



Consejo de Administración

356.ª reunión, Ginebra, 23 de marzo - 2 de abril de 2026

Sección Institucional

INS

Fecha: 2 de abril de 2026

Original: inglés

Decimonoveno punto del orden del día

Informes del Director General sobre cuestiones institucionales

Tercer informe: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Serbia del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

► Índice

	Página
I. Introducción.....	3
II. Proyecto de decisión.....	4
III. Examen de la reclamación	4
A. Alegatos de la organización querellante	4
B. Respuesta del Gobierno	7
IV. Conclusiones del Comité	7
V. Recomendaciones del Comité	11

► I. Introducción

1. Mediante una comunicación recibida por la Oficina el 16 de septiembre de 2022, la Asociación de Gremios de Maestros de Vojvodina presentó una reclamación a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 24 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en la que se alega el incumplimiento por parte de Serbia del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131). Este Convenio fue ratificado por Serbia en 2000 y está en vigor en el país.
2. Las disposiciones de la Constitución de la OIT relativas a la presentación de reclamaciones son las siguientes:

Artículo 24

Reclamaciones respecto de la aplicación de un convenio

Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al Gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho Gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

Artículo 25

Posibilidad de hacer pública la reclamación

Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del Gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, este podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 del Reglamento relativo al procedimiento para la discusión de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de la misma al Gobierno de Serbia y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
4. La reclamación no se presentó a través del formulario en línea.
5. En su 346.^a reunión (octubre-noviembre de 2022), el Consejo de Administración decidió que la reclamación era admisible y que se designara un comité tripartito para examinarla¹. Dicho comité está integrado por el Sr. Alfredo Novales Bilbao (miembro gubernamental, España), el Sr. Niklas Beckman (miembro empleador, Suecia) y el Sr. Plamen Dimitrov (miembro trabajador, Bulgaria).
6. En una carta de fecha 3 de febrero de 2023, la organización querellante indicó que no deseaba participar en una conciliación voluntaria opcional con el Gobierno en relación con la reclamación.
7. El Gobierno de Serbia envió sus observaciones sobre la reclamación el 31 de marzo de 2023. La organización querellante envió información complementaria el 18 de abril de 2024. El Gobierno envió su respuesta a dicha información el 18 de septiembre de 2024.
8. El Comité se reunió en formato híbrido el 9 y 20 de febrero de 2026 para examinar la reclamación y adoptar su informe.

¹ GB.346/PV, párr. 673.

► II. Proyecto de decisión

9. A la luz de las conclusiones y recomendaciones que figuran en el informe del Comité contenido en el documento GB.356/INS/19/3, el Consejo de Administración:
- a) aprueba el informe del Comité;
 - b) solicita al Gobierno de Serbia que, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, presente una memoria sobre la aplicación del Convenio, en la que se incluya información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y las recomendaciones del Comité, para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones las examine en su reunión de 2026;
 - c) decide publicar el informe y dar por concluido el procedimiento de reclamación.

► III. Examen de la reclamación

A. Alegatos de la organización querellante

10. En sus comunicaciones, la organización querellante alega que el Gobierno de Serbia incumple el artículo 2, 1) del Convenio núm. 131 porque a algunas categorías de trabajadores (como personal de limpieza, camareras, porteros, fogoneros, conductores...) que están empleados en servicios públicos (como escuelas, centros de educación preescolar, hospitales, clínicas, centros sanitarios e instituciones de bienestar social, entre otros) y perciben salarios mínimos, no se les otorgan las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones a las que tienen derecho los trabajadores que perciben el salario mínimo conforme al artículo 111, 6) de la Ley del Trabajo de la República de Serbia, del 15 de marzo de 2005 (*Boletín Oficial* de la República de Serbia núm. 24/2005, en su versión enmendada) (en adelante, Ley del Trabajo). Según la organización querellante, los salarios mínimos de las categorías de trabajadores mencionadas no se calculan según la Ley del Trabajo, sino según la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos (*Boletín Oficial* de la República de Serbia núm. 34/2001, en su versión enmendada), la cual establece que las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones deben incluirse en la fórmula de cálculo de los salarios mínimos y no abonarse por separado, como prevé la Ley del Trabajo. La organización querellante alega que las categorías de trabajadores mencionadas reciben, por lo tanto, un monto de dinero inferior al que establece la Ley del Trabajo, lo que es contrario al artículo 2, 1) del Convenio núm. 131, que dispone que «los salarios mínimos (...) no podrán reducirse».
11. La organización querellante hace referencia a las siguientes disposiciones de la Ley del Trabajo:
- a) **Artículo 111:** 1) Todo empleado tiene derecho a percibir un salario mínimo por un desempeño tipo y por el tiempo dedicado al trabajo. 2) Los salarios mínimos se determinan en función del precio mínimo de trabajo establecido de conformidad con la presente Ley, el tiempo dedicado al trabajo y los impuestos y cotizaciones deducidos de los salarios. [...] 5) El empleador deberá abonar el salario mínimo al empleado por un monto que se determinará conforme a la decisión sobre los precios mínimos del trabajo válida para el mes en el que se realice el pago. 6) Los empleados que perciben un salario mínimo tienen derecho a un incremento salarial conforme al artículo 108 de la presente

Ley², a una compensación de gastos y a otros ingresos que por ley se consideren salario. 7) La base para el cálculo del incremento salarial previsto en el párrafo 6 de este artículo es el salario mínimo del empleado.

- b) **Artículo 112:** 1) El precio mínimo del trabajo se determina mediante una decisión del Consejo Social y Económico establecido para el territorio de la República de Serbia (en adelante, Consejo Social y Económico). 2) Si el Consejo Social y Económico no adopta una decisión dentro de un plazo de 15 días a partir del día de inicio de las negociaciones, la decisión sobre el monto del precio mínimo del trabajo será tomada por el Gobierno de la República de Serbia (en adelante, el Gobierno) dentro del siguiente periodo de 15 días. 3) La determinación del precio mínimo del trabajo se basa, en particular, en los siguientes criterios: las necesidades vitales y sociales del empleado o la empleada y su familia expresadas a través del valor de la canasta básica, las variaciones de la tasa de ocupación en el mercado de trabajo, la tasa de crecimiento del producto interior bruto, las tendencias de los precios al consumidor, las tendencias de la productividad y la evolución del salario medio en el país. (...) 6) El precio mínimo del trabajo se determina por hora de trabajo sin impuestos ni contribuciones, para el año calendario, a más tardar el 15 de septiembre del año en curso, y se aplica a partir del 1 de enero del año siguiente. 7) El precio mínimo del trabajo no podrá determinarse en un monto inferior al precio mínimo del trabajo establecido para el año anterior.
- c) **Artículo 113:** 1) La decisión sobre el precio mínimo del trabajo especificado en el artículo 112 de la presente Ley será publicada en el *Boletín Oficial* de la República de Serbia.
- d) **Artículo 118:** 1) El empleado tiene derecho a recibir compensación por gastos conforme a la ley general y al convenio de trabajo por los conceptos siguientes: i) traslado de ida y vuelta al trabajo, por un importe equivalente al costo del pasaje de transporte público en caso de que el empleador no cuente con un servicio de transporte propio; ii) tiempo dedicado a un viaje de trabajo en el país; iii) tiempo dedicado a un viaje de trabajo en el exterior; iv) alojamiento y comidas por trabajo y estancia en el terreno, a menos que el empleador brinde alojamiento y comidas de forma gratuita al empleado; v) comidas en el trabajo, a menos que el empleador haya contemplado otra modalidad para el cumplimiento de este derecho del empleado; vi) vacaciones (...).

² La organización querellante no incluye este artículo en su comunicación: artículo 108, 1) El empleado tiene derecho a un incremento salarial equivalente al monto determinado en el estatuto y el contrato de empleo, en particular por los conceptos siguientes: i) trabajar en un día festivo que sea día no laborable, un mínimo del 110 por ciento del salario básico; ii) trabajar de noche, si ese trabajo no ha sido tenido en cuenta al determinar el salario básico, un mínimo del 26 por ciento del salario básico; iii) horas adicionales, un mínimo del 26 por ciento del salario básico; iv) tiempo dedicado al trabajo en cada uno de los años completos en que haya estado empleado por el empleador (en adelante, compensación por antigüedad), al menos 0,4 por ciento del salario básico. 2) Al calcular la compensación por antigüedad, también se considera el tiempo que el trabajador haya estado empleado por el empleador anterior según el artículo 147 de esta Ley, así como por entidades afines al empleador de conformidad con la legislación. 3) En caso de que simultáneamente se acumulen condiciones por varios de los motivos especificados en el párrafo 1 del presente artículo, el porcentaje de incremento salarial no podrá ser inferior a la suma de los porcentajes correspondientes a cada uno de los motivos de incremento. 4) El estatuto y el contrato de empleo pueden contemplar otros casos en los que el empleado tiene derecho a un incremento salarial, por ejemplo, por el trabajo en turnos. 5) La base para calcular el incremento salarial es el salario básico determinado de conformidad con la ley, el estatuto y el contrato de empleo.

12. La organización querellante también se refiere a las siguientes disposiciones de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos³.
- a) **Artículo 2:** 1) Los salarios de las personas y los empleados seleccionados, nombrados y designados conforme al artículo 1 de la presente Ley se determinan en función de los siguientes criterios: i) base para el cálculo del salario (en adelante, base); ii) coeficiente; iii) bonificación; iv) obligaciones que el empleado abona de su salario en concepto de impuestos y cotizaciones para el seguro social obligatorio, de conformidad con la ley. 2) Además de los elementos del párrafo 1 de este artículo, los salarios de los empleados contemplados en el artículo 1, punto 4 de esta Ley también comprenden una parte del salario basada en el desempeño. 3) El salario básico de las personas y los empleados seleccionados, nombrados y designados conforme al artículo 1 de esta Ley está compuesto por el producto de la base del punto 1) de este artículo y del coeficiente del punto 2) de este artículo, salvo en el caso de los empleados conforme al artículo 1, punto 4) de esta Ley. 4) Si el salario se determina según el párrafo 2 de este artículo, el salario básico se determina multiplicando el coeficiente, la base para el cálculo del salario, y el coeficiente de corrección.
- b) **Artículo 4:** 1) El coeficiente expresa la complejidad de las tareas, la responsabilidad, las condiciones de trabajo y las cualificaciones. 2) El coeficiente también incluye las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones.
13. Según la organización querellante, desde 2011, los salarios de las categorías de empleados de servicios públicos mencionadas se calculan en la práctica de acuerdo con el artículo 2 de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, es decir, multiplicando el monto base prescrito por el Gobierno por el coeficiente también aprobado por el Gobierno⁴, lo que resultaría en un salario mínimo inferior al determinado de acuerdo con el artículo 111, 1) y 2) de la Ley del Trabajo. La organización querellante añade que, cuando ello ocurre, los salarios mínimos de las categorías de trabajadores mencionadas se corrigen para igualar el salario mínimo determinado de acuerdo con el artículo 111, 1) y 2) de la Ley del Trabajo, mientras que estas categorías de trabajadores no reciben una compensación por separado en el sentido de los artículos 111, 6) y 118, 1), v) y vi) de la Ley del Trabajo.
14. La organización querellante alega que, por lo tanto, las categorías de trabajadores mencionadas son discriminadas no solo en comparación con los trabajadores empleados en el sector privado, a quienes la Ley del Trabajo se aplica directamente y quienes reciben la compensación aparte de sus salarios mínimos, sino también en comparación con otros trabajadores empleados en el sector público, cuyo salario básico se calcula en un monto superior al salario mínimo sobre la base de coeficientes más altos, a través de los cuales reciben el mencionado reembolso de gastos de conformidad con el artículo 4, 2) de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos.
15. La organización querellante adjuntó a sus comunicaciones una serie de fallos del Tribunal Constitucional y del Tribunal Superior de Casación que sostienen interpretaciones contrapuestas respecto de si las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones para

³ No se dispone de una traducción oficial de la legislación. Las disposiciones citadas se basan en la versión en inglés de este documento, elaborada a partir de la redacción proporcionada por la organización querellante, considerada conjuntamente con una traducción automática del serbio al inglés.

⁴ Determinado por la Normativa sobre los coeficientes aplicables al cálculo y pago de los salarios de los empleados de los servicios públicos.

los empleados de servicios públicos que perciben el salario mínimo deben abonarse además del salario mínimo o como parte de su salario total, integrado en su coeficiente salarial.

16. Por último, la organización querellante alega que, en general, el salario mínimo en Serbia no se equipara con el monto de la canasta básica y que, en el caso de los trabajadores mencionados, al calcular los gastos de comida en el trabajo y la compensación por vacaciones anuales dentro del salario mínimo neto, el monto final queda incluso más reducido, al punto de que no garantiza el bienestar social de los empleados. A título de ejemplo, la organización querellante indica que en mayo de 2022: i) la canasta básica (que es uno de los elementos para calcular el precio mínimo del trabajo y, por ende, el salario mínimo) se fijó en 43 695,45 dinares serbios (equivalentes a 372,28 euros al 24 de agosto de 2022) y ii) el monto del salario mínimo neto era de 35 414,72 dinares serbios (equivalentes a 301,73 euros al 24 de agosto de 2022) y iii) el monto del salario mínimo neto después de la deducción del monto por comidas en el trabajo y la compensación por vacaciones anuales era de 28 608 dinares serbios (equivalentes a 243,74 euros al 24 de agosto de 2022).

B. Respuesta del Gobierno

17. En sus respuestas de fechas 31 de marzo de 2023 y 18 de septiembre de 2024, el Gobierno indica que: i) en el país, el salario mínimo se determina de la manera prescrita por el artículo 3 del Convenio, tras consulta con las organizaciones representativas de trabajadores y de empleadores que sean miembros del Consejo Social y Económico; ii) la Ley sobre el sistema salarial de los empleados del sector público es una ley sistémica que regula los salarios de los empleados del sector público y que fue adoptada en 2016 con el objetivo de instaurar un sistema salarial que estableciera los principios para determinar el monto de los salarios y otros ingresos de manera uniforme para todos los empleados del sector público; iii) la Ley citada anteriormente estipula el derecho de los empleados a recibir un reembolso de sus otros gastos, incluidos los gastos por comidas en el trabajo y las vacaciones anuales; la Ley por la que se enmienda la Ley sobre el sistema salarial de los empleados del sector público, que contiene las mismas disposiciones, fue adoptada y su fecha de entrada en vigor fue el 1 de enero de 2025; iv) en el caso de que el monto total del salario básico del empleado esté por debajo del nivel del salario mínimo prescrito por el artículo 111 de la Ley del Trabajo, el empleador está obligado a pagar el salario básico del empleado por el mismo monto que el salario mínimo prescrito por la Ley del Trabajo, y v) en una decisión de fecha 19 de noviembre de 2009, el Tribunal Constitucional consideró que es una cuestión de práctica jurídica o una decisión del legislador si el pago de las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones anuales se incluye dentro del coeficiente salarial o se efectúa mediante un reembolso por separado.

► IV. Conclusiones del Comité

18. El Comité observa que la organización querellante alega que:
 - i) desde 2011, los salarios mínimos de algunas categorías de trabajadores (por ejemplo, personal de limpieza, camareras, porteros, fogoneros y conductores) empleados en servicios públicos (escuelas, centros de educación preescolar, hospitales, clínicas, centros sanitarios e instituciones de bienestar social, entre otros), se calculan utilizando la fórmula prevista en el artículo 2 de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, y no con arreglo a lo dispuesto en el

artículo 111, 1), 2) y 6), de la Ley del Trabajo, 2005, lo cual, en su opinión, acarrea una reducción del monto total percibido por los trabajadores mencionados, lo que está en contradicción con el artículo 2, 1) del Convenio⁵;

- ii) las categorías de trabajadores mencionadas son discriminadas en comparación con: i) los trabajadores empleados en el sector privado, a los que se aplica directamente la Ley del Trabajo y que, además del salario mínimo, reciben el reembolso de gastos previsto en el artículo 111, 6) de la Ley del Trabajo y ii) otros trabajadores empleados en el sector público, cuyo salario básico se calcula aplicando coeficientes más elevados que incluyen el citado reembolso de gastos con arreglo a lo previsto en el artículo 4, 2) de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, y
 - iii) dado que, en Serbia, el salario mínimo no alcanza el importe de la canasta básica, cuando, como en los casos antes mencionados, el cálculo de las compensaciones por comidas en el trabajo y vacaciones se basa en el salario mínimo neto, el monto final queda aún más reducido, de modo que no garantiza el bienestar social de los empleados.
- 19.** Con respecto al primer alegato, el Comité observa que la organización querellante afirma que: i) conforme al artículo 111 de la Ley del Trabajo, el reembolso de los gastos por comidas en el trabajo y el pago de las vacaciones a que tienen derecho los trabajadores que perciben el salario mínimo se efectúa como complemento del salario mínimo; ii) conforme al artículo 2 de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, ese reembolso se refleja en el coeficiente que forma parte de la fórmula de cálculo del salario mínimo, y no se paga por separado; iii) habida cuenta de que tanto en la Ley del Trabajo como en la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos se establecen métodos diferentes para tomar en cuenta el reembolso mencionado, el monto resultante difiere: el salario mínimo calculado conforme al artículo 111, 1), 2) y 6) de la Ley del Trabajo es superior al salario mínimo calculado conforme al artículo 2 de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, y iv) varios fallos del Tribunal Constitucional y el Tribunal de Casación dictados entre 2016 y 2024 han llegado a conclusiones contradictorias sobre esta cuestión⁶.
- 20.** El Comité observa que el Gobierno, en sus respuestas, indica que: i) en Serbia, los salarios mínimos se calculan de acuerdo con las disposiciones del artículo 3 del Convenio núm. 131; ii) en noviembre de 2009, el Tribunal Constitucional estimó que el pago de las compensaciones por vacaciones anuales y comidas en el trabajo mediante un reembolso separado o como parte del coeficiente utilizado para calcular el salario de los empleados de los servicios públicos es una cuestión de práctica jurídica o una decisión del legislador; iii) la Ley sobre el sistema salarial de los empleados del sector público, adoptada en 2016, tiene por objeto instaurar un sistema salarial que establezca los principios para determinar el importe de los salarios y otros ingresos de manera uniforme para todos los empleados del sector público; iv) la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos establece, en su artículo 13, que esos empleados tienen derecho a que se les reembolsen determinados gastos, como las comidas en el trabajo y las vacaciones anuales; v) en la Ley de salarios de los organismos

⁵ El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 2, 1) del Convenio, los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y no podrán reducirse.

⁶ Las decisiones judiciales de: i) el Tribunal Constitucional, ref. núm. UŽ 8873/14, 29 de septiembre de 2016; el Tribunal Superior de Casación, ref. núm. Rev2 1557/2019, 13 de febrero de 2020, y el Tribunal Constitucional, ref. núm. UŽ 10597/2020, 10 de marzo de 2022, consideraron que las compensaciones por comidas y vacaciones anuales deben abonarse aparte del salario mínimo; ii) el Tribunal Superior de Casación, 5 de julio de 2022, y el Tribunal Constitucional, ref. núm. UŽ 4707/2023, 29 de marzo de 2024, determinaron que esas compensaciones deben estar integradas en el salario total y no abonarse aparte del salario mínimo.

gubernamentales y los servicios públicos se dispone que el coeficiente utilizado para calcular el salario de esos empleados comprende una compensación por comidas en el trabajo y vacaciones anuales, y vi) cuando el salario básico de un empleado se sitúa por debajo del nivel del salario mínimo previsto en el artículo 111 de la Ley del Trabajo, el empleador debe pagar como salario básico una suma idéntica al salario mínimo.

21. El Comité observa que:

- i) la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos regula los salarios en los servicios públicos, pero no regula los salarios mínimos; y que, según la información presentada al Comité, la única norma jurídica que actualmente regula los salarios mínimos en Serbia es la Ley del Trabajo, en cuyo artículo 2, 2) se establece que sus disposiciones se aplican, entre otros, a los empleados de los servicios públicos;
- ii) de acuerdo con la Ley del Trabajo: i) todos los empleados tienen derecho a un salario mínimo por un desempeño tipo y por el tiempo dedicado al trabajo (artículo 111, 1)); ii) este salario mínimo se determina en función del precio mínimo del trabajo, el tiempo dedicado al trabajo y los impuestos y cotizaciones que se deducen del salario (artículo 111, 2)), y iii) la fijación del precio mínimo del trabajo corre a cargo del Consejo Social y Económico o, en caso de no haber acuerdo, del Gobierno (artículo 112, 1) y 2)), basándose para ello en las necesidades vitales y sociales de los empleados y sus familias, que se expresan en el valor de la canasta básica, las variaciones de la tasa de ocupación del mercado de trabajo, la tasa de crecimiento del producto interior bruto, las tendencias de los precios al consumidor, las tendencias de la productividad y la evolución del salario medio en el país (artículo 112, 3));
- iii) el incremento salarial previsto en el artículo 111, 6) de la Ley del Trabajo es una prestación adicional concedida a los empleados que perciben salarios mínimos y se calcula, de conformidad con el artículo 111, 7) de esta Ley, sobre la base del salario mínimo fijado según las disposiciones mencionadas;
- iv) para los trabajadores del sector público que perciben el salario mínimo, el reembolso de los gastos por comidas en el trabajo y el pago de las vacaciones anuales se reflejan en un coeficiente que forma parte de la fórmula de cálculo del salario mínimo y estos coeficientes se determinan con arreglo a la Normativa sobre los coeficientes aplicables al cálculo y pago de los salarios de los empleados de los servicios públicos, y
- v) ni la Ley del Trabajo ni la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos ni la Ley sobre el sistema salarial de los empleados del sector público contienen una definición precisa de salarios mínimos ni una fórmula para su cálculo que sean aplicables de manera uniforme a todos los trabajadores del país.

22. A la luz de lo anterior, el Comité considera que los salarios mínimos del país son el resultado del precio mínimo del trabajo publicado por el Gobierno en su sitio web oficial, multiplicado por el tiempo dedicado al trabajo por cada trabajador, menos los impuestos y las cotizaciones deducidos del salario. El Comité observa que tanto la organización querellante como el Gobierno están de acuerdo en que, cuando los salarios mínimos de los trabajadores en cuestión, calculados según lo previsto en el artículo 2 de la Ley de salarios de los organismos gubernamentales y los servicios públicos, sean inferiores al precio mínimo del trabajo establecido por el Gobierno (conforme al artículo 111, 1) y 2) de la Ley del Trabajo), los empleadores públicos están obligados a corregirlos, de forma que coincidan con el monto establecido por el Gobierno. **Por lo tanto, al no haber indicios de que, en la práctica, los empleadores estén pagando salarios mínimos inferiores al precio mínimo del trabajo**

prescrito, el Comité considera que no se ha producido ninguna reducción del salario mínimo de los trabajadores del sector público y, por consiguiente, que no se ha incumplido el artículo 2, 1) del Convenio⁷.

23. En relación con el segundo alegato, según el cual las categorías de trabajadores mencionadas anteriormente son discriminadas en comparación con otros trabajadores debido a la aplicación de un marco jurídico diferente o de un coeficiente diferente para el cálculo de sus salarios mínimos, el Comité recuerda que: i) el artículo 4, 1) del Convenio exige a los miembros ratificantes que establezcan y/o mantengan mecanismos de fijación del salario mínimo adaptados a sus condiciones y necesidades nacionales, mediante los cuales se puedan fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos de los grupos de asalariados cubiertos por el Convenio y que ii) el Convenio no exige a los Estados Miembros que adopten un salario mínimo único a nivel nacional ni que introduzcan un sistema basado exclusivamente en salarios mínimos sectoriales. **Teniendo en cuenta esta información, el Comité no encuentra ninguna violación del Convenio y no proseguirá con el examen de este alegato.**
24. En referencia al tercer alegato, el Comité toma nota de que, según lo manifestado por la organización querellante, los salarios mínimos de los trabajadores que no reciben el reembolso previsto en el artículo 111, 6) como una suma adicional al precio mínimo del trabajo, se ven reducidos en tal grado que no puede garantizarse su bienestar social.
25. A este respecto, el Comité toma nota de la indicación del Gobierno según la cual este último determina el monto del salario mínimo de la forma establecida en el artículo 3 del Convenio.
26. El Comité recuerda que en el artículo 3 del Convenio se dispone que:
- 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.
27. A este respecto, el Comité toma nota del artículo 112, 3) de la Ley del Trabajo, en el que se establece que la fijación del precio mínimo del trabajo se basa principalmente en: las necesidades vitales y sociales de los empleados y sus familias, que se expresan en el valor de la canasta básica, las variaciones de la tasa de ocupación del mercado de trabajo, la tasa de crecimiento del producto interior bruto, las tendencias de los precios al consumidor, las tendencias de la productividad y la evolución del salario medio en el país. El Comité observa que esta disposición es acorde con el artículo 3 del Convenio, relativo a los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos.
28. No obstante, en lo que respecta al alegato de que los salarios mínimos en el país no se equiparan con el monto de la canasta básica y que, en particular para las categorías de trabajadores mencionadas anteriormente, los salarios mínimos no garantizan su bienestar social, el Comité señala que, con la información de que dispone, no está en condiciones de determinar si, en la práctica, el salario mínimo de las categorías de trabajadores mencionadas satisface sus necesidades mínimas en el sentido del artículo 3 del Convenio. **En este contexto,**

⁷ El Comité recuerda que, de conformidad con el artículo 2, 1) del Convenio, los salarios mínimos tendrán fuerza de ley y no podrán reducirse.

recordando que el propósito del Convenio, tal y como se establece en su preámbulo, es proteger a los asalariados contra remuneraciones indebidamente bajas, el Comité espera que el Gobierno, en consulta genuina, efectiva y plena con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, vele por que el nivel del salario mínimo de las categorías de trabajadores mencionadas tenga debidamente en cuenta las necesidades de esos trabajadores y sus familias, así como los factores económicos pertinentes, tal como se exige en el artículo 3 del Convenio.

29. Además, el Comité alienta al Gobierno a que recurra a la asistencia técnica de la Oficina, que podría tener en cuenta las conclusiones de la Reunión de expertos sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales, que se celebró en Ginebra en febrero de 2024 (adoptadas por el Consejo de Administración en su 350.^a reunión, celebrada en marzo de 2024)⁸.
30. El Comité solicita al Gobierno que, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, presente una memoria sobre la aplicación del Convenio, en la que se incluya información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y recomendaciones del Comité tripartito, para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones la examine en su reunión de 2026. En esta memoria también debería incluirse información sobre los salarios mínimos en vigor y estadísticas sobre la evolución de los salarios mínimos legales en comparación con la evolución de los indicadores económicos, como el costo de la canasta básica en los últimos años.

► V. Recomendaciones del Comité

31. A la luz de las conclusiones que figuran en los párrafos 22, 23, 28 y 29 del presente documento, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:
 - a) apruebe el presente informe;
 - b) solicite al Gobierno de Serbia que, a más tardar el 1 de septiembre de 2026, presente una memoria sobre la aplicación del Convenio, en la que se incluya información relativa al seguimiento dado a las conclusiones y recomendaciones del Comité, para que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones la examine en su reunión de 2026;
 - c) publique este informe y dé por concluido el procedimiento de reclamación.

Ginebra, 23 de febrero de 2026

(firmado) Sr. Alfredo Novales Bilbao
(miembro gubernamental)

Sr. Nicklas Beckman
(miembro empleador)

Sr. Plamen Dimitrov
(miembro trabajador)

⁸ Véase el documento [MEWPLW/2024/7](#) (adoptado en [GB/350/POL/1](#)); entre otras cosas, los párrafos 4, b) y 13, a) relativos a la consideración de las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como de los factores económicos en los procesos de fijación de salarios.