



Consejo de Administración

313.ª reunión, Ginebra, 15-30 de marzo de 2012

GB.313/LILS/6

Sección de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo
Segmento de las Normas Internacionales del Trabajo y Derechos Humanos

LILS

Fecha: 22 de febrero 2012

Original: inglés

SEXTO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

Selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales deberían solicitarse memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución en 2013

Finalidad del documento

En el presente documento se invita al Consejo de Administración a que examine el tema del Estudio General que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones debería preparar en 2013, y sobre el que la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia debería deliberar en 2014, así como sobre los instrumentos que abarcaría dicho Estudio General (véase el punto que requiere decisión, presentado en el párrafo 12).

Objetivo estratégico pertinente: No aplicable.

Repercusiones en materia de políticas: Ninguna.

Repercusiones financieras: Las repercusiones habitualmente relacionadas con la preparación de un estudio general.

Decisión requerida: Párrafo 12.

Seguimiento requerido: Aplicación de las decisiones del Consejo de Administración.

Unidad autora: Departamento de Normas Internacionales del Trabajo (NORMES)

Referencias a otros documentos del Consejo de Administración y a instrumentos de la OIT:

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.

Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa.

Pacto Mundial para el Empleo de la OIT.

Documentos GB.312/INS/2/2, GB.312/LILS/5, GB.310/11/2 (Rev.), GB.309/10, GB.304/PV, y GB.268/LILS/5 (Rev.1).

Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010; Informe III (1B), 2008; Informe III (1B), 2003; Informe III (4B), 1992.

I. Introducción

1. De conformidad con la práctica establecida, se invita periódicamente al Consejo de Administración a que examine y apruebe propuestas referentes a la selección de los convenios y recomendaciones respecto de los cuales cabría solicitar a los gobiernos que presenten memorias en virtud de los párrafos 5, e), 6, d), y 7, b), del artículo 19 de la Constitución de la OIT, con miras a la preparación de los estudios generales anuales por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (en adelante, «la CEACR»).
2. Los estudios generales permiten a la CEACR pasar revista a la legislación y la práctica nacionales de los Estados Miembros y, además, examinar las dificultades señaladas por los gobiernos como obstáculos a la aplicación de los instrumentos, aclarar el ámbito de éstos e indicar medios que podrían permitir superar las trabas que coartan su aplicación. En el contexto del seguimiento de la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, se ha reconocido que los estudios generales son una fuente de información importante sobre la legislación y la práctica de los Estados Miembros. Los informes para las discusiones recurrentes deberían inspirarse en dichos estudios ¹.
3. En marzo de 2009, el Consejo de Administración decidió que la duración del ciclo de discusiones recurrentes que debía celebrar la Conferencia Internacional del Trabajo en el marco de este seguimiento fuera de siete años, y que los puntos relativos al empleo, a la protección social y a los principios y derechos fundamentales en el trabajo se examinaran dos veces durante ese ciclo ². Las dos primeras discusiones recurrentes se celebraron en 2010 y en 2011, y versaron respectivamente sobre los objetivos estratégicos del empleo y de la protección social (seguridad social). Las próximas discusiones recurrentes se referirán al objetivo estratégico de los principios y derechos fundamentales en el trabajo (en 2012) y al objetivo estratégico del diálogo social (en 2013). Según se mencionó en relación con las propuestas para el orden del día de la 103.^a reunión (2014) de la Conferencia ³, para que el ciclo esté equilibrado, los temas de las discusiones recurrentes posteriores deberían tratarse por el siguiente orden: el empleo, en 2014; la protección social (protección de los trabajadores), en 2015, y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, en 2016.
4. En la 309.^a reunión del Consejo de Administración (noviembre de 2010), el Grupo Directivo encargado del seguimiento de la Declaración sobre la Justicia Social examinó, entre otras cuestiones, la interacción entre los estudios generales y los informes recurrentes. El Grupo Directivo estimó que el examen de los estudios generales por la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia debía tener lugar el año anterior al de la discusión recurrente dedicada al mismo tema en la Conferencia, ya que ello permitiría examinar e integrar mejor los aspectos normativos en la discusión recurrente ⁴.
5. Para ello era preciso modificar el procedimiento vigente según el cual el Estudio General y el informe para la discusión recurrente sometidos cada año han de versar sobre el mismo

¹ *Fortalecimiento de la capacidad de la OIT para prestar asistencia a los Miembros en la consecución de sus objetivos en el contexto de la globalización*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.^a reunión, 2008, Informe VI, anexo I, y documento GB.304/LILS/4.

² Documento GB.304/PV, párrafo 183, b).

³ Documento GB.312/INS/2/2, párrafo 4.

⁴ Documento GB.309/10, párrafo 8.

tema. Como medida transitoria, el Consejo de Administración decidió, en marzo de 2011, que no habría ningún estudio general sobre los instrumentos relacionados con el empleo para la siguiente discusión recurrente sobre el empleo, prevista para 2014⁵.

6. Atendiendo a esas consideraciones y para dar curso a las conclusiones del Grupo Directivo, la Oficina propone que el Estudio General que ha de presentarse a la reunión de junio de 2014 de la Conferencia verse sobre el tema de la protección social (protección de los trabajadores), pues ello contribuiría a la preparación de la discusión recurrente sobre el mismo tema, prevista para 2015.

II. Selección de instrumentos

7. Los instrumentos de la OIT sobre la protección social (protección de los trabajadores) abarcan los temas siguientes: seguridad y salud en el trabajo; salarios; horas de trabajo; protección de la maternidad, y política social⁶. Si bien la discusión recurrente prevista para 2015 sobre este tema tendrá un alcance más amplio y versará sobre varias dimensiones de la protección de los trabajadores, la Oficina propone que, por las razones que se indican a continuación, el primer Estudio General sobre la protección social (protección de los trabajadores) se centre en los instrumentos referentes a los salarios.
8. Cuando adoptó la Declaración sobre la Justicia Social, la Conferencia pidió que se tomaran y ampliaran las medidas de protección social necesarias (seguridad social y protección de los trabajadores), de forma que fueran sostenibles y estuvieran adaptadas a las circunstancias nacionales, y reiteró el llamamiento, expresado en la Declaración de Filadelfia, de que se adopten medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección⁷. El *Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado por la Conferencia en 2009 en una coyuntura de crisis económica y financiera mundial que sigue siendo de actualidad, tiene por objeto brindar una base acordada internacionalmente para la formulación de políticas que permitan acortar el desfase temporal entre la recuperación económica y la recuperación con oportunidades de trabajo decente. En el *Pacto Mundial para el Empleo* se preconizan, entre otras opciones en que deberían inspirarse las medidas destinadas a evitar las espirales salariales deflacionistas, los salarios mínimos legales o negociados, y se recuerda que el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) puede servir de orientación a este respecto⁸. Al valorar la pertinencia y aplicación de los convenios de la OIT en materia de salarios en el contexto de la crisis económica mundial⁹, la CEACR se refirió también a la necesidad de que se mantuviese el salario mínimo en niveles decentes. Asimismo, recalcó que era necesario abordar el problema del impago de los salarios y la demora en el pago de los salarios, así como el problema de las prácticas abusivas en relación con el pago de los salarios (por ejemplo, el pago en forma de bonos y vales), que tienden a agravarse en los períodos de crisis

⁵ Documento GB.310/11/2 (Rev.), párrafo 59, ii).

⁶ Documento GB.312/LILS/5, anexo I.

⁷ *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, 2008, Parte I, A, ii).

⁸ *Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo*, párrafos 12, 3) y 23.

⁹ Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010, Informe III (Parte 1A), párrafos 105-119.

económica. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) ofrece orientaciones claras y detalladas a los Estados Miembros sobre todos los aspectos del pago de salarios (salvo el de la fijación del salario mínimo, que viene contemplado en el Convenio núm. 131, como ya se explicó anteriormente). Junto con el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), el Convenio antes mencionado proporciona además herramientas para hacer frente a las situaciones de insolvencia del empleador, que por desgracia se multiplican de forma espectacular desde que comenzó la crisis.

9. No cabe duda de que una visión general de la legislación y la práctica nacionales sobre las esferas relacionadas con la protección del salario y la fijación de salarios mínimos, así como una evaluación del impacto que los convenios y las recomendaciones de la OIT pertinentes tienen a escala nacional, contribuirán útilmente a la discusión sobre el punto recurrente relativo a la protección social (protección de los trabajadores), que debería celebrarse en la reunión de la Conferencia de 2015. Sin embargo, se propone reducir aún más el ámbito del Estudio General de suerte que la CEACR pueda realizar un análisis suficientemente profundo de los instrumentos, de su impacto, de la necesidad potencial de que la OIT realice en este ámbito actividades normativas o de otra índole, de las necesidades en términos de asistencia técnica, etc. Asimismo, conviene tener en cuenta la cronología de los estudios generales que ya se dedicaron a los instrumentos relacionados con los salarios:

- 2008: Estudio General relativo al Convenio (núm. 94) y a la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949¹⁰;
- 2003: Estudio General relativo al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949¹¹, y
- 1992: Estudio General relativo al Convenio (núm. 26) y a la Recomendación (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; al Convenio (núm. 99) y a la Recomendación (núm. 89) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951; y al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970¹².

10. La protección de los salarios y la inserción de cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas son temas sobre los que han versado estudios generales a lo largo de este último decenio. En cambio, la CEACR lleva veinte años sin examinar los instrumentos relativos a los salarios mínimos, por lo que resultaría sumamente pertinente actualizar el último Estudio General dedicado a este tema. Esta consideración se ve reforzada por la función que podrían desempeñar los sistemas de salarios mínimos en el contexto de la actual crisis económica y financiera mundial, según se recordó más arriba. También merecerían un examen cuidadoso otros aspectos, como la relación existente entre la fijación del salario mínimo y la política de empleo; el papel de los salarios mínimos en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio; el

¹⁰ *Cláusulas de trabajo en los contratos celebrados por las autoridades públicas. La dimensión social de la contratación pública*, Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008, Informe III (1B).

¹¹ *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 (1B).

¹² *Salarios mínimos: Mecanismos de fijación, aplicación y control*. Conferencia Internacional del Trabajo, 79.ª reunión, 1992, Informe III (4B).

concepto de salario mínimo vital; los indicadores sociales y económicos utilizados para la fijación y el ajuste del salario mínimo; la relación entre salario mínimo y salario medio; la fijación de salarios mínimos y la disminución de la disparidad salarial entre hombres y mujeres, o los salarios mínimos y las categorías de trabajadores vulnerables, como son los trabajadores migrantes, los trabajadores jóvenes y los trabajadores de edad, y los trabajadores domésticos.

11. En vista de cuanto antecede, la Oficina propone que el Estudio General que deberá presentarse en la reunión de la Conferencia de 2014 verse sobre los instrumentos de la OIT relativos a los salarios mínimos. Convendría tener presente a este respecto que, en virtud de las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre la política de revisión de normas, el Consejo de Administración concluyó, en marzo de 1997, que los Convenios núms. 26 y 99 figuraban entre los instrumentos que tal vez no podían considerarse completamente actualizados, aunque seguían siendo pertinentes en determinados aspectos¹³. El Consejo de Administración invitó a los Estados Miembros a que contemplaran la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 131, que figuraba en la lista de instrumentos actualizados. Dicho Convenio representa ciertos avances respecto a otros más antiguos que se refieren a la fijación de salarios mínimos. Por ejemplo, su ámbito de aplicación es más amplio, incluye el requisito de un sistema completo de salarios mínimos, y enumera los criterios aplicables para determinar los niveles del salario mínimo. Se trata sin duda del instrumento más reciente y completo que existe sobre la fijación de salarios mínimos. Por consiguiente, resultaría preferible limitar el ámbito del Estudio General a las disposiciones de este Convenio y a las de la Recomendación que lo acompaña (núm. 135).

III. Proyecto de decisión

12. *En vista de las consideraciones que anteceden, el Consejo de Administración estima oportuno:*
- i) *pedir a los gobiernos que, para 2013, presenten, en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT, memorias relativas al Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), y a la Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 135), y*
 - ii) *aprobar el formulario de memoria correspondiente a los instrumentos relativos a la fijación de salarios mínimos, anexo al presente documento.*

¹³ Documento GB.268/LILS/5 (Rev.1), párrafos 67, 68 y 70.

Anexo

Appl. 19, C. 131, R. 135

131. Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

135. Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

MEMORIAS SOBRE

LOS CONVENIOS NO RATIFICADOS Y LAS RATIFICACIONES

*(artículo 19 de la Constitución de la
Organización Internacional del Trabajo)*

FORMULARIO DE MEMORIA RELATIVA A LOS SIGUIENTES INSTRUMENTOS:

CONVENIO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 131)

RECOMENDACIÓN SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 135)

Ginebra

2012

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere a la adopción, por la Conferencia, de convenios y de recomendaciones, así como a las obligaciones que de ello se derivan para los Miembros de la Organización. Las disposiciones pertinentes de los párrafos 5, 6 y 7 de este artículo rezan así:

5. En el caso de un convenio:

...

- e) si el Miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, no recaerá sobre dicho Miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.

...

6. En el caso de una recomendación:

...

- d) salvo la obligación de someter la recomendación a la autoridad o autoridades competentes, no recaerá sobre los Miembros ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en la recomendación, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación, y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

7. En el caso de un Estado federal, se aplicarán las siguientes disposiciones:

- a) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere apropiados de acuerdo con su sistema constitucional para la adopción de medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estado federal serán las mismas que las de los Miembros que no sean Estados federales;
- b) respecto a los convenios y recomendaciones que el gobierno federal considere más apropiados, total o parcialmente, de acuerdo con su sistema constitucional, para la adopción de medidas por parte de los Estados, provincias o cantones constitutivos que por parte del Estado federal, el gobierno federal:

...

- iv) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada uno de esos convenios que no haya ratificado, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo;
- v) informará al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo respecto a cada una de esas recomendaciones, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el estado de la legislación y la práctica de la federación y sus Estados, provincias o cantones constitutivos, precisando en qué medida se han puesto o se propone poner en ejecución las disposiciones de la recomendación y las modificaciones que se considere o pueda considerarse necesario hacer a estas disposiciones para adoptarlas o aplicarlas.

...

De conformidad con estas disposiciones, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo ha examinado y aprobado el siguiente formulario de memoria, que se ha preparado con el objeto de facilitar la comunicación uniforme de los datos solicitados.

MEMORIA

que remitirá a más tardar el 28 de febrero de 2013, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno de sobre el estado de la legislación y la práctica nacionales con respecto a las cuestiones sobre las que versan los instrumentos siguientes:

CONVENIO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 131) ¹

RECOMENDACIÓN SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 135)

adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 54.^a reunión (Ginebra), 1970 ².

I. MÉTODOS PARA LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS

- 1) Sírvase indicar si se da efecto al Convenio y a la Recomendación en la legislación y la práctica en su país y, de ser así, de qué manera. Sírvase facilitar, cuando proceda, una referencia específica (enlaces web, si existen) a las disposiciones de la legislación pertinente.
- 2) Sírvase indicar si se ha instaurado en su país un sistema de salarios mínimos y, de ser así, de qué manera. En caso afirmativo, sírvase especificar si ese sistema se aplica a todos los sectores económicos, tipos de establecimientos y categorías de trabajadores. En caso negativo, sírvase indicar cuáles son los sectores económicos, tipos de establecimiento y/o categorías de trabajadores que se hallan excluidos de su ámbito de aplicación, y explique las razones de esa exclusión. Sírvase especificar si la decisión correspondiente se adoptó de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, y si se contempla la posibilidad de ampliar la cobertura del sistema de salarios mínimos a alguno de los sectores económicos, tipos de establecimientos o grupos de trabajadores excluidos.
- 3) Sírvase indicar si la expresión «salario mínimo» está definida en la legislación y los reglamentos nacionales y, de ser así, cómo se define. Sírvase indicar también, en su caso, si en la legislación pertinente se hace referencia al concepto de «salario mínimo vital».
- 4) Sírvase describir el método y la forma de fijación de salarios mínimos, por ejemplo, mediante la legislación, decisiones de consejos o juntas de salarios, sentencias judiciales, laudos arbitrales, o convenios colectivos. En este último caso, sírvase

¹ Los gobiernos de los países que han ratificado el Convenio y que todavía deben presentar una memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución utilizarán el presente formulario únicamente con respecto a la Recomendación. No será necesario que repitan la información ya facilitada en relación con el Convenio. En las secciones II, III y V del formulario de memoria figuran preguntas que van dirigidas a todos los Estados Miembros.

² Los textos del Convenio y de la Recomendación se adjuntan al presente formulario.

indicar si las autoridades públicas otorgan carácter vinculante al salario mínimo y, de ser así, con arreglo a qué mecanismo.

- 5) Sírvase indicar si por el sistema de salarios mínimos vigente se dispone un solo salario mínimo de aplicación general, o si se fijan tasas de salario mínimo diferentes en función de la región geográfica, el sector económico o cualquier otro criterio, como las dimensiones de la empresa, la categoría ocupacional, el estatus de aprendiz, la edad o la discapacidad. Sírvase explicar las razones que justifican dichas diferencias entre las tasas de salario mínimo.
- 6) Sírvase indicar si las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o, cuando dichas organizaciones no existan, los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados son consultados exhaustivamente en todas las etapas del proceso de fijación del salario mínimo, incluida la determinación de los grupos de trabajadores que han de quedar cubiertos, la selección de los criterios para la fijación del nivel de los salarios mínimos, la tasa de salarios mínimos y su reajuste periódico. Sírvase puntualizar si dichas consultas se celebran de manera ocasional o en un marco institucionalizado, como pudiera ser un organismo consultivo tripartito de carácter permanente. En su caso, facilite los detalles de la composición y el mandato de dicho órgano consultivo.
- 7) Sírvase indicar si en los mecanismos de fijación de salarios mínimos participan directamente: i) 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, y ii) las personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país. Sírvase indicar, en su caso, si esas personas han sido nombradas previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas.
- 8) Sírvase especificar los criterios que se utilizan para determinar los niveles del salario mínimo (como el costo de vida, el nivel de productividad, la tasa de empleo, o el porcentaje de trabajadores que perciben el salario mínimo). Sírvase indicar asimismo si las tasas de salario mínimo se reajustan de cuando en cuando y, de ser así, con qué frecuencia, periódicamente o sobre una base *ad hoc*, y con arreglo a qué criterios. Sírvase indicar en particular si los salarios mínimos se reajustan en función de algún indicador económico específico, como la tasa de inflación, la tasa de crecimiento del PIB por habitante, o el crecimiento del valor añadido en un sector o industria determinado; de ser así, sírvase indicar esa fórmula de reajuste. Sírvase especificar asimismo si, al fijar y reajustar las tasas de salario mínimo, se tiene en cuenta la relación existente entre el salario mínimo y el salario medio o el salario mediano.
- 9) Sírvase facilitar información sobre la recopilación de estadísticas y otros datos pertinentes, así como sobre cualquier encuesta periódica que se lleve a cabo sobre las condiciones económicas nacionales imperantes con miras a facilitar la fijación y el reajuste de las tasas de salario mínimo. Sírvase explicar con qué frecuencia se recopilan esos datos, qué instancia se encarga de recabarlos y cómo se analizan y se comunican a los interlocutores sociales.
- 10) Sírvase indicar si las tasas de salario mínimo son jurídicamente vinculantes y describir las medidas adoptadas para garantizar la aplicación efectiva de las disposiciones sobre salarios mínimos, entre ellas las relativas a la difusión de la información pertinente; la inspección del trabajo; la imposición de sanciones adecuadamente disuasorias en caso de incumplimiento de la legislación sobre el salario mínimo, y los cauces disponibles para reclamar los importes que pueden haber dejado de percibir los trabajadores. Sírvase indicar asimismo si las organizaciones de

empleadores y de trabajadores pueden intervenir en los esfuerzos encaminados a proteger a los trabajadores contra los abusos.

- 11) Sírvase explicar si se vigilan los efectos que surten los salarios mínimos en las variables económicas y sociales, como la demanda agregada, las desigualdades salariales, la proporción de trabajadores con bajos salarios, la disparidad salarial entre hombres y mujeres, o el nivel de desempleo, y en caso afirmativo, de qué manera.

II. FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS Y EL PROGRAMA DE TRABAJO DECENTE

- 1) Sírvase facilitar información sobre la relación existente entre la fijación de salarios mínimos, y la promoción y aplicación de los principios y derechos fundamentales en el trabajo en su país, en particular sobre el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la erradicación del trabajo forzoso y del trabajo infantil, y la aplicación del principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor.
- 2) Sírvase indicar si se han realizado encuestas o estudios para entender mejor la interacción entre la fijación de los salarios mínimos y las políticas de fomento del empleo y erradicación de la pobreza. Sírvase indicar cómo esos estudios o encuestas han influido en las políticas de salario mínimo.
- 3) Sírvase indicar si en su país las tasas de salario mínimo se utilizan como base para calcular las prestaciones de seguridad social y, de ser así, de qué manera, y sírvase explicar las dificultades que ello pueda entrañar en la aplicación del sistema de salario mínimo. Asimismo, tenga a bien explicar el mecanismo que permite coordinar la política de salario mínimo con otras políticas encaminadas a garantizar la seguridad de los medios de vida para los grupos de ingresos bajos.

III. FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS Y LA CRISIS ECONÓMICA MUNDIAL

- 1) Sírvase facilitar información sobre las medidas adoptadas o que se prevea adoptar en relación con los salarios mínimos, en el marco de los esfuerzos dirigidos a reducir los costos laborales o a reforzar la protección brindada a los trabajadores en el contexto de la actual crisis económica y del empleo.
- 2) En el mismo contexto, sírvase describir cualquier otra medida que se haya adoptado o se prevea adoptar en relación con los salarios, en particular para prevenir las prácticas salariales abusivas, paliar los problemas de impago o retraso en el pago de los salarios, o garantizar la protección de los créditos laborales en caso de quiebra o de insolvencia de empleador. Sírvase desglosar la información por empresas del sector público y empresas del sector privado.

IV. IMPACTO DE LOS INSTRUMENTOS DE LA OIT

- 1) Sírvase indicar si se han introducido modificaciones en la legislación o la práctica nacionales para dar efecto a todas las disposiciones del Convenio o de la Recomendación, o a algunas de ellas. Sírvase indicar también si se proyecta adoptar medidas para dar mayor cumplimiento a las disposiciones del Convenio o de la Recomendación, incluida la ratificación.

- 2) Sírvase exponer detalladamente las dificultades inherentes al Convenio, a la legislación o a la práctica nacionales, o a cualquier otra causa que pueda impedir o demorar la ratificación del Convenio. Sírvase indicar toda medida adoptada o contemplada para superar esos obstáculos.
- 3) Sírvase indicar, si ha lugar, si la posible ratificación del Convenio ha sido examinada sobre una base tripartita, como se prevé en el Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144), y, en caso afirmativo, en qué momento.
- 4) Sírvase indicar las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores a las que se ha comunicado copia de la presente memoria, de conformidad con el párrafo 2 del artículo 23 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
- 5) Sírvase indicar si ha recibido de las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas alguna observación sobre el efecto dado, o que deba darse, a los instrumentos sobre los que versa la presente memoria. De ser así, sírvase transmitir copia de las observaciones recibidas, junto con cualquier comentario que pueda estimar oportuno formular.
- 6) En el caso de que su país sea un Estado federal:
 - a) Sírvase indicar si el Gobierno federal considera que, con arreglo al sistema constitucional, las disposiciones del Convenio o de la Recomendación resultan apropiadas para la adopción de medidas en el ámbito federal, o bien apropiadas, total o parcialmente, para la adopción de medidas por parte de los estados, provincias o cantones constitutivos.
 - b) De considerarse apropiada la adopción de medidas en el ámbito federal, sírvase transmitir la información especificada en los puntos I, II, III y IV (1) a 5)) del presente formulario.
 - c) De considerarse apropiada la adopción de medidas por parte de las unidades constitutivas, sírvase comunicar la información general correspondiente a los puntos I, II, III y IV (1) a 5)) del formulario. Sírvase indicar asimismo cualquier medida que se haya podido adoptar, dentro del Estado federal, con miras a la promoción de una acción coordinada para dar efecto a todas las disposiciones del Convenio o de la Recomendación, o a algunas de ellas, y facilitar una indicación general de los resultados obtenidos mediante esa acción.

V. POSIBLES NECESIDADES EN MATERIA DE ACCIÓN NORMATIVA Y DE COOPERACIÓN TÉCNICA

- 1) ¿Qué sugerencias desearía formular su país acerca de una posible acción normativa que debiera adoptar la OIT en el ámbito de la fijación de salarios mínimos? (Por ejemplo, la revisión de los instrumentos existentes o la adopción de nuevos instrumentos.)
- 2) ¿Se ha solicitado a la OIT algún respaldo programático o de cooperación técnica para dar cumplimiento a los instrumentos considerados? En caso afirmativo, ¿qué efecto ha surtido ese apoyo? En caso negativo, ¿cómo podría la OIT optimizar la asistencia que presta en cumplimiento de su mandato para apoyar los esfuerzos de los países en el ámbito de la fijación de salarios mínimos?

- 3) ¿Cuáles son las necesidades futuras de su país en materia de asesoramiento programático y cooperación técnica para hacer efectivos los objetivos de los instrumentos considerados?

CONVENIO SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 131)

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 SOBRE LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS, 1970 (NÚM. 135)

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 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.