prestarse especial atención al riesgo de discriminación y a la necesidad de cumplir con el principio rector de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.*

396. *La Comisión considera que, en el contexto de un altísimo desempleo juvenil en muchas partes del mundo, exacerbado a menudo por la recesión económica en curso, disminuir el salario mínimo legal de aquellas personas que ingresan al mercado de trabajo puede ser una de las medidas de respuesta a la crisis. Sin embargo, sería más difícil de comprender que políticas análogas estuvieran basadas en el supuesto de que todos los jóvenes trabajadores (que en algunos casos se «definen» para incluir a las personas de hasta 25 años de edad) sin distinción e independientemente del empleo que ocupan, son menos productivos debido a la falta de experiencia y, en consecuencia, deben recibir una remuneración reducida.* La Comisión toma nota, a este respecto, que en numerosos países (por ejemplo, Argentina, Austria, Kenya y Nepal) que anteriormente disponían de políticas de salarios mínimos reducidos para los jóvenes trabajadores, existe una tendencia cada vez mayor a eliminar esos salarios por considerarse contrarios a los principios fundamentales de igualdad y de no discriminación en el empleo y la ocupación. En algunos casos se establecen salarios mínimos de una cuantía inferior para los trabajadores con discapacidades. Sin embargo, muy frecuentemente se solicitan excepciones en casos individuales de trabajadores que se encuentran en esa situación y cuya validez debe examinarse en relación con las disposiciones del Convenio relativas al carácter obligatorio de los salarios mínimos. *Por último, la Comisión espera que las disposiciones nacionales en vigor en algunos países que prevén expresamente salarios mínimos reducidos para los trabajadores migrantes serán derogadas próximamente, para que esos trabajadores gocen de igualdad de trato en la esfera salarial en relación con los nacionales.*

397. *Consideraciones que han de tenerse en cuenta al fijar el salario mínimo.* Una de las novedades introducidas por el Convenio núm. 131 en relación con instrumentos anteriores sobre fijación de salarios mínimos, es la lista de elementos, tanto sociales como económicos, que deben tenerse en cuenta para fijar y ajustar periódicamente el nivel de los salarios mínimos. El Convenio no tenía el objetivo de enunciar una lista exhaustiva ni el propósito de establecer jerarquía alguna entre las condiciones sociales y económicas. El Convenio indica de manera suficientemente clara que esos criterios no cubren los diferentes contextos y circunstancias y, en consecuencia deberían aplicarse, según corresponda, a la luz de las diversas condiciones nacionales. Tal como se indican en las conclusiones de la Comisión en su Estudio de 1992, «la validez y universalidad de dichos principios pareciera corroborarse a través de las informaciones comunicadas por los gobiernos y muestran que se han tenido en consideración al fijar los salarios mínimos o, a menudo, que dichos elementos se recogen en los instrumentos jurídicos que establecen en los respectivos países, los mecanismos para la fijación de salarios mínimos. [...] [Sin embargo], el monto de los salarios mínimos depende íntimamente de las condiciones económicas, sociales y políticas de cada país. De ello resulta que el peso que pudiera darse a cada uno de esos elementos varía según las condiciones económicas y sociales de cada país» (párrafos 427 y 428).

398. La Comisión ha subrayado en numerosas ocasiones que el objetivo del salario mínimo es proporcionar una indicación jurídicamente vinculante acerca del nivel de salario mínimo permisible que se aplica en el ámbito nacional y, en consecuencia, debe

reflejar de manera directa y fiel las realidades económicas y sociales del país. *Los salarios mínimos que se mantienen a niveles excesivamente bajos, sin ajustarse a indicadores móviles como la inflación, o, por el contrario, que sean tan indebidamente elevados que amenacen la sostenibilidad financiera de las empresas o sea imposible aplicarlos en la práctica, son igualmente injustos e improductivos. La necesidad de garantizar que se ponderan adecuadamente las condiciones sociales y económicas en la fijación de los salarios mínimos, plantea dos nuevas consideraciones: en primer lugar, la necesidad de contar con información estadística detallada y fiable que sirva de base para las discusiones técnicas y, en segundo lugar, el papel esencial de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la transmisión de las realidades del mercado de trabajo tal como las viven las personas directamente afectadas.*

399. La Comisión recuerda que el Convenio no incluye ninguna evaluación cuantificada respecto de cuál pudiera ser el nivel de un salario mínimo decente, por ejemplo, remitiéndose a un salario promedio o a un salario medio de referencia. La Comisión entiende que muchos de los países examinados en el Estudio siguen de cerca la evolución del salario mínimo en relación con la evolución del salario promedio, o incluso establecen objetivos a mediano o largo plazo de modo que el salario mínimo alcance progresivamente una cierta proporción del salario promedio nacional. La Comisión reconoce que el salario promedio ofrece, en la mayoría de los casos, un criterio concreto y uniforme para medir el nivel del salario mínimo, especialmente cuando se examinan datos comparativos en los ámbitos regional o mundial, pero considera que la ausencia de una correlación expresa entre el salario mínimo y el salario promedio en el Convenio permite que ese instrumento abarque de manera más amplia diversos sistemas y criterios para la fijación del salario mínimo.

400. *Carácter obligatorio del salario mínimo y medidas de aplicación.* La naturaleza jurídicamente vinculante del salario mínimo es probablemente la característica fundamental de este concepto. Cualquiera sea el método para determinar su nivel, una vez establecido, el salario define la tasa mínima (horaria, diaria o mensual) pagadera al trabajador por la labor realizada y no se autoriza el pago a una tasa inferior bajo amenaza de aplicar sanciones legales. *No obstante, el salario mínimo, no menos que los demás derechos laborales depende para su aplicación efectiva en la práctica de un sistema de inspección y de sanciones. Naturalmente, los servicios de la inspección del trabajo o los mecanismos de sanciones deben ser parte esencial de todo dispositivo destinado a garantizar el respeto de los salarios mínimos. Esto supone contar con un número suficiente de inspectores con la formación adecuada, los recursos materiales apropiados y las facultades suficientes para ejercer sus funciones, así como con procedimientos eficaces para la imposición de sanciones en caso de infracción. Además, para que su protección sea efectiva, los trabajadores perjudicados deben poder recurrir a procedimientos rápidos para reclamar las sumas que les son debidas y estar protegidos contra todo riesgo de victimización por haber ejercido sus derechos. La participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores — como lo recuerda la Recomendación núm. 135 — en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos también puede ser determinante y la Comisión las alienta a desempeñar plenamente su papel en la consecución de ese objetivo. Estas medidas pueden ser complementadas por incentivos para un mejor cumplimiento de la ley, por ejemplo, mediante capacitación, apoyo a los gobiernos y otros instrumentos.*

401. Lamentablemente, la experiencia demuestra que los escasos controles y las sanciones no suficientemente disuasorias son aún demasiado frecuentes en muchas partes del mundo y siguen siendo la causa de transgresiones en gran escala de los salarios mínimos. En muchos países las dificultades presupuestarias constituyen

limitaciones importantes en su capacidad para hacer cumplir la legislación laboral. *Sin embargo, la Comisión se ve obligada a reiterar que un sistema de salarios mínimos que no esté respaldado por medidas rigurosas para garantizar el cumplimiento resulta en la práctica de escasa utilidad no solamente para aquellos que se encuentran más necesitados de la protección que representa el salario mínimo, sino también para los empleadores que respetan la legislación sobre salarios mínimos. Esto, en definitiva, anula el propio objetivo y propósito del Convenio.*

402. Uno de los desafíos mayores es garantizar la observancia de las disposiciones relativas a los salarios mínimos en la economía informal y únicamente la adopción de soluciones innovadoras (por ejemplo el proyecto implementado en la India en aplicación de la ley MGNREGA, mencionado en el capítulo 7, párrafo 324) pueden permitir progresos reales a este respecto. Pueden encomiarse otros enfoques innovadores en la economía formal, como por ejemplo, las actividades realizadas por los países que participan en el programa *Better Work* de la OIT en el sector de las prendas (por ejemplo Indonesia y Jordania) o las iniciativas llevadas a la práctica en el marco de la responsabilidad social de las empresas o en el contexto de acuerdos marco internacionales, y cuyo objetivo es garantizar el respeto de los salarios mínimos en toda la extensión de la cadena de producción. La conjunción de esos esfuerzos debe tender hacia una aplicación reforzada de las disposiciones relativas a los salarios mínimos y una mejor protección de los trabajadores situados en el escalón más bajo de la escala salarial, aunque la responsabilidad principal de la materia corresponde a los gobiernos, que deben beneficiarse del pleno apoyo de los interlocutores sociales para que las disposiciones en vigor no sigan siendo letra muerta.

403. *Situación actual del Convenio. La Comisión considera que los objetivos del Convenio núm. 131 y la Recomendación núm. 135 siguen siendo tan pertinentes en la actualidad como lo fueron en el momento de su adopción en 1970, a pesar de los cambios y progresos en el mundo del trabajo.* En efecto, el Convenio no hace sino traducir el principio, elemento esencial de la Declaración de Filadelfia de 1944 y de la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, 2008, según la cual «el trabajo no es una mercancía». En otras palabras, el precio de ese trabajo no puede determinarse mediante la mera aplicación de la ley de la oferta y la demanda. Por otra parte, el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa ha sido reconocido por varios instrumentos internacionales fundamentales, como, por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de las Naciones Unidas. Estableciendo condiciones de igualdad, el Convenio también constituye un instrumento importante para los empleadores.

404. El Convenio establece principios importantes aunque deja a los gobiernos, en plena consulta con los interlocutores sociales, importantes facultades discrecionales para establecer mecanismos de fijación de salarios mínimos que, en consecuencia, pueden concebirse realmente «a medida» de las particularidades nacionales. El Convenio es muy conciso (contiene solamente cinco artículos de fondo), y las disposiciones más detalladas están incluidas en una recomendación destinada a brindar orientaciones adicionales sobre una serie de cuestiones. La Comisión estima que esta combinación ha permitido al Convenio mantener toda su pertinencia en todos los Estados Miembros de la OIT, con independencia de si son o no países en desarrollo, tanto si han ratificado el Convenio, como si no, y esté orientada o no su economía a la exportación o a sus tradiciones institucionales.

405. *Es posible concluir sin temor a equivocarse que los principios establecidos en el Convenio núm. 131 gozan de una mayor aceptación que la que puede sugerir el mero*

**número de las ratificaciones.** De las informaciones comunicadas por el Gobierno en sus memorias sintetizadas en la sección anterior, puede deducirse que existen perspectivas reales de ratificación del Convenio en 13 Estados Miembros. Además, la Comisión observa que numerosos Estados que no han ratificado el Convenio formularon solicitudes de asistencia técnica y de asesoramiento de la Oficina para el establecimiento o la mejora de su régimen de salarios mínimos. Además, hay varios países que, pese a haber establecido un sistema de salarios mínimos generalmente aplicables (Argentina, Bahamas, Bélgica, Colombia, Gabón, Luxemburgo, Malí, Mauritania, Nueva Zelandia, Panamá, Paraguay, Perú, Togo, Turquía), han decidido no ratificar aún el Convenio núm. 131 y siguen vinculados por el Convenio núm. 26 o el Convenio núm. 99. Hay también muchos países que, a pesar de no haber ratificado ninguno de los instrumentos relevantes de la OIT, han establecido un sistema de salario mínimo (por ejemplo, Cabo Verde, Grecia, Indonesia, Israel, Federación de Rusia, Tailandia, Reino Unido). Cabe aprovechar las enseñanzas extraídas de la experiencia de los países que han recibido asistencia de la OIT en la creación de un sistema de salarios mínimos para ayudar a otros países y orientar la acción de la OIT al respecto.

406. Persisten problemas en la aplicación práctica de estos principios, particularmente la fijación del salario mínimo sin la participación de los representantes de los empleadores y de los trabajadores, y sin que se garantice su participación en pie de igualdad; o el hecho de no reajustar las tasas de salario mínimo durante largo tiempo, hasta el punto de que éstas dejen de tener utilidad alguna. A pesar de estos problemas, la Comisión considera que, sobre la base del examen de ley y práctica, parecería haber un reconocimiento generalizado y un apoyo a los principios fundamentales establecidos en el Convenio (esto es, la necesidad de establecer una base jurídicamente vinculante para la protección de los trabajadores con escasas calificaciones; la obligación de consultar plenamente con las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de adoptar cualquier decisión relativa al funcionamiento del mecanismo de fijación del salario mínimo; la revisión y ajuste periódico del salario mínimo según lo determinen los parámetros económicos y sociales). La Comisión concluye que el Convenio núm. 131 es un instrumento actualizado y moderno y anima a los Estados Miembros que no lo hayan hecho a ratificar dicho Convenio.

***407. Por último, la Comisión considera que los objetivos, principios y métodos establecidos en el Convenio núm. 131 y en la Recomendación núm. 135 no sólo han superado las transformaciones económicas, políticas y sociales que el mundo ha experimentado desde su adopción en 1970, sino que también se ajustan perfectamente a las políticas públicas mediante las que los Estados tratan de conciliar los objetivos de desarrollo económico y justicia social. La importancia de un diálogo social basado en los principios de equidad y no discriminación, que constituyen el núcleo de estos instrumentos, representan un valor considerable para un desarrollo humano sostenible.***



# Anexo I

---

## Textos de los instrumentos examinados

### Convenio núm. 131

Convenio relativo a la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, que han sido ampliamente ratificados, así como los del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951;

Considerando que estos Convenios han desempeñado un importante papel en la protección de los grupos asalariados que se hallan en situación desventajosa;

Considerando que ha llegado el momento de adoptar otro instrumento que complemente los convenios mencionados y asegure protección a los trabajadores contra remuneraciones indebidamente bajas, el cual, siendo de aplicación general, preste especial atención a las necesidades de los países en vías de desarrollo;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

#### *Artículo 1*

1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema.

2. La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio, en la primera memoria anual sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enumerará los grupos de asalariados que no hubieran sido incluidos con arreglo al presente artículo, y explicará los motivos de dicha exclusión. En las

subsiguientes memorias, dicho Miembro indicará el estado de su legislación y práctica respecto de los grupos excluidos y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a dichos grupos.

#### *Artículo 2*

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.

2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

#### *Artículo 3*

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

#### *Artículo 4*

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio establecerá y mantendrá mecanismos adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, que hagan posible fijar y ajustar de tiempo en tiempo los salarios mínimos de los grupos de asalariados comprendidos en el sistema protegidos de conformidad con el artículo 1 del Convenio.

2. Deberá disponerse que para el establecimiento, aplicación y modificación de dichos mecanismos se consulte exhaustivamente con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, o, cuando dichas organizaciones no existan, con los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados.

3. Si fuere apropiado a la naturaleza de los mecanismos para la fijación de salarios mínimos, se dispondrá también que participen directamente en su aplicación:

- a) en pie de igualdad, los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, o, si no existiesen dichas organizaciones, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados;
- b) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país y que hayan sido nombradas previa consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando tales organizaciones existan y cuando tales consultas estén de acuerdo con la legislación o la práctica nacionales.

#### *Artículo 5*

Deberán adoptarse medidas apropiadas, tales como inspección adecuada, complementada por otras medidas necesarias, para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a salarios mínimos.

#### *Artículo 6*

No se considerará que el presente Convenio revisa ningún otro convenio existente.

### *Artículo 7*

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### *Artículo 8*

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

### *Artículo 9*

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

### *Artículo 10*

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

### *Artículo 11*

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

### *Artículo 12*

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

*Artículo 13*

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

- a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, *ipso jure*, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;
- b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

*Artículo 14*

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## Recomendación núm. 135

### Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 junio 1970 en su quincuagésima cuarta reunión;

Habida cuenta de los términos de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; de la Recomendación sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y de la Recomendación sobre igualdad de remuneración, 1951, que contienen valiosas normas para los organismos encargados de la fijación de salarios mínimos;

Considerando que la experiencia reciente ha señalado la importancia de determinados factores adicionales relativos a la fijación de salarios mínimos, y en especial el interés que tiene la adopción de criterios que hagan de los sistemas de salarios mínimos tanto un instrumento eficaz de protección social como un elemento de la política de desarrollo económico y social;

Considerando que la fijación de salarios mínimos en modo alguno debería entrañar perjuicio para el ejercicio y desarrollo de la libre negociación colectiva como medio para fijar sueldos y salarios más altos que los mínimos;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a los mecanismos para la fijación de salarios mínimos y problemas conexos, con especial referencia a los países en vías de desarrollo, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación, adopta, con fecha veintidós de junio de mil novecientos setenta, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970:

#### I. OBJETIVO DE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

1. La fijación de salarios mínimos debería constituir un elemento de toda política establecida para eliminar la pobreza y para asegurar la satisfacción de las necesidades de todos los trabajadores y de sus familias.

2. El objetivo fundamental de la fijación de salarios mínimos debería ser proporcionar a los asalariados la necesaria protección social respecto de los niveles mínimos permisibles de salarios.

#### II. CRITERIOS PARA LA DETERMINACIÓN DEL NIVEL DE SALARIOS MÍNIMOS

3. Para la determinación del nivel de los salarios mínimos se deberían tener en cuenta, en particular, los siguientes criterios:

- a) las necesidades de los trabajadores y de sus familias;
- b) el nivel general de salarios en el país;
- c) el costo de vida y sus variaciones;
- d) las prestaciones de seguridad social;
- e) el nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- f) los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico, la productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

### III. CAMPO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

4. Deberían mantenerse en un mínimo el número y los grupos de asalariados no comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970.

5. 1) El sistema de salarios mínimos puede aplicarse a los trabajadores comprendidos en virtud del artículo 1 del Convenio, sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores.

2) Un sistema basado en un solo salario mínimo:

- a) no es necesariamente incompatible con la fijación de diferentes tarifas de salarios mínimos en distintas regiones o zonas que permita tomar en cuenta las diferencias en el costo de vida;
- b) no debería menoscabar el efecto de las decisiones, pasadas o futuras, que fijen salarios mínimos superiores al nivel mínimo general para determinados grupos de trabajadores.

### IV. MECANISMOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

6. Los mecanismos para la fijación de salarios mínimos previstos en el artículo 4 del Convenio pueden revestir formas variadas, como la fijación de salarios mínimos mediante:

- a) legislación;
- b) decisiones de la autoridad competente, ya contengan o no una disposición formal para que se tomen en cuenta las recomendaciones de otros organismos;
- c) decisiones de consejos o juntas de salarios;
- d) decisiones de tribunales de trabajo u otros análogos; o
- e) medidas que confieran fuerza de ley a las disposiciones de los contratos colectivos.

7. La consulta prevista en el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio debería versar, en especial, sobre las siguientes cuestiones:

- a) la selección y aplicación de los criterios para la determinación del nivel de salarios mínimos;
- b) la tarifa o tarifas de los salarios mínimos que deben fijarse;
- c) los ajustes que de tiempo en tiempo se introduzcan en la tarifa o tarifas de los salarios mínimos;
- d) los problemas que plantee la aplicación de la legislación sobre salarios mínimos;
- e) la compilación de datos y la realización de estudios destinados a la información de las autoridades encargadas de la fijación de salarios mínimos.

8. En los países en que se hayan creado organismos para asesorar a la autoridad competente sobre cuestiones de salarios mínimos o en que el gobierno les haya delegado la responsabilidad de adoptar decisiones sobre salarios mínimos, la participación a que se refiere el párrafo 3 del artículo 4 del Convenio, en la aplicación de los mecanismos de fijación de salarios mínimos, debería comprender también la calidad de miembro de dichos organismos.

9. Las personas que representan los intereses generales del país y cuya participación en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos se prevé en el apartado b) del párrafo 3 del artículo 4 del Convenio deberían ser personas independientes con calificaciones adecuadas; estas personas podrían ser eventualmente funcionarios públicos con responsabilidades en la esfera de las relaciones de trabajo o en la planificación o determinación de la política económica y social.

10. En la medida en que lo permitan las circunstancias nacionales, se deberían destinar suficientes recursos para la compilación de los datos estadísticos y de otra naturaleza que sean

necesarios para el estudio analítico de los factores económicos pertinentes — en especial de aquellos factores mencionados en el párrafo 3 de la presente Recomendación — y de su probable evolución.

#### V. REAJUSTE DE SALARIOS MÍNIMOS

11. Las tarifas de los salarios mínimos deberían ajustarse de tiempo en tiempo para tomar en cuenta los cambios en el costo de vida y otras condiciones económicas.

12. Con este objeto se podría efectuar un examen de las tarifas de salarios mínimos en relación con el costo de vida y otras condiciones económicas, sea a intervalos regulares o siempre que se considere apropiado en vista de las variaciones de un índice del costo de vida.

13. 1) Para facilitar la aplicación del párrafo 11 de la presente Recomendación, se deberían realizar, en la medida en que lo permitan los recursos nacionales, encuestas periódicas sobre las condiciones económicas nacionales, incluyendo las tendencias en los ingresos por habitante, en la productividad y en el empleo, desempleo y subempleo.

2) La frecuencia de dichas encuestas debería determinarse en relación con las condiciones nacionales.

#### VI. MEDIDAS DE APLICACIÓN DE LOS SALARIOS MÍNIMOS

14. Entre las medidas que, de conformidad con el artículo 5 del Convenio, deben tomarse para asegurar la aplicación efectiva de todas las disposiciones relativas a los salarios mínimos deberían incluirse las siguientes:

- a)* dar publicidad a las disposiciones sobre salarios mínimos, adaptadas, cuando así se requiera, a las necesidades de personas analfabetas, o a los idiomas o dialectos de los trabajadores que necesiten protección;
- b)* utilización de un número suficiente de inspectores adecuadamente preparados y dotados de los poderes y facilidades necesarios para cumplir con sus funciones;
- c)* sanciones adecuadas por infracción de las disposiciones sobre salarios mínimos;
- d)* simplificación de las disposiciones y procedimientos legales y otros medios adecuados para capacitar a los trabajadores para el ejercicio efectivo de sus derechos en virtud de las disposiciones sobre salarios mínimos, incluido el derecho a devengar las sumas que se les deban cuando se les hayan pagado salarios inferiores a los que les correspondían;
- e)* participación de las organizaciones de trabajadores y de empleadores en las medidas que se tomen para proteger a los trabajadores contra los abusos;
- f)* protección adecuada de los trabajadores contra las represalias.

## Anexo II

### Cuadro de ratificaciones del Convenio núm. 131 y memorias recibidas de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT

Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Afganistán		X		
Albania	<i>Ratificado 18/08/2004</i>	X		
Alemania		X	X	X
Angola		–		
Antigua y Barbuda	<i>Ratificado 16/09/2002</i>	X	X	
Arabia Saudita		X		
Argelia		X	X	
Argentina		X		X
Armenia	<i>Ratificado 29/04/2005</i>	–	X	
Australia	<i>Ratificado 15/06/1973</i>	X		X
Austria		X	X	X
Azerbaiyán	<i>Ratificado 11/03/1993</i>	X		
Bahamas		X		
Bahrein		X		X
Bangladesh		X	X	
Barbados		X		
Belarús		X		
Bélgica		X		X
Belice		–		
Benin		X		
Bolivia, Estado Plurinacional de	<i>Ratificado 31/01/1977</i>	X	X	
Bosnia y Herzegovina	<i>Ratificado 02/06/1993</i>	X		
Botswana		X	X	
Brasil	<i>Ratificado 04/05/1983</i>	X	X	
Brunei Darussalam		–		
Bulgaria		X	X	X
Burkina Faso	<i>Ratificado 21/05/1974</i>	X		



Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Burundi		-		
Cabo Verde		X		
Camboya		X		
Camerún	<i>Ratificado 06/07/1973</i>	X		
Canadá		X		
República Centroafricana	<i>Ratificado 05/06/2006</i>	X		
Chad		-		
República Checa		X		X
Chile	<i>Ratificado 13/09/1999</i>	X		
China		X		X
Chipre		X	X	
Colombia		X	X	X
Comoras		-		
Congo		-		
Corea, República de	<i>Ratificado 27/12/2001</i>	X		X
Costa Rica	<i>Ratificado 08/06/1979</i>	X		
Côte d'Ivoire		X	X	
Croacia		-		
Cuba	<i>Ratificado 05/01/1972</i>	X		
Congo, República Democrática del		-	X	
Dinamarca		X		X
Djibouti		-		
Dominica		-		
República Dominicana		-		
Ecuador	<i>Ratificado 02/12/1970</i>	-		
Egipto	<i>Ratificado 12/05/1976</i>	X		
El Salvador	<i>Ratificado 15/06/1995</i>	X		
Emiratos Árabes Unidos		-		
Eritrea		X		
Eslovaquia		X		
Eslovenia	<i>Ratificado 29/05/1992</i>	X		X
España	<i>Ratificado 30/11/1971</i>	X	X	X
Estados Unidos		X		
Estonia		X		
Etiopía		X		
Ex República Yugoslava de Macedonia	<i>Ratificado 17/11/1991</i>	X		
Fiji		-		
Filipinas		X		X

Cuadro de ratificaciones del Convenio núm. 131 y memorias recibidas  
de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT

Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Finlandia		X	X	
Francia	<i>Ratificado 28/12/1972</i>	X		
Gabón		X		
Gambia		X		
Georgia		X		
Ghana		–		
Granada		–		
Grecia		X		
Guatemala	<i>Ratificado 14/06/1988</i>	X		
Guinea		–		
Guinea-Bissau		–		
Guinea Ecuatorial		–		
Guyana	<i>Ratificado 10/01/1983</i>	–		
Haití		–		
Honduras		X		
Hungría		X		X
India		X		
Indonesia		X	X	X
Irán, República Islámica de		X		
Iraq	<i>Ratificado 16/05/1974</i>	X		
Irlanda		X		X
Islandia		X		
Islas Marshall (las)		–		
Islas Salomón		–		
Israel		X		
Italia		X	X	
Jamaica		X		
Japón	<i>Ratificado 29/04/1971</i>	X		X
Jordania		X	X	X
Kazajstán		–		
Kenya	<i>Ratificado 09/04/1979</i>	X	X	
Kirguistán	<i>Ratificado 12/01/2007</i>	X		
Kiribati		–		
Kuwait		X		
Lao, República Democrática Popular		X		
Lesotho		–		
Letonia	<i>Ratificado 08/03/1993</i>	X		
Libano	<i>Ratificado 01/06/1977</i>	X		X

Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Liberia		–		
Libia	<i>Ratificado 27/05/1971</i>	–		
Lituania	<i>Ratificado 26/09/1994</i>	X		
Luxemburgo		X		
Madagascar		X		
Malasia		X		
Malawi		–		
Maldivas, República de		X		
Mali		X		
Malta	<i>Ratificado 09/06/1988</i>	X		
Marruecos	<i>Ratificado 16/05/2013</i>	X		
Mauricio		X		X
Mauritania		X		
México	<i>Ratificado 18/04/1973</i>	X	X	X
Moldova, República de	<i>Ratificado 23/03/2000</i>	X		X
Mongolia		–		
Montenegro	<i>Ratificado 03/06/2006</i>	X		
Mozambique		X	X	X
Myanmar		X		
Namibia		X		
Nepal	<i>Ratificado 19/09/1974</i>	–		
Nicaragua	<i>Ratificado 01/03/1976</i>	X		
Níger	<i>Ratificado 24/04/1980</i>	X		X
Nigeria		–		
Noruega		X	X	X
Nueva Zelanda		X	X	X
Omán		X	X	
Países Bajos	<i>Ratificado 10/10/1973</i>	X		
Pakistán		X		
Palau		–		
Panamá		X		
Papua Nueva Guinea		–		
Paraguay		–		
Perú		X		X
Polonia		X		X
Portugal	<i>Ratificado 24/02/1983</i>	X	X	X
Qatar		X		
Reino Unido		X		X

Cuadro de ratificaciones del Convenio núm. 131 y memorias recibidas  
de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT

Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Rumania	<i>Ratificado 28/10/1975</i>	X		X
Rusia, Federación de		X		
Rwanda		–		
Saint Kitts y Nevis		–		
Samoa		X		
San Marino		–		
San Vicente y las Granadinas		X		
Santa Lucía		–		
Santo Tomé y Príncipe		–		
Senegal		X		
Serbia	<i>Ratificado 24/11/2000</i>	X	X	
Seychelles		X	X	X
Sierra Leona		–		
Singapur		X		
Siria, República Árabe	<i>Ratificado 18/04/1972</i>	–		
Somalia		–		
Sri Lanka	<i>Ratificado 17/03/1975</i>	X	X	
Sudáfrica		X		
Sudán		–		
Sudán del Sur		–		
Suecia		X		X
Suiza		X		X
Suriname		X		
Swazilandia	<i>Ratificado 05/06/1981</i>	–		
Tailandia		X		
Tanzanía, República Unida de	<i>Ratificado 30/05/1983</i>	–		
Tayikistán		–		
Timor-Leste		X		
Togo		X		
Trinidad y Tabago		X		
Túnez		X		
Turkmenistán		–		
Turquía		X	X	X
Tuvalu		–		
Ucrania	<i>Ratificado 01/03/2006</i>	X		
Uganda		–		X
Uruguay	<i>Ratificado 02/06/1977</i>	X	X	
Uzbekistán		X		

Sistemas de salarios mínimos

Miembros	Convenio núm. 131	Informe recibido	Comentarios de organizaciones de empleadores	Comentarios de organizaciones de trabajadores
Vanuatu		-		
Venezuela, República Bolivariana de		X	X	X
Viet Nam		X		
Yemen	<i>Ratificado 29/07/1976</i>	-		X
Zambia	<i>Ratificado 20/06/1972</i>	-	X	
Zimbabwe		X		

## Anexo III

---

### Organizaciones de empleadores y de trabajadores que formularon observaciones sobre los instrumentos examinados

#### Organizaciones de empleadores

##### Organización Internacional de Empleadores (OIE)

---

##### Alemania

- Confederación de Asociaciones Alemanas de Empleadores (BDA)

---

##### Antigua y Barbuda

- Federación de Empleadores de Antigua y Barbuda (ABEF)

---

##### Argelia

- Confederación General de Empresas Argelinas (CGEA)

---

##### Armenia

- Unión Republicana de Empleadores de Armenia (RUEA)

---

##### Austria

- Cámara Federal Austriaca de Economía (WKÖ)
- Federación de Industrias Austríacas (IV)

---

##### Bangladesh

- Federación de Empleadores de Bangladesh (BEF)

---

##### Botswana

- Confederación del Comercio, de la Industria y de la Mano de Obra (BOCCIM)

---

##### Brasil

- Confederación Nacional de la Industria (CNI)

---

##### Bulgaria

- Cámara de Comercio e Industria de Bulgaria (BCCI)

---

##### Chipre

- Federación de Empleadores e Industriales de Chipre (OEB)

---

##### Colombia

- Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)

---

##### Côte d'Ivoire

- Confederación General de Empresas de Côte d'Ivoire (CGECI)

---

##### República Democrática del Congo

- Federación de Empresas del Congo (FEC)

---

##### Dinamarca

- Confederación de Empleadores de Dinamarca (DA)

---

##### España

- Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)

<b>Finlandia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comisión de Empleadores de Entidades Locales (KT)</li> </ul>
<b>Indonesia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Comercio e Industria de Indonesia (APINDO)</li> </ul>
<b>Italia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación Italiana de las Pequeñas y Medianas Empresas Privadas (CONFAPI)</li> </ul>
<b>Jordania</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Industria de Jordania</li> </ul>
<b>Kenya</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federación de Empleadores de Kenya (FKE)</li> </ul>
<b>México</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos (CONCAMIN)</li> </ul>
<b>Mozambique</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación de Asociaciones Económicas de Mozambique (CTA)</li> </ul>
<b>Noruega</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación de Comercio e Industria de Noruega (NHO)</li> </ul>
<b>Nueva Zelanda</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empresa Nueva Zelanda</li> </ul>
<b>Portugal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación de Agricultores de Portugal (CAP)</li> <li>• Confederación de la Industria Portuguesa (CIP)</li> <li>• Confederación del Turismo Portugués (CTP)</li> </ul>
<b>Serbia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unión de los Empleadores de Serbia</li> </ul>
<b>Seychelles</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asociación de Empleadores de Seychelles</li> </ul>
<b>Sri Lanka</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federación de Empleadores de Ceilán (EFC)</li> </ul>
<b>Turquía</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK)</li> </ul>
<b>Uruguay</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cámara de Industrias del Uruguay (CIU)</li> <li>• Cámara Nacional de Comercio y Servicios del Uruguay (CNCS)</li> </ul>
<b>Venezuela, República Bolivariana de</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (FEDECAMARAS)</li> </ul>
<b>Zambia</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Federación Zambiana de Empleadores (ZFE)</li> </ul>

## Organizaciones de trabajadores

### Confederación Sindical Internacional (CSI)

<b>Alemania</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)</li> </ul>
<b>Argentina</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Central de los Trabajadores de Argentina (CTA)</li> <li>• Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (CTM)</li> <li>• Confederación General del Trabajo (CGT)</li> </ul>

---

<b>Australia</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU)</li></ul>
<b>Austria</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Cámara Federal del Trabajo (BAK)</li></ul>
<b>Bahrein</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Federación General de Sindicatos de Bahrein (GFBTU)</li></ul>
<b>Bélgica</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Central General de Sindicatos Liberales de Bélgica (CGSLB)</li><li>• Confederación de Sindicatos Cristianos (CSC)</li><li>• Federación General del Trabajo de Bélgica (FGTB)</li></ul>
<b>Bulgaria</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación de Sindicatos Independientes en Bulgaria (KNSB/CITUB)</li></ul>
<b>República Checa</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CM KOS)</li></ul>
<b>China – Región Administrativa Especial de Hong-Kong</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación de Organizaciones Sindicales de Hong-Kong (HKCTU)</li></ul>
<b>Colombia</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación Nacional de Funcionarios Empleados de la Rama Judicial (Asonal-Judicial)</li><li>• Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC)</li><li>• Federación Unitaria de Trabajadores Minero-Energéticos (FUNTRAENERGETICA)</li><li>• Internacional de Servicios Públicos – Colombia (PSI)</li><li>• Sindicato de Trabajadores de la Industria de Tabacos (SINTRAITABACO)</li><li>• Sindicato Nacional de Servidores Públicos de las Empresas Sociales del Estado (SINALTRAESES)</li></ul>
<b>Corea, República de</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Coreana de Sindicatos (KCTU)</li></ul>
<b>Eslovenia</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Asociación de Sindicatos Libres de Eslovenia (AFTUS)</li></ul>
<b>España</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO.)</li><li>• Unión General de Trabajadores (UGT)</li></ul>
<b>Filipinas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Congreso de Sindicatos de Filipinas (TUCP)</li></ul>
<b>Hungría</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Liga Democrática de Sindicatos Independientes (LIGA)</li></ul>
<b>Indonesia</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Sindical Indonesia para la Prosperidad (KSBI)</li></ul>
<b>Irlanda</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Congreso Irlandés de Sindicatos (ICTU)</li></ul>
<b>Japón</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Japonesa de Sindicatos (JTUC-RENGO)</li></ul>
<b>Jordania</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Federación General de Sindicatos de Jordania</li><li>• Federación Jordana de Sindicatos Independientes (FITU)</li></ul>
<b>Líbano</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Federación Nacional de Sindicatos de Obreros y Empleados del Líbano (FENASOL)</li></ul>
<b>Mauricio</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación de Trabajadores del Sector Privado (CTSP)</li></ul>
<b>México</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)</li></ul>



**Moldova, República de**

- Confederación Nacional de Sindicatos de Moldova (CNSM)

**Mozambique**

- Confederación Nacional de los Sindicatos Independientes y Libres de Mozambique (CONSILMO)
- Organización de Trabajadores de Mozambique (OTM)

**Níger**

- Confederación del Trabajo del Níger (CNT)
- Unión de Sindicatos de Trabajadores de Níger (USTN)

**Noruega**

- Confederación Noruega de Sindicatos (LO)

**Nueva Zelanda**

- Consejo de Sindicatos de Nueva Zelanda (NZCTU)

**Perú**

- Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP)
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú (CUT)

**Polonia**

- Sindicato Independiente y Autónomo «Solidarnosc»

**Portugal**

- Confederación General de Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional (CGTP-IN)
- Unión General de Trabajadores (UGT)

**Reino Unido**

- Congreso de Sindicatos (TUC)

**Rumania**

- Confederación Sindical Nacional «Meridian»

**Seychelles**

- Federación de Sindicatos de Trabajadores de Seychelles (SFWU)

**Suecia**

- Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO)
- Confederación Sueca de Profesionales (TCO)
- Confederación Sueca de Sindicatos (LO)

**Suiza**

- Unión Sindical Suiza (USS/SGB)

**Turquía**

- Confederación de Sindicatos Turcos (TÜRK-İŞ)

**Uganda**

- Organización Nacional de Sindicatos (NOTU)

**Venezuela, República Bolivariana de**

- Confederación General del Trabajo (CGT)
- Sindicato Único de Empleados Públicos de la Gobernación del Estado Carabobo (SUEPGEC)

**Yemen**

- Federación General de Sindicatos de Trabajadores de Yemen (GFYWTU)

\* Se recibieron observaciones de la Federación General de Sindicatos Palestinos (PGFTU).

## Anexo IV

---

### Lista de legislaciones y otras disposiciones nacionales pertinentes

#### Afganistán

1. Decreto legislativo núm. 94 sobre la Ley del Trabajo, de 17 de enero de 2007

#### Albania

1. Constitución de Albania, de 1998
2. Ley núm. 7961 sobre el Código del Trabajo, de 12 de julio de 1995
3. Ley núm. 9634 sobre la Inspección de Trabajo y la Inspección Estatal del Trabajo, de 30 de octubre de 2006

#### Alemania

1. Ley sobre los Convenios Colectivos, de 25 de agosto de 1969
2. Ley sobre la Fijación de las Condiciones Mínimas de Empleo, de 11 de enero de 1952
3. Ley sobre el Desplazamiento de los Trabajadores, de 20 de abril de 2009
4. Ley sobre el Trabajo a Tiempo Parcial y el Trabajo Temporal
5. Ley sobre el Trabajo a Domicilio, de 14 de marzo de 1951

#### Antigua y Barbuda

1. Código del Trabajo de Antigua y Barbuda (ley núm. 14 de 1975) (Cap. 27)
2. Ley sobre el Comisario del Trabajo, de 1.º de enero de 1951
3. Ordenanza sobre el salario mínimo (instrumento legislativo núm. 2 de 2008)

#### Arabia Saudita

1. Ley sobre el Trabajo, de 27 de septiembre de 2005

#### Argelia

1. Ley núm. 90-11 relativa a las relaciones de trabajo, de 21 de abril de 1990
2. Ley núm. 81-07 sobre el Aprendizaje, de 27 de junio de 1981
3. Decreto núm. 81-392, de 26 de diciembre de 1981, relativo a la aplicación de las disposiciones de la ley núm. 81-07 sobre el aprendizaje, de 27 de junio de 1981
4. Ley núm. 90-03 relativa a la inspección del trabajo, de 6 de febrero de 1990

## Argentina

1. Constitución de la nación argentina, de 1853 (reformada en 1994)
2. Ley núm. 20744 sobre el Contrato de Trabajo, de 11 de septiembre de 1974
3. Ley núm. 24013 sobre el Empleo, de 5 de diciembre de 1991
4. Ley núm. 26844 sobre el Régimen Especial de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas Particulares, de 3 de abril de 2013
5. Ley núm. 26727 sobre el Trabajo Agrario, de 21 de diciembre de 2011
6. Ley núm. 12713 sobre el Régimen de Trabajo a Domicilio por Cuenta Ajena, de 29 de septiembre de 1941
7. Decreto núm. 118755 de 29 de abril de 1942 relativo al reglamento de aplicación de la Ley núm. 12713 sobre el Trabajo a Domicilio, de 29 de septiembre de 1941
8. Ley núm. 25877 sobre el Régimen Laboral, de 18 de marzo de 2004
9. Ley núm. 25212 que ratifica el Pacto Federal del Trabajo, de 23 de diciembre de 1999
10. Ley núm. 25013 sobre la Reforma Laboral, de 22 de septiembre de 1998
11. Ley núm. 26427 sobre la Creación del Sistema de Pasantías Educativas en marco del sistema educativo nacional, de 18 de diciembre de 2008

## Armenia

1. Constitución de la República de Armenia, de 5 de julio de 1995
2. Código del Trabajo de la República de Armenia, de 9 de noviembre de 2004
3. Ley sobre la Protección Social, la Canasta de Consumo Básica y el Presupuesto Mínimo de Protección Social, de 16 de marzo de 2004
4. Código de infracciones administrativas, de 6 de diciembre de 1985
5. Ley sobre la Inspección Nacional del Trabajo, de 24 de marzo de 2005

## Australia

### Jurisdicción federal

1. Ley sobre el Trabajo Justo, de 2009
2. Reglamento sobre el Trabajo Justo, de 2009
3. Ley sobre el Trabajo Justo (disposiciones transitorias y enmiendas subsiguientes)
4. Reglamento de 2009 sobre el Trabajo Justo (disposiciones transitorias y enmiendas subsiguientes)
5. Ordenanza sobre el salario mínimo nacional, de 2013

### Jurisdicción de los estados

#### Australia Meridional

6. Ley sobre el Trabajo Justo, de 1994

#### Australia Occidental

7. Ley sobre Relaciones Profesionales, de 1979

#### Nueva Gales del Sur

8. Ley sobre Relaciones Profesionales, de 1996

#### Queensland

9. Ley sobre Relaciones Profesionales, de 1999
10. Ley relativa a la enmienda sobre Relaciones Profesionales (armonización con la Ley sobre el Trabajo Justo) y otras leyes, de 2012

#### Tasmania

11. Ley sobre Relaciones Profesionales, de 1984

#### Austria

1. Ley sobre las relaciones Colectivas de Trabajo (ArbVG), de 14 de diciembre de 1973
2. Ley sobre los Salarios y la Prevención del *dumping* salarial y social, de 28 de abril de 2011
3. Ley sobre el Trabajo a Domicilio, de 1960
4. Ley sobre el Trabajo Agrícola (LAG), de 1984
5. Ley sobre la Ayuda a Domicilio y los Trabajadores Domésticos, de 1962
6. Ley sobre la Inspección del Trabajo (ArbIG), de 1993

#### Azerbaiyán

1. Constitución de la República de Azerbaiyán, de 12 de noviembre de 1995
2. Código de la República de Azerbaiyán, de 1.º de febrero de 1999
3. Código de las infracciones administrativas de la República de Azerbaiyán, aprobado por la ley de 11 de julio de 2000
4. Orden presidencial núm. 1866, de 1.º de diciembre de 2011 por la que se fija el nuevo salario mínimo
5. Ley núm. 259-IVQ sobre el Salario Vital en la República de Azerbaiyán para 2012, de 6 de diciembre de 2011

#### Bahamas

1. Ley sobre el Empleo, de 2001
2. Ley sobre los Salarios Mínimos, de 2001
3. Ley sobre el Aprendizaje (Cap. 320), de 1968

#### Bahrein

1. Ley núm. 36 del Trabajo en el Sector Privado, de 2012
2. Ley núm. 42 por la que se Aumenta el Salario Mínimo de los Funcionarios y del Personal Militar, de 2010

#### Bangladesh

1. Constitución de la República Popular de Bangladesh, de 1972
2. Ley sobre el Trabajo, de 2006
3. Ley sobre el Consejo de Salarios Mínimos, de 2010
4. Ordenanza sobre el trabajo agrícola (salario mínimo), de 1984 (ordenanza núm. XVII de 1984)
5. Ley sobre la Autoridad de la Zonas Francas de Exportación de Bangladesh, de 1980 (Ley núm. XXXVI de 1980)

6. Ley sobre las Asociaciones para el Bienestar de los Trabajadores y de Relaciones Laborales (ley núm. 43 de 2010)

#### Barbados

1. Ley sobre los Derechos en materia de Empleo, de 2012
2. Ley sobre los Consejos de Salarios (Cap. 362), de 1955
3. Ley sobre la Protección de los Salarios, de 1951
4. Ley sobre los Trabajadores Domésticos (Cap. 344), de 1961
5. Ley sobre los Trabajadores de la Industria Azucarera (salario mínimo y garantía de empleo), Cap. 359, de 1968
6. Ordenanza sobre los consejos de salarios (comercios), de 1958
7. Ordenanza sobre los consejos de salarios (reglamentación) (empleados de comercio), de 2012
8. Ordenanza sobre los trabajadores domésticos (monto del salario y duración del trabajo), de 1982

#### Belarús

1. Constitución de la República de Belarús, de 1994
2. Código del Trabajo, de 26 de julio de 1999
3. Ley núm. 124-3 sobre la Fijación y el Procedimiento de Aumento del Salario Mínimo, de 17 de julio de 2002
4. Ley núm. 239-3 sobre la Renta Mínima de Subsistencia, de 6 de enero de 1999
5. Decreto presidencial núm. 136 sobre el programa de desarrollo socioeconómico para el período 2011-2015, de 11 de abril de 2011
6. Código de delitos administrativos de la República de Belarús, de 21 de abril de 2003

#### Bélgica

1. Constitución de Bélgica, texto revisado el 17 de febrero de 1994
2. Ley relativa a los convenios Colectivos Laborales y a las Comisiones Paritarias, de 5 diciembre de 1968
3. Ley sobre la Protección de la Remuneración de los Trabajadores, de 12 de abril de 1965
4. Ley para la Promoción del Empleo y la Defensa Preventiva de la Competencia, de 26 de julio de 1996
5. Ley para Luchar contra Ciertas Formas de Discriminación, de 10 de mayo de 2007
6. Ley para Luchar contra la Discriminación entre Hombres y Mujeres, de 10 de mayo de 2007
7. Ley para combatir la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres, de 22 de abril de 2012
8. Ley para introducir el Código Penal Social, de 6 de junio de 2010
9. Convenio colectivo de trabajo núm. 43 de 2 de mayo de 1988 sobre la modificación y coordinación de los convenios colectivos de trabajo, núm. 21, de 15 de mayo de 1975, y núm. 23 sobre la garantía de un ingreso promedio mínimo mensual, de 25 de julio de 1975
10. Convenio colectivo de trabajo núm. 50 sobre la garantía de un ingreso promedio mínimo mensual para los trabajadores menores de 21 años, de 29 de octubre de 1991

11. Real decreto por el que se concede una retribución garantizada a determinados funcionarios de los servicios públicos federales, de 29 de junio de 1973
12. Ley sobre el Aprendizaje de Profesiones Ejercidas por Trabajadores Asalariados, de 19 de julio de 1983
13. Real decreto de 19 de agosto de 1998 por el que se fija el máximo de subsidio por aprendizaje por contratos sujetos a la Ley sobre el aprendizaje de profesiones ejercidas por trabajadores asalariados, de 19 de julio de 1983
14. Convenio colectivo del trabajo núm. 99 sobre la remuneración de los trabajadores discapacitados, de 20 de febrero de 2009, que reemplaza al Convenio colectivo sobre el nivel de remuneración de los discapacitados en un empleo normal, de 15 de octubre de 1975
15. Ley Orgánica del Consejo Nacional del Trabajo, de 29 de mayo de 1952

### Belice

1. Ley sobre el Trabajo (Cap. 297)
2. Ordenanza sobre la enmienda al Reglamento sobre los consejos de salarios (instrumento legislativo núm. 29 de 2010)
3. Ordenanza sobre la enmienda al Reglamento sobre los salarios para los trabajadores manuales (instrumento legislativo núm. 80 de 2010)

### Benin

1. Ley núm. 98-004 del Código del Trabajo, de 27 de enero de 1998
2. Convenio colectivo general del trabajo aplicable a las empresas relativas a los sectores privados y semipúblicos, de 30 de diciembre de 2005
3. Orden ministerial núm. 71/MTFP/DC/SGM/DGT/DRP/SP-CNT sobre la revalorización de los salarios mínimos jerarquizados de los sectores privados y semipúblicos sujetos al Código del Trabajo

### *Bolivia (Estado Plurinacional de)*

1. Constitución Política del Estado, de 7 de febrero de 2009
2. Ley General del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942
3. Decreto supremo núm. 224 relativo al reglamento de la ley general del trabajo, de 23 de agosto de 1943
4. Ley núm. 2450 de Regulación del Trabajo Asalariado del Hogar, de 9 de abril de 2003
5. Decreto supremo núm. 1549 relativo al incremento salarial, de 10 de abril de 2013

### *Bosnia y Herzegovina*

#### Federación de Bosnia y Herzegovina

1. Ley del Trabajo de la Federación de Bosnia y Herzegovina, de 1999
2. Convenio Colectivo General de la Federación de Bosnia y Herzegovina, de 2005
3. Acuerdo sobre el establecimiento del Consejo Económico y Social, de 2002
4. Decisión por la que se fija el salario mínimo horario en la Federación de Bosnia y Herzegovina, de 2008

República Srpska

5. Ley del Trabajo de la República Srpska, de 2007
6. Convenio colectivo general de la Republica Srpska, de 2010

Botswana

1. Ley sobre el Empleo (Cap. 47:01)
2. Reglamento sobre el empleo (publicación de avisos ministeriales en relación con los salarios mínimos) (instrumento legislativo núm. 152 de 1984)

*Brasil*

1. Constitución de la República Federativa del Brasil, de 5 de octubre de 1988
2. Decreto ley núm. 5452 relativo a la codificación de las leyes del trabajo, de 1.º de mayo de 1943
3. Ley núm. 8542 sobre la Política Nacional en Materia de Salarios, de 23 de diciembre de 1992
4. Decreto por el que se instituye en el Ministerio de Trabajo y Empleo la Comisión Cuatripartita sobre la revisión del salario mínimo, de 20 de abril de 2005
5. Ley núm. 12382 por la que se fija el Salario Mínimo para 2011 y su política de revalorización a largo plazo, de 25 de febrero de 2011
6. Decreto núm. 7655 sobre el reglamento de aplicación de la ley núm. 12382, de 25 de febrero de 2011, por la que se fija el salario mínimo para 2011 y su política de revalorización a largo plazo, de 23 de diciembre de 2011
7. Ley Complementaria núm. 103, de 14 de julio de 2000

Bulgaria

1. Constitución de la República de Bulgaria, de 1991
2. Código del Trabajo, de 1986
3. Ley sobre la Inspección del Trabajo, de 2008

*Burkina Faso*

1. Ley núm. 028-2008/AN sobre el Código del Trabajo en Burkina Faso, de 13 de mayo de 2008
2. Decreto núm. 97-101/PRES/PM/METSS/MEF, relativo a la composición, atribuciones y funcionamiento de la Comisión Consultiva del Trabajo, de 12 de marzo de 1997
3. Decreto núm. 2010-809/PRES/PM/MTSS/MEF/MFPRE, relativo a la creación, composición, atribuciones y funcionamiento de una Comisión Nacional sobre el Salario Mínimo Interprofesional Garantizado (SMIG), de 31 de diciembre de 2010
4. Orden ministerial 2008-012/MTSS/SG/DGT/DRPPDS, sobre la creación, composición, atribuciones y funcionamiento de la Comisión mixta paritaria de negociaciones salariales del sector privado, de 28 de mayo de 2008
5. Decreto núm. 2006-655/PRES/PM/MTSS/MFB, por el que se fijan los salarios mínimos interprofesionales garantizados, de 29 de diciembre de 2006
6. Decreto núm. 2008-739/PRES/PM/MTSS/MCPEA/MEF, sobre el aumento de los salarios de los trabajadores regulados por el Código del Trabajo, de 17 noviembre de 2008

7. Decreto núm. 2000-301/PRES/PM/METSS sobre la modificación de los salarios mínimos por categoría profesional para los sectores no regulados por convenios colectivos, de 30 de junio de 2000
8. Protocolo de Acuerdo concluido por la Comisión Mixta Paritaria de Negociaciones Salariales del sector privado (CMPNSSP), de 11 de abril de 2012

#### Cabo Verde

1. Constitución de la República de Cabo Verde
2. Decreto legislativo núm. 5/2007 por el que se aprueba el Código del Trabajo

#### Camboya

1. Ley del Trabajo, de 1.º de enero de 1997
2. Proclamación (*prakas*) núm. 47 sobre la composición y el funcionamiento de la Comisión Consultiva del Trabajo, de 2006
3. Notificación núm. 049/10 sobre el salario mínimo en los sectores del textil, la indumentaria y la confección de calzado, de 2010

#### Camerún

1. Ley núm. 92/007 relativa al Código del Trabajo, de 14 de agosto de 1992
2. Decreto núm. 93/084/PM por el que se fija la organización y el funcionamiento de la Comisión Nacional Consultiva del Trabajo, de 26 de enero de 1993
3. Decreto ministerial núm. 0021/MINTSS/SG/DRP/SDCS por el que se fija el campo de aplicación del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG), de 30 de junio de 2008
4. Decreto núm. 95/099/PM por el que se fija el salario mínimo interprofesional garantizado, de 15 de febrero de 1995
5. Decreto núm. 2008/2115/PM relativo al reajuste del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG), de 24 de junio de 2008

#### Canadá

##### Jurisdicción federal

1. Código del Trabajo, de 1985

##### Provincias y territorios

###### Alberta

2. Código de Normas de Empleo, de 2000
3. Reglamento núm. 14/1997 sobre las normas del trabajo

###### Columbia Británica

4. Ley sobre Normas de Empleo, de 1996
5. Reglamento núm. 396/05 sobre las normas del empleo

###### Isla del Príncipe Eduardo

6. Ley sobre Normas de Empleo, de 1988



Manitoba

7. Código de Normas de Empleo, de 1998
8. Reglamento núm. 6/2007 sobre normas de empleo
9. Ley de 2006 sobre los Salarios en la Industria de la Construcción
10. Reglamento núm. 2649 sobre el salario mínimo en la industria de la construcción
11. Ley de 2009 sobre el Aprendizaje y el Reconocimiento Profesional

Nuevo Brunswick

12. Ley sobre las Normas de Empleo, de 1982
13. Reglamento núm. 2011-54 sobre el salario mínimo
14. Ley de 2012 sobre el Aprendizaje y la Certificación Profesional
15. Reglamento núm. 97-125 aprobado en virtud de la Ley sobre el aprendizaje y la certificación profesional

Nueva Escocia

16. Código de las Normas del Trabajo, de 1989
17. Reglamento general núm. 298/90 del Código de las Normas del Trabajo
18. Ordenanza (general) sobre el salario mínimo

Nunavut

19. Ley sobre las Normas del Trabajo, de 1988

Ontario

20. Ley sobre las Normas del Empleo, de 2000
21. Reglamento núm. 285/01 relativo a exenciones, reglas especiales y fijación del salario mínimo

Quebec

22. Ley sobre las Normas del Trabajo
23. Reglamento sobre las Normas del Trabajo
24. Reglamento de normas laborales especiales para algunos sectores de la industria de la vestimenta

Saskatchewan

25. Ley sobre el Empleo, de 2013

Terranova y Labrador

26. Ley sobre las Normas del Trabajo, de 1990
27. Reglamento núm. 781/96 sobre las normas del trabajo

Territorios del Noroeste

28. Ley sobre las Normas del Empleo, de 2007
29. Reglamento sobre las normas del empleo, de 2008

Yukón

30. Ley sobre las Normas del Empleo, de 2002

### *República Centroafricana*

1. Ley núm. 09.004 relativa al Código del Trabajo de la República Centroafricana, de 29 de enero de 2009
2. Ordenanza núm. 04.015 relativa a la creación de un Consejo Nacional Permanente del Trabajo (CNPT), de 1.º de febrero de 2004
3. Decreto núm. 07.177 de 18 de junio de 2007 relativo a la organización y funcionamiento del Consejo Nacional Permanente del Trabajo

### *Chad*

1. Constitución de la República de Chad, de 1996
2. Ley núm. 38/PR/96 sobre el Código del Trabajo, de 11 de diciembre de 1996
3. Convenio colectivo general aplicable a los trabajadores de la República de Chad, de 2007
4. Decreto núm. 055/PR/PM/MFPT/2011 sobre el incremento del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) y del salario mínimo agrícola garantizado (SMAG), de 21 de enero de 2011

### *República Checa*

1. Resolución del Presídium del Consejo Nacional Checo sobre la proclamación de la Carta de los Derechos del Hombre y de la Libertades Fundamentales, como parte integrante del orden constitucional de la República Checa, de 16 de diciembre de 1992
2. Ley núm. 262/2006 sobre el Código del Trabajo, de 21 de abril de 2006
3. Estatuto del Consejo Económico y Social, de 1997
4. Reglamento núm. 567/2006 sobre el salario mínimo, el nivel mínimo de salario garantizado, la determinación de las condiciones de trabajo peligrosas y la mejora salarial para condiciones de trabajo peligrosas, de 6 de diciembre de 2006
5. Ley núm. 251/2005 sobre la Inspección del Trabajo, de 3 de mayo de 2005

### *Chile*

1. Decreto supremo núm. 1150 relativo a la aprobación de la Constitución Política de la República de Chile, de 21 de octubre de 1980
2. Decreto-ley núm. 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, de 31 de julio de 2002
3. Ley núm. 18600 que establece Normas sobre Deficientes Mentales, de 19 de febrero de 1987
4. Ley núm. 20614 que Reajusta el Monto del Ingreso Mínimo Mensual, de 20 de julio de 2012

### *China*

1. Ley del Trabajo de la República Popular China, de 5 de julio de 1994
2. Ordenanza núm. 21 del Ministerio del Trabajo y de la Seguridad Social que promulga el Reglamento sobre los salarios mínimos, de 20 de enero de 2004

### *China (Región Administrativa Especial de Hong-Kong)*

1. Ordenanza sobre el empleo, de 1968
2. Ordenanza sobre el salario mínimo, de 2010

### Chipre

1. Constitución de la República de Chipre
2. Ordenanza 2012 sobre el salario mínimo (comerciantes, personal de limpieza, guardias de seguridad)

### Colombia

1. Constitución Política de Colombia, de 1991
2. Código del Trabajo, de 8 de mayo de 1950
3. Ley núm. 278 relativa a la reglamentación de la composición y del funcionamiento de la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, instituida en virtud del artículo 56 de la Constitución, de 30 de abril de 1996
4. Ley núm. 789 por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo, de 27 de diciembre de 2002
5. Decreto núm. 933 por medio del cual se reglamenta el contrato de aprendizaje y se dictan otras disposiciones, de 11 de abril de 2003
6. Decreto núm. 2738 por el cual se fija el salario mínimo legal, de 2012

### *República de Corea*

1. Constitución de la República de Corea, de 1948
2. Ley núm. 5309 sobre las Normas de Trabajo, de 13 de marzo de 1997
3. Ley núm. 3927 sobre el Salario Mínimo, de 31 de diciembre de 1986
4. Decreto presidencial núm. 12207 relativo a la aplicación de la ley sobre el salario mínimo, de 1.º de julio de 1987

### *Costa Rica*

1. Constitución Política de la República de Costa Rica, de 1949
2. Ley núm. 2 que promulga el Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943
3. Decreto legislativo núm. 832 sobre salarios mínimos, de 8 de noviembre de 1949
4. Decreto núm. 25619-MTSS relativo al reglamento del Consejo Nacional de Salarios, de 28 de noviembre de 1996
5. Metodología para la fijación de los salarios mínimos para el sector privado, adoptada por el Consejo Nacional de Salarios el 27 de octubre de 2011
6. Ley núm. 4903 de Aprendizaje, de 17 de noviembre de 1971
7. Decreto ejecutivo núm. 35730-MTSS relativo a la creación de la Comisión negociadora de salarios del sector público, de 14 de enero de 2010
8. Decreto núm. 37784-MTSS sobre la fijación de salarios mínimos para el sector privado, de 26 de junio de 2013 que regirá a partir de 1.º de enero de 2013, de 31 de octubre de 2012
9. Reglamento de organización y de servicios de la Inspección del Trabajo, de 3 de febrero de 2000

### **Côte d'Ivoire**

1. Ley núm. 95-15 del nuevo Código del Trabajo, de 12 de enero de 1995
2. Convenio Colectivo Interprofesional, de 19 de julio de 1977
3. Decreto núm. 65-131 por el que se fijan las atribuciones, la organización y el funcionamiento de la Comisión Consultiva del Trabajo, de 2 de abril de 1965

### **Croacia**

1. Ley del Trabajo, de 4 de diciembre de 2009
2. Ley del Salario Mínimo, de 27 de marzo de 2013
3. Ley de la Inspección del Estado, de 2 de octubre de 2008

### **Cuba**

1. Ley núm. 49 por la que se promulga el Código de Trabajo, de 28 de diciembre de 1984
2. Resolución núm. 27/06 sobre el Reglamento General de la organización del salario, de 12 de enero de 2006
3. Decreto ley núm. 246 de las infracciones de la legislación laboral, de protección e higiene del trabajo y de seguridad social, de 29 de mayo de 2007
4. Resolución núm. 11/2005 sobre incremento salarial, de 23 de abril de 2005
5. Resolución núm. 30/05 que establece una escala salarial única para todas las categorías ocupacionales, de 25 de noviembre de 2005
6. Resolución 22/04 sobre las relaciones laborales de las personas con discapacidad, de 30 de junio de 2004

### **República Democrática del Congo**

1. Ley núm. 015/2002 relativa al Código del Trabajo, de 16 de octubre de 2002
2. Ordenanza núm. 08/040 sobre la fijación del salario mínimo interprofesional garantizado, las asignaciones familiares mínimas y el contravalor de la vivienda, de 30 de abril de 2008

### **República Dominicana**

1. Código del Trabajo, de 1992

### **Ecuador**

1. Constitución Política de la República de Ecuador, de 20 de octubre de 2008
2. Codificación del Código del Trabajo, de 30 de junio de 1978
3. Ley núm. 100 relativa al Código de la Niñez y Adolescencia, de 3 de enero de 2003
4. Acuerdo ministerial núm. 059 por el que se da el Reglamento para el Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, CONADES, y de las comisiones sectoriales, de 30 de mayo de 2000
5. Acuerdo ministerial núm. 117 por el que se agrupan las ramas de actividad en 22 comisiones sectoriales
6. Acuerdo ministerial núm. 0215 sobre salario base unificado 2013, de 26 de diciembre de 2012
7. Acuerdo ministerial núm. 0216 sobre la fijación de salarios mínimos sectoriales para 2013, de 26 de diciembre de 2012

### *Egipto*

1. Ley núm. 12 sobre el Trabajo, de 2003
2. Decreto núm. 983 sobre el establecimiento de un Consejo Nacional de Salarios, de 2003

### *El Salvador*

1. Constitución Política de El Salvador, de 15 de diciembre de 1983
2. Decreto núm. 15 que promulga el Código del Trabajo, de 31 de julio de 1972
3. Decreto núm. 103 sobre la tarifa de salario mínimo para los trabajadores agropecuarios, de 1.º de julio de 2013
4. Decreto núm. 104 sobre las tarifas de salarios mínimos para los trabajadores del comercio y servicios, industria, maquila textil y confección, de 1.º de julio de 2013
5. Decreto núm. 105 sobre las tarifas de salario mínimo para los trabajadores de recolección de cosechas de café, algodón y caña de azúcar, de 1.º de julio de 2013
6. Decreto núm. 106 sobre la tarifa de salario mínimo para los trabajadores agrícolas de temporada, de 1.º de julio de 2013

### *Eritrea*

1. Proclamación del Trabajo de Eritrea, núm. 118/2001

### *Eslovaquia*

1. Constitución de la República de Eslovaquia, de 1992
2. Ley núm. 311/2001 sobre el Código del Trabajo, de 2 de julio de 2001
3. Ley núm. 663/2007 sobre el Salario Mínimo, de 5 de diciembre de 2007
4. Ley núm. 103/2007 sobre las Consultas Tripartitas a Nivel Nacional, de 9 de febrero de 2007
5. Ley núm. 125/2006 sobre la Inspección del Trabajo que completa la ley núm. 82/2005 sobre el Trabajo Ilegal y el Empleo Ilegal, de 2 de febrero de 2006

### *Eslovenia*

1. Ley sobre las Relaciones Laborales, de 24 de abril de 2002
2. Ley sobre el Salario Mínimo, de 19 de febrero de 2010
3. Reglamento sobre el funcionamiento del Consejo Económico y Social, consolidado el 29 de junio de 2007

### *España*

1. Constitución española, de 29 de diciembre de 1978
2. Real decreto legislativo núm. 1/1995 relativo a la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 29 de marzo de 1995
3. Real decreto legislativo núm. 5/2000 sobre la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, de 4 de agosto de 2000
4. Real decreto legislativo núm. 1620/2011 por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, de 14 de noviembre de 2011
5. Real decreto legislativo núm. 1368/1985 por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los Centros Especiales de Empleo, de 17 de julio de 1985

6. Real decreto núm. 1717/2012 por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2013, de 28 de diciembre de 2012

## Estados Unidos

### Legislación federal

1. Ley relativa a las normas de trabajo equitativas, de 1938
2. Código de Normativas Federales, Título 29 (Trabajo), Capítulo V (Salarios y horas de trabajo)

## Estonia

1. Ley de Contratos de Trabajo, de 17 de diciembre de 2008
2. Ley sobre las Medidas de Aplicación de Sustitución y el Pago de Sanciones, de 9 de mayo de 2001
3. Reglamento núm. 26 del Ministerio de Asuntos Sociales relativo a los Estatutos de la Inspección del Trabajo, de 17 de octubre de 2007

## Etiopía

1. Proclamación del trabajo núm. 377/2003
2. Código Civil, de 5 de mayo de 1960

## *Ex República Yugoslava de Macedonia*

1. Constitución de la ex República Yugoslava de Macedonia de 17 de noviembre de 1991
2. Ley sobre las Relaciones Laborales, de 2005
3. Ley sobre el Salario Mínimo, de 1.º de febrero de 2012

## Filipinas

1. Constitución de la República de Filipinas, de 1987
2. Decreto núm. 442 sobre el Código del Trabajo de Filipinas, de 1974
3. Reglamento relativo a la aplicación del Código del Trabajo
4. Ley núm. 6727 de Racionalización de los Salarios, de 9 de junio de 1989
5. Reglamento de aplicación de la ley núm. 6727
6. Ley núm. 10361 por la que se instituye una política para la protección y el bienestar de los trabajadores domésticos, de 18 de enero de 2013
7. Ley núm. 9178 para promover la creación de microempresas en los *barangays* (BMBEs), de 13 de noviembre de 2002
8. Directrices de aplicación del sistema de salario a dos niveles, directriz núm. 2 del NWCP, de 2012
9. Reglamento enmendado sobre procedimientos para la fijación de los salarios mínimos, directriz núm. 1 del NWPC, de 2007
10. Reglamento enmendado sobre exenciones en la obligación de respetar los aumentos salariales así como sobre las asignaciones por carestía de la vida adoptadas por los comités regionales sobre salarios y productividad, directriz núm. 2 del NWPC, de 2007
11. Directrices sobre la emisión de recomendaciones salariales para las micro empresas de los *barangays*, directriz núm. 1 del NWCP, de 2003

12. Ordenanza ministerial núm. 115-11 que fija las directrices para la práctica del programa que incentiva el respeto a la legislación del trabajo, de 2011
13. Ordenanza ministerial núm. 115-A por la que se fija las directrices operativas para la emisión del certificado tripartito de respeto a la legislación del trabajo, de 2012

#### Finlandia

1. Ley núm. 55/2001 de Contratos de Trabajo
2. Ley núm. 436/1946 de Convenios Colectivos
3. Ley núm. 56/2001 de Confirmación de la Aplicabilidad General de los Convenios Colectivos
4. Ley núm. 951/1977 de Empleo de los Trabajadores Domésticos

#### Francia

1. Código del Trabajo (Ley núm. 2008-67 de 21 de enero de 2008 que ratifica la ordenanza núm. 2007-329, de 12 de marzo de 2007, sobre el Código del Trabajo (parte legislativa), decreto núm. 2008-243, de 7 de marzo de 2008, sobre determinadas disposiciones reglamentarias del Código del Trabajo y decreto núm. 2008-244, de 7 de marzo de 2008, relativo al Código del Trabajo (parte reglamentaria))
2. Ley núm. 2008-1258 en favor de las Rentas del Trabajo, de 3 de diciembre de 2008
3. Decreto núm. 2009-552, de 19 de mayo de 2009, relativo al grupo de expertos sobre el salario mínimo de crecimiento previsto por el artículo 24 de la Ley núm. 2008-1258 en favor de las Rentas del Trabajo, de 3 de diciembre de 2008
4. Decreto núm. 2013-123 relativo a las modalidades de reajuste del salario mínimo de crecimiento, de 7 de febrero de 2013
5. Convenio colectivo nacional de salarios del empleador privado, de 24 de noviembre de 1999 (ampliado por el decreto ministerial de 2 de marzo de 2000)

#### Gabón

1. Ley núm. 3/94 relativa al Código del Trabajo, de 21 de noviembre de 1994
2. Decreto núm. 000642/PR/MTEFP que fija la composición de la Comisión Nacional de Estudios de los Salarios, de 23 de junio de 1997
3. Decreto núm. 000855/PR/MTE que fija el salario mínimo interprofesional garantizado en la República Gabonesa, de 9 de noviembre de 2006
4. Decreto núm. 0127/PR/MTEPS/MBCFPRE que fija el monto de ingreso mensual mínimo en la República Gabonesa, de 23 de abril de 2010
5. Decreto núm. 0128/PR/MTEPS/MBCFPRE relativo a la creación de una prima de solidaridad, de 23 de abril de 2010
6. Decreto núm. 01378/77/PR/MTSS que determina las condiciones laborales y fija las clasificaciones y salarios de los trabajadores domésticos y en el hogar, de 24 de diciembre de 1977

#### Gambia

1. Ley del Trabajo, de 2007

## Georgia

1. Constitución de Georgia, de 24 de agosto de 1995
2. Ley núm. 4113 relativa al Código del Trabajo de Georgia, de 17 de diciembre de 2010
3. Decreto presidencial núm. 351 sobre el monto del salario mínimo, de 4 de junio de 1999
4. Decreto presidencial núm. 661 sobre la reglamentación de los salarios en el sector público, de 24 de noviembre de 2007

## Grecia

1. Ley núm. 4046/2012, de 31 de enero de 2012
2. Ley núm. 4093/2012, de 31 de enero de 2012
3. Ley «Omnibus», de 19 de julio de 2013

## Granada

1. Ley núm. 14 sobre el Empleo, de 1999

## Guatemala

1. Constitución Política de la República de Guatemala (reformada por Acuerdo Legislativo núm. 18-93, de 17 de noviembre de 1983)
2. Decreto núm. 1441 relativo al Código del Trabajo, de 5 de mayo de 1961
3. Acuerdo gubernativo núm. 1319 relativo al reglamento de la Comisión nacional del salario y de las comisiones paritarias de salarios mínimos, de 9 de abril de 1968
4. Acuerdo gubernativo núm. 359-2012, de 23 de diciembre de 2012

## Guinea-Bissau

1. Ley núm. 2/86 por la que se promulga la Ley General del Trabajo, de 5 abril de 1986

## Guyana

1. Ley núm. 2 del Trabajo (Cap. 98:01), de 1942
2. Ley núm. 51 sobre los Consejos de Salarios, de 1956
3. Ley núm. 19 del Trabajo (condiciones de empleo de determinados trabajadores) (Cap. 99:03), de 1978

## Honduras

1. Constitución Política de la República de Honduras, de 1982
2. Decreto núm. 189 relativo al Código del Trabajo, de 1.º de junio de 1959
3. Ley de Salario Mínimo, de 20 de enero de 1971
4. Decreto núm. 73-96 relativo al Código de la Niñez y la Adolescencia, de 5 de septiembre de 1996
5. Acuerdo de protección, estabilidad de empleo, fortalecimiento del sector laboral y empresarial de la maquila hondureña, del 11 de enero de 2012
6. Acuerdo núm. STSS-001-2012 sobre la fijación del salario mínimo que regirá todo el país de conformidad a las actividades económicas, estratos de trabajadores y montos para los años 2012 y 2013, de 12 de enero de 2012



7. Acuerdo núm. 001-STSS-07 relativo al salario mínimo regionalizado, de 31 de diciembre de 2007

### Hungría

1. Ley núm. I relativa al Código del Trabajo, de 2012
2. Ley núm. XCIII del Consejo Económico y Social nacional, de 2011
3. Ley núm. LXXV sobre el Empleo Simplificado, de 2010
4. Ley núm. LXXV sobre la Inspección del Trabajo, de 1996
5. Ley núm. CVI que enmienda la legislación relativa a los trabajos de utilidad pública, de 2011
6. Decreto núm. 170/2011 (VIII.24) sobre la fijación del salario y del salario garantizado en el marco de trabajo de utilidad pública
7. Reglamento gubernamental núm. 390/2012 que fija el salario mínimo y el salario mínimo garantizado, de 20 de diciembre de 2012

### India

1. Ley del Salario Mínimo, de 1948
2. Reglamento (central) sobre los Salarios Mínimos, de 1950
3. Ley del Pago de Salarios, de 1936
4. Ley de Periodistas Profesionales y Otros Asalariados de Empresas de Prensa (condiciones de trabajo) y el contenido de diversas disposiciones, de 1955

### Indonesia

1. Constitución de la República de Indonesia, de 1945
2. Ley núm. 13 sobre la Mano de Obra, de 25 de marzo de 2003
3. Reglamento núm. Per. 01/Men/1999 sobre el salario mínimo del Ministerio de Mano de Obra y Migraciones
4. Decisión presidencial núm. 107 relativa a los Consejos de Salarios, de 18 de octubre de 2004
5. Reglamento núm. 13 del Ministerio de Mano de Obra y Migraciones relativo a los elementos y las diferentes etapas para responder a las necesidades de una vida digna, de 2012
6. Decreto núm. Kep. 231/Men/2003 del Ministerio de Mano de Obra y Migraciones relativo al procedimiento para el aplazamiento de la aplicación del salario mínimo

### República Islámica de Irán

1. Código del Trabajo, de 20 de noviembre de 1990

### Iraq

1. Ley núm. 71 que promulga el Código del Trabajo, de 27 de julio de 1987

### Irlanda

1. Ley núm. 5 de 2000 sobre el Salario Mínimo Nacional
2. Ley núm. 26 de 1946 sobre las Relaciones Profesionales

### Islandia

1. Ley núm. 80/1938 sobre los Sindicatos y los Conflictos Colectivos
2. Ley núm. 55/1980 sobre las Condiciones de Trabajo y el Seguro de los Derechos de Pensión
3. Ley núm. 42/2010 sobre los Documentos de Identidad Profesionales y la Inspección del Trabajo

### Israel

1. Ley sobre el Salario Mínimo, de 1987
2. Ley sobre el Salario Mínimo (incremento del monto del salario mínimo – disposiciones temporales), de 2011
3. Ley sobre el Aprendizaje, de 1953
4. Ley Penal, de 1977
5. Ley sobre el Fortalecimiento de la Aplicación de la Legislación del Trabajo, de 2011
6. Reglamento sobre los salarios mínimos (salarios adaptados a los trabajadores discapacitados que presentan una capacidad de trabajo reducida), de 2002

### Italia

1. Constitución de la República Italiana, de 1947
2. Código Civil, de 1942
3. Decreto legislativo núm. 276, de 10 de septiembre de 2003, que delega al Gobierno funciones en materia de ocupación y mercado del trabajo en aplicación de la ley núm. 30, de 14 de febrero de 2003
4. Acuerdo Interconfederal para la aplicación del Acuerdo Marco sobre la reforma de la organización de la negociación colectiva, de 15 de abril de 2009
5. Acuerdo Interconfederal, de 28 de junio de 2011

### Jamaica

1. Ley sobre el Salario Mínimo, de 1938
2. Ley sobre los Inspectores del Trabajo (poderes), de 1943
3. Ordenanza sobre el salario mínimo, de 1975
4. Ordenanza sobre el salario mínimo (guardias de seguridad), de 1982
5. Ordenanza sobre el salario mínimo (industria textil), de 1974

### Japón

1. Constitución de Japón, de 3 de noviembre de 1946
2. Ley núm. 49 Sobre normas del Trabajo, de 7 de abril de 1947
3. Ley núm. 137 sobre los Salarios Mínimos, de 15 de abril de 1959
4. Ordenanza sobre consejos de salarios mínimos, de 4 de mayo de 1959
5. Ordenanza relativa a la aplicación de la ley sobre los salarios mínimos, de 10 de julio de 1959
6. Ley núm. 60 sobre el Trabajo Industrial a Domicilio, de 16 de mayo de 1970
7. Ordenanza relativa a la aplicación de la ley sobre el trabajo industrial a domicilio, de 30 de septiembre de 1970

### Jordania

1. Ley núm. 8 sobre el Trabajo, de 1996
2. Decisión de la Comisión Tripartita sobre Asuntos Laborales relativa al salario mínimo, de 31 de diciembre de 2011
3. Reglamento núm. 56 sobre los inspectores de trabajo, de 1996

### Kazajstán

1. Constitución de de la República de Kazajstán, de 30 de agosto de 1995
2. Código del Trabajo núm. 251, de 15 de mayo de 2007
3. Ley núm. 496-IV sobre el Presupuesto 2012-2014, de 24 de noviembre de 2011

### Kenya

1. Constitución de la República de Kenya, de 2010
2. Ley núm. 12 sobre las Instituciones del Trabajo, de 2007
3. Ley núm. 14 sobre las Relaciones Laborales, de 2007
4. Ley sobre la Comisión Referente a los Salarios y la Remuneración, de 2001

### Kirguistán

1. Ley núm. 107 relativa al Código del Trabajo, de 4 de agosto de 2004
2. Ley núm. 210 sobre el Salario Mínimo, de 13 de octubre de 2008
3. Ley núm. 41 sobre el Presupuesto Nacional para 2012 y las Previsiones para 2013-2014, de 17 de abril de 2012
4. Ley núm. 170 sobre las Normas Sociales Mínimas Garantizadas, de 26 de mayo de 2009
5. Ley núm. 115 que establece el Código de la Responsabilidad Administrativa, de 1.º de octubre de 1998
6. Ley núm. 72 sobre el Procedimiento de Inspección de las Empresas, de 25 de mayo de 2007

### Kiribati

1. Ley núm. 2 sobre el Empleo (enmienda), de 2008
2. Ordenanza sobre el empleo (Cap. 30)

### Kuwait

1. Ley núm. 6 sobre el Trabajo en el Sector Privado, de 2010

### República Democrática Popular Lao

1. Ley núm. 06/NA sobre el Trabajo, de 2006

### Lesotho

1. Ordenanza núm. 24 relativa al Código del Trabajo, de 1992

### Letonia

1. Constitución de Letonia, de 15 de febrero de 1922
2. Ley del Trabajo, de 20 de junio de 2001

3. Reglamento sobre el Consejo Nacional Tripartito de Cooperación, de 30 de octubre de 1998
4. Ordenanza ministerial núm. 111 sobre la fijación del salario mínimo mensual para los años siguientes, de 16 de marzo de 2011
5. Reglamento ministerial núm. 390 sobre el proceso de fijación y ajuste del salario mínimo mensual, de 17 de mayo de 2011
6. Código de infracciones administrativas, de 25 de agosto de 1985
7. Ordenanza del Consejo de Ministros núm. 1096 sobre la reglamentación del salario mínimo y del salario mínimo por hora, de 30 de noviembre de 2010

#### *Líbano*

1. Código del Trabajo, de 23 de septiembre de 1946
2. Ley núm. 36/67 que fija el salario mínimo de los empleados y obreros así como la asignación por carestía de la vida, de 16 de mayo de 1967
3. Decreto núm. 4206 relativo a la creación de la comisión sobre el índice de coste de la vida, de 8 de agosto de 1981

#### *Libia*

1. Ley núm. 12 sobre las Relaciones Laborales, de 2010

#### *Lituania*

1. Constitución de la República de Lituania, de 1992
2. Código del Trabajo de la República de Lituania, núm. XI-1219, de 4 de junio de 2002
3. Ley núm. I-614 sobre la Inspección del Estado, de 25 de octubre de 1994
4. Código de las infracciones administrativas núm. 1-1, de 1985
5. Resolución núm. 718 sobre el incremento del salario mínimo, de 20 de junio de 2012

#### *Luxemburgo*

1. Ley relativa a la introducción de un Código del Trabajo, de 31 de julio de 2006
2. Ley que fija el régimen de sueldos de los funcionarios del Estado, de 22 de junio de 1963

#### *Madagascar*

1. Constitución de la IV República, de 11 de diciembre de 2010
2. Ley núm. 2003-044 relativa al Código del Trabajo, de 28 de julio de 2004
3. Ley núm. 99-028 por la que se refunde el Código Marítimo, de 3 de febrero de 2000
4. Decreto núm. 2005-329 que deroga el decreto núm. 97-1149, de 18 de septiembre de 1997 y mediante el que se crea un Consejo Nacional del Trabajo
5. Decreto núm. 2013-476 relativo a la fijación de índices y salarios mínimos de contratación y de antigüedad por categoría profesional, de 3 de julio de 2013

#### *Malasia*

1. Ley núm. 265 sobre el Empleo, de 1955
2. Ordenanza de Sabah sobre el trabajo (Cap. 67)
3. Ordenanza de Sarawak sobre el trabajo (Cap. 76)

4. Ley núm. 732 sobre el Consejo Nacional Consultivo sobre los Salarios, de 2011
5. Ordenanza sobre los salarios mínimos, de 2012
6. Ordenanza sobre los salarios mínimos (enmienda), de 2012
7. Ordenanza sobre los salarios mínimos (enmienda), de 2013

#### Malawi

1. Ley núm. 6 sobre el Empleo, de 2000

#### Maldivas

1. Ley núm. 2/2008 sobre el Empleo, de 2008

#### Malí

1. Ley núm. 92-020 relativa al Código del Trabajo en la República de Malí, de 23 de septiembre de 1992
2. Decreto núm. 96-178/P-RM sobre la aplicación de diversas disposiciones de la ley núm. 92-020 relativa al Código del Trabajo, de 13 de junio de 1996

#### Malta

1. Constitución de Malta, de 21 de septiembre de 1964
2. Ley sobre el Empleo y las Relaciones Laborales, de 27 de diciembre de 2002
3. Ordenanza sobre el salario mínimo nacional, de 1992
4. Aviso núm. 169 relativo a la ordenanza sobre el incremento salarial, de 1989

#### Marruecos

1. Decreto núm. 1-03-194 sobre la promulgación de la Ley núm. 65-99 relativa al Código del Trabajo, de 11 de septiembre de 2003
2. Decreto núm. 1-00-206 sobre la promulgación de la ley núm. 12-00 relativa a la institución y organización del aprendizaje, de 19 de mayo de 2000
3. Decreto núm. 2-08-374 para la aplicación del artículo 356 de la ley núm. 65-99 relativa al Código del Trabajo, de 9 de julio de 2008

#### Mauricio

1. Ley sobre Relaciones Laborales, de 2008
2. Ley sobre Derechos en materia de Empleo, de 2008
3. Ordenanza sobre la remuneración en la industria azucarera (trabajadores agrícolas) (enmienda), de 2012

#### Mauritania

1. Ley núm. 2004-017 relativa al Código del Trabajo, de 6 de julio de 2004
2. Decreto núm. 2011-237 relativo al aumento del salario mínimo interprofesional garantizado, de 24 de octubre de 2011

#### México

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de 5 de febrero de 1917
2. Ley Federal del Trabajo, de 1.º de abril de 1970

3. Reglamento general para la inspección y aplicación de sanciones por violaciones a la legislación laboral, de 6 de julio de 1998
4. Resolución de la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos que fija los salarios mínimos generales y profesionales vigentes a partir del 1.º de enero de 2013, de 18 de diciembre de 2012

#### *República de Moldova*

1. Ley núm. 154-XV relativa al Código del Trabajo, de 28 de marzo de 2003
2. Ley núm. 847-XV sobre los Salarios, de 14 de febrero de 2002
3. Ley núm. 1432 sobre la Fijación y el Ajuste del Salario Mínimo, de 28 de diciembre de 2000
4. Ley núm. 140-XV sobre la Inspección Del Trabajo, de 10 de mayo de 2001
5. Ley núm. 218-XVI relativa al Código de Faltas, de 24 de octubre de 2008

#### *Montenegro*

1. Constitución de Montenegro, de 2007
2. Ley del Trabajo, de 2008
3. Ley sobre el Consejo Social, de 2007

#### *Mozambique*

1. Constitución de la República de Mozambique, de 2004
2. Ley núm. 23 sobre el Trabajo, de 1.º de agosto de 2007
3. Decreto ministerial núm. 161, de 31 de diciembre de 2007
4. Decreto núm. 58, de 8 de septiembre de 1999

#### *Namibia*

1. Ley del Trabajo, de 2007

#### *Nepal*

1. Ley del Trabajo, de 1992
2. Reglamento sobre el trabajo, de 1993
3. Ley de la Función Pública, de 1993
4. Ley sobre los Periodistas Profesionales, de 1993

#### *Nicaragua*

1. Constitución Política de la República de Nicaragua, de 9 de enero de 1987
2. Ley núm. 185 relativa al Código del Trabajo, de 30 de octubre de 1996
3. Ley núm. 625 de Salario Mínimo, de 15 de junio de 2007
4. Ley General núm. 664 de Inspección del Trabajo, de 26 de junio de 2008
5. Ley núm. 763 sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de 28 de julio de 2011
6. Acuerdo ministerial núm. JCHG-04-08-12 sobre la aplicación de los salarios mínimos aprobados por la comisión nacional de salario mínimo, de 31 de agosto de 2012
7. Acuerdo ministerial núm. JCHG-03-05-2012 sobre los nuevos salarios en el sector construcción, de 3 de mayo de 2012

### Níger

1. Constitución de la VII República del Níger, de 25 de noviembre de 2010
2. Ley núm. 2012-45 relativa al Código del Trabajo de la República del Níger, de 25 de septiembre de 2012

### Nigeria

1. Constitución núm. 24, de 1999
2. Ley núm. 21 sobre el Trabajo (Cap. 198)
3. Ley núm. 6 sobre el Salario Mínimo Nacional, de 1981

### Noruega

1. Ley núm. 58 relativa a la aplicación general de los convenios salariales, de 4 de junio de 1993

### Nueva Zelandia

1. Ley sobre las Relaciones Laborales, de 2000
2. Ley del Salario Mínimo, de 1983
3. Ordenanza núm. 2 sobre el salario mínimo, de 2013

### Omán

3. Ley del Trabajo promulgada por el decreto real núm. 35/2003, de 26 de abril de 2003

### Pakistán

1. Ley sobre las Relaciones Laborales, de 2008
2. Ordenanza sobre los salarios mínimos, de 1961
3. Ordenanza sobre los salarios mínimos para los trabajadores no calificados, de 1969
4. Ley sobre los Salarios en la Prensa Escrita (condiciones de trabajo), de 1973
5. Reglamento sobre el aprendizaje, de 1966

### Panamá

1. Constitución Política de la República de Panamá de 1972 reformada por los actos reformativos de 1978 y por el acto constitucional de 1983
2. Decreto de gabinete núm. 252 sobre la aprobación del Código de Trabajo, de 30 de diciembre de 1971
3. Decreto ejecutivo núm. 240 del Ministerio del Trabajo y Desarrollo Laboral por el cual se fijan las nuevas tasas de salario mínimo en todo el territorio nacional, de 28 de diciembre de 2011
4. Decreto ejecutivo núm. 176 sobre la denominación de miembros de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, de 17 de mayo de 2011

### Paraguay

1. Constitución de 1992
2. Ley núm. 213 que establece el Código del Trabajo, de 29 de octubre de 1993

### Países Bajos

1. Ley del Salario Mínimo y de la Asignación Mínima de Vacaciones, de 27 de noviembre de 1968
2. Reglamento del Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo que fija la política para la aplicación de la Ley sobre el Salario Mínimo y la Asignación Mínima de Vacaciones, de 11 de agosto de 2010
3. Decreto sobre la reglamentación del salario mínimo para los jóvenes, de 29 de junio de 1983

### Perú

1. Constitución Política del Perú
2. Ley núm. 29381 de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de 2 de junio de 2009
3. Decreto supremo núm. 004-2010-TR en el que aprueban reglamento de organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de 1.º de abril de 2010
4. Decreto supremo núm. 001-2005-TR en el que aprueban reglamento interno de organización y funciones del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo, de 14 de abril de 2005
5. Ley núm. 27986 de los Trabajadores del Hogar, de 2 de junio de 2003
6. Ley núm. 27337 que aprueba el nuevo Código de los Niños y los Adolescentes, de 21 de julio de 2000
7. Ley núm. 27360 que aprueba las normas de promoción del sector agrario, de 30 de octubre de 2000
8. Ley núm. 25101 que establece el sueldo mínimo del periodista profesional colegiado, de 1.º de octubre de 1989
9. Decreto supremo núm. 030-89-TR sobre el ingreso mínimo minero, de 2 de septiembre de 1989
10. Ley núm. 28806 relativa a la ley general de inspección del trabajo, de 22 de julio de 2006
11. Ley núm. 29981 que crea la superintendencia nacional de fiscalización laboral (SUNAFIL), que modifica la ley núm. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la ley núm. 278767, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, de 19 de diciembre de 2012
12. Nueva Ley Procesal del Trabajo núm. 29497, de 13 de enero de 2010
13. Decreto supremo núm. 007-2012-TR incrementan remuneración mínima de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada a partir del 1.º de junio de 2012, de 16 de mayo de 2012

### Polonia

1. Constitución de la República de Polonia, de 2 de abril de 1997
2. Ley relativa al Código del Trabajo (texto consolidado en 1997), de 26 de junio de 1974
3. Ley sobre el Salario Mínimo, de 10 de octubre de 2002
4. Ley sobre la Comisión Tripartita de las Cuestiones Socioeconómicas, de 6 de julio de 2001
5. Resolución del Consejo de Ministros relativa a la formación profesional de los jóvenes y su remuneración, de 28 de mayo de 1996



### *Portugal*

1. Constitución de la República de Portugal, de 25 de abril de 1976
2. Ley núm. 7/2009 relativa al nuevo Código del Trabajo, de 12 de febrero de 2009
3. Ley núm. 108/91 sobre el Consejo Económico y Social, de 17 de agosto de 1991
4. Reglamento interior de la Comisión Permanente del Diálogo Social, aprobado el 4 de junio de 1993
5. Decreto-ley núm. 143/2010 que actualiza el valor de la retribución mínima garantizada para el año 2011, de 31 de diciembre de 2010

### *Rumania*

1. Constitución de Rumanía, de 1991
2. Ley núm. 53/2003 relativa al Código del Trabajo (publicada de nuevo en 2011), de 25 de enero de 2003
3. Ley núm. 62/2011 sobre el Diálogo Social

### *Reino Unido*

1. Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 1998
2. Reglamento sobre el salario mínimo nacional, de 1998
3. Ley del Empleo, de 2008
4. Ley sobre las Empresas y la Reforma Reglamentaria, de 2013
5. Ley de Igualdad, de 2010

### *Federación de Rusia*

1. Constitución de la Federación de Rusia, de 1993
2. Ley Federal núm. 197-FZ relativa al Código del Trabajo de la Federación de Rusia, de 31 de diciembre de 2001
3. Ley Federal núm. 82-FZ sobre el Salario Mínimo, de 7 de junio de 2000
4. Ley Federal núm. 92-FZ sobre el Comité tripartito ruso para la reglamentación de las relaciones socioprofesionales, de 1.º de mayo de 1999
5. Ley Federal núm. 95-FZ relativa al Código de las infracciones administrativas de la Federación de Rusia, de 30 de diciembre de 2001

### *San Vicente y las Granadinas*

1. Ley núm. 1 sobre Consejos de Salarios, de 1953
2. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores agrícolas), de 2008
3. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores domésticos) de 2008
4. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores de hostelería), de 2008
5. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores de la industria), de 2008
6. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores en los servicios de seguridad), de 2008
7. Ordenanza sobre los salarios (trabajadores al servicio de profesiones liberales), de 2008
8. Ordenanza sobre los salarios (empleados de comercio), de 2008

### Samoa

1. Ley del Trabajo y Relaciones de Empleo, de 2013
2. Ordenanza sobre el salario mínimo, 2005

### Santo Tomé y Príncipe

1. Ley núm. 6/92 sobre el Régimen Jurídico de la Condiciones Individuales de Trabajo, de 11 de junio de 1992

### Senegal

1. Ley núm. 97-17 relativa al Código del Trabajo, de 1.º de diciembre de 1997
2. Decreto núm. 96-154 que fija los salarios mínimos interprofesional y agrícola garantizados, de 19 de febrero de 1996
3. Convenio colectivo nacional interprofesional, de 27 de mayo de 1982

### Serbia

1. Ley del Trabajo, de 15 de marzo de 2005
2. Ley sobre el Consejo Económico y Social, de 2004

### Seychelles

1. Constitución de la República de las Seychelles
2. Ley del Empleo (Cap. 69), de 1995
3. Reglamento sobre el empleo (salario mínimo nacional) (S.I: 55 de 2007), de 2007
4. Ordenanza sobre el empleo (salario mínimo nacional) (exención), de 2008
5. Ordenanza sobre el empleo (salario mínimo nacional) (exención), de 2010
6. Reglamento sobre el empleo (incremento salarial), de 1.º de julio de 2010

### Singapur

1. Ley del Empleo (Cap. 91)
2. Recomendación del Consejo Nacional de Salarios para 2012/2013

### *República Árabe Siria*

1. Ley núm. 17/2010 sobre el Trabajo, de 12 de abril de 2010
2. Ley núm. 56 por la que se rigen las relaciones agrícolas, de 2004

### *Sri Lanka*

1. Ordenanza núm. 27 sobre Consejos de Salarios, de 1941
2. Reglamento sobre Consejos de Salarios, de 1971
3. Ley sobre Empleados de Comercio y de Oficina (reglamentación del empleo y de la remuneración), de 1954
4. Ley núm. 43 sobre los Conflictos Colectivos, de 1950

### Sudáfrica

1. Ley núm. 75 sobre las Condiciones Básicas del Empleo, de 1997
2. Ley núm. 66 sobre Relaciones de Trabajo, de 1995

### Suecia

1. Ley núm. 580 sobre la Participación en la Toma de Decisiones en el Trabajo, de 1976

### Suiza

1. Constitución Federal de la Confederación suiza, de 18 de abril de 1999
2. Código de obligaciones
3. Ley Federal que permite ampliar el ámbito de aplicación del convenio colectivo de trabajo, de 28 de septiembre de 1956
4. Ley Federal sobre los Extranjeros (LEtr), de 16 de diciembre de 2005
5. Ley Federal sobre las Medidas Complementarias aplicables a los trabajadores desplazados y a los controles sobre los salarios mínimos previstos por los contratos-tipo laborales (Ley sobre Trabajadores Desplazados, LdÉT), de 8 de octubre de 1999

### Swazilandia

1. Ley del Empleo, de 1980
2. Ley sobre las Relaciones Laborales, de 2000
3. Ley sobre los Salarios, de 1964
4. Reglamento sobre Consejos de Salarios, de 1964

### Tailandia

1. Ley sobre la Protección de los Trabajadores, de 12 de febrero de 1998
2. Reglamento ministerial núm. 10, promulgado en aplicación de la ley sobre la protección de los trabajadores, de 14 de septiembre de 1998
3. Reglamento ministerial núm. 9 promulgado en aplicación de la Ley sobre la Protección de los Trabajadores, de 19 de agosto de 1998
4. Ley sobre la Protección de los Trabajadores a Domicilio, de 11 de noviembre de 2010

### República Unida de Tanzania

1. Ley sobre el Empleo y las Relaciones Laborales, de 2004
2. Ley sobre las Instituciones Laborales, de 2004
3. Ordenanza sobre la reglamentación del salario y de las condiciones de empleo, de 2010

### Zanzíbar

1. Ley núm. 11 sobre el Trabajo, de 2005

### Timor-Leste

1. Ley núm. 4/2012 relativa al Código del Trabajo, de 21 de febrero de 2012
2. Decreto ley núm. 19/2010 relativo al estatuto de la Inspección General del Trabajo, de 1.º de diciembre de 2010

## Togo

1. Constitución de la IV República (modificada por la ley núm. 2002-029, de 31 de diciembre de 2002)
2. Ley núm. 2006-010 relativa el Código del Trabajo, de 13 de diciembre de 2006
3. Ley núm. 2011-18 relativa al estatuto de zona franca industrial, de 24 de junio de 2011
4. Decreto núm. 2001-143/PR sobre la organización y el funcionamiento del Consejo Nacional del Trabajo y de las Leyes Sociales, de 4 de julio de 2001
5. Decreto ministerial núm. 009/2012/MTESS/DGTLS, de 11 de mayo de 2012
6. Convenio colectivo interprofesional de Togo, de 20 de diciembre de 2011

## Trinidad y Tabago

1. Ley sobre los Salarios Mínimos, de 1976
2. Ordenanza sobre los salarios mínimos, de 2010

## Túnez

1. Ley núm. 66-27 sobre la Promulgación del Código del Trabajo, de 30 de abril de 1966
2. Decreto núm. 2012-1981 por el que se fija el salario mínimo interprofesional garantizado en los sectores no agrícolas regidos por el Código del Trabajo, de 20 de septiembre de 2012
3. Decreto núm. 2012-1982 por el que se fija el salario mínimo agrícola garantizado, de 20 de septiembre de 2012
4. Decreto núm. 94-1600 por el que se fijan los montos mínimos del subsidio de aprendizaje, de 18 de julio de 1994

## Turquía

1. Constitución de la República de Turquía, de 1982
2. Ley núm. 4857 sobre el Trabajo, de 22 de mayo de 2003
3. Ley núm. 3308 sobre el Aprendizaje y la Formación Profesional, de 6 de mayo de 1986
4. Ley sobre las Zonas Francas, de 15 de junio de 1985
5. Reglamento sobre el salario mínimo, de 2004
6. Resolución núm. 2012/1 sobre el salario mínimo para 2013

## Ucrania

1. Constitución de Ucrania, de 1996
2. Ley núm. 322-VIII por la que se aprueba el Código del Trabajo, de 10 de diciembre de 1971
3. Ley sobre los Salarios, de 24 de marzo de 1995
4. Código ucraniano de infracciones administrativas, de 1984

## Uganda

1. Ley sobre los Consejos Consultativos de los Salarios Mínimos y los Consejos de Salarios (Cap. 221)

### Uzbekistán

1. Código del Trabajo, de 21 de diciembre de 1995

### Uruguay

1. Constitución de la República Oriental del Uruguay, de 1967
2. Ley núm. 18566 sobre el Sistema de Negociación Colectiva, de 11 de septiembre de 2009
3. Ley núm. 10449 sobre el Consejo de Salarios, de 10 de noviembre de 1943
4. Ley núm. 9910 sobre Trabajo a Domicilio, de 5 de enero de 1940
5. Ley núm. 18846 de Apoyo a la Industria de la Vestimenta, de 25 de noviembre de 2011
6. Ley núm. 17856 sobre la Base de Prestaciones y Contribuciones, de 20 de diciembre de 2004

### República Bolivariana de Venezuela

1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de 1999
2. Decreto núm. 8938 relativo a la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, de 30 de abril de 2012
3. Decreto núm. 8920, de 24 de abril de 2012

### Viet Nam

1. Ley núm. 10/2012/QH13 sobre el Código del Trabajo, de 18 de junio de 2012
2. Decreto núm. 182/2013/ND-CP sobre los salarios mínimos regionales, de 14 de noviembre de 2013
3. Decreto núm. 31/2012/ND-CP sobre el salario mínimo general en el sector público, de 12 de abril de 2012
4. Decreto núm. 47/2010/ND-CP sobre las sanciones administrativas en caso de violación de las leyes laborales, de 6 de mayo de 2010
5. Decreto núm. 36-CP, por el que se reglamentan las zonas industriales, zonas francas de exportación y zonas de alta tecnología núm. 111, de 24 de abril de 1997
6. Decreto núm. 49/2013/ND-CP sobre la ejecución de algunos artículos del Código del Trabajo en materia de salarios, de 14 de mayo de 2013

### Yemen

1. Ley núm. 5 relativa al Código del Trabajo, de 1995

### Zambia

1. Ley núm. 57 sobre el Empleo, de 1965
2. Ley núm. 25 sobre el Salario Mínimo y las Condiciones de Empleo, de 1982
3. Ordenanza (general) de 2011 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 2, de 2011
4. Ordenanza (general) (enmienda) de 2012 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 46, de 2012
5. Ordenanza (empleados de comercio) de 2011 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 1, de 2011

6. Ordenanza (empleados de comercio) (enmienda) de 2012 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 47, de 2012
7. Ordenanza (trabajadores domésticos) de 2011 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 3, de 2011
8. Ordenanza (trabajadores domésticos) (enmienda) de 2012 sobre el salario mínimo y las condiciones de empleo, instrumento legislativo núm. 45, de 2012

#### Zimbabwe

1. Ley del Trabajo (Cap. 28:01)
2. Ley sobre el Servicio Público (Cap. 16:04)
3. Reglamento relativo al Consejo paritario de negociación en la función pública, instrumento legislativo núm. 141, de 1997
4. Reglamento sobre las relaciones de trabajo (trabajadores domésticos), instrumento legislativo núm. 377, de 1992
5. Reglamento sobre la Comisión Paritaria de Negociación del Sector de la Sanidad, instrumento legislativo núm. 111, de 2006
6. Aviso del gobierno sobre las relaciones de trabajo (determinación del salario mínimo), de 1996

## Anexo V

### Salarios mínimos reducidos aplicables a los trabajadores jóvenes

País	Tramo(s) de edad y reducción del salario mínimo	Consideración de otros elementos
<b>África</b>		
Mauricio	<p>Industria azucarera (trabajadores agrícolas)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 15 a 17 años <sup>1</sup>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– trabajadores del campo (fuera de las categorías especiales): reducción de alrededor del 25 por ciento con respecto al salario mínimo para un trabajador adulto y reducción de alrededor de 6 por ciento con respecto al salario mínimo para una trabajadora adulta;</li> <li>– trabajadores del campo (categorías especiales): reducción de alrededor del 21 por ciento con respecto al salario mínimo para un trabajador adulto y reducción de alrededor de 7 por ciento con respecto al salario mínimo para una trabajadora adulta;</li> </ul> </li> </ul> <p>Industria del té, grupo A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 15 a 17 años <sup>2</sup>:               <ul style="list-style-type: none"> <li>– trabajadores del campo: reducción de alrededor del 25 por ciento con respecto al salario mínimo aplicable a un trabajador adulto; reducción de alrededor del 8 por ciento con respecto al salario mínimo aplicable a una trabajadora adulta.</li> </ul> </li> </ul>	
Mauritania	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 18 años: mediante decreto pueden fijarse las tasas del reducción del salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG).</li> </ul>	
Chad	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 14 a 16 años: reducción máxima del 40 por ciento con respecto al salario mínimo del puesto que se ocupe.</li> <li>■ De 16 a 18 años: reducción máxima del 20 por ciento con respecto al salario mínimo del puesto que se ocupe.</li> </ul> <p>No obstante, ningún salario podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional garantizado (SMIG) o al salario mínimo agrícola garantizado (SMAG).</p>	Reducción no aplicable a los titulares de un certificado de aptitud profesional (CAP) principiantes en la profesión, así como tampoco a las personas que hayan aprobado el examen final de un centro de formación profesional acelerada.
Túnez	<p>Sector no agrícola</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 18 años: reducción máxima del 15 por ciento con respecto al salario de un trabajador adulto <sup>3</sup>.</li> </ul>	
<b>Américas</b>		
Canadá	<p>Ontario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estudiantes menores de 18 años que trabajen un máximo de 28 horas semanales en período escolar o empleados durante las vacaciones escolares: reducción de alrededor del 6 por ciento <sup>4</sup>.</li> </ul>	

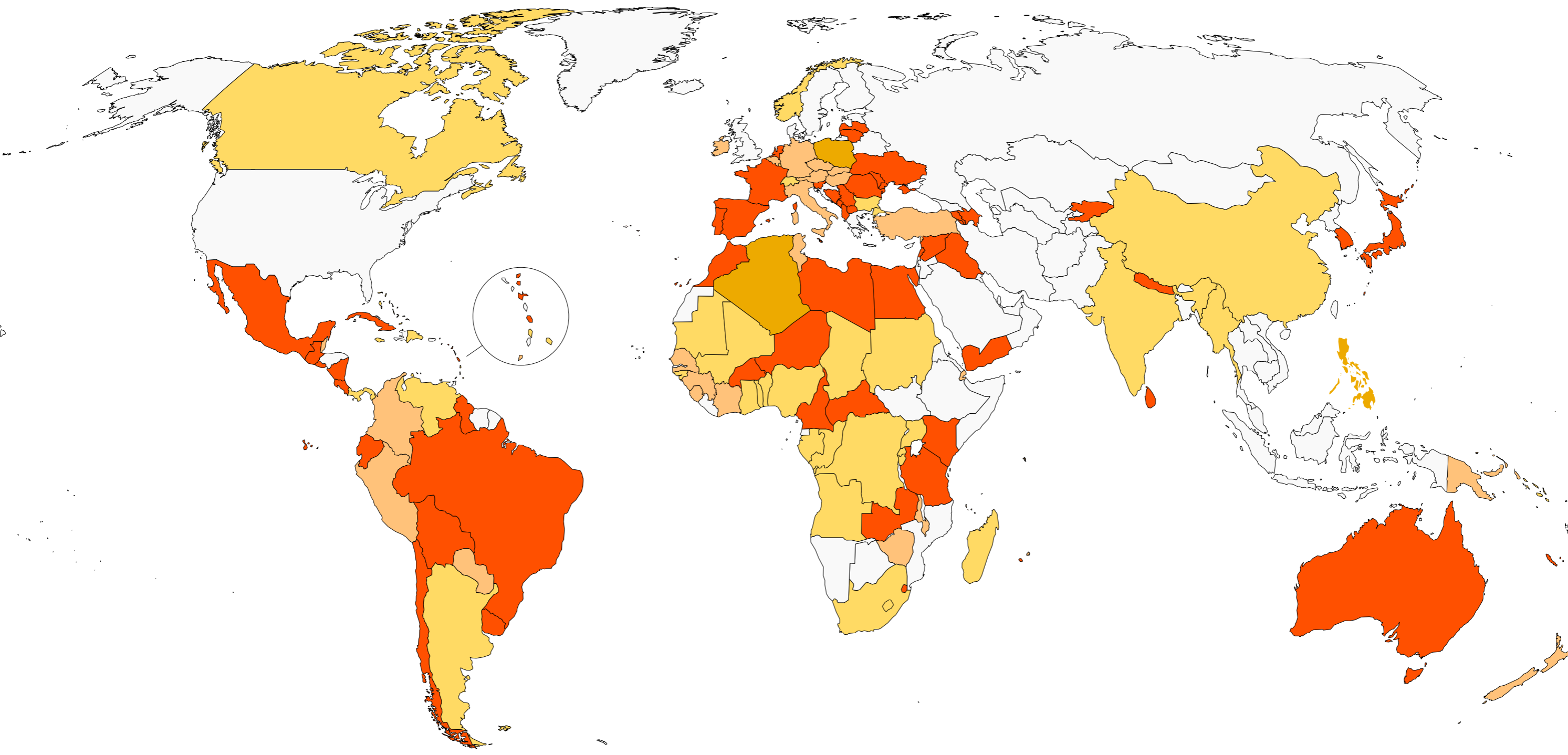
<b>País</b>	<b>Tramo(s) de edad y reducción del salario mínimo</b>	<b>Consideración de otros elementos</b>
<i>Chile</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 18 años: reducción de alrededor del 25 por ciento <sup>5</sup> sobre el salario mínimo nacional.</li> </ul>	
<i>Costa Rica</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 13 a 18 años: previa autorización ministerial, posible contratación en calidad de trabajadores principiantes en empleos semicalificados.</li> <li>■ De 15 a 20 años: previa autorización ministerial, posible contratación como principiantes en empleos calificados que no sean objeto de aprendizaje.</li> </ul> <p>Trabajadores principiantes: reducción posible del 50 por ciento el primer año y del 25 por ciento el segundo año (ninguna reducción el tercer año) <sup>6</sup>.</p>	
Estados Unidos	<p>Legislación federal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 20 años: reducción de alrededor del 41 por ciento <sup>7</sup>.</li> </ul>	Aplicable únicamente en los 90 primeros días civiles siguientes a la contratación.
<i>Uruguay</i>	Durante la fijación de los salarios, los Consejos de salarios pueden tener en cuenta situaciones especiales que se deriven de la edad de determinados trabajadores de un establecimiento industrial o comercial.	
<b>Asia</b>		
<i>Australia</i>	<p>Salario mínimo nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 16 años: reducción del 63,2 por ciento sobre el salario mínimo nacional</li> <li>■ 16 años: reducción del 52,7 por ciento.</li> <li>■ 17 años: reducción del 42,2 por ciento.</li> <li>■ 18 años: reducción del 31,7 por ciento.</li> <li>■ 19 años: reducción del 17,5 por ciento.</li> <li>■ 20 años: reducción del 2,3 por ciento.</li> </ul> <p>Sentencias modernas</p> <p>La mayoría de las sentencias modernas autorizan reducciones. Ej.: sentencia de 2010 para el sector de la restauración rápida.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menos de 16 años: reducción del 60 por ciento del salario mínimo.</li> <li>■ 16 años: reducción del 50 por ciento.</li> <li>■ 17 años: reducción del 40 por ciento.</li> <li>■ 18 años: reducción del 30 por ciento.</li> <li>■ 19 años: reducción del 20 por ciento.</li> <li>■ 20 años: reducción del 10 por ciento.</li> </ul>	
India	Pueden fijarse diversas tasas de salario mínimo para los niños (menos de 14 años) y los adolescentes (de 14 a 17 años).	
Nueva Zelanda	De 16 a 19 años: salario mínimo denominado «de partida». Reducción del 20 por ciento <sup>8</sup> .	Reducción aplicable únicamente si el trabajador joven no supervisa ni forma otros trabajadores y si entra en una de las categorías siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>– joven de 16 a 17 años durante los seis primeros meses de empleo con el mismo empleador;</li> <li>– joven de 18 a 19 años que se ha beneficiado ininterrumpidamente de prestaciones sociales durante seis meses o más y que no ha completado seis meses de trabajo continuo con un empleador desde que empezó a percibir dichas prestaciones;</li> </ul>



País	Tramo(s) de edad y reducción del salario mínimo	Consideración de otros elementos
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- joven de 16 a 19 años cuyo contrato de trabajo exige haber realizado una formación profesional de al menos 40 créditos por año a fin de obtener la calificación profesional ligada al puesto.</li> </ul>
Pakistán	A solicitud del gobierno provincial, el Consejo del Salario Mínimo recomienda tasas de salario mínimo para los trabajadores jóvenes (menores de 17 años) empleados en las empresas industriales de la provincia.	
<b>Europa</b>		
Albania	El Consejo de Ministros puede fijar un salario mínimo reducido para los jóvenes trabajadores (disposición no aplicada según el Gobierno).	
Bélgica	<p>El régimen transitorio en vigor actualmente tiene el fin de suprimir, a partir del 1.º de enero de 2015, las reducciones aplicables a los jóvenes de 18 años o más, excepto los que estén bajo contrato de empleo de estudiante o se hayan inscrito en un sistema de enseñanza dual.</p> <p>Desde el 1.º de abril de 2013 <sup>9</sup>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 16 años y menos: reducción del 30 por ciento con respecto al ingreso mínimo mensual medio garantizado (RMMMMG) para los trabajadores adultos.</li> <li>■ 17 años: reducción del 24 por ciento.</li> <li>■ 18 años: reducción del 12 por ciento.</li> <li>■ 19 años: reducción del 8 por ciento.</li> <li>■ 20 años: reducción del 4 por ciento.</li> </ul>	
Finlandia	<p>Varía según los convenios colectivos.</p> <p>Ej.: convenio colectivo de los empleados de la industria de las tecnologías (2011-2013).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menos de 18 años: baremo que comprende cuatro escalas salariales fijadas en función del año de nacimiento.</li> </ul>	
Francia	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 17 años: reducción del 20 por ciento sobre el salario mínimo interprofesional de crecimiento (SMIC).</li> <li>■ Entre 17 y 18 años: reducción del 10 por ciento.</li> </ul>	Reducción suprimida para los trabajadores jóvenes que justifiquen seis meses de práctica profesional en el sector de actividad en el que están empleados.
Grecia	Menores de 25 años: reducción de alrededor del 13 por ciento <sup>10</sup> .	
Irlanda	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 18 años: reducción del 30 por ciento sobre el salario horario mínimo nacional.</li> <li>■ Trabajadores empleados antes que hayan cumplido 18 años y que permanezcan en el empleo después de cumplirlos: <ul style="list-style-type: none"> <li>- primer año de empleo tras cumplir 18 años de edad: reducción del 20 por ciento;</li> <li>- segundo año de empleo tras cumplir 18 años de edad: reducción del 10 por ciento.</li> </ul> </li> <li>■ Trabajadores contratados por primera vez tras haber cumplido 18 años: <ul style="list-style-type: none"> <li>- primer año de empleo: reducción del 20 por ciento;</li> <li>- segundo año de empleo: reducción del 10 por ciento.</li> </ul> </li> </ul>	

País	Tramo(s) de edad y reducción del salario mínimo	Consideración de otros elementos
Islandia	Varía según los convenios colectivos. Ej.: convenio colectivo del sector del comercio. <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 14 años: reducción del 33 por ciento sobre el salario mínimo aplicable a los adultos.</li> <li>■ 15 años: reducción del 24 por ciento.</li> </ul>	
Israel	El Ministro de Trabajo y de Asuntos Sociales puede decidir si aplicar o no la Ley sobre el Salario Mínimo a los trabajadores menores de 18 años. En su caso, podrá fija una tasa de salario mínimo reducido para los trabajadores jóvenes.	
Luxemburgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 15 a 17 años: reducción del 25 por ciento sobre el salario social mínimo.</li> <li>■ De 17 a 18 años: reducción del 20 por ciento.</li> </ul>	
Malta	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 17 años: reducción de alrededor del 6 por ciento sobre el salario mínimo nacional.</li> <li>■ De 17 a 18 años: reducción de alrededor del 4 por ciento <sup>11</sup>.</li> </ul> En determinados sectores, los salarios mínimos están también diferenciados por edad.	
Noruega	Varía según los convenios colectivos. Ej.: convenio colectivo del sector de la construcción <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 18 años: reducción de alrededor del 33 por ciento <sup>12</sup>.</li> </ul>	
<i>Países Bajos</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 15 años: reducción del 70 por ciento sobre el salario mínimo.</li> <li>■ 16 años: reducción del 65,5 por ciento.</li> <li>■ 17 años: reducción del 60,5 por ciento.</li> <li>■ 18 años: reducción del 54,5 por ciento.</li> <li>■ 19 años: reducción del 47,5 por ciento.</li> <li>■ 20 años: reducción del 38,5 por ciento.</li> <li>■ 21 años: reducción del 27,5 por ciento.</li> <li>■ 22 años: reducción del 15 por ciento.</li> </ul>	
Reino Unido	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ De 16 a 17 años: reducción de alrededor del 41 por ciento sobre el salario mínimo nacional.</li> <li>■ De 18 a 20 años: reducción de alrededor del 20 por ciento <sup>13</sup>.</li> </ul>	
Suecia	Varía según los convenios colectivos. Ej.: acuerdo nacional para la hostelería y la restauración <sup>14</sup> . <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 17 años: reducción de alrededor del 35 por ciento con respecto al salario mínimo de un trabajador adulto sin experiencia profesional.</li> <li>■ 17 años: 27 por ciento.</li> <li>■ 18 años: 24 por ciento.</li> <li>■ 19 años: 16 por ciento.</li> </ul>	
Suiza	Varía según los convenios colectivos. Ej.: convenio colectivo para los tejares-ladrillerías suizas <sup>15</sup> . <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 19 años: reducción de alrededor del 9,5 por ciento sobre el salario mínimo aplicable a los trabajadores a partir de los 23 años.</li> <li>■ Entre 19 y 22 años: reducción de alrededor del 5 por ciento.</li> </ul>	

País	Tramo(s) de edad y reducción del salario mínimo	Consideración de otros elementos
Turquía	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Menores de 16 años: reducción de alrededor del 14 por sobre el salario mínimo nacional <sup>16</sup>.</li> </ul>	
<p><sup>1</sup> En 2012: salario mínimo para los trabajadores y trabajadoras del campo (fuera de las categorías especiales): hombre adulto: 6 664,80 rupias mauricianas (MUR); mujer adulta: 5 304,25 MUR; jóvenes: 4 960,89 MUR. Categorías especiales: hombre adulto: 5 144,20 MUR; mujer adulta: 4 369,08 MUR jóvenes: 4 037,94 MUR.</p> <p><sup>2</sup> En 2012: el salario mínimo de los trabajadores del campo: hombre adulto: 6 307 MUR; mujer adulta: 5 161 MUR; jóvenes: 4 737 MUR.</p> <p><sup>3</sup> En el sector agrícola, el salario mínimo agrícola garantizado (SMAG) no se aplica a los jóvenes menores de 18 años.</p> <p><sup>4</sup> Desde 2010, el salario mínimo por hora es de 9,60 dólares canadienses (CAD) en lugar de 10,25 CAD para los adultos.</p> <p><sup>5</sup> Desde el 1.º de agosto de 2013, el salario mínimo mensual es de 156 770 pesos chilenos (CLP) mientras que el de los adultos se fija en 210 000 CLP.</p> <p><sup>6</sup> Sin embargo, según la información del Gobierno, esta reglamentación no se aplica más que de manera parcial, en razón de su antigüedad y del contexto histórico en el que ha sido adoptada.</p> <p><sup>7</sup> Salario mínimo de 4,25 dólares de los Estados Unidos (USD) en lugar de 7,25 USD para los trabajadores adultos.</p> <p><sup>8</sup> Desde el 1.º de mayo de 2013, el salario mínimo horario para los adultos: 13,75 dólares neozelandeses (NZD); salario mínimo de partida: 11 NZD.</p> <p><sup>9</sup> A partir del 1.º de enero de 2014, las reducciones serán del 6 por ciento a los 18 años, 4 por ciento a los 19 años y 2 por ciento a los 20 años. El 1.º de enero de 2015, se suprimirán por completo estas reducciones. Sin embargo, únicamente los trabajadores que tengan al menos 19 y 20 años tendrán derecho a las tasas normales aumentadas del RMMMG cuando hayan acumulado seis meses de antigüedad en la empresa.</p> <p><sup>10</sup> Para los trabajadores mayores de 25 años, el salario mínimo se fija en 586,08 euros mensuales y en 26,18 euros diarios para los trabajadores calificados. Para los trabajadores menores de 25 años, es de 510,95 euros mensuales y 22,83 euros diarios para los trabajadores calificados.</p> <p><sup>11</sup> En 2013, el salario mínimo para los menores de 17 años: 152,57 euros por semana; a los 17 años: 155,41 euros por semana; a partir de los 18 años: 162,19 euros por semana.</p> <p><sup>12</sup> Convenio colectivo para el sector de la construcción, párr. 2-1. Salario mínimo por hora para los asalariados sin experiencia: 152 coronas noruegas (NOK); para los menores de 18 años: 102 NOK.</p> <p><sup>13</sup> A partir del 1.º de octubre de 2013: el salario mínimo por hora para los trabajadores adultos es de 6,31 libras esterlinas (GBP); para los jóvenes de 18 a 20 años: 5,03 GBP; para los jóvenes de 16 a 17 años: 3,72 GBP.</p> <p><sup>14</sup> A partir del 1.º de junio de 2012, el salario mínimo horario para los trabajadores adultos sin experiencia: 108,5 coronas suecas (SEK); para los menores de 17 años: 70,70 SEK; 17 años: 78,80 SEK; 18 años: 82,90 SEK; 19 años: 91,10 SEK.</p> <p><sup>15</sup> Decreto del Consejo Federal por el que se amplía el campo de aplicación del convenio colectivo del trabajo para las tejerías-ladrillerías suizas, prolongación y modificación, de 3 de septiembre de 2013. Los trabajadores en plena posesión de sus capacidades físicas y mentales, a partir de los 23 años, sin aprendizaje profesional, con o sin experiencia profesional: 4 175 francos suizos (CHF) por mes; para los trabajadores en plena posesión de su capacidad de trabajo entre los 19 y los 22 años, sin aprendizaje profesional, con o sin experiencia profesional: 3 975 CHF al mes; para los trabajadores hasta los 19 años en plena posesión de sus capacidades físicas y mentales, sin aprendizaje profesional, con o sin experiencia profesional: 3775 CHF al mes.</p> <p><sup>16</sup> A partir del 1.º de julio de 2013: el salario mínimo diario para los trabajadores a partir de los 16 años: 34,05 liras turcas (TRY); jóvenes menores de 16 años: 29,25 TRY.</p>		

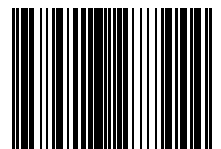


### Mapa de ratificaciones

- Países que han ratificado el Convenio núm. 131
- Países que han ratificado los Convenios núms. 26 y 99
- Países que han ratificado el Convenio núm. 26
- Países que han ratificado el Convenio núm. 99



ISBN 978-92-2-327744-4



9 789223 277444