

Guía sobre políticas en materia de salario mínimo

Capítulo 1 - ¿Cómo se define un salario mínimo?

Índice

	Página
Resumen	1
1.1 Definición y finalidad	2
1.2 ¿Cuántos países tienen un salario mínimo?	4
1.3 Reseña y evolución	6
1.4 Principales convenios de la OIT	8
1.5 ¿Qué aspectos abarca el salario mínimo?	9
1.6 El pago en especie	10
1.7 El pago a destajo	11
1.8 ¿Pago por hora o pago mensual?	12

Resumen

El salario mínimo se ha definido como 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.

Sobre la base de esta definición, se considera que existen salarios mínimos en más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Los sistemas de salarios mínimos deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo (por ejemplo, las políticas en materia de negociación colectiva).

Con el transcurso del tiempo, la finalidad del salario mínimo se ha transformado, y éste ya no se considera simplemente como herramienta de política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia.

Esta evolución puede observarse en las disposiciones de diversos convenios de la OIT:

- El [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\)](#), dispone que los países deben establecer salarios mínimos “en industrias o partes de industria [...] en las que no exista un régimen eficaz para la

fijación de salarios, por medio de contratos colectivos u otro sistema, y en las que los salarios sean excepcionalmente bajos”.

- Adoptado varios decenios más tarde, el [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 131\)](#), obliga a los Estados Miembros a dar protección a “todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema [de salarios mínimos]”. En el eje central de este Convenio se inscribe el principio de la celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales.

Cuando se define un salario mínimo, es importante indicar de manera específica qué componentes del salario podrán contabilizarse a efectos de calcular la cuantía mínima, cuáles serán las condiciones bajo las cuales se admitirá un pago en especie y el valor máximo de esta parte del pago, cuál será la forma de cálculo del salario mínimo para los trabajadores remunerados a destajo (es decir, por unidad de obra realizada), y si la tasa mínima corresponde a una tarifa horaria o a una tarifa mensual.

1.1 Definición y finalidad

El salario mínimo se ha definido como “la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”¹.

Esta definición se refiere al carácter vinculante (obligatorio) de los salarios mínimos, independientemente del método que se utilice para fijarlos. Al respecto, los salarios mínimos pueden establecerse por ley, por decisión de una autoridad competente o de una junta o consejo de salarios, o por dictamen de los tribunales del trabajo o los juzgados laborales. Los salarios mínimos también se pueden fijar dando fuerza de ley a las disposiciones pertinentes contenidas en los convenios colectivos.

El propósito de los salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de salarios indebidamente bajos. Su existencia ayuda a garantizar que todas las personas participen de forma justa y equitativa en la distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todas las personas que tengan empleo y necesiten esa clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir las desigualdades, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres, mediante la promoción del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.

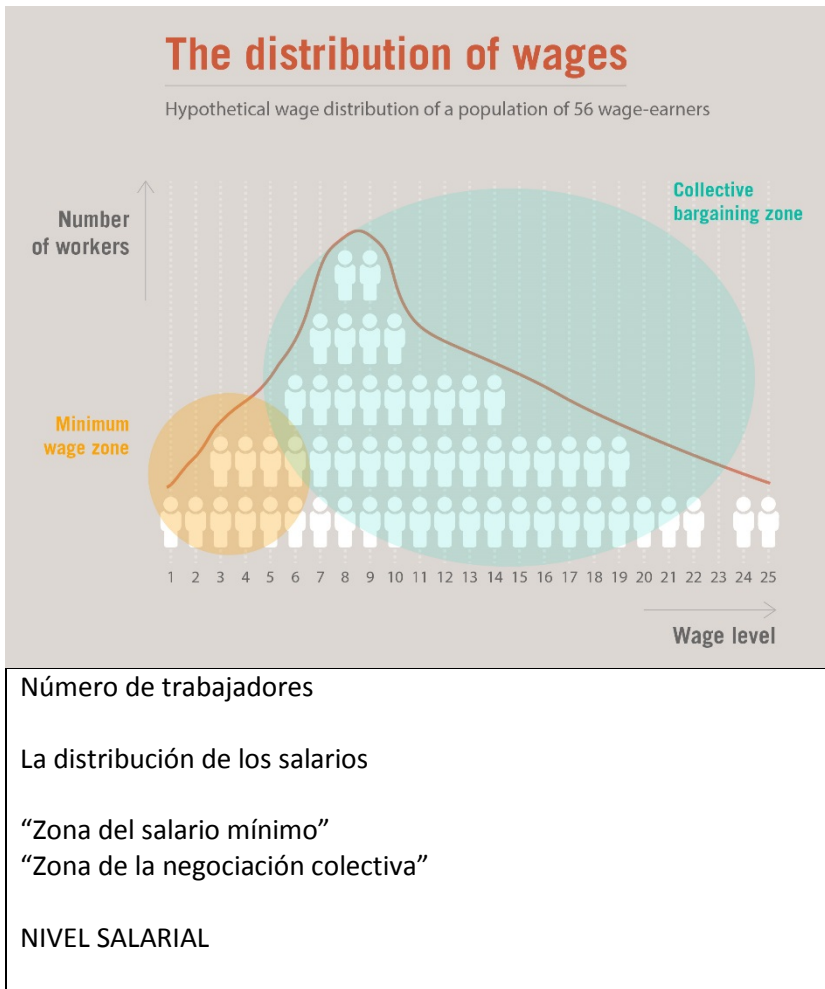
Los sistemas de salarios mínimos no deberían ser considerados o utilizados de forma aislada, sino que deberían diseñarse de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo. Existen diversos tipos de medidas que se pueden utilizar para hacer frente a la desigualdad en el ámbito de los ingresos y en el mercado de trabajo, con inclusión de las políticas de fomento del empleo, las transferencias sociales y la creación de un entorno propicio para el desarrollo de empresas sostenibles.

Asimismo, habría que establecer una distinción entre el mecanismo del salario mínimo, que define un piso o nivel de base, y los procedimientos de la negociación colectiva, que pueden utilizarse para fijar salarios por encima de un piso o nivel de base existente. En el gráfico 1 se ilustra una distribución salarial hipotética que comprende una “zona de salario mínimo” y una “zona de negociación colectiva”, distribución que se puede utilizar para establecer normas mínimas y fijar niveles de salarios por encima de un piso o nivel de base existente.

En el gráfico 2 se muestra que la eficacia de los salarios mínimos depende de muchos factores, como por ejemplo: el grado de protección que ofrecen a todos los trabajadores que son parte en una relación de empleo, incluidas las mujeres y los jóvenes y los trabajadores migrantes, independientemente del tipo de acuerdos contractuales que tengan, en todas las industrias y ocupaciones de la economía (cobertura); el grado en que estos salarios se establecen y se ajustan según niveles adecuados para cubrir las necesidades de los trabajadores y sus familias, teniendo en cuenta los factores económicos (nivel); y la medida en que los empleadores dan cumplimiento a las normas sobre salario mínimo (cumplimiento).

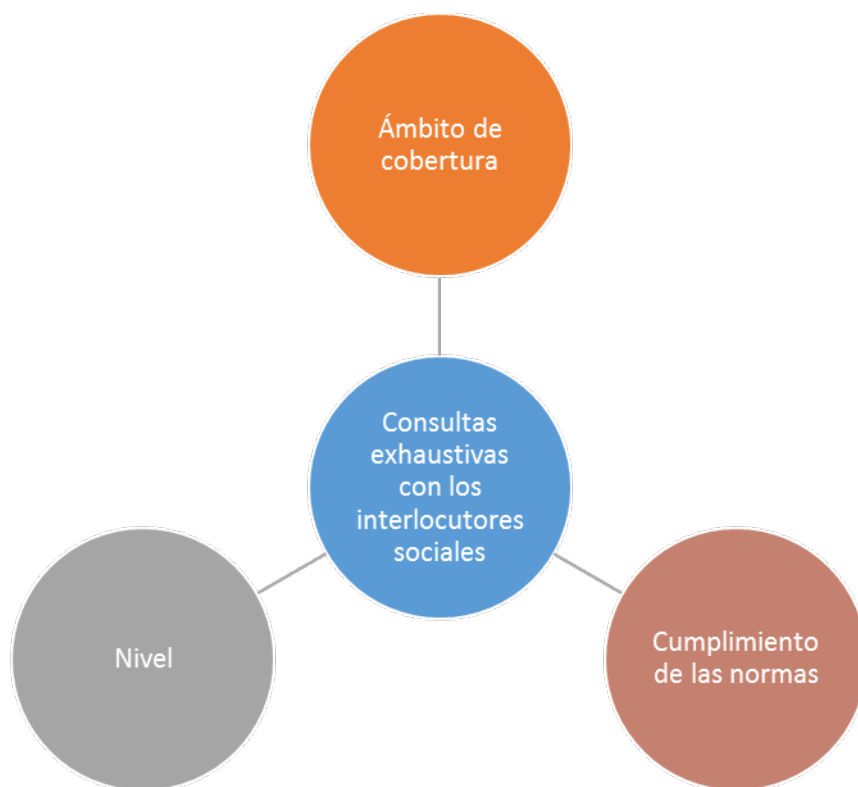
¹ OIT: [Sistemas de salarios mínimos, Estudio General 2014](#), *op. cit.*, párrafo 68.

Gráfico 1. La distribución de los salarios



Interpretación del gráfico: El gráfico 1 muestra una distribución salarial hipotética en una población de 56 asalariados antes de la introducción de un salario mínimo. El nivel de los salarios está representado en el eje horizontal, y el número de asalariados, en el eje vertical. El gráfico muestra toda la gama de los salarios del mercado, con una proporción relativamente pequeña de trabajadores que perciben muy bajos salarios en el extremo izquierdo de la curva de distribución. En el ejemplo, un trabajador tiene un salario de 1 dólar de Estados Unidos, dos trabajadores ganan 3 dólares y cinco trabajadores ganan 8 dólares. El círculo rojo (la "zona del salario mínimo") muestra que el salario mínimo debería en principio destinarse a los trabajadores que ganan los salarios más bajos, a fin de eliminar los "salarios indebidamente bajos". El círculo azul (la "zona de la negociación colectiva") ilustra el principio de que la negociación de convenios colectivos puede servir para fijar salarios de cuantía superior a la de un piso o nivel de base existente.

Gráfico 2. Principales dimensiones de un sistema de salarios mínimos eficaz ²



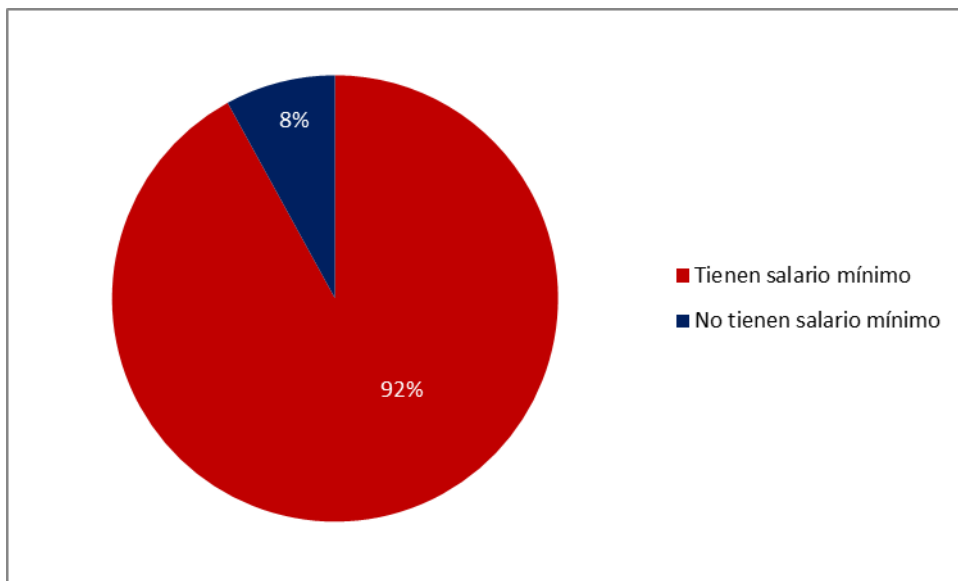
1.2. ¿Cuántos países tienen un salario mínimo?

El gráfico 3 incluido a continuación muestra que más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la OIT tienen uno o más salarios mínimos establecidos por medio de la legislación o en el marco de convenios colectivos vinculantes.

Sin embargo, esto no significa que en todos estos países los salarios mínimos protegen a la mayoría de los trabajadores, ni que su cuantía se ajusta de forma periódica. Simplemente, esto refleja que la gran mayoría de los países, cuenta con salarios mínimos. En muchos de estos países, el debate sobre las políticas en este campo no se centra tanto en la posibilidad de tener o no un salario mínimo, sino más bien en la forma de asegurar la eficacia de la aplicación del sistema de salario mínimo.

² OIT: *Advances and Challenges in Labour Protection* (disponible en inglés). Nota de información del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad.

Gráfico 3. Proporción de Estados Miembros de la OIT que cuentan con un salario mínimo, y de los que no tienen tal sistema



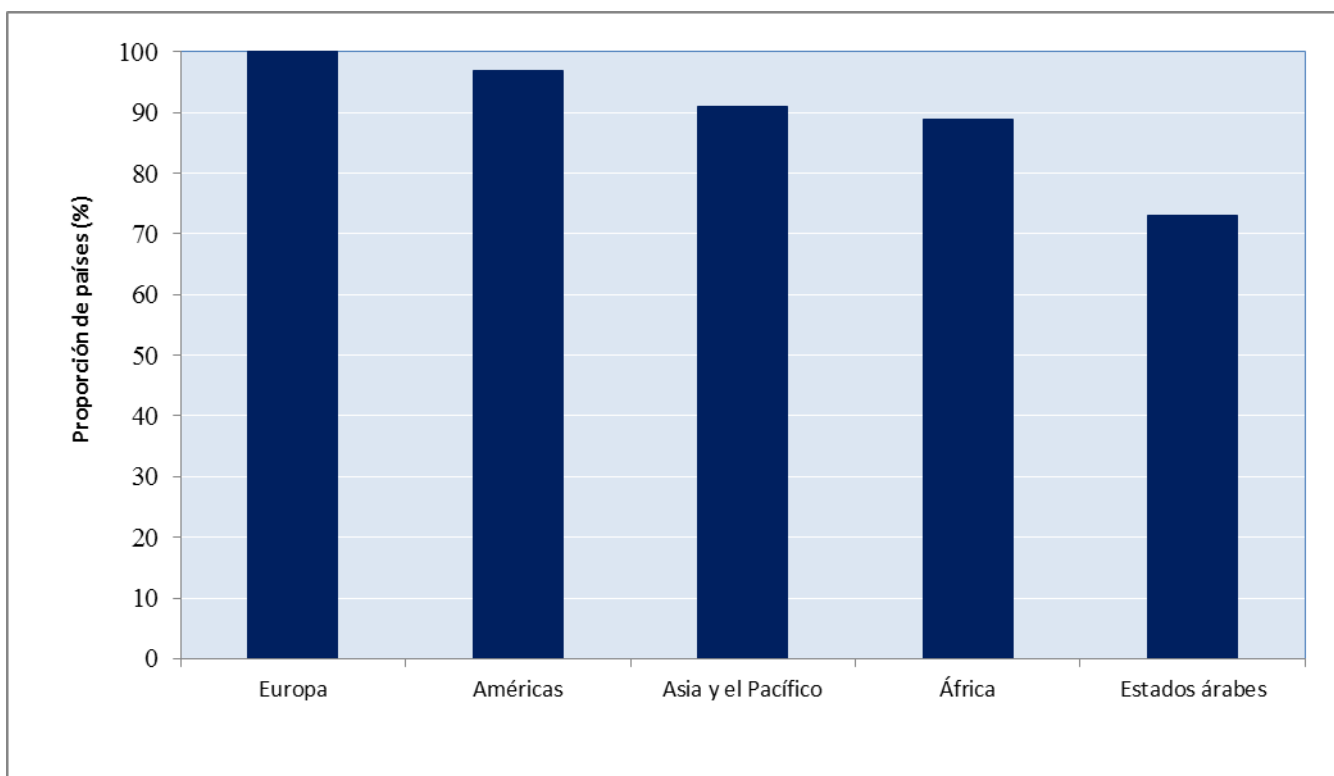
Fuente: Proporciones estimadas por la OIT.

Nota: En septiembre de 2015, la OIT tenía 186 Estados Miembros. Se ha considerado que disponen de un salario mínimo únicamente los países donde tal sistema se aplica a una parte o a la totalidad de la fuerza de trabajo del sector privado. Se han incluido los salarios mínimos a los que, tras ser fijados mediante convenios colectivos, tienen fuerza de ley.

Las estadísticas pueden desglosarse por región

Todos los países europeos tienen un salario mínimo, ya sea establecido por ley o negociado colectivamente, que se aplica por lo menos a una parte del sector privado. En las Américas y el Caribe hay muy pocas excepciones, como Suriname. También hay algunas excepciones en Asia, como Singapur y Brunei, y en África, como Etiopía, Eritrea y Somalia. En cuanto a los países árabes, no cuentan con un sistema de salario mínimo Qatar, Bahrein y los Emiratos Árabes Unidos.

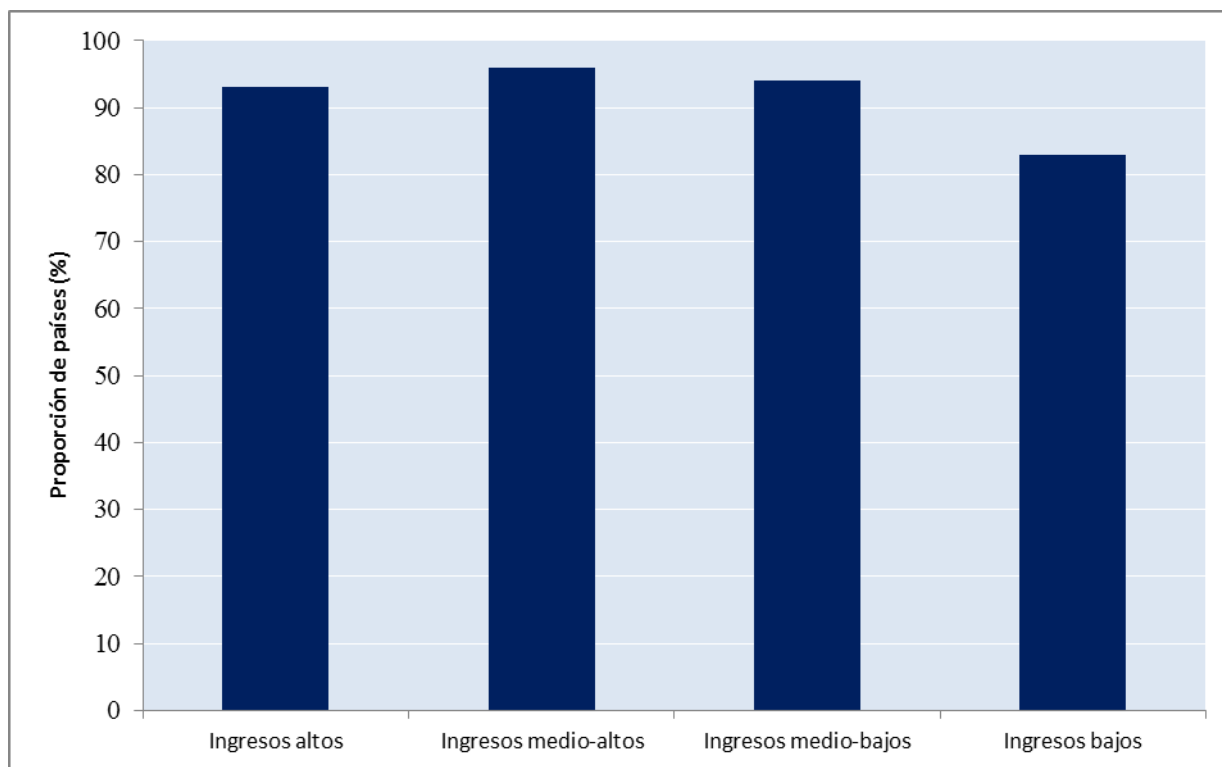
Gráfico 4. Proporción de países que tenían un salario mínimo en 2014 o en un año precedente sobre el que se disponía de datos, por región



Fuente: Proporciones estimadas por la OIT.

Los datos estadísticos pueden desglosarse según el nivel del producto interno bruto (PIB) por habitante de cada país. La proporción de países que cuentan con salarios mínimos es ligeramente mayor en los grupos de países de ingresos altos e ingresos medios que en los grupos de países de bajos ingresos.

Gráfico 5. Proporción de países que tenían un salario mínimo, por grupo de ingresos, en 2014 o en un año precedente sobre el que se disponía de datos



Fuente: Proporciones estimadas por la OIT

1.3. Reseña y evolución

Las primeras disposiciones selectivas³

Inicialmente, el ámbito de aplicación de los salarios mínimos abarcaba un número relativamente escaso de categorías de trabajadores, y su objeto era proteger a las personas que se consideraban especialmente vulnerables. Nueva Zelandia fue el primer país que instauró un salario mínimo, ya en 1894; siguieron sus pasos el estado australiano de Victoria, en 1896, y el Reino Unido, en 1909. Con frecuencia, el establecimiento de un salario mínimo se consideraba como una medida temporal, destinada a ser suprimida una vez que se hubiera puesto en práctica el mecanismo de la negociación salarial entre los interlocutores sociales. En algunos casos, las primeras formas de salario mínimo se orientaban a dar protección a los trabajadores a domicilio o a las mujeres (véase el recuadro 1, a continuación).

³ Esta sección se basa principalmente en: Starr, Gerald: *La fijación de los salarios mínimos: estudio internacional de los métodos utilizados y de los problemas que presenta su aplicación* (Ginebra, OIT, 1981); Neumark D. y Wascher, W.: *Minimum Wages* (MIT Press, Cambridge, Estados Unidos, y Londres, Reino Unido, 2008) capítulo 2; y Marinakis, A.: *The role of ILO in the development of minimum wages. The ILO Century Project* (Ginebra, OIT, 2008).

Recuadro 1

Origen de los sistemas de salarios mínimos en los Estados Unidos

En los primeros años del siglo XX, la gravedad de la explotación de las personas empleadas en los llamados “sweatshops” (talleres de miseria) en los Estados Unidos había suscitado una inquietud generalizada, en particular sobre las condiciones de trabajo de las mujeres y los niños. La idea de establecer un salario mínimo fue apoyada tanto por la Asociación Estadounidense para la Legislación Laboral como por la Liga Nacional de Consumidores, asociación femenina cuya junta directiva respaldó la idea de instaurar un salario mínimo legal para las mujeres en 1909. Los primeros salarios mínimos se introdujeron a nivel de los estados federales y en la mayoría de los casos sólo se aplicaron a las mujeres y los niños. Los salarios mínimos estatales fueron impugnados numerosas veces en los tribunales, hasta que en 1923 el Tribunal Supremo de Estados Unidos dictaminó que la imposición de salarios mínimos era inconstitucional. En 1938, a raíz de una iniciativa del Presidente Roosevelt, el Congreso de Estados Unidos adoptó la Ley de Normas Razonables de Trabajo, que instituyó un salario mínimo federal. La constitucionalidad de dicha ley fue impugnada casi de inmediato en los tribunales, pero su conformidad constitucional fue finalmente convalidada por el Tribunal Supremo en 1941.

Fuente: [Neumark D. y Wascher, W.: Minimum Wages \(MIT Press, Cambridge, Estados Unidos, y Londres, Reino Unido, 2008\).](#)

Extensión de los sistemas de salario mínimo después de la segunda guerra mundial, e inmovilismo en el decenio de 1980

Tras la Segunda Guerra Mundial aumentó el número de países dispuestos a adoptar sistemas de salario mínimo; lo hicieron, por ejemplo, algunos de los nuevos países independientes, como la India (1948) y Pakistán (1961). En África, los países de habla francesa adoptaron el modelo francés de salario mínimo general (SMIG), que preveía una tasa más baja para la agricultura (SMAG), mientras que los países de habla inglesa adoptaron el sistema de los consejos de salarios sectoriales, tradicional en el área de influencia británica.

El ámbito legal de aplicación de los salarios mínimos se amplió progresivamente, a medida que se iba cobrando mayor conciencia de la necesidad de que todos los trabajadores funcionaran el derecho a ser protegidos contra los salarios indebidamente bajos. Los salarios mínimos de cobertura nacional comenzaron a aplicarse en los Países Bajos (1969), Francia (1970) y España (1980). En los Estados Unidos, la cobertura de estos sistemas pasó de alrededor del 20 por ciento de la fuerza de trabajo en los primeros años de existencia del salario mínimo a casi el 80 por ciento en 1970⁴. La cobertura también se amplió en los países que contaban con tasas salariales mínimas por sector económico. En varios estados de la India, por ejemplo, se incrementó gradualmente el número de sectores y de ocupaciones incluidos en la lista oficial de empleos cubiertos por la Ley de Salarios Mínimos.

Sin embargo, los contextos económicos e intelectuales de los años 1970 y 1980 pusieron fin a esta expansión en algunos países. Fue así como el Reino Unido desmanteló su sistema de consejos de salarios en el decenio de 1980.

El regreso de los salarios mínimos a partir del decenio de 1990

En los últimos años, se han establecido sistemas de salarios mínimos en muchos países (o se han fortalecido los sistemas existentes) como un medio para superar la pobreza de los trabajadores y combatir la desigualdad. En 1999, el Reino Unido adoptó un nuevo sistema de salario mínimo legal de cobertura nacional. En el período transcurrido desde los primeros años del decenio de 1990, otros ocho miembros de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) han adoptado un salario mínimo legal (República Checa, República Eslovaca, Polonia, Estonia, Eslovenia, Irlanda, Israel y, más recientemente, Alemania⁵). La mayoría de los países de la OCDE que no tienen un salario mínimo legal sí cuentan con niveles de base legales, establecidos en el marco de convenios colectivos (por ejemplo, Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suiza). Así, en la práctica existen salarios mínimos en todos los países europeos.

Asimismo, muchas economías en desarrollo y economías emergentes han creado sistemas de salarios mínimos o reforzado los sistemas ya existentes. China adoptó un salario mínimo en 1994 y lo fortaleció en 2004; Sudáfrica estableció un sistema de salarios mínimos sectorial tras el fin del apartheid (segregación racial), en 1997; Brasil reactivó su política de salario mínimo en 2005; la Federación de Rusia complementó su salario mínimo nacional con el establecimiento de niveles de base regionales en 2007; y Malasia adoptó un salario mínimo nacional en 2013, Myanmar y la República Democrática Popular Lao lo hicieron

⁴ [Neumark D. y Wascher, W.: Minimum Wages, op. cit.](#)

⁵ OCDE: “FOCUS on Minimum wages after the crisis: Making them pay”, mayo de 2015.

en 2015, y Macao (China) lo hizo en 2016. En África, el último país en introducir un salario mínimo nacional fue Cabo Verde (2014).

1.4 Principales convenios de la OIT

Los salarios mínimos han sido un tema central de la OIT desde su creación en 1919.

- Basándose en el planteamiento según el cual "la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social", la Constitución de la OIT de 1919 preconizó en su Preámbulo una mejora urgente de las condiciones de trabajo, incluyendo "la garantía de un salario vital adecuado".
- En 1944, en la Declaración de Filadelfia, la OIT se refirió a la importancia de garantizar "un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección". Este postulado se reiteró años más tarde en la *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*, de 2008.

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

En 1928, la OIT adoptó el [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\)](#). En consonancia con los principios predominantes en esa época, dicho Convenio alentaba a los Estados Miembros a aplicar el salario mínimo "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". La agricultura quedó excluida del ámbito de aplicación del Convenio.

Con más de 100 ratificaciones, el [Convenio núm. 26 se mantiene hasta hoy entre los convenios de la OIT más ratificados](#). Este instrumento es complementado por la [Recomendación núm. 30](#), que preconiza la participación de las mujeres en los organismos encargados de la fijación de salarios y la adopción de medidas eficaces para proteger a los empleadores respetuosos de la legislación frente a la posibilidad de una competencia desleal.

Los trabajadores agrícolas y la gente de mar

En la segunda mitad del siglo XX, la OIT participó en la extensión de la protección del salario mínimo a categorías de trabajadores que hasta entonces habían estado excluidas.

En 1951, la OIT adoptó el [Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos \(agricultura\), \(núm. 99\)](#). A finales de 2015, el [Convenio núm. 99](#) había recibido 54 ratificaciones. Este instrumento está complementado por la [Recomendación núm. 89](#).

En 1946, en la OIT se negoció por primera vez el salario mínimo para la gente de mar, estableciéndose así una práctica que ha perdurado hasta nuestros días. El [Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006](#), establece que los salarios de los marinos no deberían ser inferiores al importe determinado periódicamente por la Comisión Paritaria Marítima, que se reúne en la OIT.

Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131)

Se considera que el [Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, \(núm. 131\)](#), adoptado por la OIT en 1970, ofrece una protección más amplia que la protección prevista en el [Convenio núm. 26 de la OIT](#)⁶.

El [Convenio núm. 131](#) dispone que los Estados Miembros que lo ratifiquen deben establecer un *sistema* de salarios mínimos⁷ que:

- prevea un ámbito de aplicación amplio y mantenga en un nivel mínimo las exclusiones admisibles;
- establezca un mecanismo para fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos;

⁶ OIT: *Sistemas de salarios mínimos, Estudio General 2014*, op. cit., párrafo 406.

⁷ OIT: "Conclusiones relativas a la discusión recurrente sobre la protección social (protección de los trabajadores)", Comisión para la Discusión Recurrente sobre la Protección Social (Protección de los Trabajadores), Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, Ginebra, 2015.

- se base en el principio de la celebración exhaustiva de consultas con los interlocutores sociales;
- asegure la participación de los interlocutores sociales, en igualdad de condiciones, y de expertos independientes en el diseño y el funcionamiento del sistema;
- fije niveles de salario mínimo que tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y sus familias, así como los factores económicos; e
- incluya medidas apropiadas para asegurar la aplicación efectiva de los salarios mínimos.

El objetivo consistente en establecer un límite inferior de aplicación general, por debajo del cual no se permite fijar el nivel de los salarios, refleja la opinión de que todos los trabajadores – como una cuestión de derecho – deberían estar protegidos con respecto al pago de "salarios indebidamente bajos". Sin embargo, el [Convenio núm. 131](#) no prescribe que se deba adoptar un único salario mínimo nacional. La [Recomendación sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 \(núm. 135\)](#), que complementa el Convenio núm. 131, deja claro que es posible lograr una cobertura amplia "sea fijando un solo salario mínimo de aplicación general o estableciendo una serie de salarios mínimos aplicables a grupos particulares de trabajadores". Al no tratar de imponer un modelo único de salario mínimo para todos los Estados Miembros de la OIT, el Convenio núm. 131 reconoce la existencia de diferentes circunstancias nacionales y de diferentes niveles de desarrollo económico y social⁸.

A finales de 2015, el [Convenio núm. 131 había sido ratificado por 52 Estados Miembros](#), entre ellos 11 países que lo habían ratificado después del año 2000.

1.5 ¿Qué aspectos abarca el salario mínimo?

Por regla general, el término "salario" designa el pago que un empleador hace a sus trabajadores, tanto si tienen empleos regulares o empleos a corto plazo, intermitentes o de temporada, y también a los aprendices y pasantes. Esta definición amplia de "salario" se detalla en el artículo 1 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), de la OIT:

"... el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

En este sentido general, el término "salario" se utiliza a menudo como sinónimo de términos como "gueldo" o "remuneración". Su definición no incluye los ingresos procedentes del empleo independiente o por cuenta propia (también denominado "autoempleo").

Los componentes del salario

En muchos casos, los salarios totales se desglosan en componentes como los siguientes:

- remuneración básica
- gratificaciones o bonos anuales
- propinas
- prestaciones en especie
- bonos por productividad y rendimiento
- subsidios y primas por trabajo fuera de los horarios habituales o por trabajo peligroso.

El hecho de que la cuantía total de los salarios o remuneraciones resulte de la adición de distintos componentes plantea la cuestión de qué componentes deberían tenerse en cuenta a efectos de determinar si se cumplen o no las normas sobre el pago del salario mínimo. ¿Habría que aplicar el salario mínimo a los ingresos totales de los trabajadores, o debería aplicarse únicamente a algunos de sus componentes?

El [Convenio núm. 131](#) no indica de manera explícita cuáles son los elementos que constituyen el salario mínimo⁹. En realidad, para asegurar la operatividad de las políticas sobre salarios mínimos es indispensable contar con criterios claros sobre su composición.

⁸ Véase OIT: *Informe de la Comisión de Aplicación de Normas*, Conferencia Internacional del Trabajo, 103.a reunión, *Actas Provisionales núm. 13, Primera parte*, Ginebra, 2014.

⁹ OIT: *Sistemas de salarios mínimos, Estudio General 2014, op. cit.*, página 21.

En algunos países, para determinar los salarios mínimos sólo se tiene en cuenta la remuneración de base. En otros países, también se tienen en cuenta la mayoría de los demás componentes salariales. Si bien es cierto que ambas opciones son posibles, se plantea un problema en los casos en que la remuneración básica constituye sólo una parte muy pequeña del ingreso total de la persona asalariada (en cuyo caso no tiene mucho sentido establecer un salario mínimo que se aplique sólo al salario básico) o cuando los componentes del salario mínimo se dejan sin definir. En algunos países que no cuentan con una definición legal clara de lo que debe incluir el salario mínimo, esta cuestión tiende a resolverse en los tribunales.

Salario bruto y salario neto

La definición amplia de "salario" – y también la de "salario mínimo" – se refiere generalmente a los ingresos brutos o la remuneración bruta. Se trata de la remuneración total en efectivo y en especie devengada por los trabajadores antes de que los empleadores apliquen las deducciones correspondientes a los impuestos, las contribuciones de los trabajadores a los regímenes de seguridad social y de pensiones, las primas de seguros de vida, las cuotas sindicales u otras obligaciones de los asalariados. Por lo tanto, los salarios son distintos de la paga neta que perciben los trabajadores, la cual corresponde a la cuantía que resta después de que se han descontado los impuestos, contribuciones a la seguridad social y a pensiones y otras deducciones.

Esto debería tenerse en cuenta a la hora de evaluar el potencial de un salario mínimo para satisfacer las necesidades de los trabajadores y sus familias.

1.6 El pago en especie

El pago en especie es la remuneración no monetaria que recibe una persona por el trabajo realizado. Esta forma de pago puede incluir, por ejemplo: alimentos, bebidas, combustible, ropa, calzado, vivienda gratuita o subvencionada o medios de transporte, electricidad, aparcamiento para coches, guarderías o jardines infantiles, préstamos sin intereses o con intereses reducidos o hipotecas subvencionadas.

Convenio núm. 95 de la OIT

El [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\)](#), de la OIT permite "el pago parcial del salario con prestaciones en especie en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate" (artículo 4, párrafo 1). En tales casos, el Convenio núm. 95 dispone no obstante que se adopten medidas para garantizar que:

- a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos; y*
- b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable."*

Hay que tener presente que el pago en especie tiende a limitar los ingresos financieros de los trabajadores. Este punto de vista se planteó ya, por ejemplo, en el Sistema de Cuentas Nacionales (SCN 1993):

"El ingreso en especie puede que proporcione una satisfacción menor que el ingreso en dinero, ya que los asalariados no deciden cómo gastarlo libremente. Algunos de los bienes o servicios suministrados a los asalariados pueden ser de un tipo o calidad que éste no suele comprar habitualmente."¹⁰

La necesidad de regulación

También el riesgo de abusos en el uso de pagos en especie. Por lo tanto, incluso en los sectores u ocupaciones en que esta forma de pago está arraigada y es aceptada favorablemente por los trabajadores, se necesitan medios de control y protección establecidos en la legislación.

Esto se puede conseguir por medio de diferentes mecanismos:

¹⁰ Sistema de Cuentas Nacionales 1993, párrafo 7.38.

- **Prohibición de los pagos en especie como parte del salario mínimo.** En España, la legislación permite el abono en especie de una parte de las percepciones salariales del trabajador, por una cuantía que no puede exceder del 30 por ciento, pero prohíbe que se incluyan prestaciones en especie en el salario mínimo. En Camboya, el pago en especie no puede aplicarse como parte del salario mínimo.
- **Autorización del pago en especie de un porcentaje máximo del salario.** Pese a que en ningún convenio o recomendación de la OIT se fija un límite específico para la proporción del salario que se puede pagar en especie, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT ha expresado dudas en cuanto a si es adecuado permitir que el nivel del pago en especie sea de 50 por ciento del salario o superior¹¹. En la mayoría de los países se han fijado umbrales más bajos, y muchos de ellos no permiten que el pago en especie exceda del 30 por ciento del salario.
- **Fijación de un nivel máximo.** En algunos países se fijan valores específicos para las prestaciones en especie. Por ejemplo, en el sector del trabajo doméstico en Suiza, el valor máximo que se puede asignar a las prestaciones de alimentación y de vivienda consideradas en conjunto es de 33 francos suizos por día. En Francia se aplica un sistema similar.
- **Valoración de los pagos en especie según su costo para el empleador o en una cuantía inferior.** Con el fin de impedir que los empleadores se beneficien de la utilización de los pagos en especie, en algunos países se ha establecido explícitamente que los empleadores no pueden imputar a sus trabajadores una cuantía superior al costo real de los productos suministrados. En otros países sólo se permite aplicar el precio que la persona empleada tendría que pagar por un producto, servicio o vivienda si lo comprara o contratara directamente.
- **Limitación del valor imputado por las prestaciones en especie, a un múltiplo del salario mínimo.** En Chad y Senegal, el valor de una comida es equivalente al valor de una hora de trabajo pagada según el salario mínimo.

Contribuciones a la seguridad social

Los pagos en especie son uno de los componentes del ingreso total y por esta razón deberían, en principio, contabilizarse como parte del valor en que se basarán las contribuciones a la seguridad social. Por ejemplo, si el salario mínimo es de 100 dólares de Estados Unidos por mes y el 30 por ciento de dicho salario se paga en especie, las contribuciones a la seguridad social (tanto del empleador como del trabajador), deben basarse de todas maneras en 100 dólares (y no en 70).

1.7 El pago a destajo

El pago a destajo designa la práctica consistente en remunerar a los trabajadores por unidad de obra realizada o servicio prestado (por ejemplo, se fija una cantidad determinada para pagar un número previamente convenido de camisetas o ladrillos producidos), en vez de remunerarlos sobre la base del tiempo empleado para desempeñar su trabajo¹².

Las modalidades de pago a destajo suelen utilizarse en ciertas industrias u ocupaciones en que, por su índole, el trabajo es repetitivo y los trabajadores tienen un alto nivel de control sobre los resultados. Pueden citarse, por ejemplo, tareas como la recolección de hojas de té, la poda de árboles frutales, la clasificación de libros de segunda mano, la confección de prendas de vestir o la conducción de vehículos evaluada por kilómetro recorrido. Es también frecuente que se remuneren a destajo los trabajadores en su domicilio y otras personas que prestan servicio en instalaciones distintas de las del empleador.

En los países en desarrollo, los trabajadores que dependen de un salario a destajo suelen encontrarse en situación de vulnerabilidad y constituyen un segmento laboral ocupado en gran medida en la economía informal. Un gran número de estos trabajadores son mujeres. El pago a destajo también es frecuente en industrias como los textiles, las prendas de vestir, el calzado y el cuero, y en las cadenas mundiales de suministro.

La regulación del pago a destajo

¹¹ OIT: Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Informe III (Parte 1B) (párrafo 118), Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión (Ginebra, 2003).

¹² Esta sección se basa en gran medida en G. Billikopf: *Piece-Rate Pay Design*, OIT (2016, de próxima publicación), y K. Sankaran: *Piece Rated Minimum Wages*, OIT (2016, de próxima publicación).

Bajo ciertas condiciones, el pago a destajo puede ser beneficioso tanto para los empleadores como para los trabajadores. Dicho esto, ello supone que la manera de calcular la remuneración por cada pieza producida o tarea realizada arroje resultados equitativos para ambas partes: si el salario es demasiado bajo, cundirá el desánimo y los trabajadores afectados cumplirán largas jornadas laborales y, en última instancia, tal vez se sientan agotados por el sistema. Asimismo, pueden surgir problemas de salud y seguridad en el trabajo cuando, por ejemplo, los conductores de taxi tengan que trabajar muchas horas para obtener el ingreso que les permita llevar una vida digna. Por otra parte, si el nivel de la remuneración no es razonable para el empleador, su empresa puede quebrar.

Para ser justos y eficaces, los sistemas de pago a destajo deben ser transparentes, remunerar a los trabajadores con importes acordes con la dificultad y la calidad de su trabajo, y permitir que los trabajadores motivados puedan ganar mucho más que el salario mínimo.

Muchos países regulan el pago a destajo y el trabajo por obra realizada o servicio prestado:

- En varios países, la legislación estipula que las tasas de pago a destajo no pueden ser inferiores al salario mínimo aplicable. En estos países, los trabajadores sujetos a un sistema de pago a destajo deberían, por lo menos, ganar el salario mínimo. Cuando no sea así, el empleador deberá abonar al trabajador la diferencia entre lo que ha ganado y la cuantía del salario mínimo.
- En otros países, la legislación prevé la posibilidad de fijar salarios mínimos específicos para los trabajadores a destajo, según cuantías que se definen con respecto a la producción de una cantidad preestablecida de unidades. Por ejemplo, en el estado de Madhya Pradesh (India), el sistema de salario mínimo a destajo para las personas que confeccionan los cigarrillos *bidi* (enrollados a mano) garantiza una remuneración mínima semanal de al menos 5.600 *bidis* por semana. Los trabajadores también tienen derecho a percibir ese salario mínimo cuando las materias primas que se les suministran resultan inadecuadas para enrollar dicho número de *bidis*. Sin embargo, el salario mínimo garantizado no se paga cuando el incumplimiento de la meta de 5.600 *bidis* es imputable al trabajador.
- En algunos países, existe la obligación de pagar un "salario justo" a los trabajadores a destajo. En el Reino Unido, el trabajo a destajo sólo se puede utilizar en muy pocas situaciones, cuando el empleador no sabe cuál es el número de horas que una persona dedica a su trabajo (como ocurre, por ejemplo, con algunas categorías de trabajadores a domicilio). Si un empleador establece un horario de trabajo y los trabajadores tienen que entrar y salir del lugar de producción, esto cuenta como tiempo de trabajo, no como producción (véase el recuadro 2).

Recuadro 2.

Un salario justo para los trabajadores a destajo en el Reino Unido

Los empleadores tienen la obligación de aplicar el siguiente método:

- Determinar cuál es el número medio de tareas efectuadas o de piezas terminadas por hora; por ejemplo, los trabajadores pueden producir en promedio 12 camisas por hora.
- Dividir este número por 1,2 para que los nuevos trabajadores no estén en desventaja si todavía no son tan rápidos como los demás; en nuestro ejemplo, se dividen 12 camisas por 1,2, lo que arroja 10 camisas producidas.
- Dividir el salario mínimo horario por ese número (10) para calcular la tarifa justa que debe pagarse por cada pieza confeccionada. Si el salario mínimo es de 6,70 libras esterlinas, habrá que pagar a los trabajadores al menos 67 peniques por camisa producida (6,70 libras divididas por 10)¹³.

1.8 ¿Pago por hora o pago mensual?

En principio, los salarios mínimos pueden fijarse por hora, semana o mes de trabajo, o con arreglo a cualquier otro período de tiempo.

¹³ Véase la dirección <https://www.gov.uk/minimum-wage-different-types-work/paid-per-task-or-piece-of-work-done>

En Bélgica, Estonia, Francia, Luxemburgo, Malasia, Rumania y Ucrania se prevén tanto un salario mínimo por hora como uno mensual. En cambio, en el Reino Unido y los Estados Unidos sólo se prevén salarios mínimos por hora, mientras que en Malta se aplica un salario mínimo semanal.

Cada una de estas modalidades de salario mínimo tiene ventajas y desventajas.

Cuando se fija una tasa mensual, semanal o diaria, los trabajadores deberían ser remunerados de forma proporcional con respecto a la remuneración de las horas normales de trabajo de una persona empleada a tiempo completo, tal como se especifique en las leyes laborales del país. El pago de las horas extraordinarias debería excluirse del cálculo de los salarios mínimos. Se considerará que hay incumplimiento de las normativas cuando las personas tengan que trabajar horas extraordinarias para que su ingreso llegue al nivel del salario mínimo legal. En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, el importe del salario mínimo debería ser proporcional a su tiempo de trabajo.

La existencia de un salario mínimo por hora facilita el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre los trabajadores a tiempo completo y los trabajadores a tiempo parcial, y proporciona información adicional tanto a los trabajadores como a los empleadores. Los salarios mínimos por hora revisten especial interés para ciertas categorías de trabajadores que se encuentran en una situación de cobertura legal parcial, es decir, están amparados por la legislación sobre el salario mínimo, pero no lo están por las disposiciones relativas al tiempo de trabajo.

Tal es con frecuencia la situación de las trabajadoras y los trabajadores domésticos: el 56,6 por ciento del personal doméstico en todo el mundo está excluido de las disposiciones sobre limitación del tiempo de trabajo¹⁴. Esto significa que no tienen ninguna protección frente a la imposición de horas de trabajo excesivas y tampoco ningún derecho al pago de las horas trabajadas en exceso de la semana de trabajo estándar establecida para los trabajadores que están amparados por la legislación.

Algunos países han establecido salarios mínimos por hora de una cuantía superior para los trabajadores que son empleados por unas pocas horas. En Sudáfrica, por ejemplo, las tarifas por hora son más altas para las personas que trabajan menos de 27 horas por semana.

¹⁴ OIT: *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*, (Ginebra, OIT, 2013) (existe un resumen ejecutivo de cuatro páginas titulado "Los trabajadores domésticos en el mundo. Estadísticas mundiales y regionales, y alcance de la protección jurídica").