

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos 1928 (núm. 26)

Adela Noemi MONROY ENRÍQUEZ*

RESUMEN: Derivado de las actividades académicas en festejo del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo, se presenta el siguiente comentario al Convenio n. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos con la intención de divulgar desde la academia su contenido y propósito en el mundo del trabajo internacional.

Palabras clave: Salarios mínimos, tasas mínimas, métodos de fijación, industria.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El salario mínimo. 3. El Convenio OIT n. 26. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Licenciada en Derecho por la Universidad Nacional Autónoma de México. Miembro de la Comunidad para la Investigación y el Estudio Laboral y Ocupacional (CIELO). Coordinadora de Noticias CIELO (México).

Minimum Wage-Fixing Machinery Convention 1928 (No. 26)

ABSTRACT: Derived from the academic activities in celebration of the Centenary of the International Labor Organization, the following comment is presented to the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention No. 26 with the intention of disseminating from the academy its content and purpose in the international relations work.

Key Words: Minimum wage, minimum wage-fixing machinery, industry.

1. Introducción

El centésimo aniversario de la OIT se presenta como una oportunidad idónea para hacer hincapié a la gran labor y trabajo que realiza, en beneficio de la justicia social y la paz universal, así como, para el impulso de los derechos humanos laborales reconocidos mundialmente. La OIT a sus cien años, se distingue por ser una de las agencias especializadas de Naciones Unidas más antigua. La cual, al transcurso de los años ha ido evolucionando a la par de las distintas formas de trabajo. Situación que es de reconocerse ante la comunidad internacional, dado que busca responder a las necesidades de las mujeres y hombres trabajadores al establecer normas laborales, desarrollar políticas y concebir programas que promuevan el trabajo decente. La sólida y creciente dignificación del trabajo en el mundo a cargo de la OIT, se ha llevado a cabo gracias al diálogo y a la vocación de homogeneizar estándares internacionales mínimos sobre determinados temas relevantes para las relaciones de trabajo. Tal es el caso de los Convenios internacionales, a los que se comprometen los países Miembros a respetar e integrar en sus sistemas jurídicos y así, hacerlos parte de su derecho positivo, con la única finalidad de garantizar el ejercicio de los derechos humanos laborales¹.

2. El salario mínimo

En el presente documento se comenta uno de los 178 Convenios (técnicos)² de la OIT. El Convenio n. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, el cual fue adoptado el 16 de junio de 1928, en la reunión undécima de la Organización. Dicho Convenio ha sido ratificado actualmente por 105 países Miembros y, denunciado únicamente por el Reino Unido (el 25 julio 1985), de acuerdo con las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo³. Con el propósito de dar continuidad al análisis del presente Convenio, resulta importante precisar que significa salario mínimo para la

¹ C. REYNOSO CASTILLO, *Los derechos humanos laborales*, Tirant lo Blanch, 2015, p. 65.

² “Convenio técnico” se refiere al que no es un convenio ni fundamental ni de gobernanza establecido por el Consejo de Administración de la OIT y para el cual se aplica un ciclo de memorias de seis años. Véase OIT, *Glosario. Términos y jerga asociados a las memorias sobre las normas internacionales del trabajo*, en managing-ils-reporting.ilo.org/es; OIT, *NORMLEX User Guide*, en www.ilo.org.

³ Vid. OIT, *Ratificación del C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)*, en www.ilo.org.

OIT: «la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual»⁴. En ese tenor, al establecer un salario mínimo se busca proteger a la mujer y al hombre trabajador contra el pago de remuneraciones inferiores a los mínimos mediante los cuales se pueda combatir la pobreza y garantizar una justa retribución. La cual no puede ser objeto de disminución o descuento, salvo casos previstos en la legislación laboral⁵. Sin embargo, el objetivo de fijar o establecer un salario mínimo se ha ido transformando en cada país con el paso de los años.

3. El Convenio OIT n. 26

La Organización Internacional del Trabajo, con base en las normas y prácticas internacionales existentes, ha buscado establecer y fortalecer los métodos para el establecimiento y fijación de los salarios mínimos. En ese tenor, ha adoptado el Convenio n. 26. Dicho Convenio comprende los principales aspectos respecto de la aplicación de métodos que permitan a un Estado la fijación de tasas mínimas. Señalando en su contenido lo relativo a su:

- a) establecimiento;
- b) aplicación;
- c) excepciones;
- d) obligatoriedad;
- e) informe anual;
- f) ratificación, vigor y denuncia;
- g) evaluación.

Dicha información, se desarrollará a continuación a través de una serie de preguntas y respuestas, con la intención de enfatizar el contenido y propósito del Convenio n. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos.

a) ¿Quién se obliga a establecer o mantener un método?

Todo Estado miembro que ratifique el Convenio en comento, se obligará a establecer y mantener los métodos que permitan fijar salarios mínimos.

⁴ OIT, *¿Qué es un salario mínimo?*, en www.ilo.org.

⁵ A. SÁNCHEZ CASTAÑEDA, *Diccionario de derecho laboral*, Oxford, 2013, p. 149.

Dichas tasas mínimas contemplarán únicamente a la fuerza de trabajo de las industrias de transformación y el comercio – especialmente de las industrias a domicilio – en las que se encuentren vinculados trabajadores o trabajadoras con salarios excepcionalmente bajos y sin otro régimen o sistema eficaz para la fijación de sus remuneraciones.

b) ¿A qué industrias o partes de la industria se aplicarán los métodos?

El Convenio 26 señala que los Miembros tendrán la libertad de decidir qué métodos para la fijación de salarios mínimos se aplicarán y, a qué industrias o partes de industria, especialmente a qué industrias a domicilio, se destinarán.

c) ¿Existen consideraciones adicionales para su aplicación?

Si, en caso de que existan, el país Miembro debe consultarlo con los y las representantes de empleadores y trabajadores interesados, con las y los representantes de sus organizaciones respectivas, así como con cualquier persona calificada que considere oportuno, antes de aplicar un método determinado de fijación de tasas mínimas. Ejerciendo de tal forma una participación en igualdad de condiciones de las y los empleadores y trabajadores interesados.

d) ¿Son obligatorias las tasas mínimas establecidas?

Si, una vez acordados los salarios mínimos serán obligatorios para las y los empleadores y trabajadores interesados. Sin que puedan rebajarlos o incumplirlos mediante contratos individuales ni contratos colectivos. Excepto cuando la autoridad laboral competente dé una autorización general o especial al respecto. En caso de que algún trabajador o trabajadora haya recibido una tasa inferior a la mínima establecida, puede recuperar la suma adeudada vía judicial o cualquier otra vía legal, dentro del plazo que establezca la legislación nacional.

e) ¿Existe un Informe al respecto del Convenio 26?

Los Estados que hayan ratificado el Convenio 26 deben rendir un informe anual a la Oficina Internacional del Trabajo, señalando las formas de aplicación de los métodos de fijación de los salarios mínimos, y sus resultados, así como, a las industrias o partes de industria a las que se les aplican dichos métodos. De igual manera, dicho informe general debe

contener el número aproximado de trabajadoras y trabajadores sujetos a esta reglamentación, las tasas de salarios mínimos fijadas y, si fuera necesario, las demás medidas importantes relativas a los salarios mínimos.

f) Ratificación, entrada en vigor y denuncia del Convenio 26

Las ratificaciones realizadas al Convenio 26 deben ser registradas en la Oficina Internacional del Trabajo. Una vez registrada la ratificación formal correspondiente, doce meses después el Convenio 26 entrará en vigor para el Estado Miembro. Dichas ratificaciones deben hacerse de conocimiento de los demás Estados Miembros por el Director General de la Oficina en comento. Los Miembros podían denunciar el Convenio, a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que puso inicialmente en vigor. En caso de que el Estado, no hubiese hecho uso del derecho a la renuncia en dicho periodo, quedará obligado durante un nuevo período de cinco años, y en lo sucesivo podrá denunciar el Convenio a la expiración de cada período de cinco años⁶.

g) Evaluación del Convenio

Es importante señalar que el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo entregará a la Conferencia General de la OIT, una memoria sobre la aplicación del Convenio 26 por lo menos una vez cada diez años. Lo anterior, a efecto de considerar su revisión o modificación en la orden del día de la Conferencia.

4. Conclusiones

Sin bien el Convenio 26 se refiere en particular a las y los trabajadores de las industrias de transformación y el comercio, especialmente de las industrias a domicilio. No debe dejarse de lado, que dicho Convenio ha sido parteaguas para la adopción de otros instrumentos complementarios para la protección de demás grupos asalariados que se encuentran en situación desventajosa. En el entendido de que, el salario mínimo debe ser complementario a otras políticas públicas sociales y de empleo. Entre dichos instrumentos, podemos mencionar el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951, el Convenio sobre los métodos para la fijación de

⁶ Vid. OIT, [Ratificación del C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\)](#), cit.

salarios mínimos (agricultura), 1951 y el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Resultando de suma importancia el estudio y análisis de los Convenios celebrados por la OIT, a efecto de que los gobiernos sigan sumándose a la defensa de los derechos humanos laborales mínimo, con la plena convicción de: una paz universal, de un trabajo decente y con ello, una justicia social real⁷. Actualmente, la desigualdad salarial sigue siendo un problema a nivel mundial. Existiendo personas a quienes su remuneración aún no es la mínima y, a quienes sus ingresos se han visto disminuidos en razón al incremento de los salarios laborales más altos⁸. Por ello, ante el panorama y reconocimiento de derechos debemos seguir conmemorando y congratulándonos del papel trascendental que ha ejercido la Organización Internacional del Trabajo. Toda vez que en nuestros días se enfrenta a grandes retos en los procesos de globalización y defensa de los derechos de las mujeres y hombres trabajadores en el mundo.

5. Bibliografía

BANYULS LLOPIS J., CANO CANO E., AGUADO BLOISE E., *La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2011, vol. 29, n. 2, pp. 363-389

OIT, *¿Qué es un salario mínimo?*, en www.ilo.org

OIT, *Diez por ciento de los trabajadores recibe casi la mitad de la remuneración mundial*, en *OIT Noticias*, 4 julio 2019

OIT, *Glosario. Términos y jerga asociados a las memorias sobre las normas internacionales del trabajo*, en managing-ils-reporting.ilo.org/es

OIT, *Los beneficios de las Normas*, en www.ilo.org

OIT, *NORMLEX User Guide*, en www.ilo.org

OIT, *Ratificación del C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)*, en www.ilo.org

REYNOSO CASTILLO C., *Los derechos humanos laborales*, Tirant lo Blanch, 2015

SÁNCHEZ CASTAÑEDA A., *Diccionario de derecho laboral*, Oxford, 2013

⁷ Cfr. J. BANYULS LLOPIS, E. CANO CANO, E. AGUADO BLOISE, *La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios*, en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 2011, vol. 29, n. 2, pp. 363-389.

⁸ OIT, *Diez por ciento de los trabajadores recibe casi la mitad de la remuneración mundial*, en *OIT Noticias*, 4 julio 2019.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo