

Capítulo IV

PANORAMA GENERAL DE LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE SALARIOS MÍNIMOS.	123
1. Fuentes para el estudio de legislación comparada sobre salarios mínimos	123
2. Tendencias generales de las legislaciones nacionales en materia de salarios mínimos	124
3. Clasificación de sistemas por su campo de aplicación	126
4. Sistemas de aplicación nacional. Métodos y organismos	129
A) Países desarrollados	129
B) Países en vías de desarrollo	130
I. África	130
II. América Latina y el Caribe	130
III. Asia	135
5. Sistemas de aplicación sectorial, métodos y organismos	132
A) Países desarrollados	132
B) Países en vías de desarrollo	134
I. África	134
II. América Latina y el Caribe	134
III. Asia	135
6. Sistemas mixtos. Métodos y organismos	136
A) Países desarrollados	136
I. Países con economía de mercado	136
II. Países socialistas de Europa Oriental	137
B) Países en vías de desarrollo	139
I. África	139
II. América Latina y el Caribe	140
III. Asia	141
7. Criterios de fijación y revisión	141
A) Criterios de fijación	141
B) Modalidades de revisión	143

PANORAMA GENERAL DE LEGISLACIÓN COMPARADA EN MATERIA DE SALARIOS MÍNIMOS

SUMARIO. 1. Fuentes para el estudio de legislación comparada sobre salarios mínimos. 2. Tendencias generales de las legislaciones nacionales en materia de salarios mínimos. 3. Clasificación de sistemas por su campo de aplicación. 4. Sistemas de aplicación nacional. Métodos y organismos. A) Países desarrollados. B) Países en vías de desarrollo. I. África. II. América Latina y el Caribe. III. Asia. 5. Sistemas de aplicación sectorial, métodos y organismos. A) Países desarrollados. B) Países en vías de desarrollo. I. África. II. América Latina y el Caribe. III. Asia. 6. Sistemas mixtos. Métodos y organismos. A) Países desarrollados. I. Países con economía de mercado. II. Países socialistas de Europa Oriental. B) Países en vías de desarrollo. I. África. II. América Latina y el Caribe. III. Asia. 7. Criterios de fijación y revisión. A) Criterio de fijación. B) Modalidades de revisión.

1. La fuente más importante en legislación comparada sobre salarios mínimos es la Oficina Internacional del Trabajo, que a través de los informes que recibe de todos los países miembros de la Organización, respecto de la aplicación de convenios, reúne informaciones constantemente actualizadas. Además, en virtud de que la remuneración al trabajo es un aspecto básico de las condiciones del mismo y de las relaciones obrero-patronales, esa Oficina, por instrucciones del Consejo de Administración, en ocasiones en ejecución de acuerdos de la Conferencia General que sesiona anualmente, y en muchos otros de propia iniciativa, ha realizado estudios múltiples y ha difundido numerosas publicaciones sobre este tema, a través de informes a la Conferencia, monografía de divulgación, artículos publicados en la *Revista Internacional del Trabajo*, y, a partir de 1960, mediante las conferencias, seminarios y publicaciones del Instituto Internacional de Estudios Laborales, establecido en ese año en la ciudad de Ginebra por la Organización Internacional del Trabajo. De especial mención son las "Series Legislativas" de la OIT, que dan noticia sobre leyes nacionales.

En 1954 se publicó el estudio de la OIT, titulado *Los Salarios Mínimos en América Latina*, al que han seguido los títulos *Problemas de la Política de Salarios en Asia* en 1956, *Las Comparaciones Internacionales de Salarios Reales* del mismo año y *La Evaluación de las Tareas* en 1960, *Los Salarios* en 1964, *Precios, Salarios y Política de Ingresos en los Países*

Industrializados con Economía de Mercado (escrito por H. A. Turner y H. Zoetewij) en 1966, para mencionar las más notables publicaciones.

Asimismo, la propia Oficina recopila en la publicación ya mencionada de "Series Legislativas", las más importantes disposiciones nacionales en materia laboral, incluyendo las referentes a salarios mínimos.

En época reciente ha sido materia de preocupación para la OIT, el emprender una revisión crítica de los métodos para la fijación de salarios mínimos y se incluyó en el Orden del Día de la Conferencia General de 1968 ese tema; pero, aparentemente por la necesidad de recoger mayores informaciones, se difirió el tratamiento de ese punto por la Conferencia hasta el año de 1969. Entre tanto, la Oficina ha estado obteniendo informes de los países miembros y realizando investigaciones directas a través de expertos enviados a diversas regiones.

En octubre de 1967 la OIT emitió para conocimiento del consejo de administración y de los países miembros, dos documentos preliminares, uno que examina en términos mundiales los métodos de fijación del salario mínimo en 73 países⁶⁵ y otro que consigna el informe de la reunión de expertos sobre la fijación de salarios mínimos y problemas conexos con especial referencia a los países en vías de desarrollo.⁶⁶

Para las exposiciones que siguen nos hemos basado en el primer documento citado, en forma principal, aunque también se confrontaron las publicaciones de la OIT, aludidas en párrafo anterior, así como el interesante estudio comparativo debido a las señoritas Ana María La Guidara y Dina M. Rubio, de la sección técnica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República Argentina.⁶⁷ Se han tomado también algunos datos del informe de expertos referidos, tanto para esta sección como para las conclusiones finales de este trabajo.

2. De las observaciones hechas por la Oficina Internacional del Trabajo se desprende que en los últimos 25 años, como lo habíamos comentado en la sección histórica del presente trabajo, se ha triplicado el número de países ratificantes del convenio número 26, lo cual indica la difusión de la conciencia de la necesidad de proteger la remuneración de los trabajadores.

Pero, en forma paralela, se ha percibido una tendencia a la ampliación de los sistemas de salarios mínimos dentro de la mayoría de países. Al iniciarse estos sistemas, particularmente en los países más desarrollados,

⁶⁵ Anexo II del Documento G. B. 170/2/1, 170ª Reunión.

⁶⁶ Documento MEMW/1967/D.8, correspondiente a la Reunión de expertos celebrada del 25 de septiembre al 6 de octubre de 1967.

⁶⁷ Comparación entre el sistema del salario mínimo argentino y los otros países, Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil, Informe 1964-1965.

tenían el carácter que ya hemos comentado, de supletorios de la contratación colectiva, sea por ausencia o por ineficacia de ésta. La integración tripartita de los órganos de estudio y fijación, observa la OIT, fue un camino que se pensó sería preparatorio de negociación colectiva. Consecuentemente, los sistemas empezaron cubriendo sectores o ramas de actividad económica en los que hubiera esa deficiencia de negociación y en los que las remuneraciones fueran bajas. Posteriormente, se presentó una marcada tendencia hacia la ampliación de los sistemas para hacerla de carácter nacional en su ámbito de protección social.

En la generalidad de los casos, las tasas mínimas obligatorias son establecidas a través de un acto gubernamental, basado en los estudios previos o informes de órganos tripartitos, que en buen número de casos están facultados legalmente para llevar a cabo investigaciones pertinentes.

Por lo que se refiere a las relaciones entre las investigaciones o estudios previos y los actos de señalamiento de las tasas de salarios mínimos, se presentan modalidades de libertad completa para atender o no los estudios y cifras propuestas, de facultad del órgano de fijación para rechazar o devolver el distamen para nuevo estudio y proposición, y también de vinculación a las cifras propuestas.

En ciertos casos la fijación la hacen los órganos tripartitos, en otros son los tribunales laborales u otros órganos jurisdiccionales y en otros más, como es el caso en los Estados Unidos, es la legislación la que determina los salarios mínimos.

Los criterios de fijación y revisión más frecuentes son las necesidades de los trabajadores, comprendiendo la compensación por la elevación en el costo de vida, y la capacidad de pago de la actividad económica respectiva o de toda la economía. En ocasiones se toman en cuenta los niveles de salarios efectivamente pagados en ciertas partes del país, en otras más, se atiende a la productividad, la justicia social o los requerimientos del desarrollo nacional.

En la revisión de las tasas, algunos países consideran la elevación y aun la reducción del costo de la vida, el desarrollo de la economía o el aumento de la capacidad de pago. En un número reducido de países, los salarios mínimos están ligados al índice de costo de la vida, de manera que se modifican automáticamente cuando éste varía, después de un breve periodo. En otros, existen revisiones a intervalos fijos, pero parece ser que en la mayoría se establece la revisión esporádica, cuando el órgano encargado de esta función o el gobierno en su caso, ven comprobada la necesidad de la revisión, especialmente al registrarse una elevación rápida del costo de la vida. La relación establecida en forma sistemática, de los

salarios mínimos respecto al desarrollo económico y a la capacidad nacional de pago, no es frecuente y se observa sólo en los países de economía planificada.

3. El estudio de la OIT, de octubre de 1967,⁶⁸ clasifica los sistemas de salarios en cuanto a su ámbito de aplicación, en tres grupos: los de aplicación nacional, de aplicación sectorial y de aplicación mixta nacional y sectorial.

En el primer grupo se encuentran los siguientes países (para los cuales se anota la fecha de ratificación del convenio número 26, si es que ésta se ha registrado, y el continente y grupo según su nivel de desarrollo):

PAÍSES DESARROLLADOS	FECHA DE RATIFICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 26
----------------------	---

Australia	9-III-1931
Francia	18-IX-1930
Luxemburgo	3-III-1958

PAÍSES EN VÍAS DE DESARROLLO

Países de África de habla francesa

Alto Volta	21-XI-1960
Argelia	C. 26 no ratificado
Camerún:	
Camerún Occidental	29-I-1963
Camerún Oriental	7-VI-1960
República Centroafricana	27-X-1960
República del Chad	10-XI-1960
Congo (Brazzaville)	10-XI-1960
Congo (Kinshasa)	20-IX-1960
Costa de Marfil	21-XI-1960
Dahomey	12-XII-1960
Gabón	14-X-1960
Guinea	21-I-1959
Mali	22-IX-1960
Marruecos	14-III-1958
Mauritania	20-VI-1961
Niger	27-II-1961
República Malagasy	1-XI-1960
Ruanda	18-IX-1962
Senegal	4-XI-1960
Togo	7-VI-1960
Túnez	15-5-1957

⁶⁸ Páginas 28 y siguientes del Documento G. B. 170/2/1, antes citado, Anexo II.

Fecha de Ratificación del
Convenio Número 26

América Latina — Antillas

Argentina	14-III-1950
Brasil	25-IV-1957
Colombia	20-VI-1933
Costa Rica	C. 26 no ratificado
Chile	31-V-1933
República Dominicana	5-XII-1956
Ecuador	6-VII-1954
México	12-V-1934
Nicaragua	12-IV-1934
Panamá	C. 26 no ratificado
Perú	4-IV-1962
Venezuela	20-XI-1944

Asia

República Árabe Siria	10-V-1960
República de China	5-V-1930
Filipinas	C. 26 no ratificado
República de Vietnam	14-VI-1955

El segundo grupo de sistemas de fijación por sectores se integra:

Países desarrollados con economía de mercado

República Federal de Alemania	30-V-1929
Confederación Helvética	7-V-1947
Irlanda	3-VI-1930
Italia	9-IX-1930
Noruega	7-VII-1933
Reino Unido	14-VI-1929

Países socialistas de Europa Oriental

Checoslovaquia	12-VI-1950
----------------	------------

Países en vías de desarrollo

Países de África de habla inglesa

Kenia	13-I-1964
Malawi	22-III-1965
Nigeria	16-VI-1961
Sierra Leona	15-VI-1961
Sudán	18-VI-1957
Uganda	4-VI-1963

Fecha de Ratificación del
Convenio Número 26

América Latina — Antillas

Barbada	8-V-1967
Bolivia	19-VII-1954
Guatemala	4-V-1961
Jamaica	8-VII-1963

Países de Asia

Birmania	21-V-1954
India	10-I-1955

Finalmente el tercer grupo de sistemas de aplicación nacional y sectores incluye los siguientes países:

Países desarrollados con economía de mercado

Bélgica	11-VIII-1937
Canadá	25-IV-1935
España	8-IV-1930
Estados Unidos	C. 26 no ratificado
Nueva Zelandia	29-III-1938

Países socialistas de Europa Oriental

Bulgaria	4-VI-1935
Hungría	30-VII-1932
Polonia	C. 26 no ratificado
URSS	C. 26 no ratificado

Países en vías de desarrollo

África

República Árabe Unida	10-V-1960
Botsuana	18-X-1966
Ghana	2-VII-1959
Leshoto	31-X-1966
Tanzania:	
Tangañica	19-XI-1962
Zanzíbar	22-VI-1964

América Latina

Cuba	24-II-1936
Puerto Rico	C. 26 no ratificado
Uruguay .	6-VI-1933

Asia

Ceilán	C. 26 no ratificado
Pakistán	C. 26 no ratificado

4. Por lo que se refiere al primer grupo, de sistemas de ámbito nacional, se observan algunas características referentes a métodos, organismos y campo de aplicación, que comentaremos.

*A) Países desarrollados.*⁶⁹ En Australia la fijación está a cargo de organismos judiciales, con audiencia previa de representantes de empresas y trabajadores. Empero, los salarios básicos de trabajadores que caen bajo contratos, resoluciones, laudos y órdenes de ámbito federal, se fijan por la Comisión de Commonwealth sobre Conciliación y Arbitraje, en tanto que los de los demás trabajadores son fijados por los tribunales estatales.

Ambas autoridades consideran ciertos aumentos o "márgenes" para determinadas ocupaciones y ramas.

En Francia, a partir de 1950, se introdujo el sistema del salario mínimo interprofesional garantizado, con diferencias descendentes desde la región parisina hasta regiones menos desarrolladas, que en 1966 fueron limitadas a 6 y posteriormente a 4, con una diferencia máxima de 6% respecto de la zona metropolitana de París. Existe también desde 1950 un salario mínimo para los trabajadores agrícolas.

Tanto en Francia como en Luxemburgo, existen órganos permanentes tripartitas que fijan la cuantía máxima de los salarios.

En el sistema francés existen dos organismos consultivos permanentes: la Comisión Superior de los Convenios Colectivos y el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos. El primero de ellos cuenta con representaciones paritarias de trabajadores y empleadores (16 representantes de cada uno de estos sectores), tiene asimismo tres representantes de la Unión Nacional de Asociaciones Familiares y es presidida por el ministro de Trabajo, con intervención también del ministro de la Economía Nacional.

El Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, que desempeña relevantes funciones conectadas con la planeación francesa, calcula los índices de precios y registra sus variaciones. Al ocurrir una elevación de 5% o mayor en esos índices, se elevan automáticamente los salarios mínimos en la misma proporción, pero además, la ley de 26 de junio de 1957 incluyó en el artículo 31x del Código de Trabajo francés, un importante agregado mediante el cual se deben considerar para la fijación y revisión, las condiciones económicas generales y la evolución del ingreso nacional.⁷⁰

⁶⁹ *Doc. cit.*, p. 3.

⁷⁰ Code du Travail, Dalloz, Paris, 1966, p. 109.

En Luxemburgo los salarios mínimos se fijan por el poder central, previo dictamen de las Cámaras patronales de Comercio y Oficios y de las Cámaras Salariales de Trabajadores y Empleados Privados.

*B) Países en vías de desarrollo: I. África.*⁷¹ En los países africanos del primer grupo se han adoptado sistemas al modelo del salario mínimo interprofesional garantizado y del salario mínimo agrícola de Francia. El Congo (Kinshasa) aunque mantiene sistema nacional, ha delimitado zonas de salarios. Marruecos tiene además del salario mínimo general un régimen de salario especial para el trabajo a domicilio y para trabajadores en obras y servicios públicos.

En la mayor parte de los países africanos de sistema nacional, hay comisiones paritarias que emiten dictámenes para la consideración de las autoridades que fijan y revisan los salarios mínimos. En Togo y Dhomey la consulta es tripartita. En Alto Volta y Malagasy hay comisiones mixtas regionales y una comisión mixta nacional. En Marruecos, la Comisión Central de Precios y Salarios fija los salarios mínimos a nivel regional y nacional.

*II. América Latina y el Caribe.*⁷² En cuanto a los países de América Latina y el Caribe que mantienen un principio de aplicación nacional, la OIT, considera que se pueden subdividir en los que efectivamente mantienen ese sistema nacional, otros cuya legislación sólo cubren ciertos sectores de actividad económica y un tercer grupo en el que de hecho también se cubre solamente sectores específicos.

Del primer subgrupo forman parte Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, Ecuador, México Nicaragua, Panamá, Perú y Venezuela.

En el segundo quedan Guatemala, Bolivia y Jamaica y en el tercero Uruguay, Puerto Rico y Cuba.

Consecuentemente, el estudio de la OIT, al examinar sistemas de ámbito nacional, comenta solamente al primer subgrupo.

Cabe mencionar un hecho observado por muchos investigadores de cuestiones sociales latinoamericanas y constatado por el autor de este trabajo en conversaciones directas con profesionistas de diversas nacionalidades, así como en alguna visita a Centro y Sudamérica, consistente en que nuestros países han sido muy afectos a la adopción de avanzados principios en las constituciones y en las leyes, y a producir reformas abundantes de

⁷¹ *Doc. cit.*, p. 3.

⁷² *Doc. cit.*, p. 5.

las leyes fundamentales y reglamentarias, pero han dejado grandes distancias entre la legislación y su aplicación efectiva. De tal hecho ha derivado la preocupación de las reuniones y organismos internacionales por lograr mayor eficacia aplicativa. Esta situación ha sido constante en todas las reuniones de la Alianza para el Progreso e instituciones financieras internacionales conexas, de las organizaciones internacionales de seguridad social, de las conferencias regionales y mundiales de países miembros de la OIT.

A pesar de la adopción de sistemas más o menos elaborados en las legislaciones de la mayoría de los países latinoamericanos, para la fijación de salarios mínimos, el número de países en que funcionan efectivamente se reduce a cifras minúsculas, por circunstancias de política interior o internacional, de mantenimiento de estructuras económicas semif feudales o coloniales, de rupturas del orden democrático por golpes, caciquismos y otras más. En forma muy notable, perjudica a nuestras naciones la imposición de criterios de supuesto liberalismo económico por los negociantes ricos extranjeros que controlan los mercados de productos primarios de los que vive Latinoamérica, con el consecuente ahorrjamiento de la intervención del Estado, que se minimiza y pretende limitar a la protección de la iniciativa privada. A esa imposición del exterior se aúna la asimilación a esas corrientes de ideas de los grupos nacionales de negociantes, que cierran los ojos a las necesidades de reforma social profunda y creen de buena fe o pretenden creer en ese liberalismo que hace mucho tiempo ha sido abandonado en la doctrina y en la práctica en todos los países capitalistas y sólo tiene vigencia forzada en América Latina, donde se sigue viviendo al margen de la planeación racional y del desarrollo social auténtico.

Volviendo al estudio comparativo de la OIT, y a los países de América Latina que tienen sistemas nacionales de salarios, en todos ellos se guarda el principio de representación paritaria de empresarios y trabajadores en las comisiones o consejos nacionales de salarios, que son órganos permanentes y descentralizados, generalmente presididos por funcionarios, o sea, de carácter tripartito. En el Perú, además de las representaciones de trabajadores, empresarios y gobierno, hay representantes de la Universidad de San Marcos de Lima y de las universidades técnicas y agrarias.

El sistema de salarios en los países a que se hace referencia, se extiende en forma general a todos los trabajadores de la industria y del comercio, incluido el trabajo a domicilio y la agricultura, si bien la protección a los trabajadores de esta actividad es bastante más reducida en el panorama continental. Por regla general los trabajadores del Estado y de los servicios públicos tienen estatutos especiales.

En Brasil, Colombia, Ecuador y México, se establecen diferencias regionales y en Chile hay cuatro regímenes de salarios mínimos: uno general, para la mayoría de los trabajadores y tres especiales, aplicados a los trabajadores salitreros, agrícolas y empleados particulares.

*III. Asia.*⁷³ Por lo que se refiere a países de Asia de sistemas de ámbito nacional, mencionamos que el estudio considera a Siria, China, Filipinas y Vietnam.

En China existen comisiones regionales y nacionales tripartitas y grupos de encuesta que dictaminan sobre salarios mínimos aplicables a los trabajadores de todas las actividades, ante las autoridades que señalan esos salarios y los revisan.

En Siria hay comisiones regionales tripartitas que señalan salarios aplicables a todas las industrias y al comercio.

Filipinas cuenta con un Consejo o Junta de Salarios que recomienda las cifras de salarios mínimos para todos los trabajadores agrícolas y no agrícolas, si bien en la práctica es reducida la aplicación a la agricultura. Las recomendaciones son consideradas o rechazadas libremente por las autoridades de fijación.

Vietnam dispone de una Comisión Consultiva Regional del Trabajo y de un Consejo Superior de la Moneda y Crédito que intervienen en la fijación y revisión de salarios mínimos, los cuales deben guardar relación con la evolución de la economía general y se aplican a los trabajadores de empresas industriales, mineras y comerciales y a las profesiones liberales, así como a los agrícolas y de los servicios públicos.

5. *A) Países desarrollados.*⁷⁴ Dentro del segundo gran grupo de sistemas de fijación por sectores, en los países desarrollados mencionados, con economía de mercado (Suiza, Noruega, Irlanda, República Federal de Alemania, Reino Unido e Italia), también procede hacer distinciones respecto de algunas modalidades de aplicación y de sus métodos y organismos.

Suiza y Alemania tienen métodos y organismos semejantes, con un paso de carácter consultivo a cargo de comisiones tripartitas técnicas para ramas y categorías específicas, que posteriormente determinan y proponen cifras a una comisión central; y otra etapa de fijación hecha por ordenanza del ministerio en Alemania y por el Consejo Federal en Suiza.

En Alemania, el sistema tiene el carácter de supletoriedad, pues se aplica sólo en ausencia de organización de trabajadores y empleadores y a falta de contratos colectivos, en función de las necesidades económicas y sociales

⁷³ *Doc. cit.*, p. 7.

⁷⁴ *Doc. cit.*, p. 8.

de los trabajadores. De hecho, el gobierno ha estimado que fuera del trabajo a domicilio, que ha sido objeto también de una ley específica, no hay ninguna industria en la que no exista un régimen eficaz de fijación de salarios y en la que éstos sean excepcionalmente bajos. Lo mismo sucede en Suiza, en donde los salarios mínimos tienen aplicación solamente en el trabajo a domicilio y en forma especial en las actividades de confección, lencería, industria de artículos de papel y fabricación de prendas de punto a mano, que han sido cubiertas por leyes especiales. En Suiza también, el Consejo Federal puede intervenir para fijar salarios en los casos en que los empleadores y obreros no puedan solucionar la cuestión en forma satisfactoria y siempre y cuando los salarios sean especialmente bajos.

En Gran Bretaña e Irlanda las leyes sobre salarios mínimos comprenden diversos sectores de actividad. En el primer país desde una ley de 1909 sobre juntas de profesiones y en época más reciente, por efecto de otra ley de 1959 relativa al consejo de salarios, se han señalado salarios mínimos para un número considerable de grupos de trabajadores. También en este país opera el principio de supletoriedad, pues un consejo de salarios se crea cuando la negociación colectiva no está lo suficientemente extendida y los salarios son extraordinariamente bajos en la respectiva rama de actividad. En Irlanda, una ley de 1946 referente a relaciones profesionales, cubre una variedad de sectores industriales de confección de ropa, calzado, industrias alimenticias y otras, en las que un tribunal laboral fija las cifras mínimas, con apoyo en las proposiciones de comisiones paritarias. En Inglaterra el ministro de Trabajo es la autoridad teóricamente a cargo de las fijaciones, sin embargo, en la práctica su intervención se realiza bajo la forma de veto respecto de las decisiones de los consejos tripartitos de salarios, las cuales solamente puede vetar o ratificar. En el primer caso, se devuelven las proposiciones con las observaciones respectivas, para nuevo estudio. Muy raramente se han vetado las propuestas de los consejos. Estos organismos son los que en realidad han venido fijando los salarios a través de un sistema de negociación voluntaria que ha guardado un gran paralelismo con la contratación colectiva, tanto en lo que se refiere a la forma como a los niveles de salarios.

Noruega aplica salarios mínimos solamente a la industria del vestido y ello solamente porque cae bajo la aplicación de una reglamentación especial sobre trabajo a domicilio, en la que un consejo especial decide sobre los niveles de salarios.

Italia, con una ley de 1959, da efectos obligatorios a las negociaciones colectivas, en una forma semejante a la de los llamados contratos ley del Derecho Mexicano, y el régimen se aplica a todas las ramas de actividad

económica, con estatutos especiales para el servicio doméstico y trabajadores al servicio de los propietarios de inmuebles.

*B) Países en vías de desarrollo.*⁷⁵ Por lo que se refiere a los países en vías de desarrollo de este segundo gran grupo de sistemas sectoriales, comentaremos como en el grupo anterior, por separado, a países africanos, de América Latina y el Caribe, y de Asia.

I. Africa. Kenia, Nigeria, Sierra Leona, Sudán, Uganda y Malawi utilizan sistemas de este tipo, con consejos de salarios de integración tripartita, que presentan pequeñas variaciones de país a país.

En Kenia la aplicación cubre 11 sectores de actividad, que comprenden la mayor parte de los trabajadores de la industria, comercio y agricultura a los que el consejo de salarios, tripartito, asigna las cifras respectivas.

En Nigeria se están haciendo arreglos para extender el sistema para hacerlo de aplicación nacional. Sierra Leona tiene nueve sectores especificados de las industrias de transformación, comercio y agricultura, según la "Wages Board Ordinance" de 1945, que establece un consejo que propone al Poder Ejecutivo.

Malawi tiene también una junta consultiva, que estudia los salarios y condiciones de trabajo de todos los trabajadores del país y existe la posibilidad en este país de crear consejos de salarios en sectores determinados o para categorías de trabajadores en los que el Ministerio de Trabajo verifique que no hay métodos adecuados de fijación. Se han creado tres consejos, para industrias de la construcción, transportes por carretera y elaboración de tabaco, que tienen tasas mínimas de salarios. Los consejos operan recomendando a la Comisión Nacional de Salarios y el Ministro de Trabajo procede a la fijación, habida cuenta del dictamen de esa Comisión y de las recomendaciones de la Junta Consultiva en los casos en que no hayan consejos de salarios. La Junta y la Comisión son tripartitos.

En *Sudán* también se establece el carácter supletorio de la reglamentación, que a pesar de que en principio tiene aplicación para toda clase de trabajadores, de hecho tiene operancia en algunas profesiones domésticas y comerciales. *Uganda* posee un sistema mixto de regiones urbanas y sectores de actividad, con consejos de salarios y junta consultiva que protegen a la construcción, transportes e industria del tabaco.

*II. América Latina y el Caribe.*⁷⁶ Tienen sistemas sectoriales Bolivia y Guatemala en la parte continental y Jamaica y Barbada en las Antillas.

⁷⁵ *Doc. cit.*, p. 10.

⁷⁶ *Doc. cit.*, p. 12.

Bolivia restringe la reglamentación a los trabajadores fabriles, industria minera privada y choferes, excluyendo a los trabajadores agrícolas y a los servicios, pero incluye a la banca, ferrocarriles, enseñanza y empresas estatales, a través de un Comité Nacional del Salario Mínimo que fija a propuesta de comités regionales y previa la realización de encuestas para determinar las necesidades familiares en las diversas regiones económicas. Las cifras propuestas por el Comité Central son puestas en vigencia por decreto del ministro de Trabajo.

Guatemala asigna la fijación al Poder Ejecutivo, a recomendación de comisiones paritarias y dictamen de la Comisión Nacional del Salario, tripartita, que cubren en teoría a todas las actividades, pero en la realidad se ha aplicado el sistema solamente la industria textil y al comercio; a éste último desde 1964.

Jamaica aplica su reglamentación al comercio y manufacturas, en un sistema dentro del cual el Ministerio de Trabajo hace la fijación previa consulta con el Consejo de Salarios Mínimos y se prevé también el establecimiento de comisiones paritarias tripartitas para los sectores de actividad en los que los salarios sean demasiado bajos.

Barbada ha ratificado el 26 de mayo de 1967 el convenio número 26 de la OIT, y se dispone a adoptar medidas de aplicación de los métodos previstos en ese instrumento internacional.

*III. Asia.*⁷⁷ En Asia, utilizan sistemas sectoriales propiamente dichos *Birmania* y la India. El primer país, con una ley de 1949, creó consejos encargados de regular los salarios mínimos, sobre base de supletoriedad respecto de la contratación colectiva y en los casos en que los niveles de salarios sean bajos. Para ese efecto, se prevé la designación de una comisión de encuesta que informa y recomienda sobre la conveniencia de establecer un consejo de salarios tripartito, que posteriormente propondrá al presidente de la Unión Birmana, las cifras de salarios. El gobierno puede de propia iniciativa constituir tales consejos y es el presidente quien hace la fijación al adoptar las propuestas de los consejos. Hasta ahora existen tasas mínimas en los trabajos conectados con el arroz, tabaco y elaboración de aceite.

La India adoptó un sistema en 1948, modificado en 1960, que atribuye a los gobiernos de los Estados y en algunos casos al gobierno central la facultad de fijar salarios mínimos en tipos específicos de empleos, en los que es más probable que se produzca la explotación del trabajador. Se calculó que en 1962 la protección cubría a 5.2 millones de trabajadores, de

⁷⁷ *Doc. cit.*, p. 13.

un total de trabajadores cercano a los 188 millones. Existen asimismo juntas de salarios a nivel nacional, que no emiten decisiones obligatorias, pero sí han tenido efectos en 16 ramas industriales, entre las cuales están el azúcar, cemento, textiles de algodón, yute, plantaciones de té, café y caucho, así como en la industria siderúrgica y en el periodismo. Las juntas tripartitas, realizan investigaciones e informan al gobierno, con recomendaciones que comprenden toda la estructura de salarios de la rama.

6. Comentaremos ahora el tercer gran grupo de países, a saber, los de sistemas mixtos nacionales y sectoriales.

*A) Países desarrollados: I. Países con economía de mercado.*⁷⁸ Entre los países desarrollados con economía de mercado, mencionamos en la clasificación inicial, dentro de este agrupamiento, a Bélgica, España, Canadá, Nueva Zelanda y los Estados Unidos.

En Bélgica, como en Francia, en época de la guerra y en la inmediata posterior hubo una reglamentación general de los salarios para toda rama de actividad, pero en la actualidad la fijación se deja a la negociación colectiva que ha alcanzado un alto nivel y una amplia cobertura, con un sistema de negociaciones a nivel de rama de industria, realizadas a través de comisiones paritarias para cada rama, en las cuales la presidencia de las mismas es ocupada por un representante gubernamental, el cual, sin embargo, carece de voto, ya que los votos los emiten las representaciones patronal y de trabajadores. Los convenios adoptados en esas negociaciones adquieren fuerza de ley aplicable a toda la rama de actividad mediante la sanción del poder público, en forma semejante a la de los contratos—ley de la legislación mexicana. No existen salarios mínimos legales y ni los trabajadores, ni las autoridades, ni los empleadores sienten la necesidad de la institución, ya que hay una gran proporción de sindicalización (voluntaria y libre), hay una gran proporción de afiliación empresarial a las asociaciones de rama de industria y ese sentido corporatista opera eficazmente, con el mecanismo ya mencionado de las comisiones paritarias que resuelven todo problema dentro de cada rama industrial. Al autor de estas líneas le tocó la oportunidad de ver en funcionamiento a la comisión paritaria de las industrias metálicas, bajo la habilísima y discretísima presidencia del eminente laboralista belga doctor Albert Lhoir, quien es constantemente solicitado por los organismos internacionales para impartirles ayuda como experto en cuestiones laborales. Actualmente realiza una misión de ayuda técnica para la OIT en un centro internacional de administración e inspección del trabajo establecido en el Perú.

⁷⁸ *Doc. cit.*, p. 15.

En España el sistema cubre, a partir de 1960 y 1961, a las actividades industriales y comerciales, incluido el trabajo a domicilio. La reglamentación puede aplicarse bien sea a nivel de rama o profesión determinada o para todas las profesiones en general, con normas especiales para salarios agrícolas y para trabajadores ocasionales de agricultura y ganadería. Las tasas son fijadas por el ministro de Trabajo, previa información del Consejo del Trabajo, que funciona bajo las órdenes de aquél. En este campo como en otros, no se tiene noticia de participación de los sectores afectados.

En Canadá el salario mínimo horario (a un nivel relativamente superior al de los Estados Unidos) es establecido por el Tribunal Laboral y aplicado a todos los empleados mayores de 17 años en las industrias federales. En las diferentes provincias operan diversos sistemas para la fijación de salarios y para la protección del salario mínimo, en proceso de extensión.

Nueva Zelanda adoptó una nueva ley de salario mínimo en 1945, que cubre a todos los trabajadores adultos de ambos sexos y en 1962 una para todas las categorías de trabajadores agrícolas. Los salarios se fijan por una orden del gobernador general adoptada en Consejo.

Los Estados Unidos a partir de la Ley sobre Normas Laborales Equitativas (Fair Labor Standards Act) de 1938, reformada en 1966, cuentan con salarios mínimos para un 80% aproximado de empleados privados que no ejercen labores de supervisión. El 20% restante, excluido de esa ley, está integrado por los trabajadores del servicio doméstico, los empleados en pequeños establecimientos de venta al por menor y al por mayor y en servicios; y los trabajadores agrícolas de pequeñas granjas. Algunos de estos trabajadores están cubiertos por legislaciones estatales de salarios mínimos. La reforma de 1966 estableció diversas modificaciones escalonadas en el tiempo, hasta 1971, año en el cual existirá un salario para los trabajadores agrícolas y otro para los demás trabajadores, quedando excluidos los empleados con funciones ejecutivas, administrativas o profesionales y los empleados de gobierno. Los salarios mínimos en los Estados Unidos son fijados por una ley del Congreso, en las forma legislativa común y corriente, pero no existe un procedimiento o método concreto referente en especial a los salarios mínimos.

II. *Países socialistas de Europa Oriental.*⁷⁹ Continuamos nuestro comentario de este grupo con los países socialistas de Europa Oriental que ya mencionamos en el cuadro presentado en páginas anteriores, a saber, Bulgaria, Hungría, Polonia y la URSS.

⁷⁹ *Doc. cit.*, p. 16. Véase también el Informe VII (1) a la Conferencia Internacional del Trabajo, Séptimo Punto de la Orden del Día, OIT, Ginebra, 1968, pp. 10-14.

El salario mínimo general, en todos estos países, representa el grado inferior más bajo de cada escala de salarios y sueldos establecida en esos países, las cuales cubren a todas las categorías de personas remuneradas por virtud de un contrato de trabajo. En todos estos países existen salarios mínimos por sectores y un salario mínimo uniforme nacional para todo trabajador y empleado. Son más elevados los mínimos sectoriales que el general; la política de salarios, en forma racionalizada, es parte integral de la planificación nacional centralizada y también los niveles de salarios están centralizados bajo la responsabilidad del ministro encargado de la rama específica de actividad, con el acuerdo de los sindicatos y aprobación de una comisión o consejo de trabajo y salarios, y por el Consejo de Ministros. Casi todos estos países han iniciado la utilización de primas de rendimiento modificadas y también se han hecho algunos cambios en la planificación con tendencia a descentralizar algunas funciones y a dar mayor importancia a los arreglos entre los sindicatos y administraciones no centrales, con algunos mecanismos de negociación que afectan a todas las estructuras de salarios y a los niveles de salarios mínimos.

Es interesante transcribir un fragmento de la conferencia que dictó el profesor soviético A. Grigoriev, en un ciclo organizado en el otoño de 1962, en Ginebra, Suiza, por el Instituto Internacional de Estudios Laborales, bajo el título de "Principios Básicos de la Organización del Trabajo en la URSS".

El fragmento dice:⁸⁰

...hay aún alguna injusticia en este sistema de distribución (según el trabajo realizado). Las aptitudes físicas de la gente no son iguales, una persona es vieja, la otra es joven y fuerte; salarios iguales son recibidos por trabajadores con familias grandes y por personas solteras que pueden gastarlos totalmente en sí mismas. La distribución de salarios más justa no sería señalando salarios iguales, sino salarios de acuerdo con necesidades, haciendo caso omiso de la contribución de esfuerzo a la economía social. Pero la Unión Soviética no es todavía lo suficientemente rica para poner en efecto este sistema, y aun hay personas que no consideran que el trabajo sea su deber social fundamental. Consecuentemente, la distribución de acuerdo con el trabajo, prevalece y prevalecerá por mucho tiempo en la sociedad socialista.

Sin ella, el nivel de riqueza social, requerido para la transición al principio comunista de distribución conforme a las necesidades, no puede ser alcanzado.

⁸⁰ *Lectures on Labor and development*, Publicación de la Oficina Internacional del Trabajo, 1963, pp. 13-28.

Es perceptible la convergencia de los sistemas socialistas con los sistemas capitalistas, que han señalado algunos observadores como Irving Louis Horowitz y Pitirim Sorokin.⁸¹

Pero retornemos al examen sistemático en línea con el estudio de la OIT:

En Bulgaria, Checoslovaquia, Polonia y la URSS, las escalas de salarios se señalan para cada rama de industria o sector económico y se utilizan “coeficientes regionales de salario” especialmente en la Unión Soviética, que están ligados a las condiciones regionales de vida y de trabajo, a los precios y a la escasez de mano de obra.

Polonia tiene un sistema de revisión de los salarios a cargo del Ministerio de la rama económica respectiva con intervención del sindicato correspondiente, y con el señalamiento final realizado por la Comisión de Trabajo y Salarios, de acuerdo con el Consejo Central de Sindicatos. Sistema casi idéntico opera en Checoslovaquia.

Hungría aplica salarios mínimos a la industria dividida en tres sectores conforme a la Ordenanza de 28 de julio de 1946, posteriormente completada con otra de 5 de septiembre del mismo año y por decreto de 1952 (número 25).

En general en este grupo de países puede considerarse que existe una combinación de métodos. Por una parte la diferenciación del monto mínimo obedece a distintas categorías de trabajo, como es el caso en la industria minera del carbón y de minerales diversos, en que existe un salario mínimo básico para los trabajos subterráneos y otro salario mínimo para los trabajos de superficie, del mismo tipo de los que existen en la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (integrada por Alemania, Francia, Italia, Bélgica, Holanda y Luxemburgo). El segundo procedimiento, de gran aplicación, establece un mínimo básico y uniforme para cada industria, con salarios complementarios dependientes de la dificultad del trabajo, importancia nacional de la industria y el costo de la vida (coeficientes regionales como los ya mencionados de la Unión Soviética).

B) *Países en vías de desarrollo I. África.*⁸² El segundo subgrupo de países dentro de estos sistemas mixtos está integrado por países en vías del desarrollo, de los cuales el estudio de la OIT comenta tres de África que son Ghana, la República Árabe Unida y Tanzania. En fecha próxima se unirán al grupo, Bostwana y Leshoto que ratificaron el convenio número 26 en el mes de octubre de 1966, en cuanto estados independientes.

⁸¹ Horowitz, *op. cit.*, así como cita del mismo autor de Sorokin, P.

⁸² *Doc. cit.*, p. 18.

En Ghana existen juntas salariales tripartitas y cooperativas de oficios, que recomiendan al ministro de Trabajo los salarios mínimos, que son fijados por éste con consulta adicional a representantes de empleadores y trabajadores interesados. Hasta la fecha se han fijado para el comercio al por menor, hoteles, restaurantes y establecimientos similares, en forma específica, pero también existen normas legales a nivel nacional sobre salarios mínimos para todos los trabajadores, con ciertas excepciones.

En la República Árabe Unida hay disposiciones en el Código de Trabajo que prevén comisiones mixtas para la fijación de salarios en cada provincia o territorio, bajo la autoridad del gobierno provincial. Las proposiciones se someten al ministro de Trabajo, que hace la fijación. En forma indirecta, a través de una disposición gubernamental emitida en 1950 sobre indemnizaciones por carestía de vida, se han establecido salarios mínimos en la industria y el comercio.

Tanzania tiene consejos salariales para ciertas industrias y juntas de salarios mínimos para los trabajadores agrícolas y trabajadores ocasionales, con exclusión de los trabajadores de las plantaciones. Se han excluido también los trabajadores de las minas de oro y los que laboran en las campañas gubernamentales contra el hambre. Territorialmente, se han incluido en la fijación de salarios mínimos las zonas urbanas de Dar-es Salaam y Tanga, mas los 80 municipios más importantes y otras zonas enumeradas en la orden de salarios de 1962, vigente a partir de 1963 y que protege a personas de uno y otro sexo.

II. *América Latina y el Caribe*.⁸³ Los países de sistema mixto en América Latina son Cuba, Puerto Rico y Uruguay.

En Cuba la Comisión Nacional de Salarios Mínimos, de integración tripartita, emite resoluciones sobre salarios con fuerza de ley. La fijación de salarios mínimos en este país tiene antecedentes legislativos desde 1934 y 1935 y fue objeto también de decretos emitidos en 1942 y 1944, para ser recogida en la Constitución de 1952 y finalmente establecida en la forma vigente en las leyes 1021 y 1022 de 27 de abril de 1962, de aplicación a todos los trabajadores de la industria, del comercio y de la agricultura, con la única excepción del servicio doméstico.

Puerto Rico también adoptó el sistema de comisiones tripartitas y de una junta de salarios mínimos. En 1938 se acogió a la Ley Americana sobre Normas Laborales Equitativas, para aplicarse a las industrias dedicadas al comercio interestatal, en la cual se estableció un salario mínimo horario. En 1940 se reformó esa Ley y se aplicó por sectores la fijación

⁸³ *Doc. cit.*, p. 20.

de los salarios mínimos, a través de decretos que protegen a un número importante de trabajadores de la isla. Hay disposiciones de aplicación a las actividades económicas locales no comprendidas dentro del marco de aplicación de la ley federal.

El Uruguay posee tres regímenes correspondientes a los trabajadores agrícolas, a los trabajadores a domicilio y un tercero de carácter general que comprende 20 agrupamientos de actividades económicas. El segundo régimen dispone la creación de comisiones de salarios de carácter tripartito y el tercero, o sea el de carácter general, previó la creación de un consejo de salarios, también tripartito, que opera para cada uno de los 20 agrupamientos.

III. *Asia*.⁸⁴ En Asia tienen sistema mixto Ceilán y Pakistán, muy semejantes en estos dos países en cuanto al campo de aplicación y al funcionamiento de los órganos aplicativos.

Pakistán adoptó en 1961 la "Minimum Wages Ordinance", de la cual se excluyen a los empleados públicos, trabajadores agrícolas y de las minas de carbón. Ceilán tuvo su primera "Wages Board Ordinance" en 1941, con revisiones posteriores y modificaciones relevantes en 1956. Se aplica a todas las categorías de determinadas ramas de la industria y del comercio, con 24 ramas comerciales expresamente protegidas, aun cuando el mínimo legal se aplica a todo el territorio.

Los organismos de fijación en los dos países citados son comités tripartitas de salarios. En Ceilán el Comité tiene atribuciones de nivel nacional, pero también interviene en la fijación por sectores industriales y comerciales. En Pakistán hay una separación entre las funciones de comités provinciales de salarios mínimos que se encargan de hacer la fijación para cada sector de actividad dentro de su provincia y existe un Comité Central, de facultades fijatorias de ámbito nacional.

7. El importante estudio realizado por la OIT, después de hacer la revisión general de todos los países con sus diversos sistemas, hace un resumen respecto de los criterios de fijación y modalidades de revisión.⁸⁵

A) *Criterios de fijación*. En el primer renglón, los criterios generales, con variaciones y combinaciones diversas de uno a otro país y de uno a otro sistema, son las necesidades de los trabajadores o el costo de vida según presupuestos tipo o mínimo vitales, la capacidad de pago de la industria o las condiciones de la economía en general y la productividad, con referencia a la calificación de la fuerza de trabajo en algunos casos.

⁸⁴ *Doc. cit.*, p. 21.

⁸⁵ *Doc. cit.*, pp. 22 y 24.

Resulta evidente que los países que han tenido influencia anglosajona tienden a orientarse hacia concepciones liberalistas que hacen mínima la intervención estatal, en tanto que los de influencia francesa se inclinan a intervenciones mayores. El criterio de supletoriedad es notorio en los de la influencia anglosajona.

En los países africanos francófonos algunos de ellos se refieren al presupuesto tipo y al mínimo vital, pero una mayoría no hacen especificaciones expresas de criterio. En América Latina los sistemas de alcance nacional son muy similares y, cuando hacen declaraciones expresas, combinan los diferentes criterios ya mencionados de costo de vida, capacidad de pago, rendimiento y condiciones generales de la economía.

En los países de Asia de sistemas nacionales se considera el costo de la vida y la capacidad de pago de la industria, como ocurre en Siria y Filipinas. China considera además la evolución de la renta nacional y la productividad.

En los países de sistemas sectoriales también se utilizan los criterios referidos. Suiza, Noruega y Alemania consideran el índice del costo de vida, Kenia las necesidades humanas y Sierra Leona también el costo de la vida. En América Latina y las Antillas los sistemas sectoriales mencionan los mismos elementos utilizados por los sistemas nacionales de estas regiones, en términos generales costo de la vida y presupuesto del trabajador. Jamaica alude además al rendimiento del trabajador y a la capacidad de pago de la empresa. Asimismo es cada vez más perceptible en nuestro continente la tendencia a apoyar las fijaciones en encuestas y en varios casos se han hecho esfuerzos para definir las necesidades familiares de los trabajadores, agrupadas en necesidades que se pueden considerar primarias o materiales y necesidades secundarias, sociales o convencionales, relacionadas con la educación, la cultura y el ocio o esparcimiento.

En la India, donde no hay criterio enunciado, los tribunales al resolver problemas de esta naturaleza toman en cuenta las necesidades mínimas familiares, los salarios y prestaciones cubiertos en empresas y trabajos similares, la naturaleza del trabajo y productividad de los trabajadores, así como la eficacia de funcionamiento y dirección de las empresas y la capacidad de pago de la rama industrial. La OIT cita una resolución de una conferencia tripartita en materia laboral celebrada en Nueva Delhi en 1957, en la que se señaló una norma para la estimación de las necesidades mínimas del trabajador, que incluyó el costo de una alimentación adecuada, 16 metros de tela por persona y por año, el alquiler de la vivienda sobre una escala de viviendas industriales fijada por un programa gubernamental de construcción, y una asignación, equivalente a un 20 por ciento del total,

para combustible, luz y otros gastos; en todo caso en que el salario mínimo sea inferior al límite recomendado, la autoridad de que se trate debe exponer las razones que le impiden aplicar ese límite mínimo.

Los países de sistemas mixtos de América Latina aplican los mismos criterios que los otros países de este continente, pero en Cuba se aplica el criterio adicional del nivel de salarios pagados en las zonas en que existen organizaciones obreras que han negociado colectivamente. Uruguay utiliza como criterio “el poder de adquisición de la moneda” y la capacidad o calificación profesional del trabajador. Una ley de 1940 en Puerto Rico estableció como finalidad explícita la de adaptar el nivel de los salarios, con la rapidez que permitan las circunstancias económicas, al mínimo aplicado en el continente, habida cuenta del nivel de empleo y de la competencia con dicho continente.

En la República Árabe Unida se considera el costo de la vida y las condiciones generales de la economía. En los países de Asia de sistema mixto (Ceilán y Pakistán) se aplica, como en otros países asiáticos y en los africanos francófonos, el criterio de la evolución de las “necesidades mínimas”, al modelo del SMIG francés, que como ya vimos, está ligado automáticamente a los índices de costo de la vida.

En los países socialistas de Europa Oriental, los criterios utilizados para la determinación del nivel mínimo de salarios parecen haber sido: el nivel y el aumento del costo de la vida, los resultados de los estudios sobre los presupuestos familiares, el aumento de la renta nacional *per capita*, así como el aumento de los promedios de salarios en toda la economía y un elemento adicional de política nacional de diferenciación de salarios.

B) Modalidades de revisión. Las formas de revisión de las tasas mínimas de salarios revisten diversas modalidades. Puede hacerse la revisión en forma periódica, automática o tener otra forma particular.

En los países desarrollados con economía de mercado hay una gama de sistemas de revisión. Francia, Luxemburgo, Bélgica, Italia, tienen relaciones automáticas del nivel de salarios con el índice de precios. En Francia el índice es mantenido en registros que muestran sus cambios, según los precios de 259 artículos, que son recogidos, analizados y sistematizados por el Instituto Nacional de Estadística y Estudios Económicos, con ayuda de otros organismos técnicos de extraordinaria calidad, como el Centro de Investigaciones, Estudios y Documentación sobre el Consumo (CREDOC). Por lo demás el SMIG está también ligado al aumento de la renta nacional y mejoría de las condiciones generales de la economía, con lo cual se hace partícipe a los trabajadores de los beneficios del desarrollo. Si bien, cabe observar que la contratación colectiva y sindicalización han elevado el nivel

de vida de los trabajadores franceses muy por encima de las evoluciones del SMIG, que tiene aplicación apenas sobre unos 400 mil trabajadores, de una fuerza de trabajo del orden de 9 millones de personas, según fue informado el autor de estas líneas en el curso de la visita efectuada a ese país en la primavera de 1967, en entrevistas con diversos funcionarios gubernamentales y con dirigentes obreros y empresariales, todo ello gracias a la maravillosa planificación y ejecución del desarrollo francés.

En Bélgica el índice de precios está basado en un número bastante menor de artículos, un poco más de 60, lo cual hace al índice (no ponderado) más sensible. Empero, esta circunstancia está compensada con el control de precios gubernamental, que cubre casi todos los artículos y renglones del índice.

Bélgica e Italia tienen la modalidad de que al aumentar el índice de precios se eleva automáticamente el salario, pero en los casos de disminución del índice se prevé una disminución mucho menor de los salarios, en beneficio de los trabajadores.

En los países en vías de desarrollo se observan variaciones en las formas de revisión: los países africanos francófonos siguen los mecanismos de ajuste automático del SMIG francés. En América Latina y las Antillas los criterios de fijación son los mismos que los de revisión en algunos países. Haití, de influencia francesa, tiene sistema automático. Colombia, Ecuador, Guatemala y México siguen el sistema de revisiones periódicas. En Bolivia, Brasil y Argentina (estos dos últimos países actualmente, debido a circunstancias políticas conocidas, prácticamente han suspendido el funcionamiento normal de sus sistemas) se combinan la adaptación automática y la adaptación periódica, pues aunque relacionan las variaciones del costo de la vida, señalan periodos determinados antes de los cuales no se pueden hacer adaptaciones, a menos que las variaciones excedan de cierta proporción en por ciento.

CONCLUSIONES FUNDAMENTALES

Nos resta ahora derivar algunas conclusiones que de hecho ya hemos avanzado a lo largo de las exposiciones anteriores.

I. En primer término cabe referirse a la orientación de nuestra Carta fundamental de 1917, que, ya esclarecimos fuera de toda duda, es totalmente intervencionista de Estado y socialista.

II. En seguida, procede referirse a una concepción filosófica general y filosófica jurídica del individuo y del todo social, que en nuestra opinión