

3

APENDICE

INSERCIÓN SOLICITADA POR EL SEÑOR DIPUTADO SOLARI (J. A.)

Conclusiones de la comisión acerca de los Convenios y Recomendaciones sobre los que se solicitaron memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución: comprobaciones generales acerca del Convenio (núm. 26) y de la Recomendación (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928, y acerca del Convenio (núm. 99) y de la Recomendación (núm. 89) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

Reseña histórica

1. El problema de mantener los salarios a un nivel adecuado viene ocupando a la Organización Internacional del Trabajo desde su fundación. Así, pues, el preámbulo de la Constitución inicial de la Organización menciona «la garantía de un salario vital adecuado» entre las mejoras de las condiciones de trabajo existentes que se requerían con urgencia a los efectos de evitar el descontento y el peligro para la paz y armonía universales, y el artículo 41 de la Constitución comprendía, entre los métodos y principios que deberían aplicar todas las comunidades industriales, «el pago al empleado de un salario adecuado para mantener un nivel de vida razonable según el concepto de su tiempo y de su país». En la Declaración de Filadelfia, aprobada en mayo de 1944, la Conferencia Internacional del Trabajo reafirmó la importancia de asegurar «un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección». Asimismo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1948, proclamó que «toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana».

2. Ya en julio de 1921, el Consejo de Administración encargó a la Oficina Internacional del Trabajo que emprendiese una encuesta de los sistemas de fijación de salarios existentes, particularmente en industrias no organizadas o inadecuadamente organizadas. Esta labor de investigación culminó en definitiva en la inclusión del tema de los salarios mínimos en el orden del día de la Conferencia y en la aprobación, en su 11^a reunión, en 1928, del Convenio (núm. 26) y de la Recomendación (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

3. La Conferencia decidió que los instrumentos de 1928 no se extenderían a la fijación de salarios mínimos en la agricultura. No obstante, a raíz de las resoluciones aprobadas por la Comisión Permanente Agrícola en sus dos primeras reuniones (1938 y 1947), el Consejo de Administración decidió, en 1948, incluir el tema de la fijación de salarios para los trabajadores de la agricultura en el orden del día de la Conferencia, y en 1951, en su 34^a reunión, la Conferencia aprobó el Convenio (núm. 99) y la Recomendación (núm. 89) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura).

4. La Conferencia Internacional del Trabajo ha aprobado varios otros instrumentos que contienen dispo-

siciones relativas a salarios mínimos. El Convenio (núm. 76) sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación, 1946, y el Convenio (núm. 93), de 1949, que revisa el anterior, especifican los salarios básicos que deben pagarse a los marineros preferentes. Las disposiciones relativas a los procedimientos de fijación de salarios mínimos en los territorios no metropolitanos (a las que los requisitos más detallados de los Convenios núm. 26 y núm. 99 pueden ser, por supuesto, también aplicables) están contenidas en la Recomendación (núm. 74) sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1944, y en el Convenio (núm. 82) sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947.

5. La Conferencia también aprobó determinado número de instrumentos sobre cuestiones íntimamente vinculadas a la fijación de salarios mínimos: el Convenio (núm. 94) y la Recomendación (núm. 84) sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (1), el Convenio (núm. 95) y la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949 (1), y el Convenio (núm. 100) y la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951 (2). Además, la Conferencia, en 1945, 1948 y 1949, aprobó resoluciones que versaban sobre el problema de los salarios mínimos.

6. En numerosas ocasiones (3), las conferencias regionales de la Organización Internacional del Trabajo han adoptado resoluciones relativas a salarios mínimos. La cuestión de los salarios mínimos y el problema conexo del salario garantizado han ocupado también un lugar preeminente en las labores de las comisiones de industria de la O.I.T. (4).

7. Por último, cabe anotar que ciertos instrumentos y decisiones adoptados por otras organizaciones internacionales contienen disposiciones relativas a salarios mínimos, v. gr. la Declaración americana de los derechos y deberes del hombre y la Carta internacional americana de garantías sociales, adoptadas por la Organización de Estados Americanos en 1948; las conclusiones adoptadas por las conferencias africanas del trabajo en 1948 y 1950, y las recomendaciones aprobadas por la Conferencia del Trabajo de las Antillas en 1952.

8. El breve esbozo que antecede de las decisiones relativas a salarios mínimos adoptadas en el plano internacional ilustra, de manera sorprendente, la preocupación por este problema que, sin duda alguna, se halla en todas las regiones del mundo y prácticamente en todas las ramas de la actividad económica.

9. El Convenio (núm. 26) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos entró en vigor el 14 de junio de 1930, y ha sido ratificado por los 37 países siguientes: República Federal de Alemania, Argentina, Australia, Bélgica (5), Birmania, Bolivia, Brasil, Bulgaria, Canadá, Colombia, Cuba, Checoslovaquia, Chile, China, República Dominicana, Ecuador, España, Francia (6), Hungría, India, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Marruecos, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Reino Unido (7), Sudán, Suiza, Túnez, Unión Sudafricana, Uruguay, Venezuela y Vietnam.

10. El Convenio (núm. 99) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) entró en vigor el 23 de agosto de 1953 y ha sido ratificado por los 12 países siguientes: República Federal de Alemania, Austria, Brasil, Ceilán, Cuba, Filipinas, Francia (8), México, Nueva Zelanda (9), Países Bajos (10), Reino Unido (11) Uruguay.

Memorias recibidas (12)

11. Las memorias relativas al Convenio (núm. 26) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos han sido sometidas en virtud del artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. por los gobiernos de 33 Estados (13). Se sometieron también a la Comisión memorias anuales comunicadas en virtud del artículo 22 de la Constitución por los gobiernos de los 29 Estados que han ratificado el Convenio (14). El estudio acerca del curso dado al Convenio utiliza, por consiguiente, informaciones recibidas de 62 países en total.

12. Los Gobiernos de 58 países han comunicado memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, relativas al Convenio (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (15).

13. Las memorias referentes al Convenio (núm. 99) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) se han comunicado, en virtud del artículo 19 de la Constitución, por los Gobiernos de 49 Estados (16). Se han comunicado también a la Comisión memorias anuales enviadas en virtud del artículo 22 de la Constitución por los Gobiernos de 11 Estados ratificantes (17). El estudio acerca del curso dado a este Convenio se ha basado, por consiguiente, en las informaciones obtenidas de un total de 60 países.

14. Los gobiernos de 58 países (18) han comunicado memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución sobre la Recomendación núm. 89 métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura) (19).

Contenido de las memorias

15. En la segunda parte del presente informe se hallará una indicación de la medida en que la Comisión ha juzgado necesario formular observaciones o pedir información complementaria a los gobiernos interesados respecto a las memorias comunicadas por los Estados ratificantes en virtud del artículo 22 de la Constitución de la O.I.T. En lo que se refiere a las memorias sobre los convenios, comunicadas en virtud del artículo 19 de la Constitución, la información facilitada ha sido en su mayoría suficiente para permitir que la Comisión evalúe la medida en que se ha dado efecto a estos instrumentos, ya que incluso cuando los propios gobiernos no han analizado la legislación pertinente, han indicado cuando menos las disposiciones aplicables. En cuanto atañe a las dos recomendaciones, la situación es menos satisfactoria, especialmente en vista de que su aplicación puede depender, en medida considerable, no de disposiciones legislativas sino de la práctica. La Comisión observa que determinado número de gobiernos, en lugar de relacionar sus memorias sobre las recomendaciones con las disposiciones específicas de estos instrumentos, han dado indicaciones generales sobre el procedimiento existente para la fijación de salarios mínimos. La Comisión nota en particular la escasez de la información contenida en las memorias comunicadas por los Gobiernos de Luxemburgo y de los Países Bajos. Por otra parte, hay que mencionar de manera especial la memoria particularmente bien documentada enviada por el Gobierno de Estados Unidos sobre el Con-

venio núm. 26. Aunque sólo parte de la información facilitada por esta vía puede señalarse en un estudio de esta naturaleza, la documentación facilitada ha permitido a la Comisión formarse una idea cabal del funcionamiento de los métodos de fijación de salarios mínimos en Estados Unidos.

Disposición del estudio

16. En el estudio que se hace a continuación, la Comisión se propone examinar sucesivamente la legislación y la práctica de los países que han comunicado memorias relativas a los cuatro instrumentos en cuestión (parte B); las dificultades que, según las memorias, impiden la ratificación de los respectivos convenios (parte C); las modificaciones que se declara haber introducido o que se contempla introducir en la legislación y la práctica nacionales respecto a la materia de los distintos instrumentos (parte D), y las perspectivas de ratificación relativas a los dos convenios (parte E). Por último, la Comisión indicará las conclusiones esenciales que se desprenden del análisis que ha hecho de la información que se le ha sometido (parte F).

17. Como las disposiciones contenidas en el Convenio y en la Recomendación de 1951 corresponden en general a las contenidas en los dos instrumentos de 1928, se tiene el propósito, salvo en dos casos, de considerar conjuntamente las disposiciones existentes en los países que han enviado memorias sobre el procedimiento de fijación de salarios mínimos en la industria y el comercio y en la agricultura, respectivamente (20). Las dos excepciones a este procedimiento se refieren: a) al alcance de los métodos de fijación de salarios mínimos (ya que a este respecto las disposiciones de los dos Convenios difieren considerablemente), y b) a las disposiciones relativas al pago de salarios mínimos en especie (ya que la cuestión se trata únicamente en el Convenio de 1951).

18. Procede observar que, mientras que el estudio siguiente está basado en la información contenida en las memorias comunicadas por los gobiernos, la Comisión además se ha referido, como en años anteriores, a los textos de la legislación mencionados en estas memorias. Sin embargo, este estudio no contiene ninguna apreciación detallada de la aplicación práctica de la legislación, lo que estaría fuera de su alcance.

B. Legislación y práctica en los países que han comunicado memorias

Ámbito de los métodos para la fijación de salarios mínimos (industria y comercio) (21)

19. El párrafo 1 del artículo 1 del Convenio núm. 26 requiere que los países ratificantes establezcan o mantengan métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de los salarios de los trabajadores empleados en industrias 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. El párrafo 2 del mismo artículo expresa que «el término industrias comprende las industrias de transformación y el comercio», entendiéndose que se excluye a la agricultura del campo de aplicación del Convenio.

20. Se observará que el Convenio requiere la existencia de métodos para la fijación de salarios mínimos únicamente para las industrias que reúnen las

dos condiciones siguientes: que no exista otro régimen eficaz para la fijación de salarios y que los salarios sean excepcionalmente bajos. A este respecto, se ha suscitado a veces la cuestión de saber si las medidas particulares de fijación de salarios constituyen métodos de fijación de salarios en el sentido del Convenio caso en que sus disposiciones debieran aplicarse en su totalidad) o representan otro régimen eficaz de fijación de salarios o necesariamente excluyen toda posibilidad de salarios excepcionalmente bajos (caso en que no se plantearía ninguna ocasión de fijación de salarios mínimos dentro del ámbito del Convenio). Este problema podría plantearse en el caso, por ejemplo, de un salario mínimo nacional aplicable a todos los trabajadores, o de un sistema por medio del cual las tarifas de salarios fijadas, aunque variables según la industria, la ocupación, la localidad, etcétera, incluyen a toda la fuerza de trabajo, o de una legislación relativa a la extensión de la fuerza obligatoria de los contratos colectivos. La inaplicabilidad del Convenio en casos particulares depende naturalmente de la legislación, de la práctica pertinentes y de las condiciones económicas. La Comisión no pretende, pues, formular en el presente estudio criterios generales en esta materia. Sin embargo, desea insistir en que, incluso cuando las medidas de reglamentación de los salarios en un país dado son de índole tal que no quedan comprendidas en el campo de aplicación del Convenio muchos de los principios contenidos en el presente instrumento pueden no obstante ser aplicables. Así, pues, la consulta —y si es posible la participación— de los empleadores y de los trabajadores y de las organizaciones respectivas, en el procedimiento de fijación de los salarios es deseable en todos los casos y de hecho encuentra su más completa aplicación en el caso de las negociaciones colectivas. Además, un sistema no puede considerarse como que proporciona otro régimen eficaz de fijación de salarios, o como que excluye la posibilidad de salarios excepcionalmente bajos, si no establece mínimos efectivos bajo los cuales debe impedirse que disminuyan las ganancias.

21. Respecto a su campo de aplicación, la legislación de salarios mínimos para los trabajadores de la industria y del comercio, en los países que han sometido memorias, puede a grandes rasgos dividirse en dos categorías. Por una parte, existe una legislación que especifica de por sí las industrias, oficios y ocupaciones para los cuales se fijarán tasas de salarios mínimos (ya se especifiquen estas tarifas por vía legislativa ya se dejen al cuidado de las autoridades encargadas de fijar los salarios). Por otra parte, se dan casos de legislaciones que, aunque no prevén directamente el establecimiento de tasas mínimas, crean métodos de fijación de salarios mínimos susceptibles de aplicarse a industrias u ocupaciones particulares de acuerdo con criterios específicos o a discreción de la autoridad competente. Sin embargo, procede observar que en determinado número de países estos métodos se sobreponen unos a otros. Por ejemplo, en *Filipinas* +, la ley de salarios mínimos estipula tasas mínimas generales pero, al mismo tiempo, dicta disposiciones para el nombramiento de consejos de salarios con objeto de fijar mínimos más elevados para industrias particulares (22). Asimismo, en *Nueva Zelanda* * +, que posee un salario mínimo nacional, la mayoría de los trabajadores están sometidos además a tarifas mínimas de salario especificadas en laudos o en convenios industriales y existe un procedimiento separado de fijación de salarios mínimos para ciertas clases de trabajadores (v. gr., aprendices).

22. *Legislación que especifica las industrias, los oficios o las ocupaciones para los cuales deben fijarse salarios mínimos.* — En la mayoría de los casos comprendidos en esta categoría, la legislación dispone la fijación de tasas mínimas para todos, o casi todos los trabajadores. Tal es la situación en un total de 24 países. En 11 de ellos se halla lo que puede denominarse salario mínimo nacional, es decir, tasas mínimas generales fijadas por el poder central y simultáneamente para todos los trabajadores de un país (23). En otros tres países los salarios en todas las ocupaciones y ramas de actividad económica se determinan por el poder central (24). En los 10 países restantes la legislación rige el establecimiento de tasas mínimas para todos los trabajadores por región o por industria. (25).

23. En ciertos países, la legislación rige la fijación de tasas mínimas de salarios, no con carácter general, sino para determinadas clases de trabajadores. Las disposiciones son necesariamente de índole variada y comprenden los elementos siguientes: tasas de salarios oficialmente prescritas en el sector nacionalizado de la economía (26), un mínimo reglamentario de salario para todos los trabajadores manuales (27) o trabajadores de fábricas (28), un salario mínimo para los trabajadores industriales (29), la fijación de tasas mínimas por industria o en el plano local para todos los trabajadores no regidos por convenios colectivos que prescriban tales tasas (30), establecimiento de un salario vital mínimo para todos los empleados particulares (31), la fijación de tasas mínimas para 12 empleos «reglamentados» (32), un salario mínimo para los trabajadores empleados en el comercio interestatal o en la producción de bienes para aquel comercio (33) y tasas mínimas para los trabajadores empleados en la ejecución de contratos públicos (34). Procede también mencionar 13 Estados de Estados Unidos que tienen tasas mínimas legales para determinadas clases de trabajadores (35).

24. *Legislación que establece un procedimiento de fijación de salarios mínimos que puede aplicarse a oficios u ocupaciones particulares de acuerdo con criterios específicos o a discreción de la autoridad competente.* — El Convenio de 1928 requiere el establecimiento o el mantenimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos en las industrias en 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. Estas consideraciones, en esencia, motivan también las disposiciones relativas a salarios mínimos de la mayoría de los países cuya legislación no estipula las clases de trabajadores para los cuales deben fijarse tasas mínimas (36). En cuatro países, la aplicación de los métodos de fijación de salarios mínimos depende de la insuficiencia del régimen existente de fijación de salarios o de la probabilidad de que dicho régimen dejará de existir o de ser adecuado y del nivel de remuneración existente o previsto (37). En dos países se insiste específicamente en la ausencia de disposiciones sobre negociación colectiva (38). En cuatro países, la aplicación de los métodos de fijación de salarios depende de la existencia de salarios inadecuados en la industria o en la zona considerada (39); en otros dos, de consideraciones económicas y sociales generales (40). En seis países, la decisión de la autoridad competente relativa a la aplicación de un método de fijación de salarios mínimos parece no depender de la existencia de condiciones particulares (41). En un caso, la aplicación del método

parece basarse en elementos vinculados a la naturaleza del trabajo (42).

25. El Convenio de 1928, al estipular la fijación de tasas mínimas para las industrias en que no existen regímenes eficaces de regulación de los salarios y en que éstos son excepcionalmente bajos, se refiere específicamente a las industrias a domicilio. En 12 países de los que han comunicado memorias existen disposiciones legislativas especiales para la fijación de salarios mínimos aplicables a los trabajadores a domicilio (43). En otros 12 países, la legislación general sobre salarios mínimos se aplica explícitamente a los trabajadores a domicilio (44), mientras que en otros tres, el hecho de que tal legislación se extienda a los trabajadores a domicilio puede inferirse de que se incluyen disposiciones incidentales encaminadas a protegerlos (verbigracia: inscripción de los trabajadores a domicilio o registros especiales llevados por los empleadores) (45). La legislación sobre salarios mínimos de otros ocho países contiene disposiciones especiales relativas al trabajo a destajo, que pueden dar lugar indirectamente a la protección a los trabajadores a domicilio (46). En los países restantes, los términos de la legislación son, por lo general, bastante extensos para permitir su aplicación al trabajo a domicilio a destajo. En un país, los tribunales han establecido la norma de que debe pagarse a los trabajadores a destajo, cualquiera que sea su producción, un salario mínimo fijado en forma de tasas por tiempo (47).

26. Parece ser que dos clases de trabajadores están más frecuentemente excluidas del campo de aplicación de la legislación sobre salarios mínimos: el personal del servicio doméstico y los aprendices. No obstante, en dos países existen métodos de fijación de salarios mínimos para los aprendices (48).

27. El Convenio de 1928 prevé explícitamente que cuando los salarios están efectivamente regulados por convenios colectivos no es necesario fijar tasas mínimas de acuerdo con sus disposiciones, y cabe decir lo mismo cuando los salarios están regulados por laudos arbitrales. Sin embargo, en ciertos países el mecanismo permanente de negociación paritaria o los sistemas de conciliación o arbitraje han llegado a constituir en la práctica un sistema de regulación general de salarios (49). Además, la extensión de la fuerza obligatoria de los convenios colectivos o de los laudos puede constituir una importante protección para los trabajadores que no están organizados y cuyos salarios podrían ser de otra manera excesivamente bajos. Parece ser que las disposiciones encaminadas a extender la fuerza obligatoria de los convenios colectivos existen en 15 países que han comunicado memorias (50), y en 6 países pueden hallarse disposiciones similares sobre laudos (51).

28. Según las memorias, ningún método de fijación de salarios mínimos, como lo estipula el Convenio, existe en 10 de los países que han comunicado memorias (52). En otros tres países, aunque se ha promulgado legislación sobre salarios mínimos, no parece aplicarse hasta ahora (53).

Ambito de los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura)

29. Como se ha indicado, el Convenio número 26 estipula el establecimiento o el mantenimiento de métodos de fijación de salarios mínimos para la industria y el comercio, únicamente en la medida en que existen ciertas condiciones (salarios excepcionalmente bajos y ausencia de disposiciones efectivas

de regulación de salarios). El Convenio número 99 adopta otro criterio. De acuerdo con el párrafo 1 del artículo 1 de este instrumento, un Estado ratificante debe establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines. No obstante, en virtud del párrafo 2 del mismo artículo, cada miembro queda en libertad de decidir (a reserva únicamente de que se consulte con antelación a las organizaciones de empleadores y de trabajadores) a qué empresas, ocupaciones y categorías de personas serán aplicables dichos métodos. Además, el párrafo 3 del artículo permite excluir de todas o de algunas de las disposiciones del Convenio todas las personas cuyas condiciones de trabajo hagan inaplicables estas disposiciones, tales como los miembros de la familia del empleador.

30. En el párrafo 22 se hace referencia a 24 países en que, en lo referente a la industria y al comercio, la legislación estipula la fijación de tasas mínimas para todos o prácticamente todos los trabajadores. Con tres excepciones (54), esta legislación parece ser también aplicable a la agricultura (55).

Ocho países adicionales tienen legislación especial que estipula la fijación de salarios mínimos para todos los trabajadores agrícolas (56). En un país se fija un salario mínimo para todos los trabajadores de las empresas agrícolas estatales (57), en otro país para todos los trabajadores agrícolas reclutados (58). La legislación de otros dos países contempla la fijación de tasas mínimas para todos los trabajadores no regidos por convenios colectivos que prescriban tasas de salarios (59).

31. En 7 países que han comunicado memorias los trabajadores agrícolas están comprendidos en el ámbito de la legislación general que establece métodos de fijación de salarios mínimos que pueden aplicarse, de acuerdo con criterios específicos o a discreción de la autoridad competente, a industrias u ocupaciones particulares (60).

32. En el párrafo 27 se consignó que 15 países poseen disposiciones legislativas referentes a la extensión o a la fuerza obligatoria de los convenios colectivos o de las decisiones de los organismos permanentes de negociación, y que en 6 países existen disposiciones similares referentes a los laudos. Con dos excepciones (61), estas disposiciones parecen aplicarse también a los trabajadores agrícolas.

33. Una de las diferencias significativas entre los dos convenios relativos a los métodos de fijación de salarios mínimos reside en que, mientras el primero (número 26), que se refiere al comercio y a la industria, debía aplicarse únicamente en la medida en que no existieran otras disposiciones eficaces de regulación de salarios, el segundo (número 99), que se refiere a la agricultura, tiene por objeto una aplicación general (prescindiendo de la falta de otros arreglos) y al mismo tiempo está redactado en forma que permita su aplicación por medio de convenios colectivos. De hecho, en tres países ratificantes, el Convenio número 99 se aplica actualmente sobre todo por vía de convenios colectivos (62). Seis países adicionales que han comunicado memorias indican que los salarios de los trabajadores agrícolas se determinan, en general, por medio de convenios colectivos (63), y dos países indican que ciertas categorías de trabajadores agrícolas están regidas por tales convenios (64).

34. Las memorias de 9 países indican que no existen métodos para la fijación de salarios mínimos res-

pecto a los trabajadores de empresas agrícolas y ocupaciones afines (65). En otros dos países, la legislación sobre salarios mínimos, aunque se ha promulgado no parece haberse aplicado aún (66).

35. En lo concerniente a la facultad de excluir ciertas clases de trabajadores, en particular los trabajadores familiares, ya sea total o parcialmente, del Convenio número 99 (véase párrafo 29), parece ser que los miembros de la familia del empleador están expresamente excluidos de la legislación pertinente en tres países que han comunicado memorias (67). Los gobiernos de otros dos países (68) han indicado que la aplicación de su legislación sobre salarios mínimos depende de la existencia de un contrato de empleo. Parece ser que tal limitación del ámbito de las disposiciones sobre salarios mínimos (que en la práctica originaría probablemente la exclusión, en particular, de la familia de los trabajadores) existe en la mayoría de los países que han comunicado memorias.

Decisión sobre la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos

36. En virtud del artículo 2 del Convenio número 26, cada país queda en libertad para decidir, previa consulta a las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, cuando éstas existan, a qué industrias o partes de la industria en cuestión se aplicarán los métodos para la fijación de salarios mínimos. En el párrafo 2 del artículo 1 del Convenio número 99 se estipula un principio semejante con respecto a la aplicación a determinadas empresas, ocupaciones o categorías de personas de los métodos para la fijación de salarios mínimos prescritos por aquel Convenio.

37. Cuando la legislación fija salarios mínimos o prescribe que se fijen salarios mínimos para todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de los respectivos convenios, no se plantea naturalmente ocasión para consultar a las organizaciones de empleadores y de trabajadores en virtud de las disposiciones precitadas. Sin embargo, donde tal legislación está encaminada a referirse únicamente a ciertas ocupaciones o tiende a excluir determinadas clases de trabajadores, estas organizaciones pueden por supuesto ser consultadas sobre el campo de aplicación de las disposiciones propuestas antes, durante o en el curso de su discusión por el Poder Legislativo (69).

38. En lo referente a los países en que la legislación propiamente dicha no determina a qué trabajadores deben aplicarse los métodos para la fijación de salarios mínimos (70), se da en dos casos un requisito específico de que antes de que se decida fijar salarios mínimos para determinadas clases de trabajadores, se consulte a los empleadores y a los trabajadores (71). En otros tres países se requiere en tales circunstancias la consulta de organismos en que las organizaciones de empleadores y trabajadores estén representadas (72). En cinco casos, la recomendación de fijar salarios para cualquier clase de trabajadores es precedida de una investigación o de audiencias públicas durante las cuales las partes interesadas pueden formular propuestas (73). En tres países el proyecto de orden para establecer juntas de salarios mínimos debe publicarse y concederse un plazo para formular objeciones o propuestas (74). Además, en algunos países el procedimiento de fijación de salarios puede ser iniciado por los empleadores o por los trabajadores (véase el párrafo 39 a continuación) y en los demás, incluso si no existe consulta preliminar de las partes interesadas antes de que se inicie el

procedimiento de fijación de salarios, las disposiciones existentes para que se puedan expresar sus pareceres durante este procedimiento (para el cual véanse más adelante párrafos 43 y 45) pueden ofrecer oportunidad para formular propuestas no meramente sobre los términos de una futura reglamentación de salarios mínimos, sino también sobre la necesidad de tal reglamentación.

39. El párrafo 1 de la parte I de la Recomendación número 30 dispone que cuando los empleadores o los trabajadores de cualquier industria soliciten la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos y proporcionen datos que prueben prima facie que no disponen de un régimen eficaz para la fijación de salarios y que los salarios son excepcionalmente bajos, los salarios efectivamente pagados y el régimen para la reglamentación de los salarios en la industria en cuestión deberían ser objeto de una encuesta a fin de obtener la información necesaria para tomar una decisión sobre la aplicación de dichos métodos. La realización de encuestas antes de la aplicación de los métodos para la fijación de salarios en cualquier caso particular se estipula en la legislación de ocho países (75); en seis de estos países tal encuesta puede iniciarse a petición de los empleadores o de los trabajadores afectados (76). En otros cinco países, aunque la legislación sobre salarios mínimos no dispone expresamente encuestas encaminadas a demostrar la necesidad de fijación de tasas mínimas en industrias determinadas, el procedimiento de fijación de salarios puede iniciarse a petición de los empleadores o de los trabajadores (77); en otro país tal petición puede ser formulada únicamente por una organización de trabajadores (78).

40. El párrafo 2 de la parte I de la Recomendación número 30 dispone que con respecto a la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos sería quizás conveniente tener especialmente en cuenta las industrias en las que habitualmente están empleadas las mujeres (79). En Canadá* y en los Estados Unidos la legislación sobre salarios mínimos se aplicó originalmente sólo a las trabajadoras o a las mujeres y a los menores; sin embargo, en los últimos 20 a 25 años, se ha manifestado una tendencia a extender esta legislación a los trabajadores del sexo masculino (80). Otros cuatro países indican que un número considerable de mujeres están empleadas en oficios para los cuales se han fijado salarios mínimos (81).

Naturaleza de los métodos para la fijación de salarios mínimos

41. En virtud tanto del Convenio número 26 (párrafo 1 del artículo 3) como del Convenio número 99 (párrafo 1 del artículo 3), los países ratificantes quedan en libertad —a reserva de la observancia de ciertos principios generales que se considerarán más adelante— de determinar los métodos para la fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación. Los medios utilizados en los países que han comunicado memorias para el establecimiento de tasas mínimas de salarios pueden clasificarse en la forma siguiente: disposiciones legislativas, decisiones gubernamentales, decisiones adoptadas por una junta central de salarios, por juntas locales o regionales de salarios y por juntas de salarios que actúan en determinadas industrias u ocupaciones (82).

1) *Disposiciones legislativas.*— En seis países que han comunicado memorias parecen existir tasas fijadas por ley (83).

2) *Decisiones gubernamentales.* — Los casos a considerar en este punto son aquellos en que el Poder Ejecutivo y sus dependencias son competentes no sólo para adoptar una decisión en última instancia sobre las propuestas de fijación de salarios, sino también para elaborar las propias propuestas. La determinación de tasas de salario por decisión gubernamental en este sentido parece darse en 16 países que han comunicado memorias (84).

3) *Junta central de salarios.* — Las tasas mínimas de salarios se determinan por una junta central de salarios en 12 países que han comunicado memorias: en cinco de ellos la decisión es efectivamente adoptada por la propia junta (incluso si en ciertos países se halla formalmente incorporada en una orden o decreto dictado por el gobierno o por un ministerio determinado) (85); en seis casos la decisión requiere la aprobación del gobierno o del ministerio responsable o adopta la forma de una recomendación a aquéllos (86); en los casos restantes —*Canadá**— la situación no es uniforme (87).

4) *Juntas locales o regionales de salarios.* — Las tasas de salarios mínimos se determinan por juntas locales o regionales de salarios en 13 países que han comunicado memorias: en cuatro de ellos las decisiones se adoptan efectivamente por las juntas propiamente dichas (88); y en los nueve casos restantes, las decisiones requieren ser aprobadas por una autoridad superior o adoptan la forma de recomendaciones (89).

5) *Juntas para determinadas industrias.* — Las tasas de salarios mínimos se determinan por las juntas establecidas para determinadas industrias u ocupaciones en 19 países que han comunicado memorias: en seis de ellos las decisiones se adoptan efectivamente por las propias juntas (90); en los trece casos restantes se requiere que las decisiones sean aprobadas por una autoridad superior o que se adopten en forma de recomendaciones (91).

42. Cabe observar que en ciertos casos la autoridad superior a quien incumbe la aprobación de las decisiones de las juntas locales o de oficio, o pronunciarse basándose en recomendaciones sometidas por tales juntas, no es el Poder Ejecutivo o un ministerio especial, sino una junta central que en realidad coordina las actividades de varias juntas de las cuales provienen las propuestas (92).

Consulta a los empleadores, trabajadores y demás personas calificadas

43. El párrafo 2, apartado 1), del artículo 3 del Convenio número 26 prevé, como uno de los principios generales a observar en el funcionamiento de los métodos para la fijación de salarios mínimos, que antes de que se apliquen los métodos en cualquier industria, los representantes de los empleadores y de los trabajadores afectados, incluidos los representantes de sus organizaciones respectivas, sean consultados, así como las demás personas especialmente calificadas para estos fines por su profesión o funciones. Estas disposiciones se precisan en la Recomendación número 30 la cual agrega en particular que los métodos para la fijación de salarios debería efectuarse por medio de investigación de las condiciones existentes en la industria considerada (parte II, párrafo 1). Se hallan disposiciones similares en el Convenio número 99 (párrafo 2 del artículo 3) y en la Recomendación número 89 (párrafo 3). Las consultas que aquí se consideran tienen por objeto permitir que el organismo de fijación de salarios tome en cuenta los pareceres de los empleadores y de los trabajadores afectados

y de expertos independientes al decidir acerca de los términos exactos de sus determinaciones, mientras que las disposiciones relativas a consultas que se examinaron en los párrafos 36 a 38 se refieren a consultas sobre cuestiones preliminares y sobre si deben aplicarse los métodos para la fijación de salarios mínimos a una determinada industria o a parte de industria.

44. En lo referente a los casos en que se han establecido tasas mínimas por ley, una memoria indica que las partes interesadas pudieron exponer sus pareceres en audiencias anteriores a la promulgación de la legislación (93) y, en otro caso, los empleadores y los trabajadores, según se declara, sometieron sus pareceres al ministerio competente y al Parlamento (94). Con respecto a los países en que las tasas de salarios se fijan directamente por decisión gubernamental, ocho memorias declaran que no sólo se consulta a las organizaciones sindicales centrales sobre las medidas de regulación de los salarios, sino que también participan en su elaboración (95); en otros tres casos se declara que se verifican consultas a los empleadores y a los trabajadores (96).

45. En lo referente a países que poseen alguna forma de juntas de salarios, existen en casi todos los casos disposiciones para la consulta de empleadores y de trabajadores, y es frecuente que las personas independientes puedan ser consultadas así mismo. Puede consultarse directamente a las partes interesadas o dárseles la oportunidad de prestar testimonio y someter propuestas al organismo de fijación de salarios (97); este último puede estar facultado para citar testigos, solicitar información o para elegir asesores calificados (98); una audiencia pública puede ser obligatoria (99); los proyectos de propuestas tienen que ser publicados y concederse plazos para hacer propuestas (100); o las partes interesadas pueden tener derecho a apelar contra la decisión que fija los salarios (101).

Participación de empleadores y de trabajadores y de personas independientes en el funcionamiento del procedimiento de fijación de salarios

46. El párrafo 2, 2), del artículo 3 del Convenio número 26 estipula que los empleadores y los trabajadores interesados deben participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos en igualdad numérica y de condiciones. La Recomendación número 30 (parte II, párrafo 2) precisa este principio disponiendo que los representantes de los empleadores y de los trabajadores interesados, en igualdad numérica y de votos, tengan participación directa y paritaria en las deliberaciones y decisiones de los organismos encargados de la fijación de salarios, que los empleadores y los trabajadores interesados deben tener derecho a participar en la designación de sus representantes y que los organismos de fijación de salarios comprendan también una o varias personas independientes cuyos votos hagan posible la adopción de acuerdos positivos en caso de que los votos de los representantes estén divididos en partes iguales. El Convenio número 99 (párrafo 3 del artículo 3) y la Recomendación número 89 (párrafos 4 a 6) contienen disposiciones similares; sin embargo, este Convenio es un poco más flexible que el Convenio anterior, puesto que dispone que los empleadores y los trabajadores afectados participarán en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios, serán consultados o tendrán el derecho de ser oídos.

47. En los países que poseen algún mecanismo de juntas de salarios, la representación de los empleadores y de los trabajadores en los organismos de fijación de salarios parece ser general (102). Invariablemente, el número de los representantes respectivos es igual y en la mayoría de los casos se nombran directamente por los representantes de los empleadores y de los trabajadores (o por las organizaciones de los mismos), o se seleccionan de listas presentadas por ellos o después de consultar con los mismos (103). Todos los organismos parecen comprender, cuando menos, un miembro independiente, cuya intervención efectiva permite adoptar decisiones en caso de estar los votos divididos en partes iguales entre los representantes. Sobresalen tres tipos de organismos: las comisiones paritarias, con sólo un vocal independiente (normalmente funcionario), que actúa de presidente (104); juntas compuestas por determinado número de funcionarios públicos o de representantes de varios ministerios u otros organismos públicos, y (a menudo numéricamente inferiores) representantes de los empleadores y de los trabajadores (105); y juntas tripartitas integradas por representantes del público (verbi-gracia, personas que no pertenecen a dependencias oficiales) y de empleadores y trabajadores (106).

48. En seis países que han comunicado memorias existen disposiciones para garantizar la igualdad de votos entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores, cualquiera que sea el número de los representantes efectivamente presentes (107).

49. La Recomendación número 30 (párrafo 2, d), parte II) estipula el principio de que cuando se emplea un número considerable de mujeres convendría siempre que fuera posible que alguna de éstas fueran incluidas entre los representantes de los trabajadores y también entre los vocales independientes de los organismos de fijación de salarios. Parecen existir requisitos legales a este respecto en tres países (108). Dos memorias indican que los requisitos estipulados por la Recomendación se cumplen en la práctica (109); otra declara que las juntas de salarios están integradas por lo general por mujeres, así como por hombres (110), y en otras tres memorias se indica que en la práctica se hallan mujeres entre los vocales de los organismos de fijación de salarios (111). Numerosas otras memorias indican que las mujeres tienen derecho a ser elegidas vocales de estos organismos.

Elementos de la determinación de salarios mínimos

50. La Recomendación número 30 (parte III) dispone que, al determinar las tasas de salarios mínimos, debe tenerse en cuenta la necesidad de permitir que los trabajadores interesados mantengan un nivel de vida adecuado y que debe atenderse a los salarios fijados para un trabajo similar por convenios colectivos o por el nivel general de salarios. La Recomendación número 89 (parte I) contiene disposiciones similares.

51. Se halla una definición del salario mínimo en la legislación de la mayoría de los países que han comunicado memorias, y la referencia primordial en estos casos es el mantenimiento de un nivel de vida adecuado. Algunos de estos países también prescriben en detalle los factores adicionales que deben tenerse en cuenta al fijar tasas mínimas de salarios. Los criterios que se encuentran más frecuentemente son la capacidad de las empresas de pagar las tasas fijadas, las condiciones económicas generales, las tasas pagadas en ocupaciones similares y la naturaleza del trabajo. Incluso en aquellos países en que no se prescriben criterios específicos, las disposiciones de las

recomendaciones parece que se observan en gran medida en la práctica. Sólo en un caso se formulan reservas sobre estas disposiciones: el gobierno del Reino Unido declara que las varias juntas de salarios agrícolas quedan totalmente en libertad de decidir qué factores deben tenerse en cuenta en sus deliberaciones, que no es práctica de estas juntas declarar las consideraciones en que se basan sus decisiones individuales y que el gobierno no tiene el propósito de restringir la completa discreción que tienen las juntas en estas materias (112).

52. En siete países que han comunicado memorias se insiste primordialmente, con respecto a la determinación de tasas de salarios, en la cantidad y en la calidad del trabajo efectuado, y, con arreglo a esto, la remuneración parece determinarse en gran medida en forma de tasas a destajo o estar vinculada a normas de producción (113).

Revisión de los salarios mínimos

53. La Recomendación número 30 (parte III) prevé la revisión de las tasas mínimas cuando así lo deseen los trabajadores o los empleadores que sean vocales de los organismos de fijación de salarios. La Recomendación número 89 (parte III) recomienda que se adopte un procedimiento para revisar las tasas mínimas de salarios a intervalos apropiados.

54. En doce países que han comunicado memorias (principalmente latinoamericanos), la legislación prevé la determinación de salarios mínimos a intervalos definidos: en nueve casos, este intervalo es de un año (114), y en otros tres países, de dos años (115). En cinco casos, los salarios mínimos están vinculados al índice del costo de vida (116).

55. En trece países que han enviado memorias parece haberse estipulado la revisión de las determinaciones de salarios mínimos a petición de los empleadores o de los trabajadores miembros del organismo de fijación de salarios o de un número especificado de miembros o a petición de números especificados de empleadores o de trabajadores, o a petición de las organizaciones de empleadores o de trabajadores (117). Dos memorias indican que en la práctica se revisan periódicamente las tasas mínimas (118).

Fuerza obligatoria de las tasas mínimas

56. El párrafo 2, 3), del artículo 3 del Convenio número 26 dispone que las tasas mínimas fijadas serán obligatorias para los empleadores y los trabajadores afectados, no sujetas a rebajas por vía de contrato individual, pero sujetas a rebajas por vía de contrato colectivo con autorización general o particular de la autoridad competente. Las palabras «general o particular» se insertaron para aclarar que la autorización de rebaja por vía de contratos colectivos podría adoptar la forma de una disposición legislativa general sujetando las tasas mínimas a los términos de tales contratos.

57. Las correspondientes disposiciones del Convenio número 99 siguen principios algo diferentes. Mientras que el principio de la fuerza obligatoria de las tasas mínimas fijadas se enuncia en la misma forma (párrafo 4 del artículo 3), las rebajas pueden ser permitidas por la autoridad competente sólo en casos individuales, en que es necesario, a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de los

trabajadores de capacidad física o mental reducida (párrafo 5 del artículo 3).

58. Aunque la cuestión de los trabajadores de capacidad reducida se trata específicamente sólo en el último convenio, el problema del trato especial de estos trabajadores también se plantea en el caso de las tasas mínimas fijadas por empleos industriales o comerciales, de acuerdo con las disposiciones del Convenio número 26. En ciertos países, la legislación prevé la concesión de permisos a las personas de capacidad reducida. En la medida en que estos permisos prescriben que se paguen tasas inferiores (en lugar de conceder una completa exención), y de esta manera fijen meramente tasas mínimas especiales para determinadas clases de trabajadores, parece ser que no haya desviación de los términos del Convenio.

59. Las disposiciones del Convenio número 99 difieren de las que se estipulan en el convenio anterior en que la facultad de permitir una rebaja, en lugar de referirse a reducción por vía de contrato colectivo, se limita a los casos individuales; y en que tal facultad sólo puede ejercerse en el caso especial de los trabajadores de capacidad reducida. Parece ser, además, que cuando se conceden permisos a los trabajadores de capacidad reducida de acuerdo con estas disposiciones, la prescripción de tasas mínimas inferiores en los permisos no es obligatoria.

60. El requisito, contenido en ambos convenios, de que las tasas mínimas sean obligatorias para los empleadores y los trabajadores afectados parece regir en toda la legislación sobre salarios mínimos a que se hace referencia en las memorias. Se tiene el propósito de examinar a continuación las disposiciones que se hallan en la legislación sobre la rebaja de las tasas mínimas y el trato especial concedido a los trabajadores de capacidad reducida con respecto tanto a los trabajadores de la industria y del comercio como a los trabajadores agrícolas (se dará una indicación en las notas cuando las disposiciones aludidas se apliquen a los trabajadores agrícolas).

61. En lo referente a las disposiciones generales relativas a la rebaja de las tarifas mínimas, en un país informante se permite la renuncia a los salarios mínimos, previa sanción oficial, como parte de una transacción (119); en otro país se permite la rebaja por vía de contrato colectivo, a reserva del consentimiento de la autoridad competente (120); y en tres casos una autoridad pública puede conceder exenciones a los empleadores que tropiecen con dificultades financieras (121). En un país pueden autorizarse exenciones por razones económicas o sociales válidas, (122). En ciertos países, el pago de salarios mínimos se sujeta a que se alcance una norma de producción prescrita; en dos de estos casos se dispone específicamente que cuando un trabajador, por su propia culpa no alcance esta norma, se le pagará con arreglo a la cantidad, y a la calidad de su trabajo, sin garantía de salario mínimo alguno (123).

62. Las disposiciones que permiten a la autoridad competente (en la mayoría de los casos la propia autoridad que determina los salarios) conceder permisos a los trabajadores de capacidad reducida, en que se especifican tasas mínimas inferiores, existen en 11 países informantes (124). En tres casos existe la facultad de conceder exenciones para los trabajadores de capacidad reducida, a reserva de ciertas condiciones (125). En un país, la autoridad competente puede, al fijar salarios mínimos, excluir a los trabajadores de capacidad reducida, a reserva de ciertas condiciones (126), y en otro país, estos tra-

bajadores han sido excluidos prácticamente de las determinaciones de salarios (127). En tres países se pueden conceder reducciones de hasta cierto porcentaje prefijado en los salarios de los trabajadores de capacidad reducida (128). En un país, la autoridad competente está facultada, en general, para exentar a los trabajadores de capacidad reducida o a los trabajadores cuya producción es excepcionalmente baja (129); en otro país, aunque la legislación no prevé excepción alguna, los tribunales han sostenido, en casos individuales, que pueden pagarse salarios más bajos a los trabajadores de capacidad reducida (130).

Pago de salarios en especie

63. El artículo 2º del Convenio número 99 estipula que la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente. También requiere que se adopten medidas para garantizar que tales prestaciones sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos, y que el valor que les sea atribuido sea justo y razonable. El Convenio número 26 no contiene disposiciones análogas.

64. En seis países informantes los salarios mínimos fijados para los trabajadores agrícolas y asimilados han de pagarse en metálico (131). En 13 países las formas de las prestaciones en especie y el valor que debe atribuirseles (sea las tasas efectivas, sea las bases de cálculo) se determinan por la legislación, o por las órdenes sobre salarios mínimos o bien por los laudos (132); en dos países se declara que los contratos colectivos aplicables prácticamente a todos los trabajadores agrícolas contienen disposiciones similares (133). En seis países, los pagos en especie parecen limitarse a la manutención, alojamiento y artículos para el consumo personal del trabajador y de su familia (134); en otro país, el valor de las prestaciones en especie debe ser aprobado por el inspector del trabajo (135). Una memoria indica en forma general que se observan las disposiciones del Convenio número 99 relativo a prestaciones en especie (136).

Medidas encaminadas a asegurar el pago de tasas de salarios mínimos

65. El párrafo 1 del artículo 4º del Convenio número 26 dispone que se adopten las medidas necesarias, por medio de un sistema de control y sanciones, a fin de que los empleadores y los trabajadores afectados conozcan las tasas de salarios mínimos vigentes, y que los salarios pagados no sean inferiores a estas tasas. El párrafo 2 del mismo artículo dispone que un trabajador tendrá derecho a recuperar por vía judicial o por cualquier otra vía legal la suma que se le adeude con respecto al salario mínimo. Estos principios están expuestos en la parte IV de la Recomendación número 30, la cual se refiere a las medidas de publicidad relativas a las tasas de salarios mínimos, al control oficial de las tasas efectivamente pagadas, por un número suficiente de inspectores calificados que posean los poderes adecuados de inspección, a que los empleadores lleven registros de salarios adecuados, y a medidas adicionales para permitir que los trabajadores recuperen los salarios mínimos que se les deban. El Convenio

número 99 (artículo 4º) y la Recomendación número 89 (parte IV) contienen disposiciones similares.

66. Con respecto a las medidas encaminadas a poner las tasas mínimas en conocimiento de los empleadores y de los trabajadores interesados las determinaciones de salarios mínimos se publican, normalmente en primer lugar, en el diario oficial o en una publicación similar. Algunas memorias se refieren también a la publicidad por medio de la prensa, radio, prospectos y folletos, y a la divulgación de información por medio de las organizaciones de empleadores y de trabajadores (137). Uno de los métodos más eficaces para conseguir que se pongan las tasas mínimas en conocimiento de las personas interesadas es indudablemente la colocación de avisos exponiendo las tasas mínimas pertinentes, en algún sitio fácilmente visible en el centro de trabajo o, para los trabajadores a domicilio, en el lugar en que se entrega, se recibe o se paga el trabajo. Las disposiciones relativas a la exposición de tales avisos se hallan en la legislación de 22 países informantes (138). En algunos países se asientan en un libro de trabajo o cualquier otro documento que debe someterse a cada obrero, las tasas de salarios aplicables (139).

67. En todos los países informantes que tienen legislación sobre salarios mínimos, el control de la observancia de las tasas mínimas de salarios parece incumbir a la autoridad pública, a la inspección general del trabajo o, en ciertos casos, a un servicio especial de inspección (140).

68. Parece tener un carácter obligatorio en 26 países informantes el llevar registros de salarios u otros documentos apropiados, los que deben estar a disposición de los servicios de inspección para su consulta (141).

69. Parece constituir un delito sancionado con multa (y en ciertos casos con pena de encarcelamiento), en casi todos los países informantes, el hecho de pagar salarios inferiores a las tasas mínimas prescritas (142). Entre las sanciones adicionales que se hallan en la legislación pertinente cabe mencionar la clausura total o parcial de la empresa que haya cometido el delito (143), y la publicación del nombre del empleador (144). Además, en dos países un tribunal civil, a raíz de una acción sobre salarios mínimos, entablada por el trabajador, puede, además de la suma adeudada, conceder una suma igual en concepto de daños y perjuicios (145).

70. Según las memorias, los trabajadores que han cobrado menos de las tasas mínimas de salarios fijados pueden, por lo general, recuperar las sumas que se les deban, por medio de una acción civil o siguiendo el procedimiento de los tribunales del trabajo (146). En seis países pueden reclamarse también salarios mínimos ante una junta de conciliación (147). En 16 países, aparte del derecho del trabajador a entablar una acción judicial por los salarios adeudados, también puede la autoridad pública iniciar una acción judicial en nombre del trabajador (por ejemplo el departamento del trabajo, la inspección del trabajo o la autoridad de salarios mínimos (148) o un sindicato (149)). Algunas memorias mencionan el hecho de que, en la práctica, la recuperación de salarios mínimos en numerosos casos resulta de la intervención de inspectores sin que sea necesario recurrir a procedimientos formales. En nueve países informantes la legislación faculta al tribunal que impone una pena por inobservancia de la reglamentación sobre tasas mínimas, para que ordene también que se paguen a los trabajadores

interesados las cantidades que se les deban (150). En otro caso, se pueden recuperar los salarios mínimos por vía de apremio (151).

Estados federales

71. Se han tenido a disposición las memorias de 13 Estados federales (152). Los gobiernos de la Argentina* y Suiza* indican que las cuestiones relativas a la determinación de salarios mínimos son de la competencia de las autoridades federales y de la confederación respectivamente. Los gobiernos de Australia*, Estados Unidos y URSS indican que para estos países los instrumentos en cuestión son sólo en parte de la competencia federal y en parte de la de los Estados o repúblicas constituyentes. Los gobiernos de la India* y México* + declaran que los instrumentos requieren a la vez la adopción de medidas en el ámbito federal y por parte de los Estados constituyentes; en la India*, la ley de salarios mínimos se promulgó por las autoridades centrales, pero los gobiernos estatales han dictado reglamentos en virtud de la ley basándose en el modelo de reglamento distribuido por el gobierno central. En el Canadá*, la jurisdicción legislativa en materia de métodos para la fijación de salarios mínimos compete primordialmente a los poderes legislativos de las provincias, según se declara (153).

C. Dificultades que impiden la ratificación de los convenios

Convenio (número 26) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos

72. Los gobiernos de Dinamarca, Finlandia, Islandia, Israel y Suecia consideran innecesaria la creación de métodos especiales de fijación de salarios mínimos, ya que los salarios y demás condiciones de trabajo se determinan en gran parte por medio de contratos colectivos, cuyos términos tienden a ser observados, incluso en casos en que no poseen fuerza legal obligatoria. Sin embargo, procede observar que estas circunstancias no constituyen un obstáculo a la ratificación del Convenio, puesto que, como se ha hecho observar en los párrafos 19 y 20, éste requiere que se establezcan métodos para fijar salarios mínimos sólo en la medida en que coexistan las dos condiciones de que no haya un régimen para la fijación de salarios y que los salarios sean excepcionalmente bajos.

73. El gobierno de Austria considera que dos dificultades impiden la ratificación del Convenio; en primer lugar, en virtud de la ley de 1951 relativa a los laudos sobre salarios mínimos, el procedimiento de determinación de los salarios sólo puede iniciarse por organizaciones de trabajadores mientras que el Convenio requiere que se consulte a las organizaciones tanto de trabajadores como de empleadores antes de que se apliquen los métodos de fijación de salarios en una industria determinada; en segundo lugar, un contrato colectivo prevalece sobre un laudo relativo a salarios mínimos y puede así, en teoría, ocasionar una rebaja de las tasas estipuladas en el laudo. Sin embargo, parece ser que estas disposiciones no están en realidad en contradicción con las del Convenio. La ley de 1951 puede obrar únicamente cuando no existen organizaciones competentes de empleadores; tales circunstancias parecen corresponder a lo dispuesto por el artículo 2º del Convenio, el cual requiere la «consulta a las organizaciones de em-

pleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan en la industria... en cuestión» antes de aplicar los métodos para la fijación de salarios. Por los motivos enunciados en el párrafo 56 tampoco sería contraria al Convenio una disposición en virtud de la cual un contrato colectivo derogara un laudo sobre salarios mínimos.

74. El gobierno del Japón se refiere a elementos económicos —en particular, a la extensa diferencia en la potencia de las pequeñas y medianas empresas, por una parte, y a las grandes empresas, por otra— en el sentido de que dificultan la aplicación de un sistema de salarios mínimos (154). El gobierno de Polonia indica que la ratificación del Convenio se ve obstaculizada por el hecho de existir disposiciones de determinación de salarios que no se aplican a los trabajadores ocupados en empleos privados.

Convenio (número 99) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951

75. El gobierno de Australia indica que mientras no se aplique a los trabajadores de la agricultura la legislación sobre salarios mínimos del Estado de Australia Meridional, no podrá ratificarse el Convenio.

76. Los gobiernos de Dinamarca, Finlandia, Israel, Noruega y Suecia se refieren a disposiciones de negociaciones colectivas adecuadas que harían innecesarios los métodos especiales para la fijación de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y asimilados. Por otra parte, determinados gobiernos se refieren a la estructura fragmentaria de la agricultura y a la falta de organización entre trabajadores y empleadores, que dificultan el establecimiento de métodos de fijación de salarios mínimos. Entre los factores mencionados a este respecto figuran la imposibilidad de hacer cumplir los reglamentos de salarios en numerosas explotaciones pequeñas y dispersas; las amplias variaciones de las condiciones de empleo, y el gran recurso que se hace a la mano de obra familiar y temporera. Las dificultades de esta naturaleza se mencionan en las memorias de Canadá, Grecia, Japón, Luxemburgo y Unión Sudafricana. Los gobiernos de Birmania y de Pakistán observan que los empleadores agrícolas en sus países respectivos son pequeños agricultores cuya situación económica se puede difícilmente distinguir de la condición de sus trabajadores. El gobierno de El Salvador se refiere a la falta de información acerca de las condiciones de empleo en la agricultura, como uno de los principales obstáculos a la implantación de métodos de fijación de salarios mínimos, y el gobierno de Sudán indica que tales métodos serían inapropiados a las formas tradicionales existentes de tenencia de la tierra, cultivo y de mano de obra. El gobierno de Vietnam indica que al presente sólo el 5 % de los trabajadores agrícolas (es decir, trabajadores reclutados) están regidos por la legislación de la materia.

77. El gobierno de Suiza indica que de acuerdo con la práctica constitucional debe abstenerse de intervenir directamente en la fijación de salarios agrícolas, ya que no existen los elementos que justificarían tal intervención (salarios muy bajos e incapacidad de las partes para determinar efectivamente los salarios).

78. El gobierno de la India considera que constituye un obstáculo a la ratificación el hecho de que, en virtud de la legislación de la India, se fijan los salarios únicamente para una parte de un estado, mientras que en virtud del párrafo 2 del artículo 1

del Convenio las exenciones se limitan a empresas y categorías de personas u ocupaciones. Sin embargo, le parece a la Comisión que en el contenido de este párrafo del Convenio nada se opone a la determinación en base geográfica de las empresas a las que deban aplicarse los métodos.

79. El gobierno de Irlanda considera que por estar determinadas en la legislación propiamente dicha las empresas, ocupaciones y clases de trabajadores para las que se deben fijar salarios, sería imposible cumplir los requisitos del párrafo 2 del artículo 1 del Convenio, de que se consulte a las organizaciones de empleadores y de trabajadores antes de dar aplicación a los métodos de fijación de salarios mínimos. Sin embargo, parece ser que en aquellos países, como en Irlanda, donde la legislación prevé la fijación de salarios para todos los trabajadores agrícolas, no se ofrecen ocasiones para celebrar las consultas subsiguientes acerca de los casos en que deben aplicarse los métodos.

D. Modificaciones introducidas o proyectadas en la legislación y la práctica nacionales

80. En Australia, desde la adopción del Convenio número 99 en 1951, se ha enmendado la legislación pertinente de Nueva Gales Meridional para incluir a todos los trabajadores de las empresas agrícolas y ocupaciones afines.

81. En Bélgica el número de comisiones paritarias cuyas decisiones pueden ser declaradas obligatorias en la industria considerada, por decreto real, ha sido incrementado recientemente y deben establecerse comisiones auxiliares para los trabajadores no incluidos en la jurisdicción de ninguna comisión paritaria; se espera que estas medidas permitan fijar tasas mínimas para todos los trabajadores sin excepción. Además, se están examinando medidas tendientes a limitar el pago de salarios en especie, de acuerdo con el artículo 2 del Convenio número 99.

82. En el Japón, a raíz de recomendaciones del Consejo central de salarios, el gobierno tenía el propósito de presentar a la Dieta, en febrero de 1958, un proyecto de ley relativo al sistema de salarios mínimos. La República Dominicana ha solicitado los servicios de un experto de asistencia técnica, a fin de mejorar los métodos existentes de fijación de salarios mínimos (155). En El Salvador y en la provincia canadiense de la isla del Príncipe Eduardo se están llevando a cabo estudios relativos a la fijación de salarios mínimos. En Pakistán el gobierno ha establecido una junta paritaria de salarios para asesorarlo sobre la fijación de salarios para industrias determinadas.

83. En España e Italia, el Poder Legislativo está examinando la legislación relativa a contratos colectivos. En los Estados Unidos de América en el primer trimestre de 1957 se sometieron al Poder Legislativo de 34 estados proyectos de leyes tendientes a establecer o reforzar la legislación relativa a salarios mínimos; 10 de estos proyectos de leyes, si se promulgan, establecerán legislación sobre salarios mínimos en estados que al presente carecen de ella. En Ceilán la legislación que está examinando el Parlamento facultaría a los sindicatos para incoar procedimientos judiciales en materia de salarios mínimos en nombre de los trabajadores, mediante un procedimiento simplificado. En Irán se está redactando una legislación relativa a los trabajadores agrícolas. En Marruecos está por promulgarse un decreto relativo a las condiciones de empleo de los trabajadores

agrícolas y forestales, que daría completo efecto al Convenio número 99 incluido el establecimiento de comisiones provinciales paritarias para la mano de obra agrícola y disposiciones relativas a los trabajadores de capacidad reducida, a las tasas mínimas para mujeres y niños y a las funciones y atribuciones de los inspectores de la mano de obra agrícola. En Vietnam se está examinando la extensión a los trabajadores no reclutados de la legislación existente relativa a los trabajadores agrícolas reclutados. Los gobiernos de Honduras y de Jordania declaran que se está examinando una nueva legislación laboral.

E. Perspectivas de ratificación

84. *Convenio (número 26) sobre los métodos para fijación de salarios mínimos.* — El gobierno de Irán declara que el Convenio se ha sometido al Parlamento a los efectos de ratificación. En Guatemala se están haciendo diligencias para someter el Convenio al Poder Legislativo. Se está examinando la cuestión de la ratificación por los gobiernos de Ceilán, Grecia y Portugal. Los gobiernos de Albania y URSS indican que la legislación y la práctica nacionales están en conformidad con el Convenio.

85. *Convenio (número 99) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura).* — Los gobiernos de Costa Rica y de Chile declaran que se ha sometido el Convenio al Poder Legislativo para su aprobación. En Guatemala se están haciendo diligencias a tal efecto. En la India una comisión consultiva ha recomendado la ratificación del Convenio. El gobierno de Portugal está examinando la ratificación. En Bélgica y en Marruecos se está examinando una legislación para dar pleno efecto al Convenio. Los gobiernos de Albania, Argentina, Checoslovaquia, Hungría y URSS indican que la legislación y la práctica nacionales están en conformidad con el Convenio.

F. Conclusiones

86. La recapitulación de las decisiones adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo y demás organismos internacionales sobre la cuestión de los salarios mínimos, que llevó a cabo la comisión en las observaciones preliminares al presente estudio, insiste en la naturaleza constante de las actividades internacionales desarrolladas en esta esfera y en la extensa gama de decisiones ya adoptadas. Las memorias que se comunicaron a la comisión reflejan así mismo una intensa preocupación por el problema de los salarios mínimos en el plano nacional y revelan su carácter apremiante en países cuyo grado de desarrollo económico varía considerablemente. Cabe referirse, por ejemplo, a la ley sobre salarios mínimos de la India, que se promulgó en 1948 y que ha sido objeto de numerosas enmiendas a la luz de los problemas que planteaba su funcionamiento, a la extensa actividad legislativa mencionada en la memoria de los Estados Unidos de América sobre el Convenio número 26 y a las discusiones que se están llevando a cabo en el Japón y en Pakistán con objeto de implantar métodos de salarios mínimos.

87. Se hallará así mismo una indicación de la evolución en materia de salarios mínimos en los países miembros en el número cada vez mayor de ratificaciones de los dos convenios considerados. Cabe señalar, en particular, que el Convenio número 26, aunque se adoptó 30 años atrás, ha sido ratificado

durante los cuatro últimos años por no menos de once países, elevando con ello a 37 el número total de ratificaciones. Es igualmente digno de anotarse el hecho de que ocho de estos once países están situados en Asia o en África, continentes de los que hasta entonces sólo habían provenido dos ratificaciones. Cabe confiar en que se reciban en breve otras ratificaciones de ambos convenios, puesto que, con respecto al Convenio de 1928, cinco gobiernos, y al Convenio de 1951, seis gobiernos, han informado que se han iniciado los trámites de ratificación, que se está examinando la ratificación o que se están estudiando medidas para permitir la ratificación. Además, aunque sólo un número limitado de gobiernos se refieren directamente a las perspectivas de ratificación, parece ser que, en lo que respecta a cada uno de los convenios, una proporción considerable de los países que han comunicado memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución poseen legislación que satisfaga en forma apreciable los requisitos de los respectivos instrumentos (156).

88. Los Estados que actualmente no poseen legislación sobre salarios mínimos parecen clasificarse en dos categorías. Por una parte, un grupo de países en que, dada la amplitud del movimiento sindical, la extensión del recurso a las negociaciones colectivas y a los procedimientos de conciliación y arbitraje y las estables condiciones de empleo, el Estado considera innecesaria la creación de métodos especiales de fijación de salarios mínimos. Por otra parte, en algunos países la ausencia de sistema para la fijación de salarios mínimos se atribuye a la falta de organización de la industria y entre los trabajadores, así como a las condiciones económicas generales. Sin embargo, procede observar que las circunstancias mencionadas en el último caso son precisamente las que se enumeran en el Convenio de 1928 como que requieren la aplicación de métodos para la fijación de salarios mínimos.

89. Se desprende de las memorias que, desde la adopción del Convenio número 26, en 1928, el concepto del salario mínimo ha sufrido considerable evolución. Hace 30 años, los métodos para la fijación de salarios mínimos parecían haberse considerado primordialmente como un mecanismo marginal encaminado a aplicarse en casos en que, debido a la falta de un régimen eficaz para la fijación de salarios, existía un peligro de explotación del trabajador. Esto implicaba, por una parte, que los métodos para la fijación de salarios mínimos no interfirieran con las negociaciones colectivas existentes y con las disposiciones de conciliación y de arbitraje y que, por otra parte, operasen sólo en determinados casos aislados. En los años sucesivos se ha desarrollado el concepto del salario mínimo nacional (o, como se lo denomina en la legislación francesa el salario mínimo interprofesional garantizado). Tal salario mínimo parece haberse adoptado en determinados países en lugar o incluso además de la legislación anterior que permitía la fijación de tasas mínimas para determinadas industrias. La tendencia a generalizar la protección por medio del salario mínimo puede observarse también en la inclinación de ciertas autoridades de salarios mínimos a dictar órdenes generales sobre salarios mínimos, en lugar de órdenes para determinadas ocupaciones, en el establecimiento de un salario básico o vital como norma de referencia para determinadas órdenes sobre salarios y en la extensión a los trabajadores del sexo masculino de la legislación anteriormente aplicable a mujeres y a

menores únicamente. Sin embargo, procede observar, según varias memorias, que es principalmente entre los trabajadores que no están organizados donde las tasas de salarios mínimos tienden a convertirse en tasas efectivas de salarios, de manera que un salario mínimo general puede en la práctica proporcionar precisamente la protección marginal contemplada por el Convenio número 26.

90. Una de las consecuencias del cambio de enfoque precisado de la cuestión relativa a los salarios mínimos es que la distinción inferida anteriormente de las tasas fijadas por medio de convenios colectivos y disposiciones análogas y las tasas fijadas en virtud de la legislación sobre salarios mínimos, han perdido una parte de su fuerza. En realidad en ciertos países parece ser que exista una tendencia a aunar los métodos para la fijación de salarios mínimos, las negociaciones colectivas, así como las disposiciones de conciliación y de arbitraje. A este respecto, procede también observar que el Convenio número 99 deja de establecer distinción alguna entre negociación colectiva, procedimiento de arbitraje y métodos legales para la fijación de salarios mínimos: como se ha consignado en el párrafo 33, el Convenio requiere la creación o el mantenimiento de métodos mediante los cuales puedan fijarse salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y asimilados en general, pero la forma de su redacción permite su aplicación tanto por medio de convenios colectivos como mediante acción gubernativa.

91. En la actualidad, en lo referente a la fijación de salarios mínimos en la industria y el comercio, los dos tipos de métodos precisados —lo que puede denominarse el salario mínimo marginal y el salario mínimo nacional— parecen tener igual aceptación en los países que han comunicado memorias. En cuanto a la legislación aplicable a las empresas agrícolas y ocupaciones afines, parece, sin embargo, que en la mayoría de los casos se dispone la fijación de tasas mínimas aplicables a todos los trabajadores, lo que puede deberse, en cierta medida, a la relativa uniformidad de las condiciones de empleo y grado de organización de los trabajadores en este sector de la economía. Simultáneamente, procede observar que esta legislación general sobre salarios mínimos en la agricultura suele permitir considerable flexibilidad para la aplicación; por ejemplo, por medio de la estipulación de variaciones regionales, de la fijación de tasas distintas para trabajadores permanentes, casuales y temporeros, y por medio de la evaluación de las prestaciones en especie. La Comisión es de opinión que, en determinados países, los obstáculos mencionados por los gobiernos ante la aplicación del Convenio número 99 podrían superarse si se reconociera que es posible recurrir a procedimientos tan flexibles.

92. Conviene tener presente que el precepto de «un salario vital adecuado», al que el preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo se refiere, como uno de los principales medios de mejorar las condiciones sociales, debe necesariamente apoyarse en cualquier método de salario mínimo y se halla implícitamente en los dos convenios considerados. Además, este precepto se confirma en ambas recomendaciones, las que disponen que, a los efectos de determinar tasas de salarios mínimos, deberá tenerse en cuenta la necesidad de garantizar a los trabajadores interesados un nivel de vida adecuado. Se deduce que para la fijación de remuneraciones mínimas han de tenerse en cuen-

ta las necesidades normales de los trabajadores. En consecuencia, factores tales como la cantidad y la calidad del trabajo individualmente efectuado por un trabajador, si bien constituyen elementos apropiados para la fijación de su remuneración efectiva, no debieran afectar el derecho a un salario mínimo, el cual debería garantizar una remuneración justa por un trabajo efectuado en debida forma durante un periodo determinado. Por estos motivos también, en los casos en que un método de salarios mínimos esté basado primordialmente en el trabajo a destajo debe atenderse con gran cuidado a garantizar que, en condiciones normales, un trabajador pueda ganar bastante para permitirle que mantenga un nivel de vida adecuado y que su producción y, por consiguiente, sus ganancias no se limiten indebidamente por condiciones ajenas a sus propios esfuerzos. Cabe recordar que la jurisprudencia de un país ha solucionado este problema por medio de la regla de que, cuando el salario mínimo es proporcional al tiempo, los trabajadores a destajo tienen derecho al pago del mismo cualquiera que sea su producción. En determinados otros países, las autoridades que determinan los salarios están facultadas, al fijar tasas a destajo, para supeditarlas a tasas por tiempo que, aunque fijadas a un nivel algo inferior a lo que cabe esperar que gane un trabajador medio a destajo, establecen no obstante un mínimo absoluto por debajo del cual no puede caer en ningún caso la remuneración efectiva. Enfocada la cuestión de este modo, el caso especial del trabajador de capacidad reducida (quien, cabe sugerir, debiera estar a cargo de la comunidad en general más bien que a cargo del empleador) puede ser satisfactoriamente tratado mediante un sistema de licencias, procedimiento que ofrece las ventajas de exigir una autorización oficial previa y de dejar a cargo de la persona que desee apartarse de las tasas prescritas el cuidado de aportar la prueba. Como se ha visto, tal sistema de licencias existe, en realidad, en gran número de países informantes.

93. El estudio del efecto dado a los cuatro instrumentos aquí considerados se ha referido necesaria y esencialmente a las disposiciones legislativas vigentes en los países que han comunicado memorias. Sin embargo, en el caso de estos instrumentos, tal vez más que en el de cualesquier otros adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, lo que importa es la aplicación práctica. A este respecto, la comisión observó que en algunos países se publican memorias periódicas sobre el funcionamiento de la legislación sobre salarios mínimos. Tales memorias revisten un valor considerable no sólo porque muestran el impacto real de los métodos para la fijación de salarios mínimos sobre las condiciones de trabajo, sino también porque, al poner de manifiesto las dificultades con que se tropieza en la aplicación de la legislación, se sientan las bases de la acción futura.

94. La estrecha interdependencia entre las consideraciones sociales y económicas, que constituye el núcleo del problema de la fijación de salarios mínimos, es ejemplo del valor particular de estas normas para el fomento de los objetivos de la Organización. En esta esfera, tal vez en mayor medida que en cualquier otro campo de la política social, el objetivo lo constituye lo que la Declaración de Filadelfia denomina «una justa parte de los frutos del progreso a todos y un salario mínimo vital para todos los empleados», junto con el bienestar econó-

mico de toda la comunidad. Para lograr que un sistema de salarios mínimos se ajuste a las condiciones nacionales se requiere, por consiguiente, una cuidadosa preparación. Puede ser preciso llevar a cabo extensos estudios preliminares, solicitar asistencia técnica y adoptar un planteamiento flexible y hasta experimental. Es evidente que la experiencia ya adquirida, en los países que han comunicado memorias, en el funcionamiento de los métodos para la fijación de salarios mínimos y los textos legis-

lativos propiamente dichos constituyen una valiosa fuente de referencia a tales efectos. Simultáneamente la flexibilidad de los convenios sobre métodos de fijación de salarios mínimos, los cuales estipulan principios generales y no prescriben reglamentos detallados, facilita la adaptación de los mismos a las condiciones nacionales y locales. — P. Tschoffen, Presidente; H. S. Kirkaldy, Ponente.

Ginebra, 29 de marzo de 1958.

NOTAS

(1) Estos instrumentos fueron objeto en 1953 de las memorias prescritas por el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. en 1953. Véanse Conferencia Internacional del Trabajo, 37ª reunión Ginebra, 1954. Informe III (parte II): *Resúmenes de memorias sobre los convenios no ratificados y sobre las recomendaciones (artículo 19 de la Constitución)* e Informe III (parte IV): *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19 y 22 de la Constitución)*. (Ginebra, O.I.T., 1954).

(2) Estos instrumentos fueron objeto en 1955 de las memorias prescritas por el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T. Véanse Informe III (parte II) e Informe III (parte IV) preparados para la 39ª reunión de la Conferencia (1956).

(3) Estas resoluciones se adoptaron por las Conferencias de los Estados de América Miembros de la O.I.T. de 1939, 1949 y 1952, por la Conferencia Preparatoria Regional del Asia en 1947, por las Conferencias Regionales Asiáticas en 1950 y 1953 y por las Conferencias Regionales para el Cercano y el Medio Oriente en 1947.

(4) Cabe hacer referencia, por ejemplo, a la resolución sobre el empleo de estibadores aprobada por la Comisión de Transportes Interiores en 1949; un memorándum y una resolución aprobados por la Comisión del Hierro y del Acero en 1947 y 1949 respectivamente; resoluciones aprobadas por la Comisión de Industrias Mecánicas en 1947 y 1949; una resolución y un memorándum aprobados por la Comisión Textil en 1946 y 1953 respectivamente; resoluciones de la Comisión del Petróleo de 1948 y 1952; un memorándum aprobado por la Comisión de Construcción, Ingeniería Civil y Obras Públicas en 1953; resoluciones de la Comisión del Trabajo en las Plantaciones de 1950, 1953 y 1955, y conclusiones adoptadas en 1955 por el Comité de Expertos sobre Política Social en los Territorios no Metropolitanos.

(5) El Convenio ha sido declarado aplicable sin modificación al Congo Belga y a Ruanda-Urundi.

(6) El Convenio ha sido declarado aplicable sin modificación al África Ecuatorial Francesa, África Occidental Francesa, Camerún, islas Comores, Madagascar, Nueva Caledonia, Polinesia Francesa, San Pedro y Miquelón, Somalia Francesa y Togo.

(7) El Convenio es aplicable de pleno derecho a Guernesey, Jersey y a la isla de Man.

(8) El Convenio ha sido declarado aplicable sin modificación a Guadalupe, Guayana Francesa, Martinica y Reunión.

(9) El Convenio ha sido declarado aplicable sin modificación a las islas Cook, y no aplicable a las islas Tokelau; se ha reservado la decisión en el caso de su aplicación a Samoa Occidental.

(10) El Convenio ha sido declarado no aplicable a las Antillas Holandesas, Nueva Guinea Holandesa y Surinam.

(11) El Convenio ha sido declarado aplicable sin modificación a Jersey y a la isla de Man.

(12) Se encontrarán resúmenes de las memorias en el Informe III (parte II) preparado para la 42ª reunión de la Conferencia, y en el Informe III (parte I) preparado cada año para la reunión de la Conferencia.

(13) Albania, Austria, Bielorrusia, Ceilán, Costa Rica, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, Estados Unidos, Filipinas, Finlandia, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Indonesia, Irán, Islandia, Israel, Japón, Jordania, Luxemburgo, Marruecos, Pakistán, Polonia, Portugal, El Salvador, Suecia, Túnez, Turquía, Ucrania, U.R.S.S. y Yugoslavia. (Las memorias de Bielorrusia, Guatemala, Israel y Ucrania se recibieron demasiado tarde para ser resumidas en el Informe III [parte II] preparado para la 42ª reunión de la Conferencia.) El Convenio ha sido ratificado por cuatro de los Estados precisados —República Dominicana, Luxemburgo, Marruecos y Túnez— después que se solicitaron las memorias.

(14) República Federal de Alemania, Argentina, Australia, Bélgica, Birmania, Bulgaria, Canadá, Colombia, Cuba, Checoslovaquia, Chile, China, Ecuador, España, Francia, Hungría, India, Irlanda, Italia, México, Nicaragua, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos, Reino Unido, Suiza, Unión Sudafricana, Uruguay y Venezuela. (Sin embargo, procede observar que la última memoria recibida de Venezuela se refería a 1953-54.) Seis Estados cuyas ratificaciones se verificaron en fecha reciente (Brasil, República Dominicana, Luxemburgo, Marruecos y Túnez— después que se les obligados a comunicar memorias en virtud del artículo 22 de la Constitución).

(15) Con cinco excepciones (Colombia, China, Ecuador, Portugal y Venezuela), se han recibido las memorias sobre la Recomendación de los Gobiernos de todos los países enumerados en las notas 13 y 14, que han comunicado memorias sobre el Convenio, y además se ha recibido una memoria de Viet-Nam. Las memorias de Australia, Bielorrusia, Francia, Guatemala, India, Israel, Ucrania y Viet-Nam se recibieron demasiado tarde para ser resumidas en el Informe III (parte II).

(16) Albania, Argentina, Australia, Bélgica, Bielorrusia, Birmania, Bulgaria, Canadá, Costa Rica, Checoslovaquia, Chile, Dinamarca, República Dominicana, Egipto, España, Estados Unidos, Finlandia, Grecia, Guatemala, Haití, Honduras, Hungría, India, Indonesia, Irán, Irlanda, Islandia, Israel, Italia, Japón, Jordania, Luxemburgo, Marruecos, Nicaragua, Noruega, Pakistán, Polonia, Portugal, El Salvador, Sudán, Sue-

cia, Suiza, Túnez, Turquía, Ucrania, Unión Sudafricana, U.R.S.S., Viet-Nam y Yugoslavia. Las memorias de Australia, Bielorrusia, Guatemala, Hungría, Israel, Sudán, Ucrania y Viet-Nam se recibieron demasiado tarde para resumirlas en el Informe III (parte II).

(17) República Federal de Alemania, Austria, Ceilán, Cuba, Filipinas, Francia, México, Nueva Zelanda, Países Bajos, Reino Unido y Uruguay. El Brasil, cuya ratificación se verificó en fecha reciente, no está aún obligado a comunicar una memoria en virtud del artículo 22 de la Constitución.

(18) Con excepción de 2 países (México y Portugal), se han recibido las memorias sobre la Recomendación de los Gobiernos de todos los países enumerados en las notas 16 y 17, que han comunicado memorias sobre el Convenio. Las memorias de Australia, Bielorrusia, Guatemala, Hungría, Israel, Sudán, Ucrania y Viet-Nam, se recibieron demasiado tarde para ser resumidas en el Informe III (parte II).

(19) Además de las memorias precitadas, se han recibido memorias sobre las dos Recomendaciones en el caso de las Antillas Holandesas, Nueva Guinea Holandesa y Surinam.

(20) En la parte B, que viene a continuación, los nombres de los países que han ratificado uno u otro convenio y han comunicado memorias al respecto, en virtud del artículo 22 de la Constitución, se imprimirán en cursiva; además, los países que han enviado memorias en virtud del artículo 22 sobre el Convenio núm. 26 se indicarán con un asterisco *, y los países que han enviado memorias en virtud del artículo 22 sobre el Convenio núm. 29 se indicarán con una cruz +.

(21) Las indicaciones que se consignan aquí deben considerarse como limitadas a la industria y al comercio. En la medida en que las disposiciones aludidas se extienden a la agricultura, se hallará en la sección ulterior, que se refiere a esta rama de actividad, una recapitulación de la situación.

(22) En determinado número de países se ha recurrido a un salario mínimo fijado por la ley como medida transitoria hasta que entren a regir efectivamente los métodos recién establecidos para la fijación de salarios mínimos.

(23) *Bulgaria* *, *Bielorrusia*, *Filipinas* + (excluidos el personal del servicio doméstico y las empresas al por menor y de servicio que no emplean más de cinco personas), *Francia* * (el salario mínimo fijado en la actualidad rige para todos los trabajadores aptos mayores de 18 años, excluyendo a los aprendices), *Haití*, *Luxemburgo* (excluido el personal del servicio doméstico), *Marruecos*, *Nueva Zelanda* * + (trabajadores de 21 años de edad o mayores, excluidos los aprendices), *Ucrania*, *U.R.S.S.* y *Viet-Nam* (excluido el personal del servicio doméstico).

(24) *Albania*, *Checoslovaquia* * y *Hungría* *. Este es también el caso de 4 de los países mencionados en la nota anterior (*Bulgaria* *, *Bielorrusia*, *Ucrania* y *U.R.S.S.*), pero en ellos, según las memorias, los mínimos generales se establecen además de las tasas particulares y efectivas de salarios.

(25) *Argentina* * (excluido el personal del servicio doméstico; la legislación parece no haber sido puesta en práctica), *Colombia* * (trabajadores mayores de 18 años pagados íntegramente en dinero, excluidos los trabajadores de la industria petrolera —quienes están regidos por convenios colectivos—, aprendices y personal doméstico), *Costa Rica*, *Cuba* ** (excluido el personal del servicio doméstico), *República*

Dominicana (excluidos los aprendices y el personal del servicio doméstico), *Ecuador* *, *Irán* (en que, sin embargo, no resulta claro si la lista de las clases de empresas regidas por la legislación que establecerá el Ministerio de Trabajo tiene por objeto restringir el alcance de la misma), *México* * + (excluidos los aprendices y el personal del servicio doméstico), *Uruguay* * + y *Yugoslavia* (en que, sin embargo, la conclusión de convenios colectivos en las cooperativas, que deben observar las tasas mínimas aplicables en las empresas nacionalizadas, es obligatoria sólo en los casos en que se ocupan más de dos empleados). La legislación de Haití, a más de prescribir una tasa mínima nacional (véase la nota 23), también contempla la fijación de tasas mínimas para todas las ramas de actividad o de un grupo de ocupaciones.

(26) *Polonia*.

(27) *Chile* * (excluidos los aprendices; también se han promulgado disposiciones especiales sobre salarios mínimos para los trabajadores de la industria salitrera).

(28) *Nueva Zelanda* * + (estas disposiciones parecen haber caído en desuso en gran medida debido a la ley sobre salarios mínimos —véase nota 23—, salvo para los trabajadores menores de 21 años).

(29) *China* * (en la provincia de Taiwan).

(30) *Guatemala* (excluidos los aprendices y el personal del servicio doméstico), *Nicaragua* * (excluidos los aprendices; parecería, según la última memoria del gobierno, que en la práctica las tasas mínimas habrían sido fijadas únicamente por medio de convenios colectivos).

(31) *Chile* *.

(32) *India* *. La legislación autoriza a los gobiernos competentes a conceder determinadas excepciones, por ejemplo cuando los titulares de empleos «reglamentados», en cualquier Estado sean menos de 1.000 o cuando por motivos especiales se considere que la legislación no debiera aplicarse a determinadas clases de trabajadores durante un período determinado. Por otra parte, existen disposiciones para hacer adiciones a la lista de empleos «reglamentados», en virtud de las cuales la legislación puede ser susceptible de ser aplicada a todos los oficios.

(33) *Estados Unidos* (legislación federal).

(34) *Estados Unidos* (legislación federal, excluidos los contratos inferiores a un valor determinado). Disposiciones especiales relativas a los salarios a pagar a los trabajadores empleados en la ejecución de contratos públicos existen también en *Francia* * + y *Marruecos*, además de la legislación general sobre salarios mínimos.

(35) *Alaska*, *Arkansas*, *Connecticut*, *Dakota Meridional*, *Hawái*, *Idaho*, *Massachusetts*, *Nevada*, *Nuevo Hampshire*, *Nuevo México*, *Puerto Rico*, *Rhode Island*, *Wyoming*. (A lo largo de este estudio, *Alaska*, *Hawái*, *Puerto Rico* y el *Distrito de Columbia* se designarán bajo el vocablo de «Estados», para mayor facilidad.) En cuatro de estos casos, la legislación se aplica únicamente a las trabajadoras. En todos los casos, ciertas clases de trabajadores están excluidas, verbigracia, empleados públicos, trabajadores en empresas que emplean menos de cuatro personas, personal del servicio doméstico, trabajadores ejecutivos, administrativos y profesionales, viajantes, trabajadores a destajo, capataces, trabajadores en hoteles y restaurantes, etcétera. Cinco de los Estados mencionados aquí también tienen un procedimiento de consejos de salarios (véase nota 39).

(36) Con respecto a la legislación aplicable a los trabajadores a domicilio, véase el párrafo siguiente.

(37) *Birmania* *, *Ceilán* +, *Irlanda* * y *Reino Unido* * +.

(38) *República Federal de Alemania* * + y *Austria* +. En el primer caso deben reunirse tres condiciones antes de que puedan fijarse condiciones mínimas de empleo: 1) es preciso que no existan organizaciones de empleadores o de trabajadores o ninguna organización representativa; 2) las necesidades sociales y económicas de los trabajadores deben exigir tal regulación, y 3) no debe haber convenio colectivo aplicable a la industria en cuestión. Según la legislación austriaca, pueden prescribirse salarios mínimos únicamente cuando la conclusión de convenios colectivos resulte imposible por no existir organización apropiada de empleadores y la determinación de salarios mínimos deja de surtir efecto sobre la conclusión o la extensión de un convenio colectivo. Véase también la situación en *Guatemala* y *Nicaragua* *, nota 30.

(39) *Chile* * (legislación aplicable a los asalariados, excluido el personal del servicio doméstico), *Estados Unidos* (25 Estados: Arizona, California, Colorado, Connecticut, Dakota del Norte, Distrito de Columbia, Illinois, Kansas, Kentucky, Luisiana, Maine, Massachusetts, Minnesota, Nueva Jersey, Nueva York, Nuevo Hampshire, Ohio, Oklahoma, Oregon, Pensilvania, Puerto Rico, Rhode Island, Utah, Washington y Wisconsin; salvo en cinco Estados, esta legislación se aplica únicamente a las mujeres y a los menores; por lo general, el personal del servicio doméstico está excluido), *Filipinas* + (excluidos el personal del servicio doméstico y los empleados en negocios al por menor o en empresas de servicio que no ocupen más de cinco personas), y *Venezuela* * (la legislación indica, además, que debe acordarse especial atención a las industrias en que no existen sindicatos capaces de negociar con los empleadores, a los trabajadores a domicilio y a las industrias que ocupan un gran número de obreros; la facultad de fijar salarios mínimos, según se declara, no se ha ejercido durante los nueve últimos años —1945/54— respecto a los cuales se comunicaron memorias).

(40) Portugal, Turquía (excluidas las empresas que ocupan menos de 10 empleados, o menos de cuatro empleados para determinadas ocupaciones en ciudades de al menos 50.000 habitantes).

(41) *Australia* * (en virtud de la legislación federal, el procedimiento de arbitraje puede intervenir para prevenir o solucionar conflictos laborales; en virtud de la legislación estatal, la facultad de fijar salarios mediante laudo no está ligada a cualesquiera condiciones de orden sustantivo), *Canadá* * (la legislación excluye, por lo general, al personal del servicio doméstico; en Quebec, los trabajadores regidos por un convenio colectivo, cuyo ámbito haya sido extendido mediante decreto, están también excluidos), *España* * Japón (no parece que se hayan fijado, hasta ahora, salarios mínimos), *Países Bajos* * + (excluido el personal femenino del servicio doméstico; parece que las tasas de salarios —tanto máximas como mínimas— han sido fijadas prácticamente para todos los trabajadores). Túnez (el decreto pertinente dispone, sin embargo, que los salarios, estén o no determinados por convenios colectivos, laudos arbitrales o reglamentos, pueden revisarse únicamente de acuerdo con sus disposiciones, de manera

que en definitiva todos los salarios pueden llegar a ser fijados oficialmente).

(42) *Unión Sudafricana* *; la legislación menciona factores tales como la calificación, la responsabilidad, el riesgo para la salud o la vida y las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo.

(43) En cuatro de estos países, la fijación de tasas mínimas para todos los trabajadores parece estar prevista —*Checoslovaquia* *, *Ecuador* *, *Francia* * + (más aún, las tasas especiales para los trabajadores a domicilio no pueden ser inferiores a las cifras mínimas que se fijan según la legislación general) y *Uruguay* * +. En Marruecos deben fijarse tasas mínimas para trabajadores a domicilio en la industria del vestido y de equipos de indumentaria militar que, según se declara, son las únicas industrias en que se trabaja a domicilio. En tres casos, la aplicación de métodos de fijación de salarios a industrias particulares a domicilio parece determinarse de acuerdo con los criterios mencionados en el Convenio— *República Federal de Alemania* * + (la condición suplementaria que se impone es que se efectúe una cantidad considerable de trabajo a domicilio en la industria considerada), *Países Bajos* * + y *Suiza* *. En *Austria* +, las determinaciones de trabajo a domicilio deben hacerse y permanecen en vigor sólo en la medida en que los trabajadores afectados no estén regidos por convenios colectivos. En *Bélgica* o se fijan salarios mínimos en virtud del decreto sobre el trabajo a domicilio sólo cuando no se aplica ninguna decisión de comisión paritaria. En *Estados Unidos*, según la memoria, mientras que las leyes sobre salarios mínimos como tales no mencionan especialmente las industrias a domicilio, la mitad aproximadamente de las leyes sobre trabajo industrial a domicilio establecen normas de salarios mínimos. En *Noruega* * (en que las disposiciones se aplican únicamente a las industrias del vestido y de la confección), la aplicación de los métodos depende de la existencia de condiciones de salarios que no sean satisfactorias.

(44) *Chile* *, República Dominicana (las tasas de salarios mínimos son aplicables al trabajo a domicilio de acuerdo con los reglamentos dictados por el Poder Ejecutivo), *España* *, *Filipinas* +, *Guatemala*, *India* *, *México* * +, *Nueva Zelandia* * + (el trabajo a domicilio está sujeto a un procedimiento de licencias, una de cuyas condiciones es que la tasa de remuneración sea equivalente o superior a la tasa que se pagaría en una fábrica), Túnez, URSS, *Venezuela* * y Vietnam. Esta es también la situación en un Estado de *Australia* * (Australia Meridional) Además, en tres provincias del *Canadá* * (Columbia Británica, Manitoba y Ontario) se declara que los trabajadores a domicilio están regidos por órdenes generales sobre salarios mínimos, y en Quebec los trabajadores a domicilio en la industria del vestido están regidos por un decreto dictado en virtud de la ley sobre acuerdos colectivos.

(45) *Ceilán* +, *Cuba* * + y *Estados Unidos* (ley federal sobre normas justas de trabajo; en Puerto Rico y en las islas Vírgenes, además, se fijan mediante reglamentos las tasas a destajo para los trabajadores a domicilio).

(46) *Albania*, *Australia* * (excepto Australia Meridional, para la cual véase nota 44), *Colombia* *, *Grecia*, *Nicaragua* *, Portugal, Turquía, *Unión Sudafricana* *.

(47) *Francia* * + (para los trabajadores a domicilio, véase la nota 43).

(48) Israel y Nueva Zelandia * +.

(49) Cabe hacer referencia, en particular, a Australia * (en que el procedimiento de arbitraje puede operar independientemente de la existencia de un litigio) Bélgica * (en que una reciente reorganización del sistema de las comisiones paritarias debe dar lugar, según las previsiones, a fijación de salarios para todos los trabajadores sin excepción) y Nueva Zelandia * + (en que los laudos arbitrales son normalmente obligatorios para toda organización o empleador de la industria y de la zona consideradas y en que todo convenio o laudo debe requerir que los empleadores queden obligados por el mismo a emplear únicamente trabajadores que pertenezcan a sindicatos también sometidos a la misma obligación).

(50) Argentina *, Australia *, Austria +, Bélgica *, Francia * +, Grecia, Irlanda *, Israel, Nueva Zelandia * +, Países Bajos * +, Portugal, Suiza *, Unión Sudafricana *, Venezuela * y Viet-Nam. Esta parece también ser la situación en Quebec (véase nota 41).

(51) Australia *, Austria +, Francia * +, Grecia, Nueva Zelandia * + y Unión Sudafricana *.

(52) Dinamarca, Egipto (en que, sin embargo, en 1950 una orden militar prescribió salarios mínimos para los trabajadores de empresas industriales y comerciales), Finlandia, Indonesia, Islandia, Italia *, Jordania, Pakistán, El Salvador y Suecia. Una provincia de Canadá * (la Isla del Príncipe Eduardo) y 19 Estados de los Estados Unidos de América no poseen tampoco legislación sobre salarios mínimos.

(53) Argentina * (en que el organismo de fijación de salarios, el Instituto Nacional de Salarios, implantado por la legislación de 1945, todavía no se ha establecido), Honduras (los salarios deben fijarse de acuerdo con los reglamentos, que todavía no se han dictado) y Japón.

(54) Luxemburgo, Uruguay * + y Vietnam. En estos dos últimos países existe una legislación especial para los trabajadores agrícolas. Véase a continuación.

(55) Dos de estos países (Colombia * y Ecuador *) no han sometido memorias sobre el Convenio número 99; la afirmación formulada respecto a ellos en el texto que antecede está basada en el examen de la legislación a que se alude en las memorias sobre el Convenio número 26. Procede recordar que la legislación promulgada en Argentina * no se ha aplicado; sin embargo, existe una legislación especial sobre salarios mínimos para los trabajadores de la agricultura (véase a continuación). Las tasas mínimas legales de tres territorios de los Estados Unidos (Alaska, Hawaii, Puerto Rico), según se declara, se aplican también a los trabajadores agrícolas. En Ecuador *, la fijación de salarios mínimos como tal se aplica únicamente a los jornaleros (verbiaciá trabajadores pagados exclusivamente en numerario), pero se dispone que para los «huasipungueros», (personas remuneradas parte en numerario y parte en tierra) el salario en numerario no debe ser inferior a la mitad de la cifra mínima prescrita para los jornaleros. En Francia * +, el salario mínimo garantizado para los trabajadores agrícolas es fijado, en la práctica, por decreto separado. En Nueva Zelandia * +, además del salario mínimo general, una legislación especial estipula la fijación de tasas mínimas para todos los trabajadores de las granjas lecheras; esta legislación especial puede extenderse a otras clases de trabajadores agrícolas.

La situación relativa a la aplicación a la agricultura de la legislación sobre salarios mínimos en la

República Dominicana y en el Irán no es en general clara. En cuanto a la República Dominicana, la memoria del Gobierno indica que la legislación se aplica a los trabajadores agrícolas y se refiere al artículo 424 del Código de Trabajo, que faculta al Comité Nacional de Salarios para «fijar las tasas de salarios mínimos para toda clase de trabajos agrícolas industriales, comerciales o de cualquier otra naturaleza»; sin embargo, en el libro IV, título V, del Código («Del trabajo del campo»), se estipula que «no se aplican las disposiciones de este código a las empresas agrícolas... que ocupen de manera continua y permanente no más de diez trabajadores», (artículo 265) y que «el Poder Ejecutivo determinará por decreto cuáles disposiciones del presente código serán aplicables a las empresas agrícolas... no incluidas en la excepción del artículo anterior», (artículo 266). En el Irán la ley sobre el trabajo, que contiene las disposiciones pertinentes, dispone que el Gobierno deberá dentro de un plazo determinado presentar al Parlamento un proyecto de ley especial sobre las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores agrícolas, y no se ve claramente si, en espera de tal legislación especial, las disposiciones existentes se aplican a estos trabajadores.

(56) Argentina * (existen dos sistemas, uno que se aplica a los trabajadores estables y el otro a los no estables), Chile *, Egipto, India * (para las excepciones que pueden hacerse véase nota 32), Irlanda * y Túnez (excluidas ciertas clases de contratistas, verbigracia de trilla, cosecha, transporte y almacenaje y trabajo forestal), Reino Unido * + y Uruguay * + (aparte de la legislación que fija tasas mínimas para los trabajadores agrícolas en general, existen leyes especiales que establecen tasas mínimas para los trabajadores de arrozales, esquila y tambos, respectivamente).

(57) Polonia.

(58) Vietnam.

(59) Guatemala y Nicaragua *.

(60) República Federal de Alemania * + (véase nota 38), Australia * (véase la nota 41; en Australia meridional los trabajadores agrícolas están excluidos de la legislación pertinente, pero hasta cierto punto están cubiertos por los laudos federales), Ceilán * (véase nota 37), España * (véase nota 41), Países Bajos * + (véase nota 41), Portugal (véase nota 40), Turquía (véase nota 40). Este es también el caso de la legislación de nueve Estados de los Estados Unidos (California, Colorado, Distrito de Columbia, Kansas, Oregon, Puerto Rico, Utah, Washington y Wisconsin). En Israel las disposiciones relativas a salarios mínimos aplicables a los aprendices se extienden a la agricultura.

(61) Irlanda * (respecto a la extensión de acuerdos de empleo) y Unión Sudafricana * (en lo referente a la extensión de acuerdos de consejos industriales y a los laudos arbitrales).

(62) República Federal de Alemania * +, Austria * y Países Bajos * +.

(63) Dinamarca, Finlandia, Indonesia, Italia *, Noruega * y Suecia.

(64) Birmania * (trabajadores de plantaciones), Grecia (trabajadores ocupados en la fruticultura, horticultura y cultivo de hortalizas).

(65) Canadá * (en la medida en que los trabajadores agrícolas no están excluidos de la legislación propiamente dicha, están excluidos de órdenes formuladas en virtud de la misma), Islandia, Jordania,

Luxemburgo, Pakistán, El Salvador, Sudán, Suiza *, Unión Sudafricana *. En Suiza * los cantones deben establecer contratos tipo para los trabajadores agrícolas; en ciertos cantones éstos comprenden tasas de salarios «indicativas», que sin embargo sirven únicamente como guía y no son obligatorias. Además, 41 Estados de los Estados Unidos no tienen legislación sobre salarios mínimos que se aplique a los trabajadores agrícolas y conexos.

(66) Honduras y Japón.

(67) Austria +, España * y Japón.

(68) Francia * + y Reino Unido * +.

(69) Según las declaraciones, las consultas de esta índole han precedido a la promulgación de la legislación sobre salarios mínimos en Estados Unidos, Filipinas + e India *.

(70) Con respecto a la legislación aplicable en la industria y en el comercio, véase el párrafo 24; para los trabajadores a domicilio, véase el párrafo 25; para la agricultura, véase el párrafo 31.

(71) Países Bajos * + (ley sobre el trabajo a domicilio) y Suiza * (ley sobre el trabajo a domicilio). En Venezuela * existe la correspondiente facultad discrecional.

(72) República Federal de Alemania * + (ley sobre las condiciones mínimas de empleo), Bélgica * (decreto sobre el trabajo a domicilio) y Colombia *.

(73) Estados Unidos (la mayoría de los Estados poseen juntas de salarios) Filipinas +, Irlanda *, Noruega * y Unión Sudafricana *.

(74) Birmania *, Ceilán + y Reino Unido * +. Este es también el procedimiento a seguir en la India * donde existe el propósito de hacer adiciones a la lista de empleos «reglamentados».

(75) Bélgica * (decreto sobre el trabajo a domicilio), Birmania *, Estados Unidos (Estados que tienen juntas de salarios), Filipinas +, Irlanda *, Noruega *, Reino Unido * + y Unión Sudafricana *.

(76) Los últimos seis países mencionados en la nota anterior. Con respecto a los Estados Unidos de América, las disposiciones de esta índole se hallan en la legislación de la mayoría si no en la totalidad de los Estados en cuestión.

(77) Australia +, Chile *, España *, Países Bajos * + y Venezuela *.

(78) Austria + (para la situación especial de este país, véase nota 38).

(79) La Recomendación también llama la atención sobre el principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por trabajo de igual valor. Esta cuestión se decide en el Convenio número 100 y en la Recomendación número 90 sobre igualdad de remuneración, adoptados por la Conferencia en 1951. Como estos instrumentos fueron hace dos años objeto de memorias en virtud del artículo 19 de la Constitución, y como la presente memoria agrega poco a la información que entonces se facilitó, no se considerará en el presente documento este aspecto de la Recomendación.

(80) En el Canadá * toda la legislación sobre salarios mínimos, salvo la de Nueva Escocia, se aplica a los trabajadores de ambos sexos; no obstante, en Ontario se han fijado tasas mínimas únicamente para los trabajadores del sexo masculino, y en Nuevo Brunswick las órdenes sobre salarios mínimos se aplican a los trabajadores del sexo masculino únicamente en medida limitada. En los Estados Unidos, las leyes sobre salarios mínimos en 11 Estados (de los 33 Esta-

dos que poseen tal legislación) se aplican en la actualidad también a los hombres.

(81) India *, Irlanda * (las mujeres, según se declara, constituyen aproximadamente el 70 por ciento de los trabajadores para los cuales actúan juntas de fijación de salarios). Turquía y Reino Unido * +.

(82) Procede hacer referencia a los procedimientos de negociación colectiva, de conciliación y de arbitraje, para los cuales véanse los párrafos 27, 32 y 33.

(83) Chile * (legislación que se aplica a los trabajadores manuales de la industria del comercio y de los servicios públicos), Estados Unidos (la ley federal sobre normas laborales equitativas, en su aplicación al territorio continental; legislación estatal en 13 Estados, cinco de los cuales también poseen juntas de salarios), Filipinas +, Haití (los salarios pueden también fijarse en determinadas industrias), Nueva Zelandia * + (disposiciones que se aplican a los trabajadores de las fábricas: véase nota 28) y Uruguay * + (legislación referente respectivamente a trabajadores rurales en general, a trabajadores de arrozales y a trabajadores de tembos). Cabe también mencionar la orden militar dictada en Egipto en 1950 para prescribir un salario mínimo para los trabajadores en empresas industriales y comerciales.

(84) Albania, Argentina * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas estables), Bielorrusia Bulgaría *, Checoslovaquia *, España, Hungría *, Luxemburgo, Marruecos, Nueva Zelandia * + (salario mínimo nacional y tasas de salarios para trabajadores agrícolas), Polonia, Portugal, Túnez (legislación referente a los trabajadores agrícolas), Ucrania, URSS, Uruguay * + (legislación relativa a esquiladores). Además, en un Estado de los Estados Unidos (Kansas) las tasas mínimas de salarios se fijan por el comisionado de trabajo. En Vietnam las tasas mínimas para los trabajadores agrícolas reclutados pueden prescribirse por orden ministerial si no están fijadas por convenios colectivos o por un reglamento general de empleo.

(85) Australia * (Federación), y Estados de Nueva Gales Meridional, Queensland, Australia Meridional y Australia Occidental; la legislación de Nueva Gales Meridional, Australia Meridional y Australia Occidental también prevé autoridades subsidiarias que actúan en una industria u ocupación cuyas decisiones son objeto de apelación a la autoridad central, y que en Australia Meridional tienen una única jurisdicción de primera instancia; en Victoria existe una junta central con una única jurisdicción de apelación (véase también nota 90), Costa Rica (el ministro puede devolver una decisión a la junta, pero si la junta la confirma, está obligado a aprobarla), Irlanda * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas), Países Bajos * + y Reino Unido * + (legislación relativa a los trabajadores agrícolas).

(86) República Dominicana, Egipto (legislación relativa a trabajadores agrícolas), Francia *, Haití, India * (en que, sin embargo, pueden establecerse también comisiones especiales para la autoridad apropiada gubernamental), Unión Sudafricana * (el ministro puede devolver todas las recomendaciones a la junta; no está obligado a dictar una orden, pero, si lo hace, debe ser por lo general según lo dispone la Recomendación).

(87) En tres provincias, la junta central propiamente dicha adopta la decisión: Columbia Británica, Nuevo Brunswick y Ontario. En cinco provincias las decisiones de la junta están sujetas a la aprobación por una autoridad superior: Alberta, Manitoba Te-

rranova, Nueva Escocia y Saskatchewan. Para Quebec, véase nota 91.

(88) *Chile* * (legislación relativa a empleados particulares), *Ecuador* *, *Turquía* (donde, sin embargo, las juntas pueden ser establecidas por industria) y *Yugoslavia* (las tasas de salarios se fijan en las empresas nacionalizadas por consejos locales de productores).

(89) *Argentina* * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas no estables), *Colombia* *, *Guatemala* (las juntas pueden, sin embargo, ser también establecidas por industria o por ocupación), *Irán*, *México* * +, *Marruecos* (con respecto a las tasas de salarios de los trabajadores bajo contratos públicos y trabajadores a domicilio), *Nicaragua* *, *Túnez* (legislación relativa a los trabajadores en la industria y el comercio) y *Vietnam* (legislación relativa a la industria y al comercio).

(90) *Austria* +, *Birmania* *, *Chile* * (legislación relativa a asalariados), *Irlanda* * (legislación relativa a la industria y al comercio); el tribunal del trabajo, por el cual se dicta la orden formal, puede devolver propuestas a una comisión laboral paritaria, pero está obligado a dictar una orden cuando las propuestas son sometidas de nuevo, con enmiendas o sin ellas, *Israel* (legislación relativa a los aprendices) y *Uruguay* * + (legislación general sobre salarios mínimos y legislación relativa a los trabajadores a domicilio; en el primer caso el Poder Ejecutivo puede pedir la revisión o revisar él mismo las determinaciones que fijen tasas anormalmente bajas). Esta es también la situación de dos Estados de los Estados Unidos (*Maine* y *Puerto Rico*) y dos Estados de *Australia* * (*Tasmania* y *Victoria*).

(91) *República Federal de Alemania* * +, *Argentina* * (legislación general sobre salarios mínimos), *Bélgica* *, *Ceilán* +, *Chile* * (legislación sobre los trabajadores agrícolas), *Estados Unidos* (ley sobre normas equitativas de trabajo, en lo referente a ciertos territorios situados fuera del continente; legislación federal relativa a los trabajadores empleados en ejecución de contratos públicos, por ejemplo, legislación estatal de 22 Estados), *Filipinas* +, *Japón*, *Noruega* *, *Países Bajos* * + (legislación sobre los trabajadores a domicilio), *Reino Unido* * + (legislación sobre trabajadores de la industria y del comercio), *Suiza* * y *Venezuela* *. Este es también el caso de una provincia del *Canadá* * (*Quebec*).

(92) *Argentina* * (legislación general sobre salario mínimo; la autoridad en cuestión, el Instituto Nacional de Salarios, todavía no se estableció), *Estados Unidos* (11 Estados poseen comisiones especiales), *Irán* (Consejo Superior del Trabajo), *Irlanda* * (Tribunal Laboral), *México* * + (Junta Central de Conciliación y Arbitraje), *Noruega* * (Consejo del Trabajo a Domicilio).

(93) *Estados Unidos*.

(94) *Uruguay* * +.

(95) *Albania*, *Bulgaria* *, *Bielorusia*, *Checoslovaquia* *, *Hungría* *, *Polonia*, *Ucrania*, *URSS*.

(96) En *España* *, la legislación prevé consultas a la Delegación Nacional de Sindicatos (que agrupa a la vez a los empleadores y a los trabajadores) y a los ministerios y demás organismos o personas calificadas para asesorar. En *Marruecos* y *Nueva Zelandia* * + se declara que los empleadores y los trabajadores se consultan en la práctica; en el primero de estos países, el ministro de Trabajo cita a representantes de los empleadores y de los trabajadores para una reunión

antes de someter proyectos de decreto de fijación de salarios.

(97) *República Federal de Alemania* * + (en el caso de la legislación relativa a las condiciones mínimas de empleo, también se prevé una audiencia pública), *Australia* *, *Canadá* * (existen disposiciones variadas de encuesta, audiencias públicas, conferencias con las partes interesadas, etcétera), *Colombia* * (las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de ser oídas ante las comisiones paritarias de fijación de salarios; pero la situación relativa a las comisiones de revisión de salarios no resulta clara), *Costa Rica*, *Cuba* * +, *República Dominicana*, *Ecuador* *, *India* *, *México* * +, *Marruecos* (disposiciones relativas, respectivamente, a los trabajadores a domicilio y a los trabajadores agrícolas), *Países Bajos* * +, *Suiza* *, *Túnez* (legislación relativa a los trabajadores agrícolas) y *Unión Sudafricana* *.

(98) *Austria* +, *Bélgica* * (orden sobre el trabajo a domicilio), *Chile* * (legislación relativa a los asalariados) y *Guatemala*.

(99) *Estados Unidos* (en la mayoría de los Estados que poseen juntas de salarios, el procedimiento parece ser el siguiente: la junta de salarios estudia los testimonios y las declaraciones de los testigos y somete luego recomendaciones a la autoridad competente, la cual celebra una audiencia pública antes de dictar la orden final sobre salarios), *Filipinas* + y *Japón*.

(100) *Birmania* *, *Ceilán* +, *Chile* * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas), *Irlanda* *, *Noruega* *, *Reino Unido* * + y *Venezuela* *.

(101) *Chile* * (legislación relativa a trabajadores asalariados en empleos privados), *Turquía* y *Uruguay* * +. Véase también en lo referente a la situación de *Australia* * la nota 85.

(102) Se halla una excepción a esta regla en *Australia* *, país en que los empleadores y los trabajadores no están representados en la autoridad federal de fijación de salarios ni en Nueva Gales Meridional (la autoridad central en contraste con las comisiones subsidiarias de conciliación), *Australia Meridional* (autoridad central que tiene sin embargo facultad para nombrar un representante de los empleadores y otro de los trabajadores para actuar de asesores) y *Queensland*; no obstante, los empleadores y los trabajadores tienen siempre el derecho de ser oídos. En una provincia del *Canadá* * (*Ontario*), la junta está totalmente integrada por funcionarios.

(103) Los países siguientes son los únicos respecto a los cuales no se ve claramente si los representantes de los empleadores y de los trabajadores se nombran según este procedimiento: *Ecuador* *, *Egipto*, *Haití*, *Irán*, *Israel*, *Marruecos*. En *Irlanda* * no se consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre el nombramiento de vocales de la junta agrícola de salarios.

(104) *República Federal de Alemania* * +, *Argentina* *, *Australia* * (*Tasmania*, *Victoria*, *Australia Occidental* y las autoridades subsidiarias en *Nueva Gales Meridional* y en *Australia Meridional*), *Austria* +, *Bélgica* *, *Canadá* * (*Manitoba*, *Nuevo Brunswick* y *Terranova*; en la práctica, parece ser ésta también la situación de *Alberta*, *Quebec* y *Saskatchewan*), *Chile* * (salvo respecto a los trabajadores agrícolas), *Egipto*, *Estados Unidos* (18 Estados), *Filipinas* +, *Guatemala*, *México* * +, *Nicaragua* *, *Noruega* *, *Uruguay* * + (legislación relativa a los trabajadores a domicilio) y *Venezuela* *. En *Israel*, el único requisito legal acerca de la integración de las comisiones de salarios para

los aprendices es que deben comprender representantes de los empleadores y de los trabajadores en número igual.

(105) *Chile* * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas), *Colombia* * *Costa Rica*, *Cuba* * +, *República Dominicana*, *Ecuador* *, *Haití*, *Irán*, *Marruecos* (disposiciones relativas a los trabajadores empleados en la ejecución de contratos públicos), *Suiza* *, *Túnez*, *Turquía*, *Unión Sudafricana* *, *Uruguay* * + (legislación general sobre salarios mínimos) y *Vietnam*. En *Francia* * +, la junta está integrada por representantes de las autoridades, de los empleadores, de los trabajadores y de los intereses familiares.

(106) *Birmania* * *Canadá* * (*Columbia Británica*; en la práctica ésta parece ser también la situación en *Nueva Escocia*), *Ceilán* +, *Estados Unidos* (seis Estados), *India* *, *Irlanda* *, *Japón* y *Reino Unido* * +.

(107) *Austria* +, *Birmania* *, *Ceilán* +, *Irlanda* * (legislación relativa a la industria y al comercio), *Reino Unido* * + y *Venezuela* *. Además, en *Bélgica* deben ser unánimes las decisiones de las comisiones paritarias.

(108) *Canadá* * (en *Nueva Escocia* y *Saskatchewan*, dos miembros de la junta deben ser mujeres; en *Columbia Británica* debe haber una mujer entre los vocales) *Estados Unidos* (en *Colorado*, cuando menos un miembro de cada grupo de una junta tripartita de salarios debe ser una mujer; en *Minnesota*, una quinta parte cuando menos de la junta deben ser mujeres), *Japón* (si más de la mitad de los trabajadores en una industria son mujeres, el sindicato debe recomendar cuando menos una mujer como representante de los trabajadores).

(109) *Australia* * y *Reino Unido* * +. La memoria de la *Argentina* indica que las mujeres participan regularmente en la negociación de acuerdos colectivos en las industrias en que se emplean en número importante.

(110) *Estados Unidos* (en lo que respecta a los Estados que tienen juntas de salarios).

(111) *Bélgica* *, *Irlanda* * y *Suiza* *.

(112) Sin embargo, procede anotar que, en su memoria sobre la Recomendación número 30, el gobierno del *Reino Unido* declara que los criterios mencionados en el referido instrumento se llevan indudablemente a efecto al fijar salarios mínimos en la industria y el comercio.

(113) *Albania*, *Bulgaria* *, *Bielorrusia*, *Checoslovaquia* *, *Hungría* *, *Ucrania* y *URSS*.

(114) *Argentina* * (legislación relativa a los trabajadores no estables de la agricultura) *Chile* * (legislación relativa, respectivamente, a los empleados particulares y a los trabajadores agrícolas), *Colombia* *, *Guatemala* (pueden también revisarse las tasas en cualquier momento a petición de números especificados de empleadores o de trabajadores) *Irán* (pueden revisarse las tarifas más frecuentemente, en caso necesario), *Nicaragua* *, *Uruguay* * + (legislación relativa a esquiladores) y *Vietnam* (deben fijarse tasas mínimas cuando menos una vez al año) y *Yugoslavia* (trabajadores de las empresas nacionalizadas).

(115) *Costa Rica*, *Ecuador* * y *México* * +; en estos tres casos las tasas mínimas pueden revisarse dentro del período de dos años en circunstancias especificadas. Además, en una provincia de *Canadá* * (*Terranova*), todas las órdenes sobre salarios mínimos deben ser revisadas a intervalos que no excedan de

dos años y en *Israel* la fijación de salarios mínimos para los aprendices puede hacerse para un plazo de uno a tres años después de lo cual puede prorrogarse de un año a otro.

(116) *Argentina* * (legislación general sobre salarios mínimos), *Australia* * (*Nueva Guinea Meridional*: las tasas mínimas deben ajustarse cada tres meses, de acuerdo con un índice oficial de precios; además, deben revisarse las tasas a intervalos de uno a tres años), *Bélgica* * (en lo concerniente a las tasas de los trabajadores agrícolas), *Francia* * + y *Luxemburgo*. Además, en dos Estados de *Australia* * (*Queensland* y *Australia Occidental*) se efectúa una revisión de las tasas mínimas cada tres meses, sobre la base de los índices de precios, aunque los ajustes no se efectúan automáticamente.

(117) *Australia* *, *Austria* +, *Birmania* *, *Ceilán* +, *Cuba* * +, *República Dominicana*, *Estados Unidos* (20 Estados; las tasas fijadas en virtud de la ley federal sobre normas equitativas de trabajo por las comisiones de industria de ciertos territorios se revisan cada año), *Haití*, *Irlanda* *, *Nueva Zelandia* * + (los acuerdos o los laudos pueden ser enmendados por el tribunal de arbitraje a petición de las partes obligadas por los mismos o a petición de las organizaciones de empleadores o de trabajadores, y la enmienda del salario mínimo general sigue en la práctica a la enmienda de cualquiera orden general dictada por el tribunal de arbitraje), *Reino Unido* * +, *Túnez* (legislación relativa a los trabajadores en la industria y el comercio) y *Uruguay* * + (legislación relativa a los trabajadores a domicilio); en determinado número de Estados se pueden revisar los salarios mínimos sólo después de que hayan regido durante un período especificado, por lo general, de seis a doce meses.

(118) *España* * y *Turquía*.

(119) *República Federal de Alemania* * + (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(120) *Canadá* * (provincia de *Quebec*).

(121) *Argentina* * (las exenciones se limitan al período de 12 meses que sigue a la fijación de salarios mínimos, y están sujetas al pago de las tasas inferiores prescritas), *Colombia* * (también aplicables a los trabajadores agrícolas) y *Luxemburgo*.

(122) *Checoslovaquia* * (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(123) *Albania*, *URSS* (aplicable en ambos casos a los trabajadores agrícolas).

(124) *Australia* * (legislación también aplicable, excepto en *Australia Meridional*, a los trabajadores agrícolas), *Bélgica* * (decreto sobre el trabajo a domicilio), *Birmania* *, *Canadá* *, *Ceilán* + (también aplicable a los trabajadores agrícolas), *Estados Unidos*, *Filipinas* + (también aplicable a los trabajadores agrícolas; las tasas prescritas en el permiso no pueden ser inferiores al 50 por ciento del salario mínimo general), *Irlanda* * (en lo concerniente a trabajadores agrícolas, véase nota 125), *Luxemburgo*, *Nueva Zelandia* * + (también aplicable a los trabajadores agrícolas) y *Reino Unido* * + (en lo concerniente a los trabajadores agrícolas, véase la nota 125).

(125) *Irlanda* * (legislación relativa a los trabajadores agrícolas; sin embargo, se dispone que en cualquier pleito, probada la incapacidad de un trabajador, se supondrá que se le ha concedido un permiso de exención incondicional), *Reino Unido* * + (legislación relativa a los trabajadores agrícolas; se desprende de las estadísticas facilitadas por el gobierno que durante 1951 a 1955 más del 99 por ciento de

los permisos concedidos especificaban el salario a pagar) y *Unión Sudafricana* * (pueden concederse exenciones también en los casos en que se considere que las personas interesadas gozan de condiciones no menos favorables que las prescritas por determinaciones de salario o en los casos en que se considera que circunstancias especiales justifican la exención en el propio interés de la persona afectada).

(126) *India* * (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(127) *Países Bajos* * + (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(132) *Argentina* * (en lo referente a los trabajadores agrícolas estables; es preciso conseguir un certificado médico de incapacidad), *Chile* * (legislación relativa, respectivamente, a los empleados particulares y a los trabajadores de la agricultura; excepto con respecto a ciertos trabajadores agrícolas de edad avanzada, se requiere autorización oficial) y Portugal (en los casos en que un trabajador cobra indemnización o pensión por motivo de incapacidad, el salario mínimo se reduce proporcionalmente; también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(129) Japón (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(130) Costa Rica (también aplicable a los trabajadores agrícolas).

(131) Albania, *Ceilán* +, República Dominicana, Marruecos, México * + y Túnez (donde, además, los productos agrícolas vendidos a los empleados deben suministrarse al precio de costo).

(132) *Argentina* * (en lo referente a los trabajadores agrícolas permanentes), *Australia* *, *Bélgica* *, *España* *, *Filipinas* +, *Francia* * +, Guatemala, *India* *, *Irlanda* *, *Nueva Zelandia* * +, *Países Bajos* * +, *Reino Unido* * +, Vietnam (trabajadores reclutados).

(133) *República Federal de Alemania* * +, *Austria* +.

(134) Bielorrusia, Costa Rica, *Cuba* * + (los pagos en especie no pueden exceder del 20 por ciento del salario para la manutención y el 20 por ciento para el alojamiento), Haití (además, se declara que para tales pagos se requiere el permiso del Departamento del Trabajo), Ucrania y URSS.

(135) *Chile* * (además, el 25 por ciento, por lo menos, de los salarios debe abonarse en numerario).

(136) *Bulgaria* *.

(137) La publicidad de esta índole se menciona, por ejemplo, en las memorias de *Austria* +, *Bulgaria* *, Bielorrusia, *Chile* * (las resoluciones relativas a los trabajadores agrícolas deben publicarse tres veces en un diario de la capital de la provincia), Costa Rica, *Checoslovaquia* *, Estados Unidos, *Filipinas* +, *Irlanda* *, Marruecos, México * +, *Reino Unido* * + (para los trabajadores agrícolas), Turquía, Ucrania y URSS.

(138) *República Federal de Alemania* * + (además, debe entregarse un ejemplar de la resolución a cada trabajador), *Australia* *, *Austria* + (para los trabajadores a domicilio), *Bélgica* * (decreto sobre el trabajo a domicilio), *Birmania* *, *Canadá* * (todas las provincias salvo Manitoba; en esta última debe entregarse a cada trabajador un ejemplar del decreto), *Ceilán* +, Costa Rica (en empresas que tengan reglamentos interiores), *Cuba* * +, República Dominicana, *España* * (los reglamentos del régimen interior que son obligatorios para las empresas que ocupan 50 o más trabajadores y que indican las tasas de

salarios deben exponerse en el tablero de anuncios de la empresa; algunas reglamentaciones de trabajo también disponen que se expongan ejemplares de las mismas), Estados Unidos, *Francia* * + (para los trabajadores a domicilio), *India* *, *Irlanda* * (para los trabajadores de la industria y del comercio), Japón, *Nueva Zelandia* * +, *Reino Unido* * + (para los trabajadores de la industria y del comercio) Suiza *, *Unión Sudafricana* *, *Uruguay* * + y Vietnam.

(139) Albania, *Austria* + (para los trabajadores a domicilio), Bielorrusia, *Colombia* * (para los trabajadores a domicilio), *Cuba* * + (para los trabajadores a domicilio), *Francia* * +, *Noruega* *, Ucrania y URSS.

(140) No se tiene el propósito, en el presente estudio, de examinar detalladamente las funciones y atribuciones de los distintos servicios de inspección. Sin embargo, cabe hacer referencia a las conclusiones adoptadas por la Comisión en 1957 (Informe III, parte IV), presentado a la 40ª reunión de la Conferencia, parte III), relativos al efecto dado al Convenio (número 81), a la Recomendación (número 81) sobre la inspección del trabajo, 1947, y a la Recomendación (número 82) sobre la inspección del trabajo (minas y transporte, 1947), con ocasión de la presentación de las memorias sobre estos instrumentos, en virtud del artículo 19 de la constitución de la OIT.

(141) *Argentina* *, *Australia* *, *Birmania* *, *Bulgaria* *, *Canadá* *, *Ceilán* +, *Colombia* * (para los trabajadores a domicilio), Costa Rica, *Cuba* * +, Estados Unidos, *Filipinas* +, *Francia* * +, Guatemala, Haití, *Irlanda* *, Japón, Marruecos, *Noruega* *, *Nueva Zelandia* *, Portugal (en empresas que ocupen más de 20 personas), *Reino Unido* * +, Túnez, Turquía, *Unión Sudafricana* *, *Uruguay* * + y Vietnam.

(142) Los únicos países en que la inobservancia de las tasas mínimas fijadas parece no constituir un delito reprobable en esta forma o con respecto a los cuales las memorias no son claras a este respecto son: *República Federal de Alemania* * +, *Austria* + (legislación relativa a laudos sobre salarios mínimos), Bielorrusia, *Ecuador* *, Egipto, Irán, Polonia,

(143) *Países Bajos* * +.

(144) Estados Unidos (nueve Estados).

(145) Estados Unidos (ley federal sobre normas equitativas de trabajo) y *Filipinas* +. Además, en Túnez, en virtud de la legislación aplicable a los trabajadores de la industria y del comercio, un empleador que resulte culpable de haber pagado salarios inferiores a los mínimos debe pagar, además de una multa, una suma equivalente al triple de la diferencia no pagada a un fondo estatal de solidaridad.

(146) En la *Unión Sudafricana* *, un trabajador puede iniciar una acción civil por haber cobrado menos de los salarios mínimos, sólo si las autoridades rehúsan seguir un proceso de oficio o si el proceso ha dado lugar a un fallo absolutorio. Además, aunque en casos comprobados de inobservancia de una resolución de salarios mínimos debe ordenarse al empleador que pague la suma debida a un funcionario determinado, el pago de la misma al trabajador interesado se ordenará sólo en la medida en que el tribunal lo juzgue equitativo y, en ciertas circunstancias, es posible que el trabajador no cobre nada.

(147) Albania, *Bélgica* *, *Bulgaria* *, *Francia* * +, *Hungría* *, Túnez. Además, en *Austria* + las reclamaciones en virtud de resoluciones sobre el trabajo a domicilio pueden ser investigadas por comisiones paritarias especiales, y la legislación sobre salarios

mínimos de la India * dispone el nombramiento de autoridades contenciosas especiales.

(148) *Republica Federal de Alemania* * +, *Austria* + (para los trabajadores a domicilio), *Birmania* *, *Canada* * (Quebec), *Costa Rica*, *España* * *Estados Unidos*, *Filipinas* +, *India* * *Irlanda* * *Nueva Zelanda* * +, *Turquía*, *Reino Unido* * +, *Uruguay* * + y *Vietnam*.

(149) *Francia* * + e *India* *.

(150) *Argentina* * (trabajadores agrícolas estables), *Australia* *, *Birmania* *, *Canada* *, *Ceilán* +, *Francia* * +, *Irlanda* *, *Reino Unido* * +, *Unión Sudafricana* * (véase nota 146).

(151) *Cuba* * +.

(152) *República Federal de Alemania* * +, *Argentina* *, *Australia* *, *Austria* +, *Canada* *, *Estados Unidos*, *India* *, *México* * +, *Pakistán*, *Suiza* *, *URSS*, *Venezuela* * y *Yugoslavia*.

(153) La autoridad judicial declaró que una legislación federal encaminada a dar cumplimiento al

Convenio número 26 constituía un exceso de poder; sin embargo, la legislación sobre salarios mínimos está en vigor al presente en todas las provincias salvo en la pequeña provincia, principalmente agrícola, de la isla del Príncipe Eduardo.

(154) Véase, sin embargo, el párrafo 82, sobre la acción legislativa proyectada.

(155) Se informó al Comité que la República Dominicana se ha beneficiado efectivamente durante el segundo semestre de 1957, con los servicios de un experto de la OIT en esta materia.

(156) Cabe hacer especial referencia, *en cuanto al Convenio de 1928*, a *Austria*, *Ceilán*, *Costa Rica*, *Estados Unidos* (33 Estados), *Filipinas*, *Guatemala*, *Haití*, *Irán*, *Portugal* y *Turquía*; y, *en cuanto al Convenio de 1951*, a *Argentina*, *Australia* (excepto el Estado de *Australia Meridional*), *Bélgica*, *Costa Rica*, *Chile*, *Egipto*, *España*, *Guatemala*, *Haití*, *India*, *Irlanda*, *Marruecos*, *Nicaragua*, *Portugal*, *Túnez* y *Turquía*.