Conferencia Internacional del Trabajo
91.ª reunión 2003

Informe III (Parte 1B)

Tercer punto del orden del día:
Informaciones y memorias sobre la aplicación
de convenios y recomendaciones

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 (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución)

ISBN 92-2-312874-9
ISSN 0251-3226

Primera edición 2003

La publicación de informaciones sobre las medidas tomadas respecto de los convenios y las recomendaciones internacionales del trabajo no implica opinión alguna de la Oficina Internacional del Trabajo acerca del estatuto jurídico del Estado que comunica tales informaciones (incluida la comunicación de una ratificación o de una declaración), ni acerca de su autoridad sobre las zonas o territorios a los que se refieran las informaciones comunicadas; en algunos casos ello puede plantear problemas sobre los cuales la OIT no tiene competencia para expresar una opinión.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, que también puede enviar a quienes lo soliciten un catálogo o una lista de nuevas publicaciones.

Impreso en Francia FAY

SUMARIO

		Párrafos
Introducción	.....	1-36
Capítulo I.	Ambito de aplicación del Convenio.....	37-64
Capítulo II.	Medios de pago	65-163
Capítulo III.	Libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios.....	164-211
Capítulo IV.	Descuento de los salarios y embargo y cesión.....	212-297
Capítulo V.	Trato preferencial de los créditos laborales en caso de quiebra del empleador	298-353
Capítulo VI.	Periodicidad, fecha y lugar del pago de los salarios	354-413
Capítulo VII.	Obligación de suministrar información sobre el salario.....	414-460
Capítulo VIII.	Medidas de aplicación de la legislación sobre protección salarial.....	461-481
Capítulo IX.	Observaciones finales.....	482-511

INDICE

Párrafos

Introducción 1-36

Antecedentes y alcance del estudio 1

Actividades normativas de la OIT relativas a la protección del salario 2-11

Otros instrumentos internacionales relativos a la protección del salario..... 12-15

Principios y normas consagrados en el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85..... 16-21

Vigencia de la protección del salario en el mundo de hoy..... 22-27

El Convenio sobre la protección del salario y el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas..... 28-31

Situación en materia de ratificaciones 32-33

Información disponible..... 34-35

Estructura del estudio 36

Capítulo I. Ambito de aplicación del Convenio..... 37-64

1. Ambito material de aplicación: definición del término salario 37-47

2. Ambito personal de aplicación: exclusión de ciertas categorías de trabajadores..... 48-63

Conclusiones 64

Capítulo II. Medios de pago 65-163

1. Pago en moneda de curso legal..... 66-91

1.1. Pago en efectivo..... 66-75

1.2. Prohibición del pago con pagarés, vales o cupones 76-82

1.3. Pago por cheque, giro postal y otros medios electrónicos de pago 83-91

2. Pago en especie..... 92-160

2.1. Evolución de las distintas formas de pago en especie..... 94-103

2.1.1. El sistema del trueque como medio de pago y los orígenes de la reglamentación internacional 94-99

2.1.2. Prestaciones suplementarias, ventajas e incentivos..... 100-101

2.1.3. Participación en los beneficios y opción de compra de acciones (stock options)..... 102-103

Párrafos

2.2. Condiciones de aplicación y garantías para la utilización el pago en especie 104-160

2.2.1. Autorización dada por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales 105-113

2.2.2. Pago parcial en especie 114-126

2.2.3. Pago en especie de uso corriente o conveniente 127-133

2.2.4. Prohibición del pago de salarios con bebidas espirituosas o con drogas nocivas 134-143

2.2.5. Medidas pertinentes para garantizar una protección adecuada 144-160

2.2.5.1. Prestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia 144-151

2.2.5.2. Valuación justa y razonable de las prestaciones en especie 152-160

Conclusiones 161-163

Capítulo III. Libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios 164-211

1. Pago de los salarios directamente al trabajador 165-175

2. Prohibición general de limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario 176-191

3. Instalación y funcionamiento de los economatos 192-207

Conclusiones 208-211

Capítulo IV. Descuentos de los salarios y embargo y cesión 212-297

1. Descuentos de los salarios 213-271

1.1. Definición y alcance de los descuentos salariales 213-215

1.2. Condiciones que rigen los descuentos de los salarios 216-258

1.2.1. Autorización por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral 216-221

1.2.2. Tipos de descuentos autorizados 222-246

1.2.2.1. Formas comunes de descuentos autorizados 224-235

1.2.2.2. Descuentos por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones, o por el daño causado en los mismos 236-238

1.2.2.3. Descuentos por el suministro de herramientas, materiales o equipo 239-240

1.2.2.4. Descuentos a título de multas por faltas disciplinarias .. 241-246

1.2.3. Limitaciones aplicables a los descuentos de salarios 247-258

1.2.3.1. Límite general de la cuantía máxima de descuentos 249-254

1.2.3.2. Límites específicos para formas particulares de descuentos salariales 255-258

Párrafos

1.3. Obligación de proporcionar información sobre los descuentos salariales 259-266
1.4. Prohibición de descuentos para obtener o conservar un empleo 267-271
2. Embargo y cesión del salario 272-293
2.1. Observaciones generales 273-275
2.2. Condiciones y límites 276-293
Conclusiones 294-297

Capítulo V. Trato preferencial de los créditos laborales en caso de quiebra del empleador 298-353

1. Protección de los créditos laborales por medio de un privilegio 298-330
1.1. Origen y evolución de los principios relativos a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio 299-301
1.2. Alcance del privilegio 302-309
1.2.1. Categorías de trabajadores considerados acreedores privilegiados 302-305
1.2.2. Naturaleza de los créditos laborales cubiertos por el privilegio 306-309
1.3. Rango del privilegio 310-316
1.3.1. Prioridad absoluta 311-313
1.3.2. Prioridad relativa 314-316
1.4. Limitaciones al trato preferencial de los créditos laborales 317-326
1.4.1. Limitaciones temporales 318-321
1.4.1.1. Créditos laborales correspondientes a trabajos o servicios prestados con anterioridad a la quiebra o la liquidación 318-319
1.4.1.2. Créditos laborales correspondientes al trabajo realizado con posterioridad a la fecha de referencia 320-321
1.4.2. Limitaciones pecuniarias 322-323
1.4.3. Más de una limitación 324-326
1.5. Ejercicio del privilegio sobre los bienes del deudor 327-330
2. Protección de los créditos laborales por medio de instituciones de garantía 331-350
2.1. Deficiencias del sistema de privilegio y necesidad de revisión del Convenio núm. 95 331-333
2.2. De los créditos privilegiados a las garantías salariales: Convenio núm. 173 de la OIT 334-339
2.3. Fondos de garantía salarial 340-350
2.3.1. Alcance de la garantía salarial 341-342
2.3.2. Limitaciones a la garantía salarial 343-345
2.3.3. Organización, administración y financiación de las instituciones de garantía salarial 346-350
Conclusiones 351-353

Párrafos

Capítulo VI. Periodicidad, fecha y lugar del pago de los salarios 354-413

1. Pago de los salarios a intervalos regulares 354-383
   - 1.1. Demora en el pago de salarios 356-374
   - 1.2. Periodicidad del pago de los salarios en la legislación y la práctica nacionales 375-383
2. Ajuste final de los salarios al término del contrato de trabajo 384-398
3. Lugar y fecha para el pago de los salarios 399-410
   - 3.1. Pago de los salarios en días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo 399-406
   - 3.2. Prohibición del pago de salarios en tabernas, tiendas de venta al por menor y centros de distracción 407-410

Conclusiones 411-413

Capítulo VII. Obligación de suministrar información sobre el salario 414-460

1. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios antes de ocupar un empleo 415-435
   - 1.1. Elementos del salario que deben especificarse en los contratos de trabajo 418-429
   - 1.2. Condiciones del salario previstas en los reglamentos de empresa 430-432
   - 1.3. Fijación de anuncios sobre las normas aplicables y anuncios en el lugar de trabajo 433-435
2. Entrega de recibos detallados de salarios 436-448
3. Mantenimiento de un registro salarial 449-458

Conclusiones 459-460

Capítulo VIII. Medidas de aplicación de la legislación sobre protección salarial 461-481

1. Control de la aplicación de las normas y reglamentos de protección del salario 464-470
2. Sanciones por infracción a las disposiciones sobre protección del salario 471-479

Conclusiones 480-481

Capítulo IX. Observaciones finales 482-511

Dificultades de aplicación 483-488

Perspectivas de ratificación 489-495

Consideraciones finales 496-511

Página

Anexos

I. Cuadro de las memorias solicitadas y recibidas para los instrumentos considerados y lista de ratificaciones/denuncias por convenio y por país.. 313

II. Textos legislativos sobre protección del salario por país 319

III. Disposiciones fundamentales de los textos de los instrumentos sobre la protección del salario 355

Recuadros

1.1. Significado de «salarios» protegidos 26

2.1. Prohibición del pago de salarios con pagarés, vales o cupones 45

2.2. Salarios en efectivo para los trabajadores empleados en proyectos asistidos con la provisión de alimentos del Programa Mundial de Alimentos 70

2.3. Condiciones y límites para el pago de salarios en especie y prestaciones prohibidas 78

3.1. Libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios y pago diferido de los salarios 105

4.1. Descuentos salariales autorizados en virtud de la Carta Social Europea.... 124

5.1. Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario 194

5.2. Factibilidad del establecimiento de instituciones de garantía salarial 203

6.1. Romper el círculo de la falta de pago..... 213

6.2. Importancia de la supervisión, sanciones y reparación justa..... 219

6.3. Incumplimiento del pago de salarios a intervalos regulares..... 222

7.1. Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral..... 258

INTRODUCCIÓN

Antecedentes y alcance del estudio

1. De conformidad con el párrafo 5, *e)*, del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo decidió, en su 279.ª reunión (noviembre de 2000), invitar a los gobiernos de los Estados Miembros que no hubieran ratificado el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), a que presentaran memorias sobre el estado de su legislación y de la práctica en la materia [1]. Con arreglo a la misma decisión y de acuerdo con el párrafo 6, *d)*, del artículo 19 de la Constitución, se invitó a los gobiernos de todos los Estados Miembros a presentar memorias sobre el estado de su legislación y de la práctica con respecto a la Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85), que complementa al Convenio. Estas memorias, además de las presentadas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución de la OIT por los Estados que han ratificado el Convenio, han permitido a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones preparar el primer estudio general sobre el curso dado en la legislación y en la práctica a los instrumentos considerados [2].

Actividades normativas de la OIT relativas a la protección del salario

2. La remuneración, junto con el tiempo de trabajo, es el aspecto de las condiciones de trabajo con consecuencias más directas y tangibles en la vida cotidiana de los trabajadores. Desde el comienzo de sus actividades, la Organización Internacional del Trabajo ubicó a las cuestiones de los niveles salariales decentes y de la práctica de una remuneración laboral justa en el centro de sus preocupaciones e impulsó las normas del trabajo tendientes a garantizar y

[1] Véase documento GB.279/205, párrafo 33.

[2] Cabe señalar, sin embargo, el examen especial realizado por la Comisión con ocasión del 50.º aniversario de la Organización sobre las perspectivas y dificultades de ratificación en relación con una lista de 17 convenios seleccionados en la que se incluye el Convenio núm. 95; véase «Las perspectivas de ratificación después de 50 años: estudio de 17 convenios seleccionados», CIT, 53.ª reunión, 1969, Informe III (Parte 4), págs. 205-289.

proteger los derechos de los trabajadores relativos a los salarios. La Constitución originaria de la Organización, adoptada en 1919, hacía referencia al «suministro de un salario adecuado» como una de las mejoras requeridas con mayor urgencia para promover la paz universal y combatir el malestar social, las penurias y las privaciones que afectan a tantas poblaciones. Entre los métodos y principios enumerados que se consideraban apropiados para orientar la política de los Estados Miembros, se encontraba «el pago al trabajador de un salario adecuado para mantener un nivel de vida razonable, de acuerdo con sus circunstancias de tiempo y de lugar». La Declaración de Filadelfia de 1944 relativa a los fines y objetivos de la Organización, reafirma que «la pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos» y destaca la necesidad de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan «adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección».

3. A diferencia de la cuestión de los salarios mínimos, que llamó la atención de la Conferencia Internacional del Trabajo en forma temprana y conllevó la adopción del Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26), el tema de la elaboración de normas para reglamentar los medios de pago de los salarios y otros aspectos tales como los descuentos salariales, el embargo de los salarios o las garantías salariales en caso de quiebra, no fue tratado por la Conferencia sino unos 30 años después de la creación de la Organización. Hasta entonces, la Conferencia sólo había considerado incidentalmente los problemas de la protección del salario, adoptando algunas resoluciones y ciertas disposiciones en el marco de convenios y recomendaciones. Por ejemplo, en su 19.ª reunión, en 1935, la Conferencia adoptó una resolución por la que invitaba a la Oficina a realizar una investigación en torno al «sistema de trueque», es decir la obligación de adquirir con los salarios mercancías suministradas por el empleador, y prácticas afines. La investigación debió suspenderse, sin embargo, debido al estallido de la Segunda Guerra Mundial. En su 25.ª reunión, en 1939, la Conferencia incluyó en el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), algunas disposiciones relativas a la cuestión de la protección de los salarios según las cuales los contratos de trabajo deberán contener información sobre, entre otras cosas, las tasas de los salarios y el modo de calcularlas, la forma y la época del pago y los anticipos de salarios. Por último, el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), adoptado en la 30.ª reunión de la Conferencia, en 1947, contiene disposiciones específicas vinculadas con la remuneración de los trabajadores y, en particular, disposiciones sobre el pago de los salarios en moneda de curso legal y a intervalos regulares, descuentos salariales, mantenimiento de registros y comprobantes de pago de salarios, pagos en especie, lugar del pago de los salarios y anticipos salariales. La mayoría de estos principios quedó reflejada, igualmente, en la Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes, 1944 (núm. 70), adoptada en 1944, en la 26.ª reunión de la

Conferencia, y en la Recomendación sobre la política social en los territorios dependientes (disposiciones complementarias), 1945 (núm. 74), adoptada en 1945 en la 27.ª reunión de la Conferencia.

4. La idea de la posible adopción de un instrumento internacional que tratara de manera específica las cuestiones relativas a la protección del salario fue presentada en el informe sobre «Política, Programa y Posición futuras de la Organización Internacional del Trabajo», elaborado por la Oficina para la 26.ª reunión de la Conferencia, en 1944. El informe señalaba que «la política de salarios se encuentra en el centro de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo» y agregaba que «un convenio o una recomendación sobre los métodos de pago de los salarios relacionados con la periodicidad de los pagos de salarios, deducciones de ellos, anticipos de salarios, la prohibición del *truck system*, lo adecuado de la remuneración en especie, la protección de los salarios en los procedimientos legales y temas similares, también serán de gran valor con relación a muchas partes del mundo, especialmente en cuanto a los trabajadores rurales» [3].

5. El Consejo de Administración decidió, en su 101.ª reunión (marzo de 1947) incluir en el orden del día de la 31.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo tres puntos relacionados con los salarios: protección al salario, cláusula del salario equitativo en los contratos celebrados con las autoridades públicas y la cuestión general de la regulación de salarios y políticas salariales. Los dos primeros puntos fueron incluidos en el orden del día para ser tratados con arreglo al procedimiento usual de doble discusión con la finalidad de adoptar nuevos instrumentos normativos, y el tercero fue incluido para ser objeto de una discusión general que permitiera a la Conferencia examinar los distintos aspectos de la política salarial y elaborar un programa para la acción futura en la materia [4].

6. El informe preparatorio elaborado por la Oficina para la 31.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de San Francisco, introdujo el tema en los siguientes términos:

> ... el propósito general de las medidas legislativas para la protección del salario es proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y para garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el salario que ha ganado. Con este fin, es necesario que el trabajador reciba normalmente su salario en efectivo para que pueda gastarlo como desee, que se le pague regularmente y a intervalos lo suficientemente cortos a fin de que pueda vivir de sus ingresos más bien que sobre una base de crédito, que se le proteja contra todo descuento injusto o arbitrario de sus ganancias nominales y, en general, que se le informe constantemente de las condiciones del salario de su empleo [5].

[3] Véase CIT, 26.ª reunión, 1944, Informe I, págs. 56 y 57.

[4] Véanse *Salarios: a) Informe general*, CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *a)*; *Salarios: b) Cláusula del salario equitativo en los contratos celebrados con las autoridades públicas*, Informes VI *b)* (1) y VI *b)* (2); *Salarios: c) Protección al salario*, Informes VI *c)* (1) y VI *c)* (2).

[5] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 3.

7. Finalmente, luego de las dos discusiones efectuadas en la Conferencia, que dieron lugar a animados debates, en particular en cuanto a la prohibición del pago de salarios con bebidas alcohólicas y las condiciones de funcionamiento de los economatos, se adoptó un Convenio y una Recomendación sobre la protección del salario. El Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 son los primeros instrumentos internacionales del trabajo que tratan de manera amplia cuestiones tales como la forma y los medios de pago de los salarios y tienden a acordar la mayor protección posible a los ingresos de los trabajadores [6].

8. Durante los años que siguieron a la adopción del Convenio, se incluyó en distintos instrumentos de la OIT disposiciones directamente relacionadas con la protección al salario. Por ejemplo, una parte del Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), trata de los salarios y reproduce en forma textual algunas disposiciones del Convenio núm. 95, como el párrafo 1, del artículo 3 sobre la prohibición del pago de salarios con pagarés, vales o cupones, el artículo 5 sobre el pago directo de los salarios al trabajador interesado, el artículo 6 sobre la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, el artículo 7 sobre los economatos, el artículo 8 sobre los descuentos de los salarios, el artículo 9 sobre la prohibición de cualquier descuento o pago indirecto con objeto de conservar un empleo, el artículo 12 sobre el pago de salarios a intervalos regulares, el artículo 14 sobre la notificación de las condiciones de salario a los trabajadores y el artículo 15 relativo a las medidas de aplicación. Análogamente, el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) contiene disposiciones relativas a la remuneración de los trabajadores que se inspiran en gran medida en los principios contenidos en el Convenio núm. 95, como el pago de los salarios exclusivamente en moneda de curso legal, la prohibición de la sustitución de todo o parte del salario por alcohol u otras bebidas espirituosas, la obligación de pagar los salarios directamente al trabajador interesado y a intervalos regulares, la necesidad de garantizar que cuando la alimentación, la vivienda o el vestido formen parte de la remuneración, sean adecuados y su valor en efectivo se calcule con exactitud, la exigencia de informar a los trabajadores sobre sus derechos en materia de salarios y la necesidad de evitar descuentos no autorizados.

9. Cabe mencionar igualmente el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97) y la Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86), que tratan sobre algunas cuestiones relativas a la remuneración de los trabajadores migrantes, incluido el principio de no discriminación e igualdad de trato de los trabajadores migrantes respecto de la remuneración, en relación con los subsidios familiares, las horas extraordinarias y las vacaciones pagadas (artículo 6, párrafo 1, *a)*, i)), la libre transferencia de sus ganancias (artículo 9 del Convenio y párrafo 10, *c)* y *d)* de la Recomendación) y el establecimiento de las condiciones generales de contratación en el contrato individual de trabajo (anexo II, artículo 6, párrafo 1, *b)*). El Convenio sobre los

[6] Sobre las discusiones de la Conferencia, véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, págs. 442-452, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 308-314 y 483-508.

métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99), contiene igualmente una disposición que regula el pago parcial de los salarios mínimos en forma de prestaciones en especie en términos prácticamente idénticos a los del artículo 4 del Convenio núm. 95. Asimismo, el Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), incluye una definición del término «remuneración» similar a la definición de «salario» contenida en el artículo 1 del Convenio núm. 95.

Instrumentos de la OIT que contienen normas relativas a la protección del salario	Número de ratificaciones (a la fecha 13.12.2002)
I. Convenios fundamentales	
— Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), *art. 1;* Estudio general, *CIT*, 72.ª reunión, 1986, Informe III (Parte 4B)	156
II. Convenios y recomendaciones relacionados con el salario	
— Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26) y Recomendación (núm. 30); Estudio general, *CIT*, 79.ª reunión, 1992, Informe III (Parte 4B)	103
— Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951 (núm. 99) y Recomendación (núm. 89); Estudio general, *CIT,* 79.ª reunión, 1992, Informe III (Parte 4B)	52
— Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131) y Recomendación (núm.135); Estudio general, *CIT,* 79.ª reunión, 1992, Informe III (Parte 4B)	44
— Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94) y Recomendación (núm.84)	59
— Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) y Recomendación (núm. 180)	14
III. Otros instrumentos	
— Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), *art. 5, 2), e)*	31
— Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), *arts. 15-17*	4
— Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm.97) y Recomendación (revisada) (núm. 86), *arts. 6, 1), a), 9); anexo II, art. 6, 1), b);* Estudio general*, CIT*, 87.ª reunión, 1999, Informe III (Parte 1B)	42
— Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), Parte IV, *arts. 26-35*	12
— Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), 1962, *arts. 11-13*	32

10. Por último, cabe referirse al Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), que revisa parcialmente el Convenio núm. 95 con respecto al trato preferente de los créditos laborales en caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa. De conformidad con el párrafo 6, artículo 3, del Convenio núm. 173, la aceptación por un Miembro de las obligaciones de la Parte II del Convenio relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio pone término de pleno derecho a las obligaciones dimanantes para él del artículo 11 del Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95). En el capítulo V se abordará las disposiciones del Convenio núm. 173, en particular las de la Parte III, relativas a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía.

11. La Comisión desea recordar igualmente que en los últimos años ha elaborado en tres oportunidades estudios generales relativos a cuestiones salariales. Estos estudios se refieren al establecimiento de mecanismos de fijación de salarios mínimos, al principio de igualdad de remuneración y a la protección de los trabajadores migrantes [7].

Otros instrumentos internacionales relativos a la protección del salario

12. Algunos instrumentos legales internacionales adoptados por organizaciones regionales como la Carta Social Europea revisada, que entró en vigor en 1999, y el Convenio Arabe núm. 15 sobre la fijación y la protección del salario, aprobado por la Conferencia Arabe del Trabajo en 1983, también contienen normas sobre la protección del salario.

13. De conformidad con el párrafo 5, artículo 4, de la Carta Social Europea de 1961 y de la Carta Social Europea revisada de 1996, las Partes Contratantes se comprometen a «no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales». El nuevo artículo 25 de la Carta revisada establece que los créditos laborales provenientes de contratos

[7] Véase *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 26) y a la Recomendación (núm. 30) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928; al Convenio (núm. 99) y a la Recomendación (núm. 89) sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951, y al Convenio (núm. 131) y a la Recomendación (núm. 135) sobre la fijación de salarios mínimos, 1970,* CIT, 79.ª reunión, 1992, Informe III (Parte 4B); *Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 100) y a la Recomendación (núm. 90) sobre igualdad de remuneración, 1951,* CIT, 72.ª reunión, 1986, Informe III (Parte 4B); *Estudio general sobre el Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97), y la Recomendación (núm. 86) y el Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143), y la Recomendación (núm. 151),* CIT, 87.ª reunión, 1999, Informe III (Parte 1B).

de trabajo o relaciones de empleo deberán ser garantizados por medio de una institución de garantía u otra forma efectiva de protección [8].

14. Cabe referirse igualmente a la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en 1989 por los Jefes de Estado o de Gobierno de 11 Estados miembros de la Comunidad Europea, que establece una serie de derechos que deberán garantizarse a todos los ciudadanos europeos. Si bien la Carta Comunitaria es una declaración política y no constituye un instrumento legal vinculante, expresa la nueva política social de la Unión Europea. Este instrumento establece que «los salarios sólo pueden ser retenidos, embargados o cedidos con arreglo a las disposiciones nacionales; estas disposiciones deberían prever medidas que garanticen al trabajador la conservación de los medios necesarios para su sustento y el de su familia» y agrega que la mejora de las condiciones de vida y de trabajo «deberá permitir igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras». Algunas de las numerosas directivas adoptadas con la finalidad de dar aplicación a los derechos garantizados en la Carta se refieren a cuestiones tratadas en el Convenio núm. 95, como la Directiva 91/533/CEE de 14 de octubre de 1991 relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral y la Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 80/987/CEE de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

15. Por su parte, el Convenio Arabe núm. 15 relativo a la fijación y la protección del salario, refleja en gran medida las disposiciones del Convenio núm. 95, en particular, las relativas al pago del salario en los días laborables y en el lugar de trabajo, la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, la limitación del embargo del salario en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia, y el pago de todos los salarios debidos al trabajador en caso de terminación del contrato de trabajo. En algunos aspectos, sin embargo, el Convenio Arabe núm. 15 va más allá de lo establecido por el Convenio núm. 95 y estipula, por ejemplo, que los salarios y sumas debidas al trabajador en virtud del contrato de trabajo deberán ser tratados como créditos preferentes con un rango superior a todos los demás créditos, incluidos los adeudados al Estado. Asimismo, el Convenio exige que las sumas provenientes de la aplicación de multas disciplinarias sean invertidas en interés de los trabajadores y fija en un 10 por ciento del salario de los

[8] Véase Council of Europe, *European Social Charter – Short Guide*, Council of Europe Publishing, September 2000. Véase igualmente http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Esc/ y http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/163.htm.

trabajadores el límite para los descuentos correspondientes a devolución de préstamos o pago de deudas al empleador, sin costo adicional alguno.

Principios y normas consagrados en el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85

16. Los instrumentos considerados tratan de la protección del salario y parten de la premisa de que el salario cumple la función de mantenimiento del propio trabajador y de su familia. A este fin, estos instrumentos prevén una protección jurídica del crédito salarial que refuerza y completa la que resulta del derecho interno. El conjunto de normas contenidas en los instrumentos responde a un principio común: garantizar al trabajador el pago *directo* y puntual de su salario. Buena parte de las disposiciones tiene como destinatario pasivo al empleador, deudor y responsable directo del pago del salario, y exige que se asegure al trabajador la plena disponibilidad de su salario. Pero, además, como ya lo había previsto la legislación civil en muchos países, los instrumentos considerados establecen reglas que protegen al trabajador frente a los acreedores del empresario y frente a sus propios acreedores, mediante una limitación a los embargos o las cesiones del crédito salarial y la fijación de determinadas preferencias de dicho crédito frente a los acreedores del empresario, lo que supone límites a la plena disponibilidad y transferencia del crédito frente a terceros. Estas diferentes perspectivas dan al Convenio núm. 95 una especial complejidad y, al mismo tiempo, permiten entenderlo como parte de un sistema tendiente a proteger de forma completa el pago efectivo del salario. De esta manera, sus diversas disposiciones están relacionadas unas con otras y se completan entre sí, lo que no hace fácil el necesario examen aislado de los artículos del Convenio, sin que por otra parte ello implique desconocer el mutuo condicionamiento de esas disposiciones y que configuran el conjunto del sistema del Convenio núm. 95. Dicho sistema se articula en torno a cinco aspectos principales: i) la forma y el medio de pago del salario; ii) la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios; iii) el deber de información; iv) las garantías salariales, y v) las medidas de aplicación.

17. Con respecto a la forma y al medio de pago, el Convenio establece una serie de principios que rigen el *dónde*, el *cuándo* y el *cómo* del pago de la remuneración laboral y otras modalidades prácticas del mismo. El Convenio exige que los salarios que deben pagarse en efectivo sean pagados exclusivamente en moneda de curso legal y prohíbe el pago con pagarés, vales o cupones en lugar de efectivo, aunque permite el pago por otros medios distintos del pago en efectivo, como el pago por cheque o giro postal en circunstancias determinadas expresamente. En el Convenio no se hace referencia alguna al pago por transferencia electrónica, que se examina en el párrafo 84 del presente. El instrumento autoriza el pago de la remuneración con prestaciones en especie, siempre que tales prestaciones comprendan sólo una parte del salario adeudado, que sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y que el valor atribuido a las mismas sea justo y razonable. Asimismo, el Convenio estipula

que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares, directamente al trabajador interesado y en un lugar y en un momento adecuados a fin de evitar todo riesgo de abuso. La Recomendación trata en forma más detallada la periodicidad en el pago de los salarios y estipula que los intervalos máximos para pagar los salarios, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana, deberán ser tales que el salario sea pagado por lo menos dos veces al mes, y una vez al mes cuando se trate de personas cuya remuneración se calcule por mes.

18. Un segundo grupo de disposiciones tiende a garantizar la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios. A este fin, el Convenio prohíbe que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y reconoce el derecho de los trabajadores de usar los economatos o servicios prestados por el empleador únicamente en la medida en que lo deseen. El Convenio estipula asimismo que deberán adoptarse medidas apropiadas para asegurar que los economatos establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados, y que las mercaderías ofrecidas en tales establecimientos sean vendidas a precios justos y razonables. Sobre este punto, la Recomendación se refiere a la adopción de disposiciones para estimular la participación de representantes de los trabajadores en la administración general de los economatos o servicios análogos.

19. En tercer lugar, el Convenio acuerda particular importancia a la necesidad de mantener informados a los trabajadores en forma apropiada y de fácil comprensión sobre las condiciones de salario que habrán de aplicárseles antes de que ocupen un empleo y sobre los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado. La Recomendación contiene disposiciones detalladas sobre las condiciones de los salarios que deben ponerse en conocimiento de los trabajadores antes de que los mismos firmen sus contratos de trabajo y especifica los elementos que deben constar en el recibo del trabajador o en el comprobante de pago, cada vez que se efectúe un pago. Como un requisito previo esencial para que los trabajadores puedan ser informados de manera amplia y correcta sobre sus salarios, tanto el Convenio como la Recomendación prevén que los empleadores deberán llevar adecuados registros salariales.

20. El cuarto aspecto cubierto por el Convenio se refiere a las garantías salariales tendientes a asegurar el pago total de los salarios adeudados y a proteger a los trabajadores del menoscabo arbitrario, injusto o imprevisto de sus remuneraciones, en particular a través de descuentos excesivos o embargos o como consecuencia de la clausura de la empresa en quiebra. Al reconocer que los salarios son imprescindibles para la manutención del trabajador y su familia, el Convenio establece el principio según el cual los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con determinadas condiciones y dentro de los límites fijados que deberán ser puestos en conocimiento de los trabajadores. En este sentido, la Recomendación contiene lineamientos sobre dos tipos específicos de descuentos de los salarios, a saber, los descuentos a título de

reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, y los descuentos correspondientes a herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador. El Convenio estipula asimismo que una parte del salario de los trabajadores deberá estar protegida contra su embargo o cesión y que, en caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa, los créditos laborales deberán recibir un trato preferencial. Sin embargo, el Convenio deja a la legislación nacional la determinación de la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

21. Por último, al tratar la cuestión de las medidas de aplicación, el Convenio indica que la legislación que dé efecto a sus disposiciones deberá asegurar un control adecuado y establecer sanciones efectivas y otras medidas que tiendan a prevenir y sancionar las infracciones.

Vigencia de la protección del salario en el mundo de hoy

22. A primera vista, algunas de las disposiciones del Convenio parecen tener poca relación con las condiciones de trabajo y las prácticas de remuneración actualmente vigentes en la mayoría de los países, tanto desarrollados como en desarrollo. Sería tentador, por ejemplo, descartar la prohibición relativa al pago de salarios con alcohol, establecida en el artículo 4 del Convenio, por considerarla de escasa aplicación en el contexto de las condiciones de trabajo modernas. Puede sostenerse que lo mismo ocurre con el requisito del pago a intervalos regulares contemplado en el artículo 12 del Convenio, o la prohibición del pago con vales y cupones contenida en el artículo 3 del Convenio.

23. Sin embargo, la Comisión considera que estos argumentos deben tomarse con reservas. Si bien es indudable que muchos principios contenidos en el Convenio se encuentran actualmente sólidamente afianzados en la legislación de un gran número de países, la situación está lejos de ser idéntica en todos los países. Asimismo, el progreso claramente alcanzado en este campo no permite excluir el riesgo de que surjan nuevas dificultades en la aplicación práctica de estos principios básicos. En este sentido, basta referirse a la acumulación de atrasos salariales, en flagrante violación a la letra y el espíritu del artículo 12 del Convenio, que ha alcanzado proporciones alarmantes en numerosos países del mundo afectando a decenas de millones de trabajadores. El pago de salarios, en todo o en parte, con bonos, alcohol o productos manufacturados, en infracción a las exigencias de los artículos 3 y 4 del Convenio, ha dejado de ser un fenómeno aislado en algunos países y tiende a invadir el conjunto de la economía nacional. Asimismo, la falta de pago o la demora en el pago de los salarios ha sido durante cerca de dos décadas un problema grave en varios países africanos, en particular en la administración pública y semipública. El problema es particularmente agudo en la *República Centroafricana*, en donde el atraso salarial alcanza los 42

meses, pero afecta igualmente a otros países, como *Benín, Chad, Côte d'Ivoire,* Guinea-Bissau, *Madagascar, Níger, Senegal* y *Togo* [9]. El empobrecimiento causado por esta situación lleva a menudo a la corrupción y a la extorsión e incluso, en algunas ocasiones, reduce a los trabajadores a condiciones similares a la esclavitud [10]. La servidumbre por deuda y el trabajo forzoso impuesto para el pago de un préstamo continúan existiendo en numerosos países en distintos lugares del mundo, principalmente en India, Pakistán y *Brasil* a través de prácticas abusivas de pago tendientes a incrementar el endeudamiento y a condenar al trabajador a una esclavitud de por vida [11]. De acuerdo con la información proveniente de distintas fuentes, en China, cerca de 14 millones de trabajadores sufrieron atrasos salariales en el año 2000 que alcanzaron los 3.900 millones de dólares [12].

24. Algunas economías en transición de Europa Central y Oriental continúan debatiéndose entre las deudas salariales, el trueque y la desmonetización. La mayoría de estos problemas, consecuencia de la economía planificada y de las instituciones y políticas heredadas, se relacionan igualmente con las dificultades y demoras en las reformas estructurales, particularmente en relación con los sistemas fiscales, legislación sobre quiebras, dirección corporativa y contabilidad de los órganos del Estado. Estas cuestiones contribuyen a agravar la situación de los trabajadores, en particular respecto del pago de sus salarios. Por ejemplo, el Gobierno de la *Federación de Rusia* ha indicado que en enero de 2002, unos 7,3 millones de trabajadores empleados en 44.000 empresas no habían recibido sus salarios puntualmente y que el atraso salarial alcanzaba los 29,9 mil millones de rublos (cerca de mil millones de dólares estadounidenses). Asimismo, de acuerdo con información suministrada

[9] Véase, por ejemplo, Ibrahim Mayaki, «*Balance salarial africano: un tema explosivo*» y André Linard, *«Africa: el otro SIDA (salario impago desde hace años)»*, en Educación Obrera, núm. 128, 2002/3, págs. 19 a 24.

[10] Por ejemplo, durante la guerra en la *República Democrática del Congo*, los empleados públicos que no recibían sus salarios durante meses no tenían otra opción que contraer deudas con tasas de interés exorbitantes y se veían obligados a realizar trabajos agrícolas en las tierras de quienes les habían prestado el dinero. Algunos incluso se vieron obligados a vender sus hijos para pagar sus deudas; véase, Confederación Mundial del Trabajo (CMT), *¡Esclavitud hoy! Informe Anual sobre los derechos de los trabajadores 2001*, págs. 18-43.

[11] En 1999, el Grupo de Trabajo sobre las formas contemporáneas de la esclavitud de Naciones Unidas estimó que el número de personas sometidas a esclavitud por deudas se elevaba a 20 millones. Entre las recomendaciones adoptadas en su 25ª. reunión, en julio de 2000, el Grupo de Trabajo invitó a los Estados Miembros a ratificar el Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117) que «tiende, en particular, a reducir las formas de pago que favorezcan el endeudamiento»; véase, E/CN.4/Sub.2/2000/23, en http://www.unhchr.ch/html/menu2/i2slavwg.htm. Para mayor información, véase «*Alto al Trabajo Forzoso – Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*», OIT 2001, págs. 32-43.

[12] Véase Gerard Greenfield y Tim Pringle, *«El desafío de la morosidad salarial en China»*, en Educación Obrera, núm. 128, 2002/3, pág. 35.

por la Federación de Sindicatos de Ucrania, unos 2,7 millones de trabajadores, un quinto de la totalidad de los trabajadores, sufren aún demoras en el pago de los salarios que a menudo superan los seis meses. El pago de salarios a los trabajadores de *Argentina* en forma de bonos emitidos por los gobiernos locales, no libremente negociables, se ha convertido en una práctica generalizada en los últimos dos años, agravando de ese modo la crisis social y financiera del país [13].

25. Asimismo, los graves problemas causados por las prácticas laborales abusivas o por la falta de pago o la demora en el pago de los salarios pueden tener repercusiones desproporcionadas sobre las trabajadoras y sus familias. Esta situación se debe al predominio de mano de obra femenina en algunos sectores laborales y a que, en los casos de mano de obra masculina y femenina, cuando los empleadores pagan los salarios a sólo una parte de los trabajadores, otorgan prioridad a los hombres. La Comisión manifiesta su seria preocupación por el hecho de que a la desigualdad de trato en cuanto a la remuneración entre trabajadores y trabajadoras, que ha sido objeto de los comentarios de la Comisión en el Estudio general de 1986 sobre el Convenio núm. 100 que exige el pago de la misma remuneración por un trabajo de igual valor, se suma la falta de pago de salarios.

26. Sin embargo, en las economías más desarrolladas también se presentan problemas en materia de protección del salario. Los acontecimientos recientes muestran que ciertas disposiciones relativas a las formas de pago, cuya generalización va en aumento, pueden entrañar riesgos sustanciales para los trabajadores. En particular, en los últimos veinte años, se ha observado en ciertos países una tendencia creciente en el sentido de que los empleadores sustituyen sus planes de jubilación privada que utilizan la formula de la prestación definida, por un modelo de contribución definida. En el primer caso, la prestación que habrá de recibir el trabajador al jubilarse está determinada y, en consecuencia, el pago puede calcularse previamente. En el último tipo de plan, el empleador se compromete a depositar una determinada suma en una cuenta individual, respecto de la cual el trabajador tiene la posibilidad de elegir las modalidades de inversión. En tales planes de contribuciones definidas, los trabajadores corren el riesgo que comportan las decisiones relativas a las inversiones, un riesgo que tal vez no alcancen a comprender. Con la aparición de las opciones en acciones, el riesgo ha aumentado aún más, especialmente cuando una gran parte de los activos de la cuenta de un trabajador se invierte en las acciones de una empresa. Cuando esa empresa es también el empleador, el riesgo del trabajador aumenta considerablemente. Esto quedó demostrado con la quiebra de la empresa estadounidense Enron en 2001, en la que 12.000 trabajadores perdieron los ahorros para la jubilación [14]. Dado que la integración de las opciones de compra

[13] Asimismo, en numerosas ciudades, las personas intercambian bienes y servicios en los denominados «clubes del trueque» utilizando vales impresos en cada ciudad que constituyen otra forma de cuasi dinero, cuya emisión es aún más incontrolable; véase «Scraping through the great depressión: Argentina's collapse», en *Economist*, 1.º de junio de 2002, pág. 35.

[14] Se calcula que se perdieron más de 60.000 millones de dólares en acciones, muchas de las cuales pertenecían a fondos de pensión y a ahorros individuales para la jubilación. En el

de acciones en el conjunto de la remuneración de los directivos de la empresa con frecuencia sirve de incentivo para que éstos eleven al máximo la cotización de la acción, una medida que no sólo favorece a los accionistas sino también a los propios directivos, esto entraña el riesgo de que éstos adopten una política para aumentar artificialmente el precio de las acciones de la empresa. Los trabajadores pueden no estar plenamente advertidos y al aumentar la cotización de las acciones, pueden ser inducidos a aumentar la tendencia de esos valores [15]. El riesgo propio de toda inversión, y la falta de diversificación de la cartera de valores, junto con el mayor riesgo que conllevan los planes de inversión en opciones de acciones de las empresas, hacen que revista primordial importancia que los gobiernos velen porque la legislación en materia de acciones, pensiones, procedimientos contables y administración de la empresa sea idónea para proporcionar la transparencia que debería ser el fundamento adecuado de la remuneración de los trabajadores, en particular en cuanto a las sumas destinadas a los ahorros para la jubilación.

27. En otro aspecto, la seguridad de los ingresos de los trabajadores parecería verse amenazada por la modificación del derecho de quiebra. Es preocupante que bajo la constante presión del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, muchos de los países en desarrollo consideran actualmente la posibilidad de modificar la legislación relativa a la insolvencia y otros se encuentran ya en proceso de modificarla, a fin de dar prioridad a los créditos de determinados acreedores como las instituciones bancarias, en detrimento de la preferencia tradicionalmente concedida a los créditos laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 11 del Convenio y posteriormente reafirmado por los artículos 5 a 8 del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) [16].

momento de la quiebra, más del 60 por ciento de los activos correspondientes al plan de jubilación de Enron estaba invertido en acciones de la compañía. De acuerdo con el plan de jubilación de Enron, se invertían las contribuciones en acciones de la compañía y se prohibía a los trabajadores venderlas antes de haber alcanzado la edad de 50 años. Véase http://www.aflcio.org/paywatch/case_enron.htm. Véase igualmente «The merits of diversion: Pensions in America» en *Economist*, 15 de diciembre de 2001, pág. 10.

[15] Asimismo, las opciones de compra de acciones y la contabilidad de tales sistemas estuvieron recientemente en el centro de algunos de los peores escándalos corporativos ocurridos en los Estados Unidos, como el caso de WorldCom; véase «Use and abuse: Stock options», en *Economist*, 20 de julio de 2002, pág. 14.

[16] Tal como lo sostiene una reciente publicación del Departamento Legal del Fondo Monetario Internacional (FMI), «la inclusión de privilegios estatutarios, los que si bien pueden ser considerados necesarios por razones de orden social o políticas, debería limitarse dentro de lo posible atento a que, en la generalidad de los casos, disminuyen la efectividad y eficacia de los procedimientos de insolvencia», véase *Orderly and Effective Insolvency Procedures – Key Issues*, 1999; también en http://wwww.imf.org/external/pubs/ft/orderly/index.htm. En similares términos, el Proyecto de guía legislativa sobre el régimen de la insolvencia (UNCITRAL), actualmente en elaboración en la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional, expresa respecto de los créditos privilegiados: «Algunas prelaciones se fundamentan en consideraciones sociales que podrían ser abordadas más fácilmente en regímenes distintos del de la

El Convenio sobre la protección del salario y el Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas

28. El Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas fue establecido por el Consejo de Administración en marzo de 1995 a fin de que examinara las necesidades actuales de revisión de las normas, estudiara los criterios que podrían aplicarse a la revisión y analizara las dificultades y deficiencias del sistema normativo a fin de proponer medidas prácticas y efectivas para solucionar los problemas existentes [17]. El Grupo de Trabajo ha llevado a cabo 13 reuniones y ha realizado un examen caso por caso de los convenios y las recomendaciones. Ha formulado una serie importante de propuestas que han sido adoptadas por unanimidad por la Comisión de Cuestiones Jurídicas y Normas Internacionales del Trabajo (LILS) y el Consejo de Administración. Hasta la fecha, su trabajo ha llevado al Consejo de Administración a adoptar decisiones sobre 181 Convenios y 191 Recomendaciones en las que se recomienda a la Oficina y a los Estados Miembros la adopción de una serie de medidas [18].

29. Para la tercera reunión del Grupo de Trabajo (noviembre de 1996), la Oficina elaboró un documento en el que examinó 28 convenios, incluido el Convenio núm. 95, a fin de decidir si debían ser objeto de una revisión. La Oficina llamó la atención sobre el hecho de que el Convenio núm. 95 había sido clasificado por el Grupo de Trabajo en 1979 y 1987 como un instrumento que debería promoverse con prioridad [19]. Asimismo, se afirmó que sería conveniente invitar a los Estados Miembros, en particular a aquellos que hubiesen ratificado el Convenio núm. 95, a analizar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 173, que contiene disposiciones más completas y actualizadas sobre la protección del salario en caso de quiebra o liquidación judicial de una empresa. En lo que atañe al pago de los salarios de los trabajadores migrantes, se expresaron dudas en

insolvencia, como en una legislación sobre bienestar social, que al elaborar un régimen sobre la insolvencia a fin de alcanzar objetivos sociales que sólo están indirectamente relacionados con problemas de deudas e insolvencia. Al establecer una prelación en el régimen de la insolvencia sólo se logrará, en el mejor de los casos, resolver de forma incompleta e inadecuada el problema social, y se resta eficacia al procedimiento de la insolvencia». Véase A/CN.9/WG.V/WP.63/Add.14, de 14 de octubre de 2002, párrafo 428; disponible igualmente en http://www.uncitral.org/french/workinggroups/wg-il/wp-63add14-f-pdf.

[17] La decisión fue adoptada al término de un debate sobre el sistema normativo de la OIT que tuvo lugar durante la 82.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1994, con motivo del 75.º aniversario de la OIT. El mandato del Grupo de Trabajo figura como anexo al documento GB.267/LILS/WP/PRS/2.

[18] Véase documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2.

[19] Véanse Informe final del Grupo de Trabajo sobre normas internacionales del trabajo, en *Boletín Oficial*, número especial, Serie A, vol. LXII, 1979, pág. 15, e Informe del Grupo de Trabajo sobre normas internacionales del trabajo, en *Boletín Oficial*, número especial, Serie A, vol. LXX, 1987, pág. 31.

cuanto a que resultara satisfactoria la cobertura brindada por las actuales disposiciones del Convenio núm. 95. El Grupo de Trabajo y el Consejo de Administración decidieron solicitar información a los Estados Miembros sobre los cambios ocurridos y las eventuales dificultades inherentes al Convenio, a fin de poder reexaminar su estatuto en la siguiente reunión [20].

30. En la sexta reunión del Grupo de Trabajo (marzo de 1998), la Oficina presentó los resultados acerca de posibles obstáculos y dificultades a la ratificación y sobre la posible necesidad de revisar el Convenio. A partir de la respuesta de 34 Estados Miembros, la Oficina consideró que el Convenio seguía siendo pertinente e importante, como quedaba demostrado por el hecho de que cinco Estados Miembros se encontraban a punto de ratificarlo o estaban examinando la ratificación del mismo. Se afirmó asimismo que aunque varios de los obstáculos se referían a distintas disposiciones del Convenio, no se habían formulado propuestas de revisión en lo que atañe a esos aspectos. Igualmente, se recordó que la cuestión específica del pago de salarios mediante transferencia bancaria, mencionada por varios Estados Miembros, había sido señalada y resuelta positivamente en una interpretación informal de la Oficina a solicitud del Gobierno de Alemania en 1954. Los miembros empleadores consideraron que no debía invitarse a los Estados Miembros a ratificar el Convenio núm. 173 puesto que su ámbito de aplicación es mucho más amplio que el del Convenio núm. 95. Los miembros trabajadores afirmaron que no veían obstáculo en la referencia simultánea a ambos instrumentos y observaron que la cuestión de la protección del salario de los trabajadores migrantes debería igualmente ser examinada. En estas circunstancias, el Consejo de Administración aprobó la propuesta del Grupo de Trabajo de invitar a los Estados Miembros a considerar la posibilidad de ratificar el Convenio núm. 95 y llamar su atención sobre el Convenio núm. 173 que revisa el artículo 11 del Convenio núm. 95 [21].

31. A raíz de lo enunciado anteriormente, el Consejo de Administración consideró que debía incluirse el Convenio núm. 95 entre los convenios actualizados cuya ratificación debe promoverse dado que siguen respondiendo a necesidades actuales [22].

Situación en materia de ratificaciones

32. El Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), entró en vigor el 24 de septiembre de 1952. En fecha 13 de diciembre de 2002, había sido ratificado por 95 Estados Miembros, lo que lo convierte en uno de los convenios

[20] Véanse documento GB.267/LILS/WP/PRS/2, págs. 14-16 y documento GB.267/9/2, párrafo 14, *b)*, iv).

[21] Véanse documento GB.271/LILS/WP/PRS/2, párrafos 68-78, y documento GB.271/11/2, párrafo 15.

[22] Véase documento GB.283/LILS/WP/PRS/1/2, párrafo 17.

más ratificados de la OIT, sin tener en cuenta los convenios fundamentales y prioritarios. El instrumento más reciente de ratificación fue registrado con fecha 2 de agosto de 2001 *(Albania)*, y en los últimos diez años el Convenio fue ratificado por ocho Estados Miembros *(Azerbaiyán, Botswana, República Checa, Eslovaquia, Kirguistán, República de Moldova, San Vicente y las Granadinas* y *Tayikistán)*. El anexo I del presente estudio contiene la lista de los Estados que han ratificado el Convenio.

33. Hasta la fecha, el Convenio sólo ha sido denunciado por un Estado Miembro, el Reino Unido, el 16 de septiembre de 1983. Al comunicar el instrumento de denuncia al Director General de la Oficina para su registro, el Gobierno del Reino Unido indicó que se proponía derogar las Truck Acts de 1831, 1887, 1896 y 1940 y la legislación concordante, instrumentos fundamentales que daban efecto a las disposiciones del Convenio, a fin de permitir mayores progresos en la evolución hacia el uso de medios modernos de pago de salarios. El Gobierno dio a conocer a la Oficina igualmente su decisión de actualizar la legislación en materia de descuentos salariales a fin de dar respuesta a la impresión generalizada de que se debía revisar la protección establecida en determinados estatutos y extenderla a todos los trabajadores. Puesto que el Gobierno no podía anticipar en ese momento en qué medida la nueva legislación estaría en conformidad con los términos del Convenio, se había decidido proceder a la denuncia formal del mismo. El Gobierno indicó asimismo que, una vez adoptada la nueva legislación se consideraría la posibilidad de ratificar nuevamente el Convenio, en su redacción actual o en su tenor modificado por toda revisión que pudiera ser contemplada por la Organización Internacional del Trabajo [23].

Información disponible

34. Para el presente estudio, la Comisión se ha basado en la información contenida en las 138 memorias comunicadas por 95 Estados Miembros de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la OIT [24]. Igualmente, de acuerdo con su práctica habitual, la Comisión ha utilizado las memorias presentadas en virtud de los artículos 22 y 35 de la Constitución por aquellos Estados Miembros que han ratificado el instrumento considerado. Por último, la Comisión ha tenido debidamente en cuenta las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

[23] Cabe señalar que, mediante declaración separada registrada en 1987, las autoridades de Gibraltar indicaron que la denuncia efectuada por el Reino Unido les era extensiva. En 1993 se registraron declaraciones análogas respecto de Jersey y la Isla de Man por lo que estos territorios ya no están obligados por el Convenio. Por el contrario, no se ha recibido aún una declaración similar de *Monserrat*, para quien siguen siendo vinculantes los términos del Convenio.

[24] El anexo I contiene indicaciones completas sobre las memorias debidas y comunicadas por cada país.

35. La Comisión celebra que numerosos gobiernos hayan presentado memorias sobre el instrumento considerado. No obstante, observa que muchas de las memorias comunicadas no contienen información suficientemente detallada. La Comisión considera oportuno señalar que los gobiernos deberían hacer mayores esfuerzos para comunicar la información solicitada en el momento oportuno y de manera integral. La Comisión recuerda que la presentación periódica y detallada de memorias es una obligación inherente a los Estados Miembros de la Organización que reviste una importancia esencial para el funcionamiento de los órganos de control de la Organización. La Comisión lamenta profundamente que a pesar de haber sido notificadas al respecto sólo 22 organizaciones de trabajadores y empleadores de 13 Estados Miembros hayan aprovechado la oportunidad que les ofrece el artículo 23 de la Constitución de la OIT para expresar su opinión sobre un tema que por primera vez es objeto de un Estudio general y que tiene consecuencias decisivas y directas en la vida cotidiana de los trabajadores [25]. La Comisión no puede dejar de insistir en la particular importancia que atribuye a las observaciones de las organizaciones de empleadores y de trabajadores con respecto a las dificultades y obstáculos encontrados en la práctica para la aplicación de las normas de la OIT, y, en consecuencia, alienta firmemente a tales organizaciones a adoptar una postura más responsable y participativa frente al trabajo de la Comisión compartiendo sus valiosas observaciones y puntos de vista.

Estructura del estudio

36. El Estudio general se divide en nueve capítulos presentados, en la medida de lo posible, de acuerdo con el orden de las disposiciones del Convenio. En el *Capítulo I* la Comisión examina el ámbito de aplicación material y personal del Convenio, así como la definición del término «salario» y las categorías de trabajadores que pueden ser excluidas de su ámbito de aplicación. El *Capítulo II* trata de la legislación y la práctica relativas a los medios de pago, incluido el pago en efectivo, los medios electrónicos de pago y las condiciones para el pago parcial de salarios en especie. En el *Capítulo III*, la Comisión analiza el principio de la libre disposición de los salarios, reflejado en la exigencia del pago directo de los

[25] *Austria:* Cámara Federal del Trabajo (BAK); *Belarús:* Federación de Sindicatos de Belarús (FTUB); Cabo Verde: Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL); Canadá: Consejo de Empleadores del Canadá (CEC), Confederación Nacional de Sindicatos (CSN); *Egipto:* Federación de Sindicatos de Egipto (FETU); *Mauricio:* Federación de Sindicatos Progresistas; Nueva Zelandia: Business New Zealand; Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU); *Portugal:* Confederación de la Industria Portuguesa (CIP); Unión General de Trabajadores (UGT); *Sri Lanka:* Congreso de Trabajadores de Ceilán (CWC); Suecia: Confederación de Empresas Suecas, Agencia Sueca de los Empleadores del Gobierno (SAGE), Asociación Sueca de Autoridades Locales, Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO), Federación Sueca de Consejos de Condado (FSCC), Confederación Sueca de Sindicatos; *Turquía:* Confederación de Asociaciones de Empleadores de Turquía (TISK); *Ucrania:* Confederación de Empleadores de Ucrania, Federación de Sindicatos de Ucrania; Viet Nam: Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam (VCCI).

salarios al trabajador interesado, la prohibición de los empleadores de limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario y el derecho de los trabajadores de usar los economatos libres de toda coacción. En el *Capítulo IV* del estudio se examina, a la luz de los principios rectores del Convenio, la legislación y la práctica nacionales en cuanto a las condiciones y límites aplicables a los descuentos salariales y los procedimientos relativos al embargo y la cesión de salarios. La cuestión de la protección de los créditos laborales en caso de quiebra es abordada en el *Capítulo V*, en el que también se realiza un breve análisis de las disposiciones del Convenio núm. 173 que revisa parcialmente el Convenio núm. 95 en este aspecto. En el *Capítulo VI*, la Comisión aborda las disposiciones del Convenio que tratan de la periodicidad, la fecha y el lugar de pago de los salarios y realiza algunos comentarios sobre la situación de los atrasos salariales actualmente existente en distintas partes del mundo. El *Capítulo VII* del estudio se refiere a las obligaciones derivadas del Convenio respecto del derecho de los trabajadores de recibir información apropiada sobre las condiciones de salario que habrán de aplicárseles cuando ocupen un empleo y sobre el cálculo de sus salarios al efectuarse cada pago. El *Capítulo VIII* se centra en los problemas de aplicación con particular énfasis en las exigencias de control efectivo e imposición de sanciones adecuadas, para garantizar el cumplimiento de la legislación relativa a la protección del salario. Por último, en el *Capítulo IX*, la Comisión realiza, a partir de la información contenida en las memorias, una evaluación general de las dificultades de aplicación encontradas por los países y de las perspectivas de ratificación del Convenio, y concluye con sus consideraciones finales en cuanto a la pertinencia y actualidad de las normas establecidas en el instrumento considerado.

* * *

En el presente Estudio general, figurarán en cursivas los nombres de los Estados Miembros que hayan ratificado el Convenio. La selección de las referencias a los Estados Miembros incluidas en las notas al pie de página o en el texto principal ha sido efectuada de manera aleatoria y no supone discriminación alguna entre los Estados Miembros. Las referencias tienden a ilustrar con ejemplos prácticos los comentarios de la Comisión sin la intención de proporcionar una lista exhaustiva de la legislación y práctica nacionales. Los números entre paréntesis en las notas al pie de página hacen referencia a la legislación seleccionada presentada por país en el anexo II. Al final de cada capítulo se formulan conclusiones breves que resumen las principales consideraciones de la Comisión respecto de las disposiciones pertinentes del Convenio.

CAPÍTULO I

AMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

1. Ambito material de aplicación: definición del término salario

37. El artículo 1 del Convenio define el término «salario» como «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». Los trabajos preparatorios de los instrumentos que se examinan confirman que la intención de los redactores era utilizar el término «salario» no en un sentido técnico, tal como puede existir en el marco de la legislación nacional, sino en un sentido genérico que comprendiese la totalidad de las diversas formas y componentes de la remuneración del trabajo [1].

[1] Como se señala en el informe preliminar de la Oficina preparado para la primera discusión de la Conferencia, «en muchos países la palabra ‹salario› tiene un significado legal definido y circunscrito: puede significar, por ejemplo, la remuneración de los trabajadores manuales o trabajadores cuyo pago se calcula sobre la base de un período de tiempo menor de un mes, o de los trabajadores de fábricas, diferenciados respectivamente de los trabajadores intelectuales, personas empleadas cuya remuneración se calcula por mes o por año, o trabajadores de oficinas. Parecería que si la Conferencia decidiera la adopción de reglamentaciones internacionales sobre esta materia en forma de convenios, esta situación podría causar dificultades de interpretación. En estas circunstancias, la Oficina sugiere una posible solución del problema que tendría la forma de una decisión de que las reglamentaciones internacionales propuestas se aplicaran a la remuneración o ganancias, cualquiera que sea su designación o forma de calcularlas, que fueran posible expresar en términos de dinero pagadero por un empleador a un trabajador por trabajos o servicios prestados en virtud de un contrato de empleo, escrito o verbal»; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 6; y CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VII *c)* (2), pág. 68. Durante las discusiones de la Conferencia, la definición propuesta originalmente por la Oficina fue modificada únicamente para agregar las palabras «por trabajo efectuado o servicios prestados» para precisar que el término «salario» significaba la remuneración por un trabajo efectuado o por servicios prestados y excluía los pagos hechos por cualquier otro concepto; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 442.

38. En una gran mayoría de países, la legislación nacional contiene una definición amplia de los términos «salario», «sueldo» o «remuneración» y, de ese modo, garantiza un alcance igualmente amplio de las medidas que dan efecto a las disposiciones sustanciales del Convenio. Por ejemplo, en *Azerbaiyán* [2], *Malta* [3] y en la *Federación de Rusia* [4], «salario» significa toda remuneración o ganancia, con inclusión de los salarios básicos, los complementos salariales, las bonificaciones, las primas y otros pagos. En *Côte d'Ivoire* [5], *Gabón* [6] y *Níger* [7], se entiende por remuneración el salario básico o mínimo, así como todas las demás prestaciones, pagadas directa o indirectamente, en efectivo o en especie, a una persona empleada o por motivo de su empleo. Análogamente, en *Burkina Faso* [8], *Líbano* [9] y *Senegal* [10], se entiende por «salario» la remuneración básica, cualquiera sea la denominación, los complementos salariales, las asignaciones por ausencia pagadas, y las prestaciones, compensaciones y asignaciones de toda clase. En *México* [11], *Nicaragua* [12] y *Venezuela* [13] se entiende por «salario» la retribución pagadera al trabajador por su labor y consiste en los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, las bonificaciones y complementos salariales, las comisiones, las prestaciones en especie, como los alimentos y el alojamiento y toda otra cantidad de dinero o prestación otorgada al trabajador en virtud de su trabajo. En *Egipto* [14], Kuwait [15] y en la *República Arabe Siria* [16] se entiende por «salario» toda remuneración recibida por el trabajador por el trabajo realizado, complementada por pagos de cualquier naturaleza, incluidos los pagos en

[2] (1), art. 154, 1). Este también es el caso en Eslovenia (1), art. 126, 2); *República de Moldova* (2), art. 2, 2), 4); *Rumania* (2), art. 1, 2); *Uganda* (1), art. 66.

[3] (1), art. 2, 1).

[4] (1), art. 129.

[5] (1), art. 31.1. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 207; Cabo Verde (1), art. 117; *Chad* (1), art. 246; *Guinea* (1), art. 206; Guinea-Bissau (1), art. 94; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 31; *Yemen* (1), art. 2.

[6] (1), art. 18.

[7] (1), art. 147.

[8] (1), art. 116.

[9] (1), art. 57.

[10] (1), art. L.118.

[11] (2), arts. 82 y 84. Este también es el caso de *Bolivia* (1), art. 52; (2), art. 39; *República Dominicana* (1), arts. 192, 195 y 197; *Ecuador* (2), arts. 80 y 95; (1), art. 35, 14).

[12] (2), arts. 81 y 84.

[13] (1), art. 133.

[14] (1), art. 1. Se encuentran definiciones similares en Arabia Saudita (1), art. 7, 6); Bahrein (1), art. 66; Emiratos Arabes Unidos (1), art. 1.

[15] (1), art. 28.

[16] (1), art. 23.

especie, los incrementos periódicos, las asignaciones familiares y por costo de la vida, las comisiones, las gratificaciones, las primas y las propinas.

39. En los Estados Unidos [17], algunas leyes estatales definen el salario como toda retribución no discrecional debida al trabajador a cambio del trabajo o los servicios prestados, respecto de los cuales el trabajador tenga una expectativa razonable de recibir un pago, que podrá fijarse teniendo en cuenta el tiempo de trabajo, la tarea, por unidad, a comisión o por otro método de cálculo. El salario incluye el pago de la licencia por enfermedad, las vacaciones, la indemnización por despido, las horas extraordinarias, las comisiones, las primas y otros importes que se hayan prometido, así como los pagos efectuados al trabajador o a un fondo en beneficio del mismo, tales como el pago de los gastos médicos, de salud, atención hospitalaria, seguridad social, cotización de jubilación cuando el empleador tenga una política o un práctica de efectuar esos pagos. En el Canadá [18], el salario se define, por lo general, como toda forma de remuneración por el trabajo desempeñado, con excepción de las propinas y otras gratificaciones. Pese al hecho de que las expresiones utilizadas pueden variar considerablemente, en la mayoría de los países se han promulgado disposiciones

[17] Véanse, por ejemplo, Arizona (7), art. 23-350; Carolina del Norte (40), art. 95-25.2, 16); Iowa (20), art. 91A.2, 7); Kentucky (22), art. 337.010, 1), *c)*; New Hampshire (36), art. 275:42, III); Nueva York (39), arts. 190, 1) y 198-c; Texas (51), art. 61.0001, 7); Winsconsin (58), art. 109.01, 3). En virtud de la legislación de Virginia occidental (57), art. 21-5-1, se entiende por «salario» la compensación por el trabajo o los servicios efectuados para un empleador e incluye las prestaciones suplementarias que puedan calcularse y pagaderas directamente al trabajador, tales como vacaciones ordinarias, los días de asueto por antigüedad, los días de asueto flexible, los feriados, la licencia por enfermedad, la licencia por motivos personales, las primas de incentivo a la producción, las prestaciones por enfermedad y por accidente, así como las prestaciones relacionadas con la cobertura médica y de jubilaciones. Análogamente, en Georgia (15), art. 34-5-2; Massachussetts (27), art. 148, y Nebraska (34), art. 48-1202, se define el salario de manera amplia, como la compensación por el empleo, con inclusión del pago en especie, las comisiones y las primas, el pago de las vacaciones y otras prestaciones laborales. En otros Estados, el término «salario» se define simplemente como la compensación por el trabajo o los servicios prestados por un trabajador, independientemente que la cuantía se determine por el tiempo, la tarea, la pieza, por comisión o en virtud de otro criterio; véanse, por ejemplo, California (9), art. 200; Colorado (10), art. 8-4-101, 1); Connecticut (11), art. 31 a 71a; Dakota del Norte (42), art. 34-06-01, 6); Delaware (13), art. 1101, *a)*, 2); Distrito de Columbia (14), art. 32-1301; Idaho (17), art. 45-601; Illinois (18), art. 115/2; Indiana (19), art. 22-2-9-1; Kansas (21), art. 44-313; Maryland (26), art. 3-401, *e)*; Missouri (32), art. 290.500, 7); Nuevo México (38), art. 50-4-1, B); Rhode Island (47), art. 28-14-1; Utah (52), art. 34-28-2.

[18] (1), art. 166. En la mayoría de las provincias, los «salarios», incluyen las comisiones, el dinero pagado como incentivo y prima de rendimiento, la asignación por vacaciones y otras prestaciones del trabajador; véanse Columbia Británica (6), art. 1, 1); Manitoba (7), art. 1, 1); Ontario (14), art. 1, 1); Quebec (16), art. 1; Saskatchewan (17), art. 2; Terranova y Labrador (9), art. 2; Territorio del Noroeste (10), art. 1. Sin embargo, en algunos casos, los «salarios» no incluyen el pago de las horas extraordinarias, las vacaciones y por concepto de terminación de la relación laboral; véanse Alberta (4), art. 1, 1); Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 1; Nueva Escocia (12), art. 2; Nuevo Brunswick (8), art. 1.

similares, de manera que la protección otorgada por las leyes y reglamentos nacionales que aplican el Convenio abarca componentes salariales tales como las prestaciones familiares, las primas por rendimiento; las comisiones y los aumentos, la participación en los beneficios, las asignaciones no monetarias, otras asignaciones pagadas por antigüedad, las horas extraordinarias, las pagadas por condiciones de trabajo especiales, como el trabajo por turnos, las tareas peligrosas o penosas, las gratificaciones anuales y otros pagos extraordinarios [19].

40. En algunos países, sin embargo, el término «salario» no se interpreta de manera lo suficientemente amplia como para aplicarse a toda forma de remuneración o retribución, y, en consecuencia, con el resultado de que determinadas prestaciones y complementos específicos no se consideran salario. Por ejemplo, en *Argentina* [20], *Colombia* [21] y *Honduras* [22] las prestaciones de seguridad social no se consideran salarios. En la *República Checa* [23] *y Eslovaquia* [24], los pagos por concepto de «compensación salarial», «compensación en efectivo», gastos de viaje, los ingresos procedentes de acciones o bonos, la remuneración por tareas de emergencia o de espera quedan excluidos del ámbito de los términos «salario» o «sueldo». Análogamente, en *Brasil* [25] y *República Democrática del Congo* [26], la atención médica, la asignación familiar legal y los gastos de viaje no se consideran elementos de la remuneración. En *Bahamas* [27] los salarios incluyen toda forma de remuneración por la actividad realizada, con excepción de las propinas, las primas y otras gratificaciones, mientras que en el *Congo* [28] los salarios incluyen la remuneración básica, las primas, las asignaciones y las indemnizaciones de todo tipo, con excepción de la indemnización por despido. En *Malasia* [29] se entiende

[19] Esta es la situación, por ejemplo en *Argelia* (1), arts. 80, 81 y 82; *Belarús* (1), art. 57; *Bélgica* (1), art. 2); *Guyana* (1), art. 2; *República Islámica del Irán* (1), arts. 2, 34 y 45; *Iraq* (1), arts. 41, 43 y 44; *Israel* (1), art. 1; *Kirguistán* (1), art. 213, 1); *Ucrania* (2), arts. 1 y 2.

[20] (1), arts. 103, 103bis y 105.

[21] (1), arts. 127 y 128.

[22] (2), arts. 360 y 362.

[23] (2), art. 4, 2); (4), art. 3, 2).

[24] (1), art. 118, 2).

[25] (2), arts. 457 y 458. Véanse también Chile (1), art. 41, y El Salvador (2), art. 119.

[26] (1), art. 4, *h)*.

[27] (4), art. 2, 1).

[28] (2), art. 91.

[29] (1), art. 2. Análogamente en *Botswana* (1), art. 2, 1), y Myanmar (1), art. 2, por «salario» se entiende la suma de la retribución básica y de todas las demás formas de remuneración, con inclusión de los pagos por horas extraordinarias y otras remuneraciones especiales, como las primas por rendimiento o asignaciones por costo de vida, con la excepción de: i) el valor de la vivienda, alojamiento, suministro de electricidad, agua corriente, atención médica o toda otra comodidad suministrada gratuitamente; ii) todo pago a título gratuito u obsequio o el valor de las asignaciones por desplazamiento; iii) toda contribución pagada por su cuenta por el empleador en

por «salario» el salario básico y los demás pagos en efectivo pagaderos a un empleado en virtud de un trabajo realizado con excepción de: i) el valor del alojamiento o el suministro de alimentos, combustibles, electricidad o agua corriente o de atención médica; ii) toda contribución pagada por el empleador en su nombre a un fondo de pensión, fondo de previsión, régimen jubilatorio o cualquier otro fondo o régimen establecido para el bienestar del trabajador; iii) toda asignación por gasto de viaje; iv) toda gratificación; v) toda prima anual; vi) toda suma pagada por gastos especiales en los que se haya incurrido debido a la naturaleza del empleo.

41. En *Mauricio* [30] la remuneración comprende toda remuneración ganada por el trabajador, con excepción de las sumas debidas por concepto de participación en los beneficios mientras que en Namibia [31] la legislación excluye de la definición legal de remuneración todo pago por concepto de gastos de viaje o de subsistencia o todo pago efectuado en virtud de la jubilación del trabajador o por la terminación del empleo. En Seychelles [32] sólo los pagos por labores realizadas en horas extraordinarias o con alguna finalidad incidental no se consideran comprendidos en la definición de salario, mientras que en el *Sudán* [33], se entenderá por «salario» el total del salario básico y todas las demás prestaciones, con inclusión del valor en efectivo de los alimentos, el combustible o el alojamiento, o todo otro pago por trabajo realizado en horas extraordinarias o cualquier otra prestación especial pagada para el desempeño de una actividad

un fondo de pensiones; iv) las prestaciones de despido. En los Estados Unidos, a nivel estatal, la legislación excluye ocasionalmente determinados pagos de la noción de salario. Por ejemplo, en Alabama (4), art. 25-4-16, y Oklahoma (44), art. 40-1-218, se define el «salario» como toda forma de remuneración pagada o recibida por la prestación de servicios personales, con inclusión del valor en efectivo de toda remuneración pagada por cualquier medio distinto del efectivo, con excepción de las prestaciones por jubilación, el pago por concepto de enfermedad o discapacidad provocada por un accidente, así como los pagos por despido o terminación de la relación laboral. Además, en Michigan (28), art. 408.471, las prestaciones adicionales, como la retribución debida a un trabajador por concepto de vacaciones, licencia por enfermedad o accidente, la licencia por razones personales o por vacaciones, las bonificaciones, los gastos autorizados en que se haya incurrido durante el curso del empleo y las contribuciones efectuadas en nombre del trabajador, quedan expresamente excluidas de la noción de salario, mientras que la legislación de Minnesota (30), art. 5200.0140 excluye el pago por el trabajo en horas extraordinarias, por concepto de primas, vacaciones o enfermedad, participación en los beneficios, contribuciones a un plan de ahorro o de jubilación, así como un seguro de vida o de salud o prestaciones similares.

[30] (1), art. 2.

[31] (1), art. 1. Análogamente, en *España* (1), art. 26, 1) y 2), no se considerarán salario las cantidades percibidas por el trabajador en reembolso por los gastos realizados como consecuencia de su empleo ni las prestaciones e indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

[32] (1), art. 2.

[33] (1), art. 4. Análogamente, en Qatar (1), art. 2, 6), las asignaciones por gastos de viaje o traslado, así como toda contribución pagadera por el empleador en el marco de un régimen establecido en beneficio de los trabajadores se excluyen del ámbito de los salarios.

laboral, pero no incluye las contribuciones pagadas por el empleador en nombre del trabajador a una institución de seguridad social o los gastos especiales que deben estar a cargo del empleador. En *Túnez* [34] la definición legal de remuneración incluye el salario básico independientemente de la forma en que se calcule, así como todo complemento salarial, en efectivo o en especie, de carácter general o específico, fijo o variable, con excepción del reembolso de gastos.

42. Asimismo, cabe mencionar los casos en que la legislación relativa a la protección de los salarios sólo se refiere a los contratos celebrados por escrito, dando lugar a la cuestión de cómo se protege los salarios en los casos del trabajo efectuado en virtud de contratos no concertados de esa forma. En una de las observaciones de la Comisión más recientes sobre este punto, se invitó al Gobierno de *Azerbaiyán* [35] a indicar las medidas destinadas a garantizar la protección del salario en el caso del empleo en una explotación individual o una empresa familiar del sector agrícola, en que, excepcionalmente, los contratos de trabajo pueden concertarse verbalmente.

43. Debe señalarse, además, que en algunos países, como en *Azerbaiyán*, *Belarús* y *Egipto*, la definición legal de salarios se limita al pago por el trabajo realmente efectuado y no se extiende al pago que pueda haberse acordado pero que aún no es obligatorio correspondiente al trabajo que aún no se ha realizado.

44. En algunos países, la legislación nacional reproduce literalmente la definición del término «salario» establecido en el artículo 1 del Convenio. Este es el caso, por ejemplo, en *Camerún* [36], *Nigeria* [37] y *Paraguay* [38]. En el caso de *Filipinas* [39], la definición de salario reitera prácticamente en forma literal la del Convenio, pero también incluye el valor justo y razonable de la manutención y el alojamiento u otras prestaciones suministradas habitualmente por el empleador al trabajador, criterios que se determinarán por el Secretario de Trabajo.

[34] (1), art. 134-2.

[35] (1), art. 258, 3).

[36] (1), art. 61. Véanse también *Barbados* (2), art. 2; *Swazilandia* (1), art. 2; *Zambia* (1), art. 3.

[37] (1), art. 91.

[38] (1), arts. 227 y 231.

[39] (1), art. 97, *f)*.

45. En algunos países, como *Bulgaria*, *República Centroafricana*, *Chipre*, *Comoras*, *Cuba*, *Djibouti*, *Kirguistán*, *Madagascar*, *Mauritania*, *Polonia* y *Tayikistán* [40], al parecer, no existe una definición general del término «salario», pero las diversas disposiciones relacionadas con la remuneración del trabajo contienen algunos elementos de esa definición. Este es también el caso en *Hungría*, aunque el Gobierno ha confirmado que todos los tipos de remuneración mencionados en las secciones pertinentes del Código de Trabajo, como los complementos salariales, las prestaciones en especie, las primas, los incentivos, la participación en los beneficios y los dividendos, deberán considerarse parte de los salarios y, en consecuencia, quedan comprendidos en las disposiciones relativas a la protección de los salarios. El Gobierno de *Malí* ha informado que en la primera ocasión apropiada una definición del término «salario» se incluirá en el Código de Trabajo con objeto de reflejar la disposición pertinente del Convenio.

46. En otros casos, la legislación nacional contiene más de una definición de «salario» o de «remuneración», no enteramente compatibles entre sí y que no corresponden plenamente a la definición contenida en este artículo. Este es el caso, por ejemplo, en *Sri Lanka* [41], donde la ley principal en el ámbito de la protección salarial se limita a establecer que los salarios comprenden toda remuneración debida por el trabajo realizado en horas extraordinarias o en un día feriado, mientras que otra ley de aplicación más limitada estipula que se entenderá por remuneración el sueldo o el salario e incluye toda asignación especial por costo de vida, toda asignación por trabajo en horas extraordinarias y las demás asignaciones que se hayan estipulado. Análogamente, en *Panamá* [42], el Código de Trabajo contiene una definición general del término «salario», que comprende lo pagado en dinero y especie, así como las gratificaciones, bonificaciones, primas complementarias, participación en los beneficios y, en general, todo ingreso o beneficio que el trabajador reciba por razón del trabajo o como consecuencia de éste. Al mismo tiempo, el Código establece que diversos pagos, como las primas de producción, bonificaciones y gratificaciones, los pagos en concepto de mejoras al decimotercer mes, así como las donaciones y la participación en los beneficios, no se consideran como salario.

[40] Sin embargo, la ley del servicio civil establece que el salario de los funcionarios públicos está integrado por el salario básico, los complementos salariales (por ejemplo, asignaciones por antigüedad en el servicio o calificaciones científicas) y otras primas basadas en el desempeño; (3), art. 27.

[41] (1), art. 68; (2), art. 64. Durante muchos años la Comisión ha venido formulando comentarios sobre este punto, subrayando la necesidad de una definición general que satisfaga enteramente las prescripciones de este artículo del Convenio.

[42] (1), arts. 140 y 142.

1.1. Significado de «salarios» protegidos

El Comité señala que los alegatos presentados por las organizaciones sindicales signatarias y la respuesta del Gobierno revelan un mecanismo legislativo y reglamentario que deforma el concepto de salario mediante la adopción de bonos y diversos subsidios (transporte, alimentos) a cargo del empleador, sin que el importe del salario, en el sentido del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo se vea afectado. [...] El Comité constata que las organizaciones sindicales consideran que la política de «desalarización» constituiría una violación del artículo 1 del Convenio núm. 95, en la medida en que las leyes y reglamentos que crean o aumentan los bonos y subsidios señalan que éstos no tienen carácter salarial y que, en consecuencia, no se tomarán en consideración para el cálculo de las prestaciones que, legalmente o a través de los convenios colectivos corresponden al trabajador. Ciertos textos precisan que estos bonos no se considerarán como parte integrante del salario de base para el cálculo de las prestaciones, ventajas e indemnizaciones que, en virtud de leyes o de convenios colectivos, pueden pagarse al trabajador durante la prestación de servicios o con ocasión de la terminación de su relación de trabajo. El Comité observa que el artículo 1 del Convenio núm. 95 da una definición del «salario» «a los efectos del presente Convenio». Dicha definición puede ser más amplia que la que figura en la legislación nacional sin que ello implique necesariamente una violación del Convenio siempre que la remuneración o ganancia debida, en virtud de un contrato de prestación de servicios, por un empleador a un trabajador, cualquiera sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio. Este es el sentido de la observación formulada por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a la que se refieren las organizaciones sindicales interesadas: el hecho de que la prestación, cualquiera que sea el nombre que se le dé, no se integre en la definición de salario recogida en la legislación nacional no constituye automáticamente una violación del Convenio. [...] Sin embargo, al indicar expresamente que los bonos y subsidios no tienen carácter salarial y, en consecuencia, no se tomarán en consideración para el cálculo de las prestaciones que, legalmente o en virtud de un convenio colectivo, corresponden al trabajador como consecuencia del trabajo realizado o del servicio prestado, las leyes y reglamentos citados tienen, entre otras consecuencias, la de excluir dichas prestaciones de las garantías previstas en la Ley Orgánica del Trabajo en aplicación de las disposiciones pertinentes del Convenio. En consecuencia, el Comité solicita al Gobierno que informe de las medidas que haya adoptado para garantizar que estos subsidios, que no revisten carácter salarial en el sentido de la legislación nacional, sean objeto, en aplicación del Convenio núm. 95, de las protecciones previstas en la Ley Orgánica del Trabajo, derogando concretamente las disposiciones legislativas o reglamentarias que sean incompatibles con el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo. [...] El Comité constata que la acumulación de decisiones encaminadas a no reconocer el carácter salarial de los subsidios concedidos en virtud de las leyes y reglamentos antes citados tiene como consecuencia la disminución del importe de las cantidades protegidas en concepto de «salario», en proporciones tales que deforma el concepto mismo de salario.

Fuente: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Venezuela del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución, marzo de 1997, documento GB.268/14/9, párrafos 17 a 23, págs. 5 a 8.

47. En algunos casos, la Comisión se ha visto frente a situaciones en las que el concepto de «salario» ha venido paulatinamente perdiendo su significado debido a la promulgación de leyes que estipulan que las prestaciones y asignaciones específicas no tienen carácter salarial, reduciendo así considerablemente la cuantía de las sumas efectivamente protegidas en virtud de la legislación nacional. En una oportunidad, esta política de «desalarización» dio

lugar a la presentación de una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que la principal alegación de las organizaciones sindicales querellantes era que los mecanismos legislativos y reglamentarios que deforman el concepto de salario mediante la adopción de bonos y diversos subsidios no considerados salariales en el sentido de la ley, constituye una violación del artículo 1 del Convenio. Al adoptar las conclusiones del Comité tripartito establecido para examinar esta reclamación, el Consejo de Administración consideró que el hecho de que una prestación salarial, cualquiera sea su denominación, no se integre en la definición de salario recogida en la legislación nacional no constituye automáticamente una violación del Convenio, siempre que la remuneración o ganancia debida, cualquiera que sea su denominación, gocen de la cobertura proporcionada por las disposiciones de los artículos 3 a 15 del Convenio. En consecuencia, solicitó al Gobierno en cuestión que le informara sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar que las prestaciones no salariales en el sentido de la legislación nacional quedan cubiertas por la protección prevista en las leyes y reglamentos nacionales relativos a los salarios en aplicación de las disposiciones del Convenio [43].

2. Ambito personal de aplicación: exclusión de ciertas categorías de trabajadores

48. El párrafo 1 del artículo 2 del Convenio establece que éste «se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario». No obstante, el Convenio permite a los Estados ratificantes excluir determinadas categorías de trabajadores de su ámbito de aplicación. El párrafo 2 del artículo 2 dispone que «la autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrán excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos» [44].

[43] Véase el informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por Venezuela del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por varias organizaciones de trabajadores, documento GB.268/14/9, párrafos 21-22, págs. 7 y 8.

[44] En el informe de la Oficina que sirvió de base para la primera discusión de la Conferencia se hizo referencia por primera vez a la posibilidad de excluir determinadas categorías de trabajadores de la cobertura del Convenio. Como se señalara en ese informe, «parecería conveniente, como ocurre en un número de leyes nacionales, considerar la posibilidad de excluir de la aplicación de las reglamentaciones internacionales propuestas, a las personas empleadas que tienen normas y reglas tales de remuneración que no necesitan las mismas medidas de protección

49. En virtud del párrafo 3 del artículo 2 del Convenio, los Estados Miembros deben indicar en la primera memoria anual que habrán de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación del Convenio. Con posterioridad a la primera memoria anual no se autorizarán exclusiones, salvo respecto de las categorías de personas previamente indicadas [45]. En varias oportunidades, la Comisión ha señalado esta disposición y recordó que los Estados ratificantes sólo pueden recurrir a la posibilidad de excepción, al presentar su primera memoria anual, o en cualquier fecha posterior en la medida en que hayan comunicado, al presentar la primera memoria anual, su intención respecto de la posibilidad de excluir ulteriormente categorías específicas de personas [46].

que los trabajadores que reciben menor remuneración; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 6. A título de ejemplo, el cuestionario preliminar de la Oficina hacía referencia a la posibilidad de excluir a las personas empleadas cuya remuneración excediera de una cantidad prescrita por la ley. Las respuestas de los gobiernos a esta pregunta fueron particularmente divergentes, y permitieron a la Oficina llegar a la conclusión de que «parece preferible que la cuestión sea tratada en una fórmula general que los gobiernos puedan aplicar teniendo en cuenta las circunstancias nacionales»; véase la CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 71. En ambas discusiones de la Conferencia, los miembros trabajadores propusieron, sin conseguirlo, que se suprimiera la disposición que contiene la exclusión, alegando que no deberían admitirse excepciones al principio de otorgar plena protección a los salarios de todos los trabajadores; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 443, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 484. Otra enmienda presentada por los miembros trabajadores que no fue adoptada, aunque dio lugar a discusión, se refería a la supresión de la referencia al servicio doméstico. Se arguyó a favor de la propuesta que si el Convenio iba a ser aplicado de una manera general a los trabajadores manuales, no debería existir la posibilidad de excluir a los trabajadores del servicio doméstico, los cuales necesitaban en realidad la protección aún más que los trabajadores industriales. Quienes se opusieron a la enmienda expresaron el punto de vista de que varios artículos del proyecto de convenio habían sido redactados teniendo particularmente en cuenta los trabajadores industriales, y que surgirían dificultades especiales en la aplicación de estas disposiciones a los trabajadores domésticos; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 485.

[45] Por ejemplo, en su primera memoria detallada presentada en 1962, el Gobierno de *Israel*, anunció que se reservaba el derecho de excluir, de ser necesario, a los trabajadores cuyos salarios comprendieran una participación en los beneficios o dependieran del volumen de ingresos, o a aquellos cuyos salarios fueran superiores a los de los funcionarios públicos que recibieran los salarios más altos. Hasta la fecha, esas dos categorías de personas no se han excluido, aunque todavía es posible hacerlo.

[46] Por ejemplo, en respuesta al reciente anuncio efectuado por el Gobierno de *Bahamas*, según el cual, en virtud del proyecto de ley sobre protección del empleo, de 2000, tiene el propósito de excluir de la aplicación del Convenio a los empleados domésticos, los trabajadores manuales y los empleados en pequeños hoteles con menos de 15 habitaciones, y que en virtud del proyecto de ley sobre el salario mínimo, examina la posibilidad de introducir exclusiones adicionales relativas a los empleados de estaciones de servicio y pequeños hoteles en Family Islands y New Providence, la Comisión ha señalado que esas medidas son incompatibles con las exigencias del Convenio, habida cuenta de que el Gobierno en todas sus memorias anteriores siempre había declarado que no se excluía a ninguna categoría de trabajadores. La Comisión

50. Asimismo, cabe mencionar que en algunos países, como *Barbados* [47] y *Swazilandia* [48], la posibilidad de exención establecida en el párrafo 2 del artículo 2 del Convenio se ha incorporado literalmente a la legislación nacional, aunque ya no es posible aprovechar en la práctica esa posibilidad debido a las limitaciones en materia de procedimiento establecidas en el párrafo 3 del artículo 2 del Convenio. La misma observación se aplica a *Botswana* [49], cuya legislación establece que, previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, el ministro podrá ordenar la exclusión de la aplicación de las disposiciones relativas a la protección de los salarios, a los salarios pagados a las categorías de empleados cuyas circunstancias y condiciones de empleo sean de tal índole que, a juicio del ministro, su aplicación no fuese conveniente.

51. En numerosos países, las disposiciones de la legislación nacional relativas a la protección del salario se aplican a todos los trabajadores sin excepción. Este es el caso, por ejemplo, en Eslovenia [50], *Iraq* [51], *Tayikistán* [52] y *Túnez* [53]. Análogamente, en la *República de Moldova* [54], la ley sobre salarios se aplica a todas las personas empleadas en virtud de un contrato en empresas, organizaciones e instituciones, independientemente de la forma de la propiedad.

52. En otros países, hay una considerable variedad de trabajadores excluidos del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo y que, en consecuencia, carecen de protección con respecto al pago de los salarios. En muchos países, como en el *Congo* [55], *Gabón* [56] y *Senegal* [57], las personas nombradas en puestos permanentes en establecimientos o servicios

formuló un comentario similar respecto del Gobierno de *Azerbaiyán*, señalando a la atención el hecho de que, mientras que en su primera memoria no había utilizado la disposición habilitante que figura en el párrafo 3 del artículo 2 del Convenio, el Código del Trabajo adoptado en 1999 excluyó de su ámbito de aplicación a las personas que trabajan en relación de dependencia con un contratista, a comisión, con un autor o en virtud de otros contratos civiles.

[47] (2), art. 7.

[48] (1), art. 63.

[49] (1), art. 74.

[50] (1), arts. 2 y 3.

[51] (1), art. 8.

[52] (1), art. 6; (3), art. 4.

[53] (1), art. 1.

[54] (2), art. 1, 1).

[55] (2), art. 2. Ese es también el caso en *Benin* (1), art. 2; *Burkina Faso* (1), art. 1; Cabo Verde (1), art. 3, 2); Chile (1), art. 1; *Comoras* (1), art. 1; *Côte d'Ivoire* (1), art. 2; (4), art. 61; Guinea-Bissau (1), art. 1, 3); *Madagascar* (1), art. 1; *Mauritania* (1), art. 1; *Níger* (1), art. 2; *Togo* (1), art. 2.

[56] (1), art. 1.

[57] (1), art. L.2.

de la administración pública están excluidas del ámbito de aplicación del Código de Trabajo. Los funcionarios públicos también quedan excluidos de la aplicación del Código de Trabajo en *Brasil* [58], *Guinea* [59], *Hungría* [60] y en la *República Islámica del Irán* [61]. No obstante, existe la presunción de que esas categorías de personas no incluyen a los trabajadores manuales y que éstos gozan de protección adecuada de sus salarios en virtud de la legislación específica.

53. Asimismo, en *Argelia* [62], *Camerún* [63] y *Uganda* [64], las disposiciones del Código de Trabajo no se aplican a los miembros del poder judicial, funcionarios públicos permanentes o miembros de la policía y de las fuerzas armadas, quienes están regidos por reglamentos especiales. En Bahrein [65] y *Egipto* [66], los funcionarios del Estado y otros trabajadores empleados por organizaciones públicas y empresas del sector público, así como los miembros de la policía, las fuerzas de seguridad y de defensa, están excluidos de la aplicación del Código de Trabajo y sus condiciones de empleo se rigen por leyes especiales. Este es también el caso en *Swazilandia* [67] y *Zambia* [68], donde la ley sobre el empleo, incluidas las disposiciones relativas a la protección de los salarios, no se aplican a los miembros de las fuerzas de defensa, de policía y el servicio penitenciario.

[58] (2), art. 7, *c), d), e)*. Este es también el caso en *Argentina* (1), art. 2, *a)*; *República Dominicana* (1), principio III; *España* (1), art. 3, *a)*; *Honduras* (2), art. 2, 2); *Panamá* (1), art. 2.

[59] (1), art. 1.

[60] (1), art. 2, 1).

[61] (1), art. 188.

[62] (1), art. 3. Este es también el caso en particular en la *República Centroafricana* (1), art. 3; *Chad* (1), art. 2; *República Democrática del Congo* (1), art. 1; *Malí* (1), art. L.1; *Sudán* (1), art. 3, *a), c), e)*; *Yemen* (1), art. 3, 2).

[63] (1), art. 1, 3).

[64] (1), art. 5, 2), 3).

[65] (1), art. 2, 1). Este es también el caso en Emiratos Arabes Unidos (1), art. 3, *a), b)*; Kuwait (1), art. 2, *a), b)*; Qatar (1), art. 6, 1), 2). Análogamente, en Viet Nam (1), arts. 2 y 4; (4), art. 2, la legislación sobre salarios se aplica a todos los trabajadores y organizaciones o individuos que utilizan el trabajo sobre la base de un contrato de trabajo en cualquier sector de la economía y cualquiera sea la forma de propiedad, incluidos los aprendices, los empleados de servicio doméstico y otras formas de trabajo, con excepción de los funcionarios públicos, los empleados públicos y los oficiales y miembros de las fuerzas armadas. Véanse también *Bolivia* (2), art. 1, y *República Dominicana* (1), art. III.

[66] (1), art. 3, *a)*; (2), arts. 40 a 47; (3), arts. 37 a 45. El Gobierno tiene previsto adoptar un Código de Trabajo unificado.

[67] (1), art. 5. Este es también el caso en *Nicaragua* (2), art. 3, y *Paraguay* (1), art. 2. Análogamente, en *Azerbaiyán* (1), art. 6, las disposiciones del Código de Trabajo no se aplican al personal militar, jueces, miembros del Parlamento y determinadas personas de las instituciones municipales.

[68] (1), art. 2, 1). Véase también Namibia (1), art. 2, 2), *a)*.

54. En algunos países, los trabajadores domésticos están excluidos del ámbito de aplicación de las leyes y reglamentos que dan efecto a las disposiciones del Convenio. Este es el caso, por ejemplo en *Argentina* [69], *Egipto* [70], *Filipinas* [71] y *Venezuela* [72]. Esta es también la situación en Kuwait [73] y en Qatar [74], donde las personas empleadas en el servicio doméstico, como niñeras, chóferes, cocineros o jardineros, están excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo. Asimismo, éste parece ser el caso en *Swazilandia* [75], aunque los empleados domésticos parecen estar comprendidos en el término «empleado» y, por consiguiente, deberían estar amparados por las disposiciones relativas a la protección de los salarios.

55. En determinados países, como en *España* [76] y *Jamahiriya Arabe Libia* [77] las personas empleadas en empresas familiares no están sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo. Esta es también la situación en Arabia Saudita [78] y en Bahrein [79], donde los miembros de la familia del empleador y sus familiares por consanguinidad o afinidad que residan en su hogar y que efectiva y totalmente dependan del empleador, también quedan al margen del ámbito de aplicación del Código de Trabajo.

56. Además, hay casos en que las pequeñas empresas están excluidas del ámbito de aplicación de la legislación general del trabajo. Por ejemplo, en los

[69] (1), art. 2, *b)*. Este es también el caso en *Brasil* (2), art. 7, *a)*; Cabo Verde (1), art. 4. Guinea Bissau (1), art. 1, 2); *Líbano* (1), art. 7, 1); *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 1, *b)*; *República Arabe Siria* (1), art. 5; *Sudán* (1), art. 3, *f)*; *Yemen* (1), art. 3, 2), i). Además, en su primera memoria anual, el Gobierno del *Paraguay* ha excluido a los trabajadores domésticos de la aplicación del Convenio.

[70] (1), art. 3, *b)*.

[71] (1), art. 98.

[72] (1), art. 275. En varias oportunidades, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno el hecho de que la exclusión de los trabajadores domésticos no se había indicado en su primera memoria anual, como lo exige el Convenio.

[73] (1), art. 2, *e)*. Véanse también Arabia Saudita (1), art. 3, *c)* y Emiratos Arabes Unidos (1), art. 3, *d)*. En Bahrein (1), art. 2, 2), según la memoria del Gobierno, los trabajadores del servicio doméstico y otras categorías de trabajadores excluidos del ámbito del Código de Trabajo gozan de protección respecto de la remuneración en virtud de las disposiciones del Código Civil, promulgado en 2001, y de la ley de procedimiento civil y comercial de 1971.

[74] (1), art. 6, 5).

[75] (1), arts. 2, 61, 1) y 63.

[76] (1), art. 3, *e)*.

[77] (1), art. 1, *a)*. Es también el caso en la *República Islámica del Irán* (1), art. 188 y en *Sudán* (1), art. 3, *h)*.

[78] (1), art. 3, *a)*.

[79] (1), art. 2, 6). Véanse también Emiratos Arabes Unidos (1), art. 3, *c)*, y Qatar (1), art. 6, 4).

Emiratos Arabes Unidos [80] y en Kuwait [81], los trabajadores que se desempeñan en pequeñas empresas que habitualmente emplean un máximo de cinco empleados están excluidos del ámbito de aplicación del Código de Trabajo. La situación es similar en Qatar [82] respecto de las pequeñas empresas que emplean menos de seis trabajadores, mientras que en la *República Islámica del Irán* [83], las empresas con menos de 10 trabajadores pueden, en la medida que las circunstancias lo exijan, quedar excluidos temporalmente de algunas de las disposiciones del Código de Trabajo por decisión del Gobierno.

57. En otros países, como *Dominica* [84], la legislación relativa a la protección de los salarios se aplica únicamente a los trabajadores que realizan tareas manuales, mientras que los empleados que realizan tareas de oficina están excluidos expresamente de su ámbito de aplicación. Análogamente, en *Malasia* [85], únicamente los trabajadores manuales, con inclusión de los empleados domésticos, los trabajadores del transporte y la gente de mar, están abarcados por la legislación que da efecto al Convenio. En *Noruega* [86], los trabajadores empleados en la industria naviera y en el sector de la caza y la pesca están excluidos del ámbito de la principal ley sobre protección salarial y se conceden al Rey amplias facultades para decidir si una ley se aplicará a otras ramas de actividad, como la aviación civil, la administración pública y la agricultura, o a otras categorías de trabajadores, como los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos y en qué medida. En Bahrein [87] y en Kuwait [88], el Código de Trabajo no es aplicable a los oficiales de la marina mercante, los maquinistas navales y la gente de mar, cuyos contratos de empleo están sujetos a leyes especiales.

58. En algunos casos, los trabajadores ocasionales están excluidos del ámbito de la legislación de protección del salario. Esto es así, por ejemplo, en *Sudán* [89] y *Yemen* [90]. En los Emiratos Arabes Unidos [91] y en

[80] (1), art. 3, *f)*.

[81] (1), art. 2, *f)*. Es también el caso en *Costa Rica* (1), art. 14, *c)* respecto de las explotaciones agrícolas que emplean permanentemente menos de cinco trabajadores.

[82] (1), art. 6, 6).

[83] (1), art. 191.

[84] (1), art. 2.

[85] (1), art. 2 y Primera Lista, art. 2.

[86] (1), arts. 2, 3, 5 y 6.

[87] (1), art. 2, 4).

[88] (1), art. 2, *g)*.

[89] (1), art. 3, i).

[90] (1), art. 3, 2), *g)*.

[91] (1), art. 3, *g)*.

Qatar [92], rigen normas análogas, en virtud de las cuales se considera que los trabajadores temporarios u ocasionales son trabajadores empleados en trabajos de temporada por un período que varía de tres meses a un año.

59. Otra categoría de trabajadores a menudo excluidos de la aplicación de la legislación de protección del pago de los salarios es la de los trabajadores a domicilio. Por ejemplo, en *Nigeria* [93], dichos trabajadores están excluidos de la definición de «trabajadores». A este respecto, la Comisión ha venido señalando durante muchos años que los trabajadores a domicilio se consideran trabajadores manuales en virtud del Convenio y, deberían gozar de la plena protección que otorgan sus disposiciones.

60. Algunos países excluyen a los trabajadores no manuales que perciben elevados salarios. Este es el caso, por ejemplo, en *Malasia* [94], donde la legislación relativa a la protección de los salarios es aplicable a todos los empleados que reciben salarios no superiores a 1.500 ringgit mensuales, mientras que en *España* [95], los consejeros encargados de la administración de una empresa están excluidos de la aplicación de la legislación nacional relativa a los salarios.

61. En *Líbano* [96] y en *Jamahiriya Arabe Libia* [97], el Código de Trabajo excluye de su ámbito a las empresas agrícolas que no tengan carácter industrial o comercial. A este respecto, la Comisión ha venido señalando a la atención durante muchos años que todos los trabajadores agrícolas sin excepción están amparados por el Convenio, siempre que a esas personas se les pague o se les deba pagar un salario, y que se deberían adoptar medidas con miras a extender la protección a esos trabajadores o aplicar la protección concedida por el Convenio de alguna otra manera. Análogamente, en Arabia Saudita [98] y *Sudán* [99], las personas empleadas en actividades agrícolas y de pastoreo están excluidas del ámbito del Código de Trabajo, con excepción de las personas empleadas en establecimientos o empresas agrícolas que elaboran o comercializan sus propios productos, o las personas que conducen o reparan el equipo mecánico necesario para la agricultura. Los trabajadores agrícolas también están excluidos del ámbito de la legislación laboral general en *Argentina* [100] y en

[92] (1), art. 6, 3). Están excluidos los trabajadores empleados por un período inferior a cuatro semanas. Véanse también Bahrein (1), art. 2, 3) y Kuwait (1), art. 2, *d)*.

[93] (1), art. 91.

[94] (1), art. 2 y Primera Lista, art. 1. Véase también Myanmar (1), art. 1, 6).

[95] (1), art. 3, *c)*.

[96] (1), art. 7, 2).

[97] (1), art. 1, *c)*, i).

[98] (1), art. 3, *b)*. Este es también el caso en Bahrein (1), art. 2, 5); Emiratos Arabes Unidos (1), art. 3, *e)*; *Yemen* (1), art. 3, 2), *j)*.

[99] (1), art. 3, *g)*.

[100] (1), art. 2, *c)*.

Bolivia [101], mientras que en la *República Islámica del Irán* [102], la ley establece la posibilidad de que pueda solicitarse la exclusión de las actividades agrícolas del ámbito de aplicación del Código de Trabajo.

62. Ocasionalmente, el ámbito de la legislación nacional no se extiende a los aprendices, aunque en virtud del Convenio esos trabajadores pueden no estar excluidos de su protección. Esta es la situación, por ejemplo, en *Zambia* [103].

63. Por último, en algunos casos, aunque en la actualidad no hay excepciones en vigor, la legislación nacional confiere amplias facultades discrecionales al respecto a las autoridades gubernamentales. El Gobierno de Seychelles [104], por ejemplo, ha informado que ninguna categoría de personal está excluida del ámbito de aplicación de las leyes nacionales relativas a la protección salarial, aunque en virtud de la ley sobre el empleo, el Ministro de Trabajo podrá excluir cualquier contrato de empleo, categoría de personas, o actividad u ocupación de la aplicación de todas o algunas de sus disposiciones, con sujeción a las condiciones que estime conveniente.

* * *

64. En síntesis, el Convenio exige que todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario gocen de protección a estos efectos y que tal protección sea suficientemente amplia para abarcar todas las formas y tipos de remuneración que los trabajadores puedan recibir por su actividad laboral. Aunque el artículo 2 del Convenio tiene por objeto la protección de todos los trabajadores sin excepción, deja un cierto margen al permitir la exclusión de determinadas categorías de trabajadores no manuales sujetos a condiciones específicas. A este respecto, la Comisión observa con preocupación que en determinados casos un gran número de trabajadores, tales como los trabajadores agrícolas, los trabajadores ocasionales y los trabajadores a domicilio, quedan sin protección, situación incompatible con la naturaleza limitada y provisional de las exenciones autorizadas en virtud del párrafo 2 del artículo 2 del Convenio. En lo concerniente a su ámbito material de aplicación, la Comisión estima esencial recordar que el artículo 1 del Convenio no tiene el propósito de elaborar un «modelo» vinculante de definición del término «salario», sino garantizar que las remuneraciones reales de los trabajadores, independientemente de su denominación o cálculo, serán protegidas íntegramente en virtud de la legislación nacional, respecto de las cuestiones que tratan los artículos 3 a 15 del Convenio. Como lo

[101] (2), art. 1. Durante muchos años la Comisión ha venido solicitando al Gobierno que indique si se van a promulgar disposiciones similares a las adoptadas con respecto a los trabajadores agrícolas contratados para la zafra de la caña de azúcar y la cosecha del algodón, a fin de extender las disposiciones de la Ley General del Trabajo a todos los trabajadores de la agricultura.

[102] (1), art. 189.

[103] (1), art. 3.

[104] (1), art. 4, 2).

demuestra la experiencia reciente, en particular con respecto a las políticas de «desalarización», practicadas en algunos países, las obligaciones derivadas del Convenio en materia de protección de los salarios de los trabajadores, no pueden eludirse mediante la utilización de subterfugios terminológicos, aunque es necesario que la legislación nacional proteja la remuneración del trabajo, cualquiera sea la forma que adopte, de manera amplia y de buena fe.

CAPÍTULO II

MEDIOS DE PAGO

65. El Convenio estipula cuatro medios de pago principales: efectivo, cheque contra un banco, giro postal y pago en especie. Otros medios de pago distintos del pago en efectivo tales como el giro bancario y la transferencia bancaria, generalmente considerada en la actualidad como el medio de pago más eficaz, no han sido tratados de manera específica en el Convenio. Sin embargo, el Convenio prohíbe el pago de salarios en toda forma de pago que se considere representativa de la moneda de curso legal, como pagarés, vales o cupones. El pago en especie sólo puede utilizarse en circunstancias específicamente determinadas, lo que da cuenta del carácter potencialmente problemático de este medio de pago. En el presente capítulo se presentará un panorama de los derechos y obligaciones derivados de los artículos 3 y 4 del Convenio así como un análisis de la aplicación en la práctica de tales disposiciones.

1. Pago en moneda de curso legal

1.1. Pago en efectivo

66. El párrafo 1, artículo 3 del Convenio establece el principio según el cual los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal [1]. Esta disposición tiende a garantizar que el trabajador reciba el salario de manera que pueda cambiarlo de manera inmediata por los bienes que desee y convertirlo libremente a otras monedas.

67. La legislación nacional de prácticamente todos los países contiene disposiciones relativas al pago de salarios en moneda de curso legal. En la

[1] Tal como se deriva de los trabajos preparatorios del Convenio, la disposición relativa a los medios de pago de los salarios en efectivo recibió una aceptación generalizada desde el principio. Todas las respuestas al cuestionario enviado por la Oficina coincidieron en que el Convenio debía prever que el pago en efectivo de la remuneración se efectuara exclusivamente en moneda de curso legal. Al mismo tiempo, en los debates de la Conferencia, el texto propuesto por la Oficina fue apoyado prácticamente de manera unánime; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 73; CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 443; y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 489.

mayoría de los países, el requisito legal de efectuar el pago exclusivamente en moneda de curso legal está expresado en forma incondicional. Por ejemplo, en *Chad* [2], *Djibouti* [3], *Senegal* [4] y *Togo* [5], los salarios deben pagarse en moneda de curso legal aun existiendo cualquier acuerdo en contrario. En *Francia* [6], la legislación establece que, a pesar de todo acuerdo en contrario, el pago de los salarios debe realizarse, bajo pena de nulidad, en efectivo o en billetes de banco representativos de la moneda de curso legal. Lo mismo ocurre en *Bolivia* [7], *Colombia* [8], *México* [9] y *Panamá* [10], cuya legislación exige que los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán en moneda de curso legal. La situación se repite en *Uruguay* [11] pero únicamente en lo relativo a los salarios mínimos. Asimismo, en *Madagascar* [12], *Sri Lanka* [13] y *Yemen* [14] la legislación estipula que todos los salarios deben ser íntegramente pagados en moneda de curso legal, mientras que en *Argelia* [15] la remuneración debe ser expresada en términos puramente monetarios y pagada en forma puramente monetaria. En Nueva Zelandia [16] los salarios deben ser pagados únicamente en dinero.

68. En otros países, el principio del pago de los salarios en moneda de curso legal se ve limitado por la posibilidad de pagar parte de la remuneración en especie. Por ejemplo, en el *Líbano* [17], la legislación estipula que la remuneración de los trabajadores, de no ser en especie, deberá ser pagada en moneda de curso legal. En el mismo sentido, en la *República Democrática del Congo* [18] la remuneración debe ser pagada en efectivo luego de haberse

[2] (1), art. 257. Véanse igualmente *Benin* (1), art. 220; *Comoras* (1), art. 103; *Congo* (1), art. 87; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1; *Gabón* (1), art. 151; Marruecos (1), art. 1; *Mauritania* (1), art. 89; *Níger* (1), art. 158; Rwanda (1), art. 90; Suiza (2), art. 323b.

[3] (1), art. 99.

[4] (1), art. L.114.

[5] (1), art. 95.

[6] (1), art. L.143-1. Véase igualmente, Reino Unido: *Monserrat* (21), arts. 3 y 5.

[7] (1), art. 53. Véanse igualmente *Ecuador* (2), art. 87; *Honduras* (2), art. 365; *Nicaragua* (1), art. 82, 2); (2), art. 86.

[8] (1), art. 134.

[9] (1), art. 123A, *x)*;(2), art. 101.

[10] (1), art. 151.

[11] (2), art. 2; (3), art. 3.

[12] (1), art. 72.

[13] (1), art. 19, 1), *a)*; (2), art. 2, *a)*.

[14] (1), art. 61.

[15] (1), art. 85.

[16] (1), art. 7.

[17] (1), art. 47.

[18] (1), art. 79.

deducido, en el caso de ser aplicable, el valor en efectivo de todo beneficio recibido en especie. Asimismo, en *Belarús* [19], *Mauricio* [20] y *Túnez* [21], la legislación establece que los salarios deberán ser pagados en moneda de curso legal, sin perjuicio de lo dispuesto por toda ley que autorice, entre otros, el pago de prestaciones en especie.

69. Al definir la moneda de curso legal, algunos países hacen una referencia específica a la moneda nacional oficial, mientras que otros se refieren simplemente a la moneda de curso legal en circulación. En *Azerbaiyán* [22], *Brasil* [23], *Hungría* [24] y la *Federación de Rusia* [25], por ejemplo, la legislación estipula que los salarios en dinero deben ser pagados en la moneda oficial del país. En *Bahamas* [26] y *Guyana* [27] el término «salario» designa una suma en efectivo obtenida del empleador, mientras que el término «efectivo», hace referencia a las monedas y a los billetes de curso legal en el país. En *Iraq* [28] la legislación establece que los salarios deberán ser pagados en moneda iraquí y que el pago en otras monedas no liberará al empleador de su obligación. En *Jamahiriya Arabe Libia* [29] el salario de los trabajadores debe ser pagado en la

[19] (1), art. 74. Análogamente, en Ghana (1), art. 53, 1), y Singapur (1), arts. 56 y 59, la legislación establece que la totalidad del monto del salario ganado por un trabajador o que deba pagársele al mismo, deberá ser pagado en moneda de curso legal sin perjuicio de todo acuerdo contenido en el contrato de trabajo sobre todo pago en especie adicional a la remuneración en efectivo.

[20] (1), art. 10, 1).

[21] (1), art. 139.

[22] (1), art. 174, 4). Este es también el caso de Alemania (1), art. 115, 1); Cabo Verde (1), art. 119, 1); Eslovenia (1), art. 29, 1); *República Islámica del Irán* (1), art. 37; *Kirguistán* (1), art. 234, 1); *Suriname* (1), art. 1614H. Véanse igualmente Arabia Saudita (1), art. 116; Emiratos Arabes Unidos (1), art. 55; *Kuwait* (1), art. 29; Omán (1), art. 54; Qatar (1), art. 29, 1). La situación es similar en Indonesia (2), art. 13, 1), cuya legislación establece que el pago de los salarios deberá hacerse en la moneda de curso legal de la República, y en Tailandia (1), art. 54, donde los salarios y demás beneficios pecuniarios relacionados con el empleo deben ser pagados en la moneda tailandesa. En China (1), art. 5, la legislación exige el pago en moneda de curso legal mientras que en Kenya (1), art. 4, 1), la totalidad de los salarios ganados por el trabajador o adeudados a éste, deben ser pagados directamente al trabajador en la moneda del país.

[23] (2), art. 463.

[24] (1), art. 154, 1).

[25] (1), art. 131.

[26] (4), art. 14, 2); (1), art. 3. Análogamente, en Nueva Zelandia (1), arts. 2 y 7, los salarios deben ser pagados en dinero, que ha sido definido como toda moneda o billete de banco de Nueva Zelandia o una combinación de ambos. En *Dominica* (1), arts. 3 y 5, los salarios pueden ser pagados en las monedas metálicas del país, en billetes de banco del Caribe Oriental, o incluso en toda otra moneda que circule en el país en el momento considerado.

[27] (1), arts. 2 y 18, 1).

[28] (1), art. 42, 2).

[29] (1), art. 32.

moneda nacional y se prohíbe formalmente todo acuerdo en virtud del cual los salarios puedan ser pagados fuera del país.

70. Asimismo, en *Costa Rica* [30], *República Dominicana* [31], *Egipto* [32] y *Ucrania* [33] los salarios deben ser pagados en la moneda de curso legal en circulación, mientras que en *Argentina* [34], *Israel* [35], *Polonia* [36] y Viet Nam [37] la legislación sólo establece que la remuneración deberá ser pagada en efectivo sin especificar la moneda o las monedas que deban ser utilizadas a tal efecto. En *Guinea* [38] los salarios deben pagarse en moneda de curso legal, ya sea en monedas metálicas o en billetes. En India [39] todos los salarios deben pagarse en billetes o monedas de curso legal.

71. En Australia, según la información suministrada por el Gobierno, no existen disposiciones legislativas a nivel federal que exijan el pago de salarios en monedas de curso legal. A nivel estatal, sin embargo, existe una serie de leyes que establece que los salarios deben pagarse en efectivo, a menos que el trabajador o la legislación autoricen otra forma de pago. Tal es la situación en Australia Occidental [40], Australia del Sur [41] y Nueva Gales del Sur [42]. En Queensland [43], los salarios deben ser pagados en la moneda australiana a menos que el trabajador dé su consentimiento por escrito para la utilización de un medio de pago electrónico. En Tasmania [44], la ley de relaciones profesionales establece que el empleador que deba pagar una suma de dinero a un trabajador cometerá una infracción si dicha suma no es pagada en dinero. En este estado,

[30] (1), art. 165. Lo mismo ocurre en Chile (1), art. 54; *Cuba* (1), art. 123; El Salvador (1), art. 38, 4); (2), art. 120; *Guatemala* (1), art. 102, *d);* (2), art. 90; *Paraguay* (1), art. 231; *República Arabe Siria* (1), art. 45.

[31] (1), art. 195.

[32] (1), art. 33.

[33] (2), art. 23.

[34] (1), art. 124. Lo mismo ocurre en *Bulgaria* (1), art. 269, 1); República de Corea (1), art. 42, 1); Estonia (2), art. 6, 1); Finlandia (1), capítulo 2, art. 16; Japón (2), art. 24, 1); *Sudán* (1), art. 35, 1); y *Venezuela* (1), art. 147. Asimismo, el Gobierno de Lituania ha informado que de acuerdo con el artículo 186, 4) del nuevo Código del Trabajo, adoptado en junio de 2002 pero aún no vigente, los salarios deben pagarse en efectivo.

[35] (1), art. 2, *a).*

[36] (1), art. 86, 2).

[37] (1), art. 59, 2).

[38] (1), art. 213.

[39] (1), art. 6; (2), art. 11, 1).

[40] (10), art. 17C, 1), *a).*

[41] (8), art. 68, 2), *a).*

[42] (5), art. 117, 2), *a).*

[43] (7), art. 393, 2), *a).*

[44] (9), art. 51, 3).

numerosos laudos arbitrales que rigen las relaciones profesionales contienen cláusulas que establecen el pago de salarios en efectivo, por cheque, o mediante depósito directo en la cuenta bancaria del trabajador [45].

72. Por último, en un limitado número de países como Croacia, *Chipre*, Jordania y *Tayikistán*, parece no haber disposiciones legislativas que exijan el pago de los salarios en la moneda de curso legal o, alternativamente, que prohíban el pago de salarios en forma de pagarés, vales o cupones. Los Gobiernos de Dinamarca y Suecia han indicado que las cuestiones relativas a la forma y el medio de pago de salarios se regulan exclusivamente en los convenios colectivos o los contratos individuales.

73. Resulta interesante preguntarse si una disposición jurídica que autorice el pago del salario de los trabajadores en una moneda extranjera sería compatible con la letra y el espíritu del párrafo 1 del artículo 3 del Convenio. En opinión de la Comisión, la noción de «moneda de curso legal» no debería limitarse necesariamente en tal caso a la moneda que tiene curso legal de acuerdo con la definición nacional de cada Estado ratificante. Esta noción puede cubrir otras monedas generalmente aceptadas como monedas de curso legal en el plano internacional y que, sujetas a la legislación nacional en materia de cambio, pueden convertirse de manera inmediata y libremente en la moneda nacional del país interesado. En efecto, la Comisión considera que ningún elemento del Convenio impide a los Estados Miembros establecer que, a los fines de los contratos de trabajo, los convenios colectivos o el pago de salarios, las monedas convertibles sean consideradas monedas de curso legal [46].

74. En la práctica, numerosos países prevén expresamente en su legislación la posibilidad de pagar salarios en monedas extranjeras. En *Bélgica* [47], por

[45] Por ejemplo, Security Industry Award, art. 25, *b)*; Transport Workers General Award, art. 32, *c)*; Metal Engineering Industry Award, art. 10, *g)*; Clothing Industry Award, art. 23, *a)* y Hospitals Award, art. 39, *b)*.

[46] Cabe recordar, en este sentido, que, en 1990, a solicitud del Gobierno de Checoslovaquia, la Oficina emitió una opinión informal sobre este tema. Es oportuno señalar igualmente una decisión del Consejo de Arbitraje Laboral del *Líbano* emitida en 1992 sobre la cuestión de la legalidad de una cláusula contractual que prevea el pago de los salarios en moneda extranjera a la luz de la disposición del Código de Trabajo que estipula el pago de salarios en la moneda oficial libanesa. Según los términos de esta decisión, la cláusula estaría en conformidad con el espíritu del Código de Trabajo puesto que está destinada a proteger los intereses de los trabajadores frente al deterioro de su ingreso a causa del colapso de la moneda nacional. El Consejo de Arbitraje Laboral consideró que, si bien el objetivo del artículo 47 del Código de Trabajo que prevé el pago de los salarios en la moneda oficial libanesa es evitar el riesgo del trabajador frente a tasas de cambio desfavorables de la moneda nacional a monedas extranjeras, la situación examinada era diferente dado que el acuerdo de pagar los salarios en moneda extranjera estaba motivado por el interés de los trabajadores.

[47] (1), art. 4. Análogamente, en la *República Checa* (1), art. 120, 1); (2), arts. 11, 1), 20, 1); (4), arts. 17, 1) y 21 y *Eslovaquia* (1), art. 128, los salarios se pagan en la moneda de curso legal, o en coronas checa y eslovaca respectivamente, y sólo los trabajadores que ocupan puestos en el

ejemplo, los trabajadores empleados en el extranjero pueden, si así lo solicitan, recibir sus salarios total o parcialmente en la moneda del país en el cual realizan sus tareas. En *Uganda* [48], la legislación específicamente permite que los trabajadores expatriados reciban una parte de sus salarios en moneda extranjera de acuerdo con los términos de sus contratos. En otros países, sin embargo, la posibilidad de recibir el salario en moneda extranjera no sólo se limita a los trabajadores expatriados. Este es el caso, por ejemplo, de Tailandia [49], donde los salarios y otros beneficios pecuniarios relacionados con el empleo pueden ser pagados en moneda extranjera con el consentimiento escrito del trabajador, y de Qatar [50], donde los salarios pueden ser pagados en una moneda distinta de la moneda oficial nacional siempre que tal pago se realice con arreglo a las regulaciones financieras del Gobierno y que el empleador y el trabajador hayan celebrado un acuerdo escrito en tal sentido. Análogamente, en *Colombia* [51], cuando el salario haya sido fijado en moneda extranjera, el trabajador puede solicitar la suma equivalente en la moneda colombiana al cambio oficial correspondiente al día del pago. En *Uruguay*, según lo informado en la memoria del Gobierno, el pago de salarios en moneda extranjera está, en principio, permitido y es usual que el personal técnico y los directivos reciban sus salarios en dólares norteamericanos.

75. Por el contrario, en *Suriname* [52], los salarios fijados en moneda extranjera deben ser convertidos a la tasa de cambio del día y del lugar de pago o, cuando no existen facilidades de cambio en el lugar de pago, a la tasa de cambio de la plaza financiera más cercana en la que existan facilidades de cambio. Prácticamente en los mismos términos, la legislación de Indonesia [53] establece que cuando el salario ha sido establecido en moneda extranjera, el pago debe realizarse de acuerdo con la tasa de cambio correspondiente al día y al lugar de pago. La legislación de Seychelles [54] autoriza implícitamente el pago de salarios en moneda extranjera al establecer que los salarios deben pagarse en la moneda del país en el que se efectúa el pago.

extranjero pueden, con su consentimiento, recibir los salarios total o parcialmente en moneda extranjera.

[48] (1), art. 29, 1).

[49] (1), arts. 54 y 77.

[50] (1), art. 29, 1).

[51] (1), art. 135.

[52] (1), art. 1614H.

[53] (2), art. 13, 2).

[54] (1), art. 32, 1).

1.2. Prohibición del pago con pagarés, vales o cupones

76. Como corolario de la obligación de pagar los salarios exclusivamente en moneda de curso legal, el párrafo 1 del artículo 3 del Convenio estipula que deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquiera otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. La Comisión considera que la aplicación de esta disposición requiere de la existencia de legislación adecuada, dado que la sola práctica no sería equivalente a una prohibición ni sería suficiente para asegurar que el pago por medios distintos del pago en moneda de curso legal se realiza únicamente dentro de los límites establecidos en el artículo 3 del Convenio.

77. En un cierto número de países, la legislación prohíbe de manera expresa el pago de salarios con vales, cupones u otras prendas representativas de la moneda. Este es el caso, por ejemplo, de la *República Dominicana* [55], Ghana [56], *Hungría* [57], *República de Moldova* [58] y *Venezuela* [59]. En *Kirguistán* [60] y *Ucrania* [61], se prohíbe el pago de salarios con obligaciones, recibos, productos o tickets intercambiables por mercancías y toda otra forma sustitutiva de la moneda. En *Filipinas* [62], ningún empleador puede pagar los salarios con pagarés, vales, cupones, prendas, tickets, fichas o cualquier objeto distinto de la moneda de curso legal, aunque haya sido expresamente solicitado por el trabajador. En *Bolivia* [63] se prohíbe la emisión de fichas, señales o vales para el adelanto o el pago de jornales pero no existe una prohibición similar para los demás tipos de salarios. En los Estados Unidos [64], la legislación federal y estatal establece que

[55] (1), art. 196. Lo mismo ocurre en *Colombia* (1), art. 136; *Ecuador* (2), art. 87; *El Salvador* (2), art. 30, 9); *Honduras* (2), art. 365; *México* (1), art. 123A, *x);* (2), art. 101; *Nicaragua* (2), art. 86; *Panamá* (1), art. 151; *Paraguay* (1), art. 231; Reino Unido: Jersey (17), art. 3. Análogamente, en China (1), art. 5, no se permite el pago de salarios con títulos negociables en lugar del pago en moneda de curso legal.

[56] (1), art. 53, 1).

[57] (1), art. 154, 1).

[58] (2), art. 18, 1).

[59] (1), art. 147.

[60] (1), art. 234, 2).

[61] (2), art. 23.

[62] (1), art. 102; (2), Libro III, Regla VIII, art. 1.

[63] (3), art. 1.

[64] (2), art. 531.34. Véanse igualmente Arkansas (8), art. 11-4-403, *a)*; California (9), art. 212, *a)*; Colorado (10), art. 8-4-102; Nevada (35), art. 608.130; Nueva Jersey (37), art. 34:11-17; Oklahoma (44), art. 40-165.2; Oregón (45), art. 652.110; Vermont (53), art. 343. Por el contrario, de acuerdo con algunas leyes estatales, tales divisas parecen ser formas de pago válidas puesto que sólo se prohíbe a los empleadores convertir todo cupón o instrumento similar emitido para el pago de los salarios a un valor inferior al convenido; véanse, por ejemplo, Mississippi (31), arts. 71-1-37, 71-1-39, y Tennessee (50), art. 50-2-102.

todo vale, prenda representativa de la moneda, cupón, orden de compra para almacenes u otro reconocimiento de deuda pagaderos o convertibles en una forma distinta de la moneda de curso legal, no constituyen medios de pago válidos.

78. La legislación de otros países como *Argentina* [65], *Brasil* [66], *Guinea* [67], *Malta* [68], *Países Bajos* [69] y *República Unida de Tanzanía* [70], si bien no contienen una referencia específica a los pagarés, vales o cupones, estipulan que todo contrato que prevea el pago de todo o parte de los salarios en una forma distinta de la moneda de curso legal será ilegal, nulo y sin efecto. Análogamente, en *Malasia* [71], la suma total de los salarios ganados por un trabajador o debidos al mismo debe ser pagada en moneda de curso legal y todo pago en una forma distinta de ésta será ilegal, nulo y sin efecto, mientras que en Singapur [72], todo pago de salario en una forma distinta de la moneda de curso legal y todo acuerdo de pagar el salario en una forma distinta de la moneda de curso legal será ilegal, nulo y sin efecto. En Australia, según la legislación estatal de Nueva Gales del Sur [73] y Queensland [74] así como en la provincia canadiense Saskatchewan [75], será nulo todo contrato que estipule el pago de salarios en una manera distinta de la establecida en la ley.

79. Durante varios años la Comisión expresó su preocupación frente a un posible acuerdo entre los Gobiernos de *Iraq* y *Filipinas* por el cual miles de trabajadores filipinos en Iraq recibirían el 40 por ciento de su salario en moneda de curso legal, dinares iraquíes, y el resto en pagarés en dólares a dos años de plazo. La Comisión solicitó reiteradamente a ambos Gobiernos que no adoptaran las medidas destinadas a dar efecto a un acuerdo de esa naturaleza dado que, de ser aplicado, sería contrario al párrafo 1 del artículo 3 del Convenio (ratificado por ambos países en cuestión). Si bien la Comisión recibió información contradictoria durante algún tiempo sobre este tema, al parecer, el pago de los salarios parcialmente en efectivo y parcialmente en pagarés nunca tuvo lugar y

[65] (1), art. 124. Disposiciones muy similares existen en Alemania (1), art. 117, 1); *Barbados* (2), art. 3; *Botswana* (1), art. 83, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112; *Camerún* (1), art. 67; *Dominica* (1), art. 3; *Guyana* (1), art. 18, 1); *Nigeria* (1), art. 1, 1); Reino Unido: *Monserrat* (21), art. 3; *Swazilandia* (1), art. 46, 1).

[66] (2), art. 463.

[67] (1), art. 213.

[68] (1), art. 19, 1).

[69] (1), art. 1638j, 1).

[70] (1), art. 61, 1).

[71] (1), art. 25, 1).

[72] (1), arts. 54 y 56.

[73] (5), art. 121, 2).

[74] (7), art. 393, 8).

[75] (17), art. 49 (1).

ambos Gobiernos convinieron en desarrollar un nuevo acuerdo que tuviera más en cuenta las disposiciones del Convenio [76].

2.1. Prohibición del pago de salarios con pagarés, vales o cupones

Otra cuestión planteada por la queja se refiere al carácter negociable de los vales de salario entregados a los trabajadores como comprobantes de la cantidad de caña cortada y alzada, así como de la remuneración a la que tienen derecho en consecuencia. En esta materia los hechos son claros. Los salarios se pagan cada quince días. En los ingenios del Estado y en los ingenios de la Casa Vicini los trabajadores utilizan sus vales para efectuar compras o para obtener dinero en efectivo en las pulperías de los ingenios. El comerciante descuenta generalmente el 10 por ciento del valor del vale, a veces más, y percibe su importe de la dirección del ingenio el día quincenal de pago contra la presentación de los vales respectivos. Se informó a la Comisión que esos expendios no están administrados por los mismos ingenios, sino por comerciantes independientes. La mencionada práctica consistente en considerar los vales de salario como instrumentos negociables es contraria al artículo 3 del Convenio sobre la protección del salario, de acuerdo con el cual deberá prohibirse el pago de los salarios en la forma de pagarés, vales o cupones. [...] Se ha alegado que los trabajadores sufren una pérdida de salarios no solamente a causa de los descuentos efectuados por los comercios de los ingenios cuando aceptan en pago vales de salario, sino también debido a los precios excesivos que aquellos exigen. Los representantes del Gobierno de Haití, con ocasión de la segunda reunión de la Comisión, declararon que estas prácticas eran comunes y que habían dado lugar a numerosas protestas; los abusos se debían al aislamiento de algunos de los bateyes donde vivían los cortadores de caña haitianos. [...] El Gobierno de la República Dominicana informó a la Comisión que con fecha 12 de enero de 1983, se había concluido un convenio entre el Consejo Estatal del Azúcar y el Instituto de Estabilización de Precios para la creación, en doce ingenios estatales, de puestos fijos de venta de artículos de primera necesidad a precios oficialmente controlados. [...] Las medidas arriba mencionadas deberían mejorar la situación de los trabajadores, y corresponder a las que requiere el artículo 7, párrafo 2, del Convenio sobre la protección del salario.

Fuente: Informe de la Comisión de Encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia de ciertos convenios internacionales del trabajo por la República Dominicana y Haití con respecto al empleo de trabajadores haitianos en los ingenios de la República Dominicana, Boletín Oficial, Suplemento Especial, párrafos 487- 492, págs. 149 y 150.

80. En cuanto a la legislación de *Costa Rica* [77], la Comisión ha llamado la atención sobre la incompatibilidad existente entre las exigencias de este artículo del Convenio y el artículo 165, párrafo 3, del Código de Trabajo que dispone

[76] Véanse, por ejemplo, ICE 1989, pág. 269 *(Filipinas)* e ICE 1990, pág. 247 *(Filipinas)*. Véanse igualmente los debates de la Comisión de la Conferencia de Aplicación de Normas en CIT, 76.ª reunión, 1989, *Actas de las sesiones*, págs. 26/68 y CIT, 77.ª reunión, 1990, *Actas de las sesiones*, págs. 27/53.

[77] (1), art. 165, 3). Véase igualmente ICE 2002, 355 *(Costa Rica)*.

que en las fincas dedicadas al cultivo de café se podrá entregar a los trabajadores en vez de dinero cualquier signo representativo de la moneda, siempre que su conversión en dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega. Lo mismo ocurre en el caso de *Guatemala* [78] en donde se permite el uso de fichas, vales y otros medios similares de pago de salarios, siempre que al final de cada período de pago el empleador cambie las citadas fichas, etc., por su equivalente exacto en moneda de curso legal.

81. Con arreglo a las leyes laborales vigentes en la *República Islámica del Irán* [79], los trabajadores tienen el derecho de recibir vales intercambiables en los almacenes de las cooperativas de trabajadores por productos de primera necesidad. El valor de tales vales varía entre 10.000 riales por mes para los trabajadores casados y 6.000 riales para los trabajadores solteros. Teniendo en cuenta la indicación del Gobierno de que estos vales se consideren parte de la remuneración de los trabajadores, la Comisión ha solicitado información adicional sobre el uso que se les da en la práctica, el tipo de mercaderías por los que pueden intercambiarse y las condiciones bajo las cuales operan los almacenes de las cooperativas de trabajadores. Al parecer, esta práctica sería contraria no sólo al párrafo 1 del artículo 3 del Convenio sino también al artículo 6 y al párrafo 1 del artículo 7, que tienden a garantizar la libre disposición de los salarios por parte de los trabajadores.

82. Por último, un caso particularmente preocupante relativo al pago de los salarios de los trabajadores en formas distintas del pago en moneda de curso legal, es el uso que actualmente se hace en varias provincias de *Argentina* de bonos emitidos por los gobiernos locales, entre los cuales figuran los bonos comúnmente conocidos como *patacones*. En realidad, el *patacón*, bono con un plazo de rescate de un año y un 7 por ciento de interés, fue introducido en 2001 en la provincia de Buenos Aires para permitir al gobierno municipal el pago de los salarios de sus empleados [80]. Otras provincias siguieron esta práctica emitiendo bonos similares tales como *LECOP*, *federales*, *quebrachos*. En la actualidad existen más de una docena de este tipo de «monedas» en circulación. Estos bonos, utilizados para adquirir alimentos y provisiones de primera necesidad y para pagar impuestos y servicios, en la mayoría de los casos no pueden utilizarse fuera de la provincia en la que fueron emitidos. Con respecto al bono emitido, en 1995, por el gobierno de la provincia de Córdoba (CECOR), la

[78] (2), art. 90. La Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Guatemala* en 2001. Análogamente, en el Reino Unido (1), art. 27, 5), la ley sobre derechos laborales autoriza el uso de vales, cupones u otros documentos similares siempre que éstos tengan un valor fijo expresado en dinero y puedan ser convertibles en dinero, bienes o servicios (en forma separada o junto con otros vales, cupones o documentos, ya sea en forma inmediata o luego de un determinado período de tiempo). Véase igualmente Reino Unido: Isla de Man (14), art. 19, 4).

[79] (2), art. 3.

[80] Para mayor información, véase http://www.patacon.com.ar.

Comisión ha tenido ocasión de señalar que esta medida es contraria al artículo 3 del Convenio [81].

1.3. Pago por cheque, giro postal y otros medios electrónicos de pago

83. En el párrafo 2 del artículo 3, el Convenio establece que la autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento [82].

84. Esta disposición, considerada conjuntamente con lo dispuesto en el artículo 5, exige que se aclaren varios aspectos. En primer lugar, reviste interés la cuestión de indagar en qué medida el pago de salarios por transferencia bancaria electrónica está autorizado por el Convenio. En segundo lugar, en caso de estar autorizado, a qué condiciones está sujeta esta forma de pago. En cuanto a la primera cuestión, parece desprenderse de los trabajos preparatorios del Convenio que, en aquel momento, no se examinó la posibilidad del pago de salarios por transferencia directa a una cuenta bancaria o por giro bancario, limitándose a establecer una distinción entre el pago en efectivo y el pago con cheque o giro postal. El efecto de una transferencia directa a una cuenta bancaria a nombre del trabajador es el de colocar la suma en cuestión a disposición del mandatario del trabajador, de quien éste puede obtener tal suma en efectivo. En este aspecto existe una semejanza entre el proceso de presentación de un cheque librado contra un banco y pagadero al trabajador y la transferencia electrónica efectuada a la cuenta del trabajador. La Comisión considera que este medio de pago no ha sido excluido del Convenio y es

[81] Véanse ICE 1996, 192 *(Argentina)* e ICE 1997, 238 *(Argentina)*. En cuanto al problema del pago de salarios en bonos emitidos por los gobiernos locales véase igualmente el debate de la Comisión de la Conferencia de Aplicación de Normas en CIT, 83.ª reunión, 1996, *Actas de las sesiones*, págs. 14/92-14/97.

[82] El texto inicialmente propuesto por la Oficina permitía el «pago en forma de cheque contra un banco, con el consentimiento del trabajador por escrito». Durante la primera discusión de la Conferencia, esta disposición fue reemplazada por el siguiente texto que fue aceptado por todos los Miembros: «el pago en forma de cheque contra un banco podrá ser autorizado por la autoridad competente cuando este método de pago sea habitual y necesario en vista de circunstancias especiales o cuando los laudos arbitrales o convenios colectivos así lo establezcan o, cuando no sea así dispuesto, con el consentimiento del trabajador»; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 443. Durante la segunda discusión el texto de la Oficina no recibió prácticamente ningún cambio excepto por la inclusión de las palabras «o prescribir» luego de la palabra «permitir» a fin de tener en cuenta la situación de algunos países cuya legislación exige que el pago de salarios que excede de una suma determinada debe hacerse en la forma de cheque bancario o postal; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 487.

compatible con sus objetivos [83]. De este modo, el pago por transferencia bancaria es considerado un pago en moneda de curso legal y no constituye un medio excluido en virtud del párrafo 1 del artículo 3, como el pago efectuado con pagarés, vales o cupones. Este medio de pago tampoco es un cheque contra un banco o un giro postal, formas específicas de pago a las que se hace referencia en el párrafo 2 del artículo 3. Por tanto, no se aplican las condiciones relativas al pago con cheque, la forma de pago que más se asemeja a la transferencia bancaria directa, y no es necesario que la autoridad competente permita o prescriba la forma de pago. La segunda cuestión consiste en saber cuáles son las condiciones a que está sujeto el pago por transferencia bancaria electrónica. Como se ha indicado anteriormente, no se aplican las condiciones previstas en el párrafo 2 del artículo 3. El artículo 5 dispone que el salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente. Si bien el pago del salario efectuado mediante transferencia electrónica puede hacerse directamente a la cuenta bancaria del trabajador (aunque en algunas oportunidades éste puede solicitar que su salario se acredite en una cuenta bajo otro nombre o a una cuenta conjunta), esto no constituye en realidad un pago efectuado «directamente al trabajador». En efecto, el pago se realiza a favor de un banco quien acreditará el dinero en la cuenta del trabajador y deberá luego efectuar el pago correspondiente. Por consiguiente, deben aplicarse las disposiciones del artículo 5. La utilización de la transferencia electrónica debe estar regulada por: i) la legislación nacional, o ii) un contrato colectivo o un laudo arbitral, o iii) haber sido aceptada por el trabajador. En resumen, el pago del salario por transferencia bancaria electrónica es compatible con el Convenio en la medida en que se cumplan las disposiciones del artículo 5, en particular, que el trabajador haya prestado su consentimiento para recibir esta forma de pago. Este consentimiento, que debe ser expreso, podrá ser retirado por el trabajador en todo tiempo y el empleador no podrá imponer el medio de pago que más le convenga. Asimismo, el pago debe cumplir con lo dispuesto en el artículo 10, tal como se examina más adelante en el capítulo IV.

85. En cuanto al pago por cheque contra un banco o giro postal, el párrafo 2 del artículo 3, redactado en términos permisivos, establece que dicha forma de pago podrá utilizarse cuando haya sido permitida o prescripta por la autoridad competente. El artículo hace referencia a las circunstancias en las que puede utilizarse y a los casos en que esta forma de pago «sea de uso corriente». Los términos utilizados refuerzan el principio de que la autorización de la autoridad competente podrá ser expresa o tácita, como en los casos en que tales modos de pago sean generalizados y aceptados por los

[83] Cabe recordar, en este sentido, que una opinión similar fue expresada por la Oficina en dos opiniones informales dadas en 1974 y 1981 a solicitud de los Gobiernos de Japón y *Portugal* respectivamente.

trabajadores [84]. Además, dichas formas de pago están igualmente autorizadas en los siguiente casos: en circunstancias especiales, cuando así lo establezca un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en ausencia de las mencionadas disposiciones, cuando medie el consentimiento del trabajador.

86. Algunos países como *Azerbaiyán* [85], *República de Moldova* [86], *Ucrania* [87] y *Uruguay* [88], autorizan el pago de salarios por cheque o giro postal. En *Panamá* [89], se podrá pagar el salario con cheque tratándose del personal de oficina, siempre que el cheque se entregue en horas en que el respectivo banco se encuentre abierto y se den facilidades para cambiarlo dentro de la jornada de trabajo. En *Filipinas* [90], el pago por cheque o giro postal se permite cuando es de uso corriente o es necesario a causa de circunstancias especiales o haya sido estipulado en un convenio colectivo. En otros casos, este medio de pago se utiliza para sumas que exceden de un determinado monto, por ejemplo, en *Francia* [91], los salarios que no excedan de 10.000 francos pueden ser pagados en efectivo a solicitud de los trabajadores, mientras que los salarios que superen esta suma deberán ser pagados por cheque contra un banco o transferencia a una cuenta bancaria o postal. Por el contrario, en *Seychelles* [92], puede pagarse los salarios por cheque o transferencia bancaria pero cuando se trate de salarios inferiores a 2.000 rupias mensuales se requiere del consentimiento del trabajador. Asimismo, en otros casos, sólo se permite el pago de los salarios por cheque o giro postal si el trabajador ha dado previamente su consentimiento por escrito. Este es el caso de *Barbados* [93], *Mauricio* [94], *Swazilandia* [95] y *Uganda* [96].

[84] La Oficina emitió una opinión informal sobre esta cuestión en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania; véase *Boletín Oficial*, vol. XXXVII, 1954, pág. 389.

[85] (1), art. 154, 1).

[86] (2), art. 18, 2).

[87] (2), art. 23.

[88] (4), art. 1.

[89] (1), art. 151.

[90] (1), art. 102; (2), Libro III, Regla VIII, art. 2.

[91] (1), art. L.143-1.

[92] (1), art. 32, 1), *b)*.

[93] (2), art. 3. Véanse igualmente *Bahamas* (1), art. 3; (4) art. 14, 2); *Dominica* (1), art. 5; *República Islámica del Irán* (1), art. 37; *Nigeria* (1), art. 1, 3). En Chile (1), art. 54, a solicitud del trabajador, los salarios pueden ser pagados por cheque o giro postal. En *Malta* (1), art. 19, 1) y Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C31, 1); *Monserrat* (21), art. 5, el pago por cheque o giro postal es considerado un pago en moneda de curso legal cuando es de uso habitual o necesario o ha sido consentido por el trabajador interesado.

[94] (1), art. 10, 2), *b)*.

[95] (1), art. 46, 2).

[96] (1), art. 29, 2).

Análogamente en Tailandia [97], la remuneración puede, con el consentimiento escrito del trabajador, ser pagada en billetes, mientras que en Viet Nam [98], las partes de una relación de empleo pueden acordar el pago parcial del salario por cheque o efecto bancario emitido por el Estado, siempre que el trabajador no sufra por esto ninguna pérdida o inconveniente.

87. Por el contrario, en numerosos países como *Argelia, Benin, Burkina Faso, Chad, Comoras, Congo, Côte d'Ivoire, República Democrática del Congo, Djibouti, Egipto*, Emiratos Arabes Unidos, *Gabón*, Ghana, *Guyana, Indonesia*, Jordania, Kuwait, *Líbano, Madagascar, Malí, Níger, Senegal, República Arabe Siria, Tayikistán, Togo* y *Túnez* la posibilidad del pago de salarios por cheque o giro postal no está regulada en la legislación laboral. El Gobierno de la *República Centroafricana* ha informado que el pago de salarios por cheque bancario o giro postal es una práctica muy común si bien no existe disposición legislativa o reglamento que establezca las modalidades de tal tipo de pago. El Gobierno de *Sri Lanka* ha indicado que el pago por cheque ha sido adoptado por reconocidas compañías mercantiles aunque no existe una disposición legal que permita este tipo de pago. A su vez, sólo se permite el pago por giro postal en casos excepcionales a solicitud del trabajador que ha probado sufrir una discapacidad o se ve impedido por enfermedad o falta de servicios de transporte de desplazarse hasta el lugar de trabajo.

88. Entre los medios de pago «electrónicos» no expresamente tratados en el Convenio, el pago de salarios mediante transferencia directa a una cuenta bancaria o postal tiende en muchos países a reemplazar a los demás medios de pago, al menos, para ciertas categorías de trabajadores y en ciertas ramas de actividad. Por ejemplo, en *Argentina* [99], *Botswana* [100], *Malasia* [101] y *Zambia* [102], además de la posibilidad del

[97] (1), arts. 54 y 77.

[98] (1), art. 59, 2). Véase igualmente *Venezuela* (1), art. 145.

[99] (1), art. 124. En *Israel* (1), art. 6, *a)*, los salarios sólo pueden ser pagados a través de instituciones bancarias si median instrucciones escritas del trabajador. De la misma manera, en *Bélgica* (1), art. 5, 2), 3); (3), arts. 1 y 2, los salarios pueden ser pagados a través del banco con el consentimiento escrito del trabajador, en cuyo caso no se podrá deducir de su remuneración ningún costo bancario. El pago de salarios mediante transferencia directa a la cuenta bancaria del trabajador o mediante cheque ha sido autorizado igualmente en Eslovenia (1), art. 135, 2); Guinea-Bissau (1), art. 102, 5), India (1), art. 6, Japón (3), art. 7-2, 1); Kenya (1), art. 4, 1) *a), b)*; Mozambique (1), art. 53, 3), Namibia (1), art. 36, 3), *b)*, Qatar (1), art. 29, 3), Reino Unido: Jersey (18), art. 1, 1); Singapur (1), arts. 25, 2) y 63, 1) y Tailandia (1), art. 114. De acuerdo con la información suministrada por el Gobierno de Bahrein, el pago del salario se realiza por intermedio del banco habitual del trabajador, aunque no existe una disposición del Código de Trabajo que prevea expresamente esta forma de pago. Asimismo, el Gobierno de Arabia Saudita indica que nada se opone a que el salario sea pagado por giro bancario, si bien ninguna disposición legislativa lo prevé expresamente.

[100] (1), art. 83, 1), *b)*.

[101] (1), art. 25A, 1), 2). El consentimiento puede ser retirado en todo momento dando aviso por escrito pero sólo tendrá efecto cuatro semanas después de notificado.

[102] (1), art. 44, 1). Por su parte, el Gobierno de *Rumania* ha informado que el nuevo proyecto de Código de Trabajo actualmente en discusión establece que los salarios deberán ser

pago por cheque o giro postal, la legislación autoriza el pago en una cuenta bancaria del beneficiario, ya sea que esta cuenta sea individual o común, siempre que el trabajador lo haya solicitado por escrito o que ello esté previsto en el convenio colectivo aplicable. En *España* [103], el empleador puede pagar el salario mediante talón u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal. El Gobierno de *Filipinas* [104] ha autorizado a los empleadores a utilizar el sistema de pago por cajero automático, siempre que se cumplan ciertos requisitos, por ejemplo, que los trabajadores interesados hayan dado su consentimiento por escrito, que existan cajeros automáticos dentro del radio de un kilómetro del lugar de trabajo y que se dé a los trabajadores un tiempo razonable para retirar sus salarios del banco.

89. En *Brasil* [105], *Bulgaria* [106], *Eslovaquia* [107], Hungría [108] y *Federación de Rusia* [109], a solicitud del trabajador, los salarios pueden ser íntegra o parcialmente transferidos a una cuenta bancaria, mientras que el pago por cheque o giro postal no ha sido contemplado en la legislación laboral. En *Azerbaiyán* [110], los salarios pueden ser depositados en la cuenta bancaria del trabajador o, a solicitud de éste, ser enviados a una dirección específica. En la *República de Moldova* [111] y *Ucrania* [112], previo consentimiento del trabajador, el pago puede efectuarse en la cuenta bancaria indicada por él y el empleador está obligado a correr con los gastos de la operación.

90. Al parecer, en algunos países, el pago por cheque contra un banco, transferencia bancaria o giro postal constituye una práctica generalizada. Por ejemplo, en *Noruega* [113] la legislación establece que los salarios deberán pagarse

pagados en efectivo, por cheque o por transferencia bancaria y que toda cláusula en contrario será nula y sin efecto.

[103] (1), art. 29, 4).

[104] Véase circular laboral del 25 de noviembre de 1996 relativa al pago de salarios por medio de cajeros automáticos.

[105] (2), arts. 464 y 465. Lo mismo ocurre en *Belarús* (1), art. 75; *República Checa* (2), art. 11, 5); (4), art. 17, 6); Estonia (2), art. 31, 3); *Kirguistán* (1), art. 235, 3).

[106] (1), art. 270, 3).

[107] (1), art. 130, 8).

[108] (1), art. 154, 1).

[109] (1), art. 136.

[110] (1), art. 174, 2).

[111] (1), art. 102; (2), art. 19, 4).

[112] (2), art. 24.

[113] (1), art. 55, 1). La situación es similar en Finlandia (1), capítulo 2, art. 16, en donde, según lo informado por el Gobierno, el pago de los salarios en la cuenta bancaria del trabajador constituye una práctica habitual. El Gobierno de los *Países Bajos* ha informado que en su país el pago de salarios por giro postal o cheque contra un banco, siempre que el trabajador haya dado su consentimiento, forma parte de una antigua tradición. Análogamente, el Gobierno de Suiza ha

en efectivo cuando no exista acuerdo relativo al pago por cheque o giro a una cuenta del trabajador. En los Estados Unidos [114], la legislación federal y estatal permite el pago de salarios por cheque pagadero a la vista en moneda de curso legal o, con el consentimiento escrito del trabajador, por depósito electrónico en una cuenta a nombre del trabajador en una institución financiera designada por éste. Análogamente, en Canadá [115], la legislación exige que los salarios sean pagados exclusivamente en la moneda canadiense, por cheque contra un banco reconocido o depósito en la cuenta abierta a nombre del trabajador en un banco reconocido. El Gobierno ha informado que, si bien se desconocen los números exactos, se estima que un gran número de trabajadores canadienses se beneficia con el pago directo de los salarios en su cuenta bancaria y que este medio de pago es válido en todas las jurisdicciones del país.

91. En los Estados australianos, los salarios pueden, con el consentimiento escrito del trabajador o mediante la autoridad conferida por un instrumento laboral, ser pagados por cheque, giro postal o transferencia electrónica de los fondos a una cuenta a nombre del trabajador (ya sea que ésta sea individual o común con otras personas) en una institución bancaria. Este es el caso de Australia Occidental [116], Australia del Sur [117] y Nueva Gales del Sur [118]. En Queensland [119], la legislación establece que cuando los salarios sean pagados en una forma distinta del pago en efectivo, la forma de pago no deberá ocasionar ningún descuento al trabajador. El pago de los salarios por cheque o giro que resulta no tener fondos, podrá hacerse reembolsar del empleador mediante acción judicial ante el tribunal competente no sólo el monto debido en concepto de salarios sino también una suma razonable por los daños ocasionados por el

indicado que el pago de los salarios por medio de transferencia bancaria o postal constituye una práctica habitual en la actualidad y se efectúa siempre que el trabajador no solicite el pago del salario en efectivo.

[114] Véanse Arizona (7), art. 23-351 C9; Carolina del Norte (41), art. 13-12.0309; Carolina del Sur (48), art. 41-10-40 A), B); Dakota del Norte (42), art. 34-14-02; Dakota del Sur (49), art. 60-11-9; Delaware (13), art. 1102, *a)*; Idaho (17), art. 45-608; Illinois (18), art. 115/4; Kansas (21), art. 44-314; Maryland (26), art. 3-205, *c)*; Michigan (28), art. 408.476; Montana (33), art. 39-3-204, 1), 4); New Hampshire (36), art. 275:43, I); Nueva Jersey (37), arts. 34:11-4.2 y 34-11-4.2a; Nueva York (39), art. 192; Oregón (45), art. 652.110; Texas (51), art. 61.016 *a)*; Utah (52), art. 34-28-3, 1) *e)*; Virginia (54), art. 40.1-29, B).

[115] Véanse, por ejemplo, Alberta (4), art. 11, 2); Columbia Británica (6), art. 20; Manitoba (7), art. 88; Nueva Escocia (12), art. 80; Nuevo Brunswick (8), art. 36, 2); Ontario (14), art. 11, 2), 4); Quebec (16) art. 42; Terranova y el Labrador (9), art. 34, 2), 3). La legislación de Saskatchewan (17) art. 49, 1), establece que será nula la cláusula de un contrato entre un trabajador y un empleador que prevea el pago del salario en cualquier otra forma.

[116] (10), art. 17C, 1), *b), c)*.

[117] (8), art. 68, 2), *b)*.

[118] (5), art. 117, 2), *b), c)*.

[119] (7), art. 393, 2), *b)*, 4), 7).

incumplimiento. En Tasmania [120] varios convenios colectivos estipulan que cuando el empleador decida pagar los salarios mediante transferencia bancaria directa, deberá cubrir el costo de un depósito y un retiro bancario por cada pago efectuado. Asimismo, deberá notificar con al menos tres meses de anticipación la introducción del pago mediante transferencia bancaria directa. Análogamente, en Nueva Zelandia [121], la legislación estipula que el empleador podrá, con el consentimiento escrito o a solicitud escrita del trabajador, pagar los salarios por giro postal, cheque o transferencia directa a una cuenta bancaria abierta a nombre del trabajador o que éste tenga en común con otra u otras personas. En *México*, según la información suministrada por el Gobierno, los tribunales han interpretado que la legislación nacional no excluye el pago por cheque, que constituye una práctica generalizada en el país, siempre que el trabajador haya dado su consentimiento y no sufra por ello pérdida alguna.

2. Pago en especie

92. El artículo 4 del Convenio reconoce que ciertas prestaciones en especie pueden ser de uso corriente o incluso conveniente en determinadas industrias y ocupaciones y establece que esta forma de pago podrá ser utilizada cuando haya sido permitida por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales. El pago estará sujeto a condiciones específicas tendientes a garantizar que el trabajador no se vea completamente privado de su remuneración en efectivo, que el valor atribuido a las prestaciones en especie sea justo y que las mismas sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. El Convenio contiene una prohibición absoluta del pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas y, en consecuencia, los Estados ratificantes deben adoptar medidas concretas para la aplicación en la práctica de esta prohibición. La Comisión se referirá a cada uno de estos puntos en los siguientes párrafos y presentará igualmente un breve panorama de las prácticas utilizadas en el pasado y de las tendencias actuales respecto del pago de salarios en especie.

93. El término «salarios» no se limita a los pagos en dinero, dado que a menudo el trabajador recibe una parte de su remuneración «en especie» en forma de bienes o servicios. En algunos casos, estos pagos en especie corresponden a cantidades fijas o que tienen un valor de intercambio fijo (por ejemplo, comida y vivienda), en otros, se limitan a cantidades o valores pero sólo son suministrados a solicitud del trabajador (por ejemplo, el transporte gratuito). En otras

[120] Véanse, por ejemplo, Wholesale Trades Award, parte III, art. 4, *d)*, *e)*; Insurance Award, art. 24, *b)*; Medical Practitioners (Private Sector) Award, art. 24, *a)*.

[121] (1), arts. 8, 9, 1) y 10. El trabajador podrá retirar su consentimiento notificando por escrito al empleador quien deberá, en el plazo de dos semanas de recibida la notificación, comenzar a pagar al trabajador en dinero o en la forma que se haya acordado.

circunstancias, las prestaciones no se limitan a una suma determinada, sino que el trabajador puede obtenerlas a precios reducidos (por ejemplo, la provisión de productos agrícolas a los trabajadores agrícolas). Por lo tanto, los salarios no sólo comprenden la suma de dinero entregada al trabajador sino también el valor equivalente en dinero de todo otro beneficio que reciban en razón de su empleo. Esta realidad económica y social ha sido reflejada en el artículo 1 del Convenio que define el término «salarios» de manera lo suficientemente amplia como para asegurar que todos los componentes del salario, incluidas las prestaciones en especie, gocen de la protección garantizada por las disposiciones sustanciales del Convenio.

2.1. Evolución de las distintas formas de pago en especie

2.1.1. El sistema del trueque como medio de pago y los orígenes de la reglamentación internacional

94. En las etapas iniciales del desarrollo industrial se pagaban los salarios en otras formas como alimentos, vestidos y vivienda, o materiales y mercaderías, o parte en efectivo y parte en especie. Históricamente, el pago del salario en especie ha dado lugar a numerosos abusos. Este medio de pago, conocido como el «sistema de trueque», fue utilizado por los empleadores para aprovecharse de la miseria y la ignorancia de sus trabajadores y, sirvió para mantenerlos en una condición muy parecida a la esclavitud. El sistema de trueque como medio de pago se ha manifestado principalmente en dos formas. En primer lugar, se puede pagar a los trabajadores con una parte de lo que producen, independientemente de que los productos sean apropiados a sus necesidades, y pueden intercambiarlos libremente por los productos que realmente necesiten o les sean convenientes, tales como comida, bebida, ropa, gasolina o vivienda. En segundo lugar, en el sistema de trueque, los trabajadores pueden recibir no ya lo que producen sino lo que consumen, es decir, mercaderías en principio más o menos adecuadas a sus necesidades, que se les descuentan del monto de los salarios debidos [122].

95. Usualmente, el sistema de trueque se aplicaba a través del *«Tommy Shop»*. Se trataba de un almacén de propiedad del empleador en el que se vendían bienes tales como alimentos, vestido y artículos del hogar, generalmente de baja calidad, a precios a menudo superiores a los precios del mercado. El empleador se aseguraba que el trabajador dependiera económicamente de su almacén pagando los salarios cada largos períodos de manera que el único medio de subsistir fuera la obtención de adelantos de parte del empleador. Estos

[122] Una de las formas más corrientes del trueque en la agricultura inglesa era el de las prestaciones en cerveza o sidra. En algunos lugares, se ha estimado que los trabajadores agrícolas recibían entre el 20 y el 50 por ciento de sus salarios en sidra; véase, por ejemplo, Francis A. Walker, *The wages question*, London, 1891, págs. 324-344.

adelantos se efectuaban por medio de tickets que contenían el nombre del artículo solicitado. Se llevaba la cuenta de lo que había sido entregado a cada trabajador quien, el día de pago, recibía el saldo restante. Como el saldo era en general negativo, volvía a repetirse una y otra vez la falta de medios, la necesidad de adelantos y la entrega de tickets de manera que en la práctica, los trabajadores no podían dejar de estar endeudados [123].

96. Las legislaciones nacionales reconocieron la existencia de prácticas abusivas asociadas a la utilización del trueque como medio de pago y buscaron mejorar la situación mediante la protección de la parte más débil de la relación laboral. Las leyes inglesas sobre esta materia (Truck Acts), algunas de las cuales se remontan al año 1464, prohibieron el sistema de trueque y establecieron la obligación de pagar la totalidad del salario de los trabajadores en la moneda corriente en el reino. Los contratos que estipularan el pago de salarios en una forma distinta de la moneda eran nulos y se prohibía al empleador imponer condiciones sobre la manera en que los trabajadores disponían de sus salarios. Las Truck Acts fueron reunidas en una sola ley en 1831 que fue posteriormente modificada en 1887 y 1896. La mayoría de los países europeos adoptó disposiciones análogas en sus legislaciones laborales. Por ejemplo, *Suiza* en 1877; *Bélgica*, en 1887; Alemania, en 1891, *Austria*, en 1897 y *Francia* en 1909.

97. En los Estados Unidos, por el contrario, las primeras leyes que prohibieron el sistema del trueque, particularmente en el sector de la manufactura y la minería, fueron declaradas inconstitucionales por los tribunales. Se veía, a menudo, a estas disposiciones no como reglamentaciones legítimas destinadas a proteger el salario de los trabajadores sino como una restricción injustificada al derecho de contratar y fueron reiteradamente consideradas por la mayoría de los tribunales estatales como una legislación discriminatoria en razón de la clase tendiente a colocar a los trabajadores bajo una tutela legislativa. Sin embargo, la actitud de los tribunales con respecto a la regulación del modo de pago de los salarios evolucionó con el tiempo y finalmente una serie de sentencias decisivas dictadas a comienzos del siglo XX declaró la constitucionalidad de las disposiciones que establecían la ilegalidad de

[123] Véase F-E. Mostyn, *The Truck Acts and Industry*, London, 1950, págs. 1-7. El empleador, al ejercer un control absoluto sobre el salario de los trabajadores no corría ningún riesgo por la falta de pago de las deudas, incluso si los precios eran un 15 por ciento superior al de los demás almacenes de venta al por menor, no debía preocuparse por la pérdida de clientes gracias a la coerción que ejercía sobre los trabajadores y hacía que fuera prácticamente imposible para sus trabajadores emigrar en busca de mejores condiciones de empleo. Como ha sido observado, si debiéramos relatar la pura verdad sobre el trueque en Inglaterra en las primeras etapas de este siglo, escribiríamos uno de los capítulos más dolorosos de la larga y triste historia de la falta de humanidad del hombre para con el hombre; véase Walker, *op. cit.*, pág. 332.

explotar un economato en beneficio propio o de pagar a los trabajadores en una forma distinta de la moneda de curso legal [124].

98. Con respecto a la reglamentación internacional, cabe mencionar la resolución adoptada en la 19.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en 1935, por la que se solicitó al Consejo de Administración que invitara a la Oficina a iniciar una investigación sobre «las distintas formas y manifestaciones del sistema de trueque, en prácticas relacionadas que impliquen deducciones del monto nominal de los salarios y en la legislación relativa a estas cuestiones vigente en varios países» [125]. Una resolución similar por la que se solicita al Consejo de Administración que pida a la Oficina la preparación de un proyecto de texto para un proyecto de convenio o recomendación sobre el sistema de trueque fue adoptada en la Conferencia del Trabajo de los Estados Americanos que son Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, realizada en Santiago en 1936 [126]. La investigación iniciada por la Oficina luego de la adopción de estas resoluciones, fue suspendida a causa de la Segunda Guerra Mundial cuando aún no se habían recibido demasiadas respuestas de los gobiernos.

99. La Conferencia, en su 25.ª reunión, en 1939, adoptó el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas), 1939 (núm. 64), que sólo trata de manera indirecta la cuestión del pago de salarios en especie, al exigir en el artículo 5, 2) que «en los puntos de los contratos siempre deberán figurar los siguientes — [...] *e)* la tasa de salario y el modo de calcularla, la forma y época del pago, los anticipos de salarios, si se hubiere hecho alguno, y la forma de reembolsar estos anticipos». Por último, el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), adoptado en la 30.ª reunión de la Conferencia en 1947, contiene algunas disposiciones que tratan específicamente de la cuestión del pago de salarios en especie. Por ejemplo, el artículo 15, 4), del Convenio núm. 82 establece que «deberá prohibirse la sustitución total o parcial de los salarios, que por servicios realizados devenguen los trabajadores, por alcohol u otras bebidas espirituosas», mientras que el artículo 15, 7) estipula que «cuando la alimentación, la vivienda, el vestido y otros artículos y servicios esenciales formen parte de la remuneración, la autoridad competente deberá

[124] Se ha reconocido que tales leyes fueron sancionadas con la finalidad de eliminar las oportunidades de cometer fraude o ejercer coerción y que la libertad individual de contratar debía ceder frente a las limitaciones legislativas cuando ello fuera necesario para conservar la salud pública, la seguridad y la moral, de manera que «las reglamentaciones destinadas a contrarrestar una situación desfavorable, capaces de atacar en el lugar en el que según la experiencia la situación es más grave», no pueden ser consideradas discriminatorias. La evolución de la legislación y la jurisprudencia de los Estados Unidos con respecto al sistema de trueque ha sido estudiada en Robert Gildersleeve Paterson, *Wage-Payment Legislation in the United States*, United States Department of Labor, Bulletin of the Bureau of Labor Statistics, núm. 229, 1918, págs. 96-117.

[125] Véase *Oficial Bulletin*, vol. XX, 1935, págs. 101 y 102.

[126] Véase *Oficial Bulletin*, vol. XXI, 1936, págs. 67 y 68.

tomar todas las medidas pertinentes para garantizar que ellos sean adecuados y que su valor en efectivo se calcule con exactitud».

2.1.2. Prestaciones suplementarias, ventajas e incentivos

100. En las sociedades modernas, el pago en especie forma parte de lo que se ha denominado «prestaciones suplementarias»; es decir, formas suplementarias de remuneración que recibe el trabajador por encima de los niveles salariales básicos, esencialmente para mantener los salarios actualizados con respecto al costo de vida y asimismo como una forma de recompensa e incentivo. Las prestaciones suplementarias pueden adoptar la forma de prestaciones en dinero tales como comisiones, primas, propinas, gastos de viaje o de traslado, prestaciones familiares, de educación o capacitación y participación en las ganancias. Pueden tratarse igualmente de ventajas no pecuniarias, tales como alimentos, vivienda, ropa de trabajo, acceso a casas de vacaciones y convalecencia, instalaciones deportivas y recreativas, descuentos en las compras, guarderías y centros maternales. Sin embargo, la distinción entre los pagos en efectivo y los pagos en especie no siempre es evidente dado que algunos elementos específicos como la ropa de trabajo, las comidas y la vivienda pueden ser suministradas en especie o pagarse en forma de prestaciones pecuniarias [127].

101. En general se reconoce que en los países más industrializados las prestaciones suplementarias tienden a formar una parte cada vez más importante del monto total de las ganancias de los trabajadores y que las prestaciones distintas del dinero en efectivo se han incrementado a lo largo de las últimas dos décadas [128]. El contenido de estas prestaciones varía considerablemente de una empresa a la otra de la misma manera en que la legislación relativa a las prestaciones suplementarias varía de un país a otro. Si bien, en principio, la vivienda gratuita es suministrada a los trabajadores que deben vivir en las instalaciones en las que prestan sus servicios (por ejemplo, porteros, porteros de las escuelas, trabajadores de los hospitales, personal de los hoteles), las empresas ofrecen a menudo a algunos de sus empleados alojamiento gratuito o una reducción en el precio de los alquileres. En muchas empresas, las cantinas venden la comida a precios reducidos (subsidiados), mientras que en otras los trabajadores reciben vales o prestaciones para la comida. Muchas empresas poseen sus propios centros de vacaciones o de convalecencia que pueden ser utilizados por los trabajadores sin cargo o pagando una pequeña suma.

[127] Para mayor información sobre este tema, véanse Michael Cunnningham, *Non-wage benefits, fringe benefits: What they are and how to win them*, London, 1981, págs. 157-260; Richard Greenhill, *Employee remuneration and profit sharing*, Cambridge, 1980, págs. 75-154.

[128] De acuerdo con ciertas estimaciones, la remuneración indirecta puede significar un tercio o más del total de los costos de mano de obra, véase OIT Reunión de expertos sobre sistemas de remuneración, RESR/1983/D.1, párrafos 119-142.

Numerosas empresas son igualmente propietarias de importantes instalaciones deportivas y recreativas que pueden ser utilizadas por los trabajadores a bajo costo. A menudo, el acceso a los clubes deportivos y sociales está abierto a los cónyuges e hijos de los trabajadores y a los trabajadores jubilados. Otras prestaciones suplementarias no pecuniarias incluyen la asistencia a establecimientos y a seminarios de formación, suministro de un auto de la compañía, financiamiento del uso de un auto privado al servicio de la compañía (por ejemplo, seguro, mantenimiento, estacionamiento), suministro de servicios gratuitos (por ejemplo, teléfono, electricidad, gas), transporte gratuito hasta el trabajo (por ejemplo, un colectivo de la compañía o transporte público), campamentos de verano para los hijos de los trabajadores, descuentos en productos de la compañía (o descuentos convenidos con otras firmas) e iniciativas relativas al bienestar del personal (entradas gratuitas para espectáculos, cenas organizadas por la compañía, regalos personales). Cabe señalar, sin embargo, que muchas de las prestaciones, como los autos o los préstamos hipotecarios de la compañía, benefician exclusivamente al personal directivo, mientras que la gran mayoría de los trabajadores manuales sólo recibe las prestaciones de bajo costo, como las comidas subsidiadas o los convenios para el transporte. A modo de ejemplo, el Gobierno de Australia ha indicado que recientemente se ha incrementado el uso de los sistemas de «sacrificio del salario» o «paquete salarial», que implican la conversión de una parte del salario de los trabajadores en prestaciones no pecuniarias, como alquiler de un auto, pago de los gastos de los colegios de los hijos, cobertura de un seguro privado de salud o cotizaciones adicionales al fondo de pensión, con la finalidad de reducir el monto de impuestos que deben pagar los directivos y los profesionales con ingresos elevados.

2.1.3. Participación en los beneficios y opción de compra de acciones (stock options)

102. La participación en los beneficios es un medio de remuneración utilizado en la industria en virtud del cual el empleador, a modo de incentivo o por cualquier otra razón, da al trabajador, además de su salario regular, una participación en los beneficios netos de la empresa. La participación en los beneficios adopta usualmente una o más de las siguientes formas: 1) se efectúa un pago en efectivo a determinados trabajadores al finalizar ciertos períodos; 2) se difiere la participación colocando los beneficios en cajas de ahorro, fondos de previsión o fondos de capitalización; o 3) se realiza un pago mediante la adjudicación de acciones a determinados trabajadores (sociedad laboral), en algunos casos sin cargo alguno, a modo de prima, y en otros casos, por un costo inferior al precio del mercado. Los planes de participación en los beneficios y opción de compra de acciones han experimentado un rápido desarrollo en los últimos años. Si bien la mayoría de los sistemas sigue un modelo similar, existen importantes diferencias en particular en cuanto a los criterios de elegibilidad y el modo de calcular los pagos. La desventaja más significativa de estos sistemas reside en que los beneficios varían cada año y no están garantizados en razón de estar sujetos a la rentabilidad de la empresa. Asimismo, de acuerdo con algunos

planes, los trabajadores deben esperar un determinado número de años antes de poder cobrar sus acciones y beneficiarse de la exención impositiva. La naturaleza jurídica de la opción de compra de acciones es objeto de controversias y en numerosos países todavía no ha sido reglamentada detalladamente [129].

103. A los fines de este Estudio general cabe preguntarse si la opción de compra de acciones puede considerarse un pago en especie en los términos del artículo 4 del Convenio, y, en consecuencia, si es posible aplicarle alguna de las exigencias específicas de dicho artículo. Habida cuenta del factor de riesgo inherente a la propiedad de las acciones y a las graves consecuencias que la inestabilidad de los mercados de acciones pueden tener sobre los ingresos de los trabajadores, existen razones para dudar en cuanto a que estos planes reflejen el objetivo del artículo 4 que tiende principalmente a la protección de los salarios. Sin embargo, cabe señalar que estos planes de opción de compra de acciones constituyen a menudo una forma de remuneración selecta, reservada a los directivos de las empresas quienes, por definición, necesitan de una menor protección del salario y en consecuencia no se ven directamente afectados por las exigencias del Convenio relativas al pago en especie.

2.2. Condiciones de aplicación y garantías para la utilización del pago en especie

104. El pago de la remuneración en especie, es decir, la entrega de bienes y servicios en lugar de moneda de curso legal libremente convertible, tiende a limitar el ingreso en efectivo de los trabajadores y constituye por lo tanto una práctica cuestionable. Incluso en aquellas industrias u ocupaciones en las que este medio de pago ha sido utilizado durante largo tiempo y ha sido aceptado por los trabajadores interesados, se requiere de garantías y protección legislativa frente al riesgo de posibles abusos. Las disposiciones del artículo 4, habida cuenta de esta doble preocupación, prohíben que el pago en especie reemplace completamente a la remuneración en efectivo y sólo lo aceptan como excepción, bajo el estricto respeto de ciertas condiciones específicamente determinadas. La Comisión cree conveniente poner de relieve desde un principio que puesto que las condiciones establecidas en los párrafos 1 y 2 del artículo 4 del Convenio son complementarias, la legislación de los Estados ratificantes deberá reflejar de manera exhaustiva todas y no simplemente algunas de las disposiciones examinadas a continuación.

[129] Véanse, por ejemplo, Gilles Bélier; Aurélie Cormier: «Stock options et droit du travail», en *Droit social*, septiembre-octubre de 2000, págs. 838-844, y Salvador del Rey Guanter; Juan Bonilla Blasco: «La naturaleza jurídica de las *stock options*: a propósito de la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2001», en *Actualidad Laboral*, número 31 (semana 27 agosto al 2 de septiembre de 2001), págs. 637 658.

2.2.1. Autorización dada por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales

105. De acuerdo con el texto originariamente propuesto por la Oficina, el pago parcial de la remuneración en especie podía ser autorizado por las autoridades competentes, con el consentimiento del trabajador. Durante la primera discusión de la Conferencia, el texto fue modificado a propuesta de los miembros empleadores y trabajadores, suprimiéndose las palabras «con el consentimiento del trabajador» y agregándose las palabras «convenios colectivos o laudos arbitrales o por», después de las palabras «autorizado por» [130].

106. En su redacción final, el Convenio establece que la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie en determinadas circunstancias. Cuando se hace uso de esta posibilidad, pueden adoptarse distintos medios de regulación. El tipo de prestaciones y las circunstancias en las que pueden efectuarse tales pagos pueden ser fijados por la legislación, o bien por medio de convenios colectivos o laudos arbitrales en forma complementaria o alternativa a la ley. El Convenio no permite, sin embargo, que las partes puedan pactar libremente en acuerdos individuales forma alguna de pago en especie. Las disposiciones de la legislación nacional que permiten al empleador convenir con el trabajador este tipo de prestaciones en especie o beneficios adicionales al salario en efectivo, son contrarias a las exigencias del Convenio [131].

107. Cabe señalar igualmente que las prestaciones en especie no deberían estar reguladas en los reglamentos de empresa dado que tales reglamentos podrían en principio ser modificados por el propietario del establecimiento y en consecuencia no son suficientes para garantizar la aplicación de este artículo del Convenio [132]. El Convenio exige, en consecuencia, la existencia de una disposición general que prohíba todo pago en especie no autorizado por uno de los medios enumerados en el párrafo 1 del artículo 4. A su vez, de acuerdo con el artículo 15, *c)*, deberán establecerse sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción a dicha prohibición. Debe indicarse asimismo que la exigencia del pago de salarios en moneda de curso legal, reflejada en la legislación de prácticamente todos los Estados, se aplica únicamente a los salarios pagados en efectivo y no puede por lo tanto ser considerada como una prohibición u otro tipo de regulación del pago de salarios en especie. Cuando se ha autorizado el

[130] Se propuso otra enmienda según la cual debería permitirse a la autoridad competente autorizar el pago parcial del salario en especie cuando existieran situaciones de emergencia resultantes de la escasez de artículos de primera necesidad. Muchos miembros trabajadores se opusieron a esta enmienda ya que, en su opinión, el texto de la Oficina ofrecía la necesaria elasticidad. La propuesta fue rechazada; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 443.

[131] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Tayikistán* en 2001.

[132] Véase a este respecto, ICE 1991, pág. 258 *(Egipto)*.

pago parcial de salarios en especie, deben existir disposiciones apropiadas que reglamenten esta práctica de acuerdo a lo establecido en el Convenio. Si se pretende permitir únicamente el pago de salarios en efectivo, la legislación deberá contener una disposición específica que prohíba el pago de salarios en especie. Análogamente, se considera insuficiente de acuerdo con los fines del Convenio, la regulación del pago en especie que se limita a los salarios mínimos [133].

108. En un número elevado de países, la legislación nacional autoriza en general el pago en especie en lugar del pago en efectivo. Las condiciones específicas para este tipo de pagos se encuentran reguladas a menudo en leyes especiales, reglamentos administrativos o convenios colectivos. Este es el caso, por ejemplo, de *Argentina* [134], *Azerbaiyán* [135], *Bélgica* [136], *República Checa* [137], *España* [138], *Hungría* [139], *Mauricio* [140], *México* [141], *Panamá* [142] y *Túnez* [143].

109. En algunos países, la legislación nacional autoriza el pago en especie sólo para determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores del servicio doméstico. Este es el caso, por ejemplo, de *Bolivia* [144], *República Dominicana* [145] y *Nicaragua* [146]. En otros países, se permite el pago de ciertas prestaciones en especie a los trabajadores empleados en condiciones específicas

[133] En este sentido, Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Uruguay* en 2001.

[134] (1), arts. 105 y 107. Véanse igualmente *Brasil* (2), art. 458; *Bulgaria* (1), art. 269, 2); *Colombia* (1), arts. 127, 128 y 136; República de Corea (1), art. 42, 1); *Costa Rica* (1), arts. 164 y 166; *Ecuador* (2), arts. 95, 274 y 343; (1), art. 35, 14); *Eslovaquia* (1), art. 127, 1); Eslovenia (1), art. 126, 1); Estonia (2), art. 6, 1); *Guatemala* (1), art. 102, *d)*; (2), art. 90; *Honduras* (2), arts. 361 y 366; *República Islámica del Irán* (1), arts. 34 y 40; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 31; *Paraguay* (1), art. 231; *Polonia* (1), art. 86, 2); *San Vicente y las Granadinas* (2), art. 13, 2); *Swazilandia* (1), art. 48; *Uruguay* (1), art. 56; (2), art. 18; (3), art. 5; *Venezuela* (1), art. 133.

[135] (1), art. 174, 3).

[136] (1), art. 6, 1).

[137] (1), art. 120, 1); (2), art. 13.

[138] (1), art. 26, 1).

[139] (1), art. 154, 2).

[140] (1), art. 10, 2).

[141] (2), art. 102.

[142] (1), art. 144.

[143] (1), art. 139.

[144] (4), art. 65; (5), art. 2, i). En Chile (1), art. 91, la remuneración de los trabajadores agrícolas puede pagarse parte en dinero y parte en especie, mientras que en Suiza (2), art. 322, el alojamiento y la comida forman parte de la remuneración de los trabajadores cuando el trabajador vive en la residencia del empleador.

[145] (1), art. 260.

[146] (2), arts. 86 y 146.

como excepción a la prohibición general de efectuar pagos en especie. Este es el caso, por ejemplo, de *Benin* [147], *Camerún* [148], *Cuba* [149], *República Democrática del Congo* [150], *Mauritania* [151], *Níger* [152] y *Togo* [153], en donde el trabajador contratado para realizar una actividad fuera de su lugar habitual de residencia que no ha logrado encontrar por sus propios medios una vivienda adecuada para sí y su familia, o que no puede procurarse los alimentos necesarios para sí y su familia, tiene derecho a recibir alojamiento apropiado y el suministro regular de alimentos por parte de su empleador. Esta parece ser igualmente la situación en Nueva Zelandia [154], en donde la ley de protección del salario estipula que los salarios deberán ser pagados únicamente en efectivo y prohíbe de manera general el pago de salarios con prestaciones en especie. La legislación autoriza al trabajador a iniciar acciones para obtener el reembolso de todo salario que el empleador haya pagado en una forma distinta del pago en efectivo. El suministro de alimentación y vivienda ha sido autorizado en virtud de otras disposiciones estatutarias, como la ley del salario mínimo que establece los límites para los descuentos permitidos por el costo correspondiente a alimentación y alojamiento provistos por el empleador.

[147] (1), arts. 211, 1), 3), 220, 3). La situación es prácticamente idéntica en *Burkina Faso* (1), arts. 105, 106 y 112, 3); *República Centroafricana* (1), arts. 97, 98 y 104, 3); *Chad* (1), arts. 254 y 257, 3); *Comoras* (1), arts. 98 y 103, 3); *Côte d'Ivoire* (1), arts. 31.5 y 32.1, 3); *Djibouti* (1), arts. 92, 93 y 99, 3); *Gabón* (1), arts. 141 y 142; *Malí* (1), arts. 96, 2), 102, 2); Rwanda (1), arts. 83, 84, 91; (3), art. 8; (5), arts. 1 a 7; *Senegal* (1), arts. 106, 107 y 114, 3) y *Yemen* (1), arts. 68 y 70. Análogamente, en *Sudán* (1), art. 35, 1), la legislación autoriza el pago en especie sólo respecto de prestaciones para comida, combustible, vivienda, transporte y vestido. En *Israel* (1), art. 3, las prestaciones permitidas incluyen comida o bebida para ser consumida en el lugar de trabajo y vivienda. En Alemania (1), art. 115, 2), el pago en especie puede consistir en comestibles, artículos para el hogar, mercancías, vestido, alojamiento y comida, medicinas, asistencia médica y herramientas. Todo pago en forma distinta a las enumeradas será nulo y sin efecto.

[148] (1), arts. 66, 1), 3) y 67. Por el contrario, la legislación de *Dominica* (1), art. 13; *Filipinas* (1), art. 97, *f)*; *Guinea* (1), arts. 206 y 212; *Guyana* (1), art. 22; *Malta* (1), art. 25; *Nigeria* (1), art. 1, 2); *República Unida de Tanzanía* (1), art. 65; *Uganda* (1), art. 30, se refiere principalmente a la alimentación y la vivienda pero no excluye otras prestaciones o privilegios adicionales a los salarios en efectivo. En *Malasia* (1), art. 29, 1) si bien se hace referencia expresa a alimentación, combustible, luz, agua y asistencia médica, pueden incluirse igualmente otros servicios.

[149] (1), arts. 123 y 129.

[150] (1), arts. 82 y 117, 1), 2).

[151] (1), arts. 80, 81 y 89, 3).

[152] (1), arts. 151 y 158, 3).

[153] (1), arts. 89, 1), 3), y 95, 3).

[154] (1), arts. 7 y 11, 1), *b)*; (4), art. 7, 1).

110. En algunos países como la *República de Moldova* [155], *Rumania* [156] y la *Federación de Rusia* [157], se permite el pago parcial de salarios en especie sujeto a las condiciones y disposiciones establecidas en los convenios colectivos.

111. En un número limitado de países, la legislación nacional establece, en contradicción a lo dispuesto por este artículo del Convenio, que la regulación del pago en especie puede ser convenida en los contratos individuales de trabajo de modo que los empleadores y los trabajadores pueden, en principio, fijar libremente las condiciones y naturaleza del mismo. Este es el caso, por ejemplo de *Barbados* [158], *Belarús* [159] y *Tayikistán* [160]. El Gobierno de Nueva Zelandia ha indicado que los términos en virtud de los cuales se otorgan las prestaciones suplementarias, como vehículo, seguro de salud o participación en un plan de jubilación, deben ser negociadas libremente entre las partes del contrato de trabajo como una cláusula más del mismo.

112. En algunos casos, la legislación nacional no contiene ninguna regulación que autorice o prohíba el pago parcial de salarios en especie. El Gobierno de Jordania, por ejemplo, ha informado que su Código de Trabajo no especifica las industrias u ocupaciones en las que no se permite el pago de salarios en especie, tampoco prohíbe el pago en la forma de ciertos bienes o servicios ni determina la proporción de los salarios que puede ser pagada en especie. En el mismo sentido, el Gobierno de Arabia Saudita ha señalado que no existen disposiciones en vigor que impidan el pago de salarios en especie, en forma de alojamiento o transporte por ejemplo, pero se estipula que el salario básico debe ser pagado en efectivo. Análogamente, en Bahrein [161] y los Emiratos Arabes Unidos [162], la legislación nacional se refiere de manera expresa a las prestaciones en especie como una parte del salario de los trabajadores o de la remuneración, sin establecer, sin embargo, límites o condiciones para la provisión de tales prestaciones. Asimismo, con arreglo a la información suministrada por el Gobierno de Lituania, la legislación nacional no prevé la posibilidad del pago de salarios en especie ni contiene una prohibición formal de dicha práctica.

[155] (2), art. 18, 3). Véanse igualmente *Polonia* (1), art. 86, 2) y *Ucrania* (2), art. 23, 3).

[156] (3), art. 37.

[157] (1), art. 131, 2).

[158] (1), art. 13, 1). Véanse asimismo Kenya (1), art. 4, 5); *República de Moldova* (2), art. 18, 3) y *Federación de Rusia* (1), art. 131, 2). Asimismo, el Gobierno de Finlandia ha indicado que los empleadores y los trabajadores pueden convenir libremente el pago de la remuneración pecuniaria en una forma distinta del pago en efectivo.

[159] (1), art. 74.

[160] (1), art. 101.

[161] (1), art. 66.

[162] (1), art. 1.

113. Por último, en algunos países como *Argelia* [163], China [164] y *Kirguistán* [165], se prohíbe de manera general el pago de salarios con prestaciones en especie. Los Gobiernos de Croacia, El Salvador, Qatar y Tailandia han informado igualmente que la legislación laboral de sus países no permite el pago en especie. En Viet Nam [166], la legislación nacional exige que el pago de los salarios se efectúe únicamente en efectivo y no contiene ninguna disposición relativa a la remuneración en especie. Lo mismo ocurre en algunos Estados de Australia, en donde las leyes estatales de Australia del Sur [167], Nueva Gales del Sur [168] y Tasmania [169] establecen que los salarios deben pagarse exclusivamente en efectivo.

2.2.2. Pago parcial en especie

114. De los trabajos preparatorios de los instrumentos se desprende que desde un principio existió consenso entre los Estados Miembros en cuanto a que el pago de salarios en especie únicamente podía efectuarse en forma adicional al pago en efectivo y por lo tanto comprender sólo una parte del salario. Este principio fue incorporado desde el comienzo en el cuestionario de la Oficina sobre la legislación y la práctica, en los informes preparatorios y en los textos propuestos como proyectos de instrumentos y recibió apoyo unánime durante las discusiones de la Conferencia. Algunos gobiernos sugirieron incluso que los instrumentos internacionales debían estipular que la legislación nacional debería establecer hasta qué monto del salario podía ser pagado en especie mientras que otros gobiernos consideraron conveniente delimitar la proporción del salario que podía ser pagada en especie de manera que no excediera del 50 por ciento del valor total del mismo [170].

115. En la gran mayoría de los Estados Miembros, el principio según el cual sólo una parte del salario de los trabajadores puede ser pagado con bienes y servicios ha sido claramente reflejado en la legislación general del trabajo. En muchos casos, la legislación prevé el pago de prestaciones «adicionales a los salarios en efectivo» [171]. En otros casos, la legislación permite de manera

[163] (1), art. 85.

[164] (1), art. 5.

[165] (1), art. 234.

[166] (1), art. 59, 2).

[167] (8), art. 68, 2).

[168] (5), art. 117, 2).

[169] (9), art. 51, 3).

[170] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 99, 107.

[171] Este es el caso, por ejemplo, de *Barbados* (2), art. 6; *Dominica* (1), art. 13; *República Dominicana* (1), art. 260; *Guyana* (1), art. 22, 1); *Malasia* (1), art. 29, 1); *Malta* (1), art. 25; *Nicaragua* (2), art. 146; *Swazilandia* (1), art. 48; *Reino Unido: Montserrat* (21), art. 13; *Islas Vírgenes* (22), art. C31, 1); *República Unida de Tanzanía* (1), art. 65; *Uganda* (1), art. 30.

excepcional que «una parte de los salarios» [172] o «una proporción razonable del monto en efectivo» [173] sea pagado en especie o «parte en moneda de curso legal y parte en especie» [174]. En otras legislaciones, se hace referencia al «pago parcial de la remuneración en una forma distinta del efectivo» [175], o a una «remuneración laboral adicional en especie» o «eventual» [176], o a la posibilidad de «un pago en efectivo complementado por pagos en especie» [177].

116. De manera indirecta, se asegura que los salarios sólo se pagarán parcialmente en especie en aquellos países en los que únicamente se autoriza la provisión de comida y alojamiento, en forma complementaria a los salarios en efectivo, para ciertos trabajadores empleados en condiciones muy específicas. La suma máxima que puede ser cubierta por tales prestaciones es fijada a menudo por decretos específicos, lo que da cuenta igualmente de la naturaleza complementaria y no sustitutiva de la remuneración en efectivo de las mismas [178].

117. La legislación laboral de muchos países especifica la proporción máxima de los salarios que puede ser pagada en especie, que usualmente varía entre un 20 y un 40 por ciento. En algunos países, los pagos en especie pueden alcanzar hasta el 50 por ciento del monto de los salarios [179]. En algunos casos,

[172] Este es el caso, por ejemplo, de *Colombia* (1), art. 136; Guinea-Bissau (1), art. 102, 1); *Israel* (1), art. 3; *Nigeria* (1), art. 1, 2); *República Arabe Siria* (3), art. 2; *Tayikistán* (1), art. 101.

[173] Véase, por ejemplo, *México* (2), art. 102.

[174] Véase, por ejemplo, *Mauricio* (1), art. 10, 2).

[175] Este es el caso, por ejemplo, de la República de Corea (1), art. 42, 1), *Polonia* (1), art. 86, 2) y *Ucrania* (2), art. 23, 3).

[176] Véanse, por ejemplo, *Bulgaria* (1), art. 269, 2) y Eslovenia (1), arts. 126, 1) y 134, 5).

[177] Véase, por ejemplo, *Egipto* (1), art. 1.

[178] Este es el caso, por ejemplo, de *Benin* (1), arts. 211 y 220; *Burkina Faso* (1), arts. 105, 106 y 112, 3); *Camerún* (1), arts. 66 y 67; *República Centroafricana* (1), arts. 97, 98 y 104, 3); *Chad* (1), arts. 254 y 257, 3); *Comoras* (1), arts. 98, 99 y 103; *Côte d'Ivoire* (1), arts. 31.5 y 32.1, 3); *República Democrática del Congo* (1), arts. 82, 117 y 118; *Djibouti* (1), arts. 92, 93, 95 y 99; *Gabón* (1), arts. 141, 142 y 144; Kenya (2), art. 14, 3), 4); *Malí* (1), arts. 96, 2) y 102, 2); *Mauritania* (1), arts. 80, 81, 83 y 89; *Níger* (1), arts. 151 y 158; *Senegal* (1), arts. 106, 107 y 114, 3); *Togo* (1), arts. 89 y 95 y *Yemen* (1), arts. 68 y 70. Este es también el caso de Canadá (2), arts. 21 y 22, en el ámbito federal y en varias jurisdicciones provinciales, como Alberta (5), art. 12, 1); Manitoba (7), art. 39, 4); Ontario (14), art. 23, 2); Quebec (16) art. 51; Saskatchewan (18), art. 14; Terranova y el Labrador (9), art. 36, 2); Territorios del Noroeste (11), art. 2. Véanse igualmente Ghana (1), art. 53, 2); *Israel* (1), art. 3; Singapur (1), art. 59; *Sudán* (1), art. 35, 1). Véase asimismo *Bolivia* (5), art. 2, i) con respecto a los trabajadores del servicio doméstico.

[179] Por ejemplo, en *Argentina* (1), art. 107, *Hungría* (1), art. 154, 2) y *Panamá* (1), art. 144, el pago en especie no puede representar más del 20 por ciento del monto del salario. En *Ecuador* (2), art. 343, e Indonesia (2), art. 12, 2) no más del 25 por ciento, en *España* (1), art. 26, 1); *Guatemala* (1), art. 102, *d)*; (2), art. 90, *Paraguay* (1), art. 231 y *Rumania* (3), art. 37 no puede exceder del 30 por ciento, mientras que en *Botswana* (1), art. 85, puede alcanzar hasta el 40 por ciento del mismo. Por el contrario, en *Azerbaiyán* (1), art. 174, 3), la legislación establece que, con

los límites varían según el tipo de ocupación o la naturaleza de las prestaciones en especie. En *Bélgica* [180], por ejemplo, el porcentaje máximo del salario que puede ser pagado en especie es en principio el 20 por ciento del monto bruto del salario devengado, pero puede elevarse hasta el 40 por ciento en los casos en que la vivienda es provista por el empleador y al 50 por ciento para los trabajadores del servicio doméstico, conserjes, aprendices o pasantes que reciben pensión completa. En otros casos, el límite máximo varía de acuerdo con el monto total de los ingresos. En *Colombia* [181], por ejemplo, las prestaciones en especie no pueden constituir más del 50 por ciento de la totalidad del salario mientras que para los trabajadores que devenguen el salario mínimo legal, las prestaciones en especie no podrán exceder del 30 por ciento.

118. A este respecto, la Comisión considera que cabe preguntarse en qué medida el establecimiento de un límite del 50 por ciento o más para los pagos en especie permitidos es adecuado habida cuenta del riesgo de una disminución indebida de la remuneración en efectivo necesaria para la manutención de los trabajadores y sus familias. La Comisión, si bien reconoce que los instrumentos considerados no establecen un límite específico ni contienen lineamientos sobre esta cuestión, considera que los gobiernos, antes de permitir el pago en especie en una proporción tan elevada del salario de los trabajadores, deberían examinar cuidadosamente si tal medida es adecuada teniendo en cuenta las posibles repercusiones para los trabajadores interesados así como las circunstancias nacionales y los intereses los trabajadores [182].

119. En algunos países, el monto máximo de los pagos en especie permitidos no se determina por referencia a un porcentaje máximo de los salarios sino al salario mínimo establecido en los estatutos que debería pagarse exclusivamente en efectivo. En estos casos, un trabajador podrá recibir mercancías y servicios como remuneración sólo por el monto del salario que exceda del

el consentimiento del trabajador, hasta el 50 por ciento de los salarios pueden ser pagados en bienes producidos por la compañía o en otros bienes de consumo, mientras que en la *República de Moldova* (4), art. 62, el convenio colectivo nacional de 1998 permite la sustitución parcial de hasta el 50 por ciento del monto de los salarios por su equivalente en pagos en especie. Un límite del 50 por ciento ha sido establecido igualmente en Chile (1), art. 91; *Costa Rica* (1), art. 166; *República Dominicana* (1), art. 260; y *Nicaragua* (2), art. 146. Asimismo, de acuerdo con la información suministrada por la Federación de Sindicatos de Ucrania, con arreglo al nuevo código sancionado en julio de 2002, el pago parcial de la remuneración en especie no puede superar el 50 por ciento de la remuneración mensual. Análogamente, en Cabo Verde (1), art. 119, 3) y Guinea-Bissau (1), art. 102, 3), la parte de los salarios que se paga en especie no puede superar a la parte pagada en efectivo.

[180] (1), art. 6, 1). Véase igualmente *Brasil* (2), arts. 81, 82, 458, 1), 3), y 506.

[181] (1), art. 129, 2), 3).

[182] Véase a este respecto, ICE 1991, pág. 260 *(Jamahiriya Arabe Libia)*.

salario mínimo. Este es el caso, por ejemplo, de la *República Checa* [183], *Eslovaquia* [184], *República Islámica del Irán* [185] y *Túnez* [186].

120. En otros países tales como *Belarús* [187], *Cuba* [188], Perú [189], *Venezuela* [190] y *Yemen* [191], no existe ninguna disposición que impida el pago de los salarios íntegramente en especie, situación que, de todos modos, es poco probable en la práctica. Con respecto a las situaciones en estos países se ha informado a menudo que, en la práctica, los salarios en efectivo nunca son completamente remplazados por pagos en especie y que éstos revisten escasa importancia en las distintas ramas de actividad. La Comisión desea recordar que las exigencias del Convenio no pueden ser satisfechas con la mera declaración de que la situación contemplada en el Convenio no existe en la práctica o de que la sanción de legislación que dé aplicación a tales disposiciones no se considera necesaria. Cabe recordar igualmente que, a fin de cumplir con lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio, que permite exclusivamente el pago parcial de salarios en especie, la legislación nacional, los convenios colectivos o los laudos arbitrales deberían establecer, por lo menos, que las prestaciones en especie deben pagarse *en forma adicional a* los salarios en efectivo.

121. Es oportuno señalar dos casos de particular importancia respecto de esta cuestión. En *Grecia*, según las memorias del Gobierno, determinados convenios colectivos estipulaban el pago de los salarios exclusivamente en especie, especialmente en el sector de la recolección y el prensado del aceite de oliva. En años más recientes, la práctica parece haberse limitado a contratos estacionales del sector agrícola sin afectar a los trabajadores asalariados. Asimismo, el Gobierno ha indicado en reiteradas ocasiones que las disposiciones del Convenio, incluido el artículo 4, reciben aplicación en virtud de la Constitución, según la cual, luego de su ratificación, los convenios internacionales del trabajo pasan a formar parte del derecho interno. A este respecto, la Comisión ha venido señalando durante muchos años que el Convenio no sólo cubre a los trabajadores que se denominan «asalariados» sino

[183] (2), art. 13, 1).

[184] (1), art. 127, 1).

[185] (1), art. 42.

[186] (1), art. 139, 2).

[187] (1), art. 74. Este es también el caso del *Líbano* (1), art. 47, *Jamahiriya Arabe Libia (*1), art. 31; Omán (1), art. 54 y *Suriname* (1), arts. 1613 P), 1614)I y 1614)T. En Finlandia, con arreglo a la memoria del Gobierno, nada impide que el empleador y el trabajador convengan el pago de la remuneración en una forma distinta, complementaria o en un lugar del pago en efectivo, siempre que tal remuneración tenga un valor pecuniario.

[188] (1), art. 129.

[189] (2), art. 15.

[190] (1), art. 133.

[191] (1), arts. 2, 68 y 70.

también a todos aquellos que perciben una remuneración, con inclusión de los trabajadores de temporada en el sector agrícola. La Comisión ha señalado igualmente que el artículo 4 del Convenio no es de aplicación directa sino que requiere que la autoridad adopte medidas específicas para su aplicación [192]. En el caso de *Italia*, la Comisión ha venido señalando durante varios años que, a pesar de la información suministrada por el Gobierno según la cual el pago de los salarios en especie es, en la práctica, parcial y marginal y se aplica únicamente a determinados contratos de trabajo (trabajo doméstico, agrícola, pesca, acarreo), el Código Civil italiano no estará en conformidad con el artículo 4 del Convenio mientras no se modifiquen las disposiciones que permiten el pago de salarios integralmente en forma de prestaciones en especie [193].

122. Por último, cabe referirse a los países cuya legislación permite expresamente el pago integral de la remuneración en prestaciones en especie. Este es el caso, por ejemplo, de India [194], en donde, si media autorización del Gobierno publicada en la *Gaceta Oficial*, los salarios pueden pagarse parcial o íntegramente en especie siempre que en el sector en cuestión sea habitual este medio de pago. En los Estados Unidos [195], algunas legislaciones estatales estipulan que un trabajador puede dar su consentimiento para recibir una parte o la totalidad de sus salarios en especie.

123. A título de ejemplo, la Comisión desea referirse a una circunstancia específica que pone de manifiesto la importancia atribuida por la OIT al principio según el cual el pago parcial de los salarios en especie sólo puede complementar el pago en efectivo y de ninguna manera reemplazarlo. En este sentido, la posición adoptada por la Oficina en el trabajo realizado junto con el Programa Mundial de Alimentos de las Naciones Unidas respecto de la aplicación de las normas internacionales del trabajo relativas a la protección de los salarios en el contexto de los proyectos «alimentos por trabajo» consistentes en el desarrollo de programas en los que se provee alimentos como remuneración o como un incentivo para el trabajo, constituye una clara afirmación de la importancia de este principio en la escena internacional.

124. Desde su creación en 1963, el Programa Mundial de Alimentos ha afirmado su voluntad de velar por el cumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo relacionados con sus actividades independientemente de que el país interesado haya ratificado los Convenios en cuestión. A partir de esta decisión, se convino en que en los proyectos del Programa Mundial de Alimentos que impliquen el empleo de trabajo asalariado, los trabajadores deberán recibir, además de los alimentos, y de conformidad con los principios establecidos en el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, un pago

[192] Véanse, por ejemplo, ICE 2002, pág. 358; ICE 1996, pág. 195 e ICE 1977, pág. 185.

[193] Véase, por ejemplo, ICE 2002, 359.

[194] (2), art. 11, 2).

[195] Véanse, por ejemplo, Iowa (20), art. 91A.3, 2) y Texas (51), art. 61.016, *b)*.

en efectivo que no podrá ser inferior al 50 por ciento de los salarios existentes en la localidad para el tipo de trabajo realizado. Esta exigencia tiende a garantizar que los trabajadores podrán satisfacer sus necesidades básicas no alimenticias sin verse forzados a vender o intercambiar los alimentos recibidos. Se convino igualmente en que el Convenio se aplicaría únicamente a los proyectos del Programa Mundial de Alimentos en los que existiera una relación laboral entre empleador y trabajador (incluidas las obras públicas y los trabajos de interés público general), y no a los proyectos de auto-ayuda en el contexto de trabajos de desarrollo comunal.

125. Durante los últimos cuarenta años, la Oficina ha realizado numerosos comentarios sobre los proyectos del Programa Mundial de Alimentos, señalando la necesidad de establecer una clara distinción entre las iniciativas de auto-ayuda y las obras de infraestructura pública, a fin de evitar que se prive a verdaderos trabajadores asalariados de su remuneración en efectivo. En los casos en que los trabajadores tienen un interés inmediato en la ejecución de un proyecto de asistencia alimenticia (por ejemplo, los propietarios de tierras con respecto a proyectos de mejora de la irrigación de los terrenos, la construcción de escuelas por los residentes de una comunidad, etc.), los alimentos podrán ser brindados como único incentivo, excluyendo una remuneración en efectivo. Por el contrario, las obras públicas como importantes proyectos de excavación de canales, conservación del suelo o construcción de rutas, representan en general el tipo de situación en la que la asistencia alimenticia del Programa Mundial de Alimentos debería considerarse un pago en especie para los trabajadores y estar sujeta a las condiciones establecidas en el artículo 4 del Convenio [196].

[196] Es indudable que la distinción entre auto-ayuda y actividades asalariadas no siempre es clara, tanto más cuanto que trabajadores en condiciones de auto-ayuda y trabajadores asalariados pueden trabajar conjuntamente en un mismo proyecto. Bajo circunstancias excepcionales, la remuneración puede no ser pagada en efectivo aunque se trate de proyectos que no puedan calificarse como de autoayuda. Este es el caso, por ejemplo, de situaciones de emergencia en las que la seguridad o el bienestar de una parte importante de la población está en peligro (por ejemplo, hambre, reconstrucción de post-guerra, trabajos de rescate en el marco de catástrofes naturales). Sin embargo, estos acuerdos sólo deberían ser excepcionales y utilizarse dentro de límites razonables. Ejemplos prácticos de la política de la OIT sobre los componentes alimenticios de la remuneración de los trabajadores, pueden encontrarse en, David Tajgam y Jan de Veen, *Programas de Infraestructura Intensivos en Empleo: Políticas y Prácticas Laborales*, OIT, 2000, págs. 78-91, y anexo 3, págs. 232-234.

2.2. Salarios en efectivo para los trabajadores empleados en proyectos asistidos con la provisión de alimentos del Programa Mundial de Alimentos

Para garantizar la observancia de los principios antes mencionados (con respecto al pago de salarios en especie), sería adecuado establecer, de común acuerdo entre el Programa Mundial de Alimentos y los gobiernos, proyectos en los que los alimentos sean utilizados como medio normal de pago de acuerdo con los fines del Convenio sobre la protección del salario: *a)* que los alimentos deben constituir sólo una parte de la remuneración que no exceda de la cantidad que podrá ser consumida normalmente por el trabajador y su familia. En el caso de proyectos del Programa Mundial de Alimentos que impliquen el empleo de trabajadores asalariados, éstos deberán recibir un salario en efectivo no inferior al 50 por ciento del salario existente en la localidad en la que se lleva a cabo el trabajo; *b)* con el fin de calcular la proporción en efectivo de la remuneración, la proporción en alimentos debe ser valuada a un precio que no exceda de los precios locales que los trabajadores deberían pagan por los alimentos; *c)* ningún trabajador debería ser obligado a aceptar un tipo de alimento que él o su familia no desee consumir y que por lo tanto se vería obligado a vender. [...] Sería interesante examinar la posibilidad de incluir, en el proyecto de documento o en el plan de operación, una cláusula para definir los fines y contenidos de la obligación del pago parcial de salarios a los trabajadores que participan en proyectos como trabajadores asalariados. Esta cláusula podría redactarse de la siguiente manera: «El Gobierno asume que, además de la provisión de raciones de alimentos por parte del Programa Mundial de Alimentos, deberá pagarse un salario en efectivo de por lo menos el 50 por ciento del salario existente en la localidad para el tipo de trabajo que debe realizarse siempre que se trate de trabajadores empleados en proyectos de los que no obtendrán un beneficio directo o que, debido a la naturaleza y al objetivo de los trabajos realizados, constituye un proyecto de interés público general más que un proyecto de desarrollo comunal. Esta disposición se aplicará en particular: en los trabajos de riego y conservación de suelo, a todo trabajador que no sea propietario de la tierra o granjero que obtenga un beneficio directo de tales trabajos; en los trabajos forestales, a los trabajadores empleados en empresas del Gobierno u otras empresas en las que no tengan un interés directo; en la construcción de rutas, ampliación de viviendas, escuelas, centros de salud, pozos de agua u otras facilidades para las comunas, a los trabajadores empleados fuera de su propia comunidad».

Fuente: Extracto de un documento de la OIT sobre el pago de salarios en el marco de los proyectos asistidos mediante el pago de alimentos por el Programa Mundial de Alimentos (Alimentos por trabajo) presentado en una reunión conjunta Programa Mundial de Alimentos/OIT celebrada en Roma en febrero de 1992.

126. Recientemente, el Programa Mundial de Alimentos ha dado a conocer la intención de modificar sus prioridades en materia de políticas y operaciones de manera que el 80 por ciento de sus actividades se concentrará en operaciones de emergencia y sólo el 20 por ciento en proyectos de desarrollo. Ha anunciado igualmente que su política de alimentos por trabajo dejará de proveer ayuda financiera a los gobiernos a través de la provisión de alimentos a los trabajadores empleados por ellos y comenzará a alentar el desarrollo de las capacidades de los trabajadores mediante programas de auto-ayuda con base en las comunidades, con el objetivo de que los gobiernos paguen salarios en

efectivo [197]. Es cierto que en la medida en que el Programa Mundial de Alimentos actúe más como una agencia humanitaria que como una agencia de desarrollo, habrá menos posibilidades de que se presente en la práctica la cuestión del pago de salarios en especie. Sin embargo, la Comisión considera que es fundamental que la Oficina continúe brindando su experiencia en esta materia a fin de asegurar que todos los proyectos patrocinados por el Programa Mundial de Alimentos que impliquen actividades asalariadas estén en conformidad con las normas internacionales del trabajo relativas a la protección del salario.

2.2.3. Pago en especie de uso corriente o conveniente

127. En algunos tipos de trabajo, el pago parcial de salarios en especie es un acuerdo al que se llega naturalmente debido a las circunstancias de la ocupación. En la agricultura, por ejemplo, los empleadores entregan a menudo a los trabajadores tierras para que las cultiven en su propio beneficio, o productos para el consumo de los trabajadores como trigo, papas, etc. En otras industrias u ocupaciones, el empleador provee la vivienda, los alimentos u otros servicios. Este es usualmente el caso, por ejemplo, en la marina mercante, hoteles y restaurantes, hospitales o establecimientos similares, servicio doméstico y, en general, en todo trabajo realizado a una distancia considerable de los centros poblados, por ejemplo, en la construcción de rutas o en el trabajo minero. Puesto que estas prestaciones en especie benefician generalmente tanto a los trabajadores como a sus familias, han sido conservadas mediante reglamentaciones que autorizan excepciones al principio del pago de salarios en efectivo.

128. En el cuestionario de la Oficina destinado a conocer los puntos de vista de los Estados Miembros sobre esta cuestión, se preguntó a los gobiernos si el pago parcial en especie de la remuneración sólo debería ser autorizado para las industrias y profesiones en las que este método de pago era habitual o necesario. La razón por la que se propusieron la habitualidad y la necesidad como criterios principales para la autorización legal del pago de salarios en especie, reside en que, en tales sectores, este tipo de pago parece ofrecer más ventajas que desventajas a los trabajadores interesados. Si bien, al mismo tiempo, deben adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el resurgimiento del sistema de trueque [198]. Durante la segunda discusión de la Conferencia, se propuso una enmienda con la finalidad de que el salario pudiera ser pagado parcialmente cuando este modo de pago fuera práctica

[197] Véanse, por ejemplo, *Report of the Technical Meeting on WFP/ILO Collaboration*, Geneva, Dec. 2000 y la *Guide on Food for Assets*, Aug. 2000.

[198] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), págs. 19-20. Mientras que la mayoría de los gobiernos respondió en forma afirmativa, algunos sugirieron que el pago en especie debería permitirse en los casos en que fuera «conveniente», además de habitual y necesario. La Oficina decidió adoptar esta proposición y modificó en consecuencia la conclusión propuesta; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 71 y 72.

corriente o aconsejable así como en los casos previstos por la legislación nacional, por convenios colectivos o laudos arbitrales. De haberse aprobado esta propuesta, se hubiera permitido el pago en especie en todos los casos en que fuese una práctica habitual, sin ninguna sujeción a la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales y se hubiera modificado sustancialmente las conclusiones adoptadas por la Conferencia durante la primera discusión. Quienes se opusieron a la enmienda sostuvieron que era demasiado flexible y, por consiguiente, no restringiría lo suficiente la práctica del pago de salarios en especie. Finalmente, la enmienda fue rechazada [199].

129. Cabe tener en cuenta, al analizar la legislación y la práctica existentes respecto de esta disposición del Convenio, que el instrumento no exige necesariamente regulaciones que enumeren las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente ni exige la inclusión en la legislación de una definición de las prestaciones en especie pagaderas en cada industria [200].

130. En algunos países, como *Bélgica* [201], *Nigeria* [202] y *Uganda* [203], la legislación contiene disposiciones específicas que restringen el pago parcial de los salarios en especie a las ocupaciones en las que este método de pago es una práctica de uso habitual o conveniente. En *Brasil* [204], la legislación autoriza el pago en efectivo, alimentos, vivienda, vestimenta y otros beneficios en especie que el empleador provea habitualmente al trabajador o de conformidad con una práctica establecida. En la India [205], cuando el pago de salarios total o parcialmente en especie sea de uso corriente y el gobierno correspondiente considere que dadas las circunstancias tal práctica es necesaria, éste podrá, mediante notificación a la *Gaceta Oficial*, autorizar el pago en especie de todo o parte de los salarios mínimos. Análogamente, en Ghana [206], la legislación establece que el empleador podrá, con la autorización del Director del Trabajo, pagar prestaciones en especie cuando esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente en razón de la naturaleza del empleo. En los Estados Unidos [207], la legislación federal y estatal permite que el

[199] Véanse CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 488 y CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (2), págs. 17-18.

[200] Véase, ICE, 1993, 261 *(Egipto)*.

[201] (1), art. 6, 1). Véanse igualmente *Guyana* (1), art. 22, 1); *República Arabe Siria* (3), art. 87; (4), art. 3, *a)*; Rwanda (1), art. 84; (3), art. 8; *Ucrania* (2), art. 23, 3).

[202] (1), art. 1, 2).

[203] (1), art. 30.

[204] (2), art. 458.

[205] (2), art. 11, 2).

[206] (1), art. 53, 6).

[207] (1), art. 3, *m)*; (2), arts. 531.30, 531.31. Véanse igualmente Hawai (16), arts. 387-1, 388-1; Kentucky (23), art. 1:080, 2); Maryland (26), art. 3-418, *a)*; Ohio (43), art. 4111.01, A); Pennsylvania (46), art. 231.22, *a), b)*; Texas (51), art. 62.053.

costo razonable o el precio justo del alimento, el alojamiento u otras prestaciones sea considerado parte del salario pagado al trabajador únicamente cuando el suministro de estas facilidades por el empleador sea de uso corriente o cuando en la misma comunidad sea de uso habitual que el empleador las suministre a los trabajadores contratados en comercios, negocios o empresas similares. El trabajador debe recibir efectivamente la prestación y es fundamental que la haya aceptado en forma voluntaria y libre de toda coacción.

131. En otros casos, la legislación reconoce la existencia para ciertos empleadores de la obligación consuetudinaria de suministrar a los trabajadores determinados bienes o servicios sin limitar la posibilidad del pago de salarios en especie a dichos usos establecidos. En Jordania [208], por ejemplo, los empleadores deben, en virtud de lo dispuesto por el Código Civil e independientemente de lo estipulado en el contrato de trabajo, suministrar vestido o alimentos a los trabajadores cuando ello constituya una práctica de uso corriente.

132. En algunos países, el carácter corriente o conveniente de las prestaciones en especie surge de la naturaleza de tales prestaciones, si bien no existe en la legislación laboral disposición alguna que prevea que para estar autorizado el pago en especie debe ser habitual o conveniente. Este es el caso, por ejemplo, en *Burkina Faso* [209], *Camerún* [210], *Gabón* [211], *Senegal* [212] y *Togo* [213], en donde los pagos en especie son generalmente prohibidos con la única excepción de la vivienda y los alimentos que el empleador está obligado a suministrar cuando los trabajadores son transferidos fuera de su lugar habitual de residencia y no pueden proveérselos por sí mismos. El carácter habitual de esta práctica queda demostrado igualmente por el hecho de que tal disposición ya existía en el Código de Trabajo francés para los territorios de ultramar que estuvo vigente en los países antes mencionados mucho tiempo antes de su independencia. La situación es similar en *Costa Rica* [214], *Cuba* [215], *República*

[208] (2), art. 824.

[209] (1), arts. 105 y 106. La situación es la misma en *Benin* (1), art. 211, 1), 3); *República Centroafricana* (1), arts. 97 y 98; *Comoras* (1), art. 98; *Côte d'Ivoire* (1), art. 31.5; (5), art. 78; *República Democrática del Congo* (1), art. 117; *Djibouti* (1), arts. 92 y 93; *Malí* (1), art. 96, 2); *Mauritania* (1), arts. 80 y 81; *Níger* (1), art. 151; Rwanda (1), arts. 83 y 84; (5), arts. 1 a 7. La legislación de *Jamahiriya Arabe Libia* (1), arts. 31 y 99; Omán (1), art. 38 y *Yemen* (1), arts. 2, 68 y 70 disponen igualmente que deberá suministrarse vivienda y alimentos a las personas empleadas en áreas remotas y, al parecer, no es la única prestación autorizada.

[210] (1), art. 66, 1), 3). En *Sudán* (1), art. 35, 1) la legislación sólo autoriza prestaciones para alimentos, combustible, vivienda, transporte y vestido.

[211] (1), arts. 141, 142 y 144.

[212] (1), arts. 106 y 107.

[213] (1), art. 89.

[214] (1), art. 166. La situación es la misma en *Colombia* (1), arts. 129 y 136; *Nicaragua* (2), art. 146; *Panamá* (1), art. 144 y Suiza (2), art. 322.

[215] (1), art. 129.

Dominicana [216], *Ecuador* [217] y *Venezuela* [218], en donde la legislación autoriza el pago de salarios en especie únicamente en forma de alimentos, vivienda y vestido. Análogamente, en virtud de la ley de trabajo de Namibia [219], cuando se exige que los trabajadores vivan en el lugar de trabajo o residan en las instalaciones del empleador, éste debe suministrar vivienda dotada de agua corriente y servicios sanitarios adecuada a las exigencias razonables del trabajador y sus dependientes. Asimismo, cuando se trata de trabajadores que deben residir en tierras de cultivo, el empleador debe permitirles tener animales y cultivos en dichas tierras en la medida en que sea necesario para cubrir razonablemente sus necesidades y las de sus dependientes.

133. Del análisis de las legislaciones y prácticas nacionales surge que en algunos países como *Azerbaiyán* [220], *Barbados* [221], *Belarús* [222], *Eslovaquia* [223] y *República Islámica del Irán* [224], la legislación contempla la posibilidad del pago de salarios en especie cuando media el consentimiento del trabajador o el pago se efectúa según los términos y condiciones convenidos entre el empleador y el trabajador. Esta práctica no sólo es contraria al párrafo 1 del artículo 4 del Convenio, que exige que el pago en especie sea regulado por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, y no por acuerdos individuales, sino que también incumple la obligación de permitir el pago parcial del salario en las industrias u ocupaciones en las que tales métodos de pago constituyan una práctica de uso corriente. Cabe señalar igualmente que en algunos países tales como *Hungría* [225] y *Túnez* [226], existe la posibilidad de obtener una autorización administrativa para efectuar el pago de salarios en especie sin limitar el alcance de dicha autorización a las industrias u ocupaciones en que el pago parcial en especie sea de uso corriente o conveniente.

[216] (1), art. 260.

[217] (2), arts. 274 y 343.

[218] (1), art. 133.

[219] (1), art. 38, 1). Cabe señalar que, sin embargo, que la remuneración ha sido definida como el pago realizado únicamente en efectivo y que, según lo informado en la memoria del Gobierno, el pago de salarios en especie no ha sido tratado de manera específica por la legislación nacional.

[220] (1), art. 174, 3). Asimismo, el Gobierno de Finlandia ha informado que puede utilizarse formas de remuneración distintas del pago en efectivo siempre que dicha remuneración revista un valor pecuniario.

[221] (1), art. 13, 1).

[222] (1), art. 74.

[223] (1), art. 127, 1).

[224] (1), art. 40.

[225] (1), art. 154, 2).

[226] (1), art. 139.

2.2.4. Prohibición del pago de salarios con bebidas espirituosas o con drogas nocivas

134. Los antecedentes de la cláusula que prohíbe el pago parcial de salarios con alcohol o drogas presentan una serie de incidentes. No obstante, los trabajos preparatorios no reflejan necesariamente las verdaderas intenciones de quienes redactaron el proyecto en el momento de adoptar la cláusula en su redacción definitiva. La iniciativa de incluir está disposición no fue introducida por la Oficina. En efecto, la cuestión no estaba contenida en el cuestionario enviado a los gobiernos antes de la elaboración del proyecto de instrumento y por lo tanto el texto inicialmente propuesto por la Oficina no hacía ninguna referencia a prestaciones en especie prohibidas. Durante la primera discusión de la Conferencia los miembros trabajadores propusieron la inclusión de una disposición específica que prohibiera el pago de salarios en forma de bebidas alcohólicas y drogas nocivas, aun con el consentimiento del trabajador interesado. Estimaron que esta prohibición era necesaria en vista de los abusos que se cometían en ciertos países. Los miembros empleadores se opusieron a esta enmienda por considerarla inapropiada e innecesaria dado que según el proyecto de texto, el pago en especie se limitaría a las provisiones que fueran beneficiosas tanto para el trabajador como para su familia. La enmienda fue rechazada sin más discusión. Los miembros trabajadores se reservaron, sin embargo, el derecho de referirse nuevamente a ese punto en una etapa posterior [227].

135. Cuando el proyecto de instrumento fue discutido por segunda vez en la Conferencia, los miembros trabajadores propusieron nuevamente una disposición específica para prohibir el pago de los salarios en forma de bebidas alcohólicas o de drogas nocivas aunque el trabajador interesado hubiera aceptado dicha forma de pago. Se sostuvo que esta práctica debería ser prohibida de una manera positiva, y que no era deseable ninguna posibilidad de excepciones a la prohibición. Se añadió que la intención de la propuesta no era la de prohibir el suministro de bebidas refrescantes a los trabajadores, en la forma de cerveza, sidra o vino, por ejemplo, sino más bien la de prohibir el pago de los salarios en forma de bebidas alcohólicas. Algunos gobiernos consideraron que la prohibición propuesta se oponía a costumbres aceptadas generalmente en sus países, tales como las de pagar parte del salario proporcionando cierta cantidad de vino que no es considerado como una bebida alcohólica fuerte. Finalmente, la enmienda fue adoptada [228].

136. Sin embargo, cuando el texto ya revisado por el Comité de Redacción de la Conferencia fue considerado por la Comisión en su última sesión, se llevó a cabo una nueva votación y la mayoría resultó estar en favor de retirar la prohibición del pago en forma de bebidas alcohólicas. Cuando el

[227] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444.

[228] Véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 488.

informe de la Comisión de la Conferencia fue presentado para la discusión general de la Conferencia se propuso una nueva enmienda para introducir nuevamente la prohibición del pago de salarios en especie en forma de «bebidas espirituosas». Esta enmienda buscaba establecer una distinción entre lo que puede considerarse como bebidas alcohólicas: cervezas, vinos, sidras, refrescos ligeramente alcoholizados, y los espirituosos propiamente dichos, por ejemplo, el whisky, etc. [229]. La enmienda fue finalmente adoptada y la referencia hecha en un principio a las bebidas alcohólicas fue reemplazada por la expresión «bebidas espirituosas».

137. En su redacción final, el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio establece que en ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas. La legislación que dé aplicación a esta disposición podrá hacerlo mediante una prohibición específica o mediante una autorización que excluya el alcohol y las drogas. Si bien una prohibición específica parece ser la manera más efectiva de dar cumplimiento a lo previsto en esta disposición, tal prohibición no es exigida por el Convenio. Parecería ser suficiente con que toda autorización del pago de salarios en especie contenida en la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales excluya la posibilidad de pagar salarios en las formas antes mencionadas, de manera que a toda práctica de este tipo se le pueda aplicar las sanciones penales u otras sanciones correspondientes a las formas de pago en especie no permitidas. Con respecto al pago de salarios con drogas nocivas, éste es considerado en numerosos países contrario a la legislación de control de drogas y por lo tanto objeto de las sanciones previstas en ella.

138. En la mayoría de los países, la legislación laboral general prohíbe formalmente el pago parcial de salarios con bebidas espirituosas o drogas nocivas. Al efectuar tal prohibición se utilizan a menudo los términos empleados por el Convenio, si bien algunas legislaciones utilizan otros términos como alcohol, licores intoxicantes, licores espirituosos, bebidas alcohólicas, sustancias narcóticas, sustancias aditivas, medicinas o drogas peligrosas. Este es

[229] Véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 311. Los miembros trabajadores que propusieron la enmienda consideraron que era profundamente inmoral que bajo el pretexto de pagos en especie, y sobre todo de hacer gozar a los trabajadores de las ventajas de precios reducidos de ciertos productos manufacturados, se permitiera fomentar el alcoholismo entre los trabajadores. Algunos gobiernos sostuvieron que la palabra «espirituosas» no tenía definición legal y que la frase «licores espirituosos» comprendía la cerveza ligera y los vinos de mesa por lo que la enmienda que se proponía no era aceptable. En respuesta a esto, otro miembro gubernamental señaló que en francés, una bebida «espirituosa» es aquella que tiene un determinado grado de alcohol, excluyendo al vino, e insistió en que a pesar de las diferentes interpretaciones que pudieran surgir de los textos francés e inglés no dejara de introducirse la prohibición de las bebidas espirituosas en el texto del Convenio.

el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán* [230], *Belarús* [231], *Brasil* [232], *Costa Rica* [233], *Dominica* [234], Ghana [235], Indonesia [236], *Malasia* [237], *República de Moldova* [238], *Federación de Rusia* [239] y Singapur [240].

139. En algunos casos, la cuestión no ha sido directamente tratada en la legislación laboral pero la prohibición surge de leyes especiales relativas a la venta de sustancias peligrosas y licores. En el estado de australiano de Australia del Sur, en donde la venta de licores y una extensa serie de drogas, venenos y otras sustancias está claramente prohibida por la ley de sustancias controladas, 1984 y la ley de licencias de licores, 1997, la definición de «venta» comprende la entrega de licores o drogas nocivas por un empleador a un trabajador a cambio del trabajo realizado en virtud de un contrato de trabajo.

[230] (1), art. 174, 3). Véanse igualmente *Barbados* (2), art. 13, 2) *c)*; *Benin* (1), art. 220, 2); *Botswana* (1), art. 85, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 2); *Chad* (1), art. 257, 2); *República Checa* (2), art. 13, 2); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1, 2); *Djibouti* (1), art. 99, 2); *Eslovaquia* (1), art. 127, 2); *Guinea* (1), art. 206, 2); Guinea-Bissau (1), art. 102, 4); *Guyana* (1), art. 22, 1); Kenya (1), art. 4, 5), *b)*; *Malta* (1), art. 25; *Nigeria* (1), art. 1, 2); Reino Unido: Gibraltar (11), art. 18, 1), *b)*; Islas Vírgenes (22), art. C31, 1), *a)*; Jersey (17), art. 4, 3); Rwanda (1), art. 91; *Swazilandia* (1), art. 48, *c)*; *Ucrania* (2), art. 23, 3); (4), art. 1.

[231] (1), art. 74; (4), art. 1 y lista de bienes en anexo. Entre los bienes prohibidos como medios de pago en especie, se mencionan los productos del tabaco, los derivados del petróleo, los metales y piedras preciosas y los explosivos.

[232] (2), art. 458.

[233] (2), art. 1.

[234] (1), art. 13. Con respecto a las drogas nocivas, el Gobierno hace referencia a las leyes relativas al control de drogas peligrosas.

[235] (1), art. 53, 2), 3). La ley dispone que será nula toda cláusula contractual que estipule que el empleador entregará al trabajador como remuneración licores intoxicantes o drogas nocivas.

[236] (2), art. 12, 2).

[237] (1), art. 29, 1). Con respecto al pago de salarios con drogas nocivas, el Gobierno remite a la legislación específica relativa a las drogas peligrosas.

[238] (2), art. 18, 4). De acuerdo con lo informado por el Gobierno en su memoria, los salarios en efectivo son reemplazados en algunos casos por bebidas alcohólicas a solicitud escrita del trabajador para ocasiones familiares especiales tales como bodas o funerales.

[239] (1), art. 131, 3). Se prohíbe igualmente entregar como remuneración toda sustancia tóxica venenosa o perjudicial, armas, municiones y otros objetos cuyo uso haya sido prohibido o restringido.

[240] (1), art. 59.

2.3. Condiciones y límites para el pago de salarios en especie y prestaciones prohibidas

El Comité considera esencial destacar la índole excepcional de la práctica prevista en el artículo 4 del Convenio y recordar las exigencias estrictas que requiere dicha práctica: *a)* una *autorización* específica al respecto mediante la legislación, convenios colectivos o laudos arbitrales; *b)* dicha autorización sólo puede referirse al pago *parcial* del salario con prestaciones en especie; *c)* la autorización sólo puede preverse con respecto a las industrias u ocupaciones en las que el pago en especie sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria o la ocupación de que se trate; *d)* una vez obtenida esa autorización, es necesario seguir de cerca la evolución del pago en especie con el fin de asegurarse de que las prestaciones que se ofrecen sean *apropiadas* y *útiles* para el trabajador y su familia, y que el valor que se atribuya a las mismas sea justo y *razonable*.

El Comité no necesita insistir en el hecho de que el artículo 4 del Convenio sólo puede interpretarse en el sentido de establecer una prohibición general de reemplazar los salarios y otro tipo de remuneración contractual con productos nocivos, tales como bebidas alcohólicas, estupefacientes o tabaco. El Comité recuerda, al respecto, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha considerado siempre la disposición prevista en el *párrafo 1 del artículo 4* del Convenio como una clara prohibición de pagar los salarios con bebidas alcohólicas o drogas nocivas de cualquier tipo, sean cuales sean las circunstancias. El Comité considera, además, que la exclusión de las bebidas alcohólicas y las drogas nocivas del conjunto de las prestaciones en especie permitidas debe interpretarse teniendo en cuenta al mismo tiempo el *párrafo 2 del artículo 4* del Convenio que limita el pago en especie a las prestaciones que sean apropiadas y beneficiosas para el trabajador y su familia [...].

Fuente: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la República de Moldova del Convenio (núm. 95), presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por la Federación General de Sindicatos de la República de Moldova, junio de 2000, documento GB.278/5/1, párrafos 31 y 32.

140. En otros casos, el pago de salarios con alcohol o drogas no está prohibido de manera explícita pero puede deducirse de los objetivos y los fines de las disposiciones pertinentes que regulan el pago en especie. En *Camerún* [241] y en la *República Democrática del Congo* [242], por ejemplo, las prestaciones en especie sólo están permitidas para determinadas categorías de trabajadores empleados en regiones específicas y sólo pueden consistir en la vivienda y las raciones diarias de alimentos. Los alimentos, el vestido y la vivienda son igualmente las únicas prestaciones en especie permitidas de acuerdo con las legislaciones de

[241] (1), art. 66, 1), 3). Análogamente, en *Filipinas* (1), art. 97, *f)*, Namibia (1), art. 38, 1), 2) y *Uganda* (1), art. 30, *a)*, la legislación autoriza el suministro de alimentos, alojamiento u otro tipo de facilidades o privilegios por el empleador cuando ello constituya un uso corriente. Véase igualmente Alemania (1), art. 115, 2).

[242] (1), arts. 117 y 118.

Colombia [243], *Nicaragua* [244] y *Panamá* [245]. En *Mauricio* [246], parte de la remuneración puede pagarse en especie si media el consentimiento del Secretario Permanente, quien es el encargado de asegurar la observancia de las garantías contempladas en el Convenio. De una forma más indirecta, la legislación del *Líbano* [247] establece que ningún directivo o responsable de un establecimiento podrá permitir la introducción de bebidas alcohólicas o la distribución de las mismas en el lugar de trabajo para consumo de los trabajadores ni permitir el ingreso al lugar de trabajo de toda persona en estado de intoxicación. Análogamente, en *Guatemala* [248], la legislación prohíbe la venta o introducción de bebidas o drogas intoxicantes o narcóticas, las riñas de gallo, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución dentro de un radio de tres kilómetros del lugar de trabajo.

141. En una serie de países, la legislación nacional prohíbe expresamente el pago de salarios en especie con alcohol o bebidas alcohólicas pero no contiene disposiciones específicas que prohíban el pago de salarios con drogas nocivas. Este es el caso, por ejemplo, de la *República Centroafricana* [249], *Israel* [250], *Mauritania* [251], *Senegal* [252] y *Togo* [253]. En la mayoría de estos países, sin embargo, el pago en especie sólo se autoriza como una excepción y puede consistir únicamente en la vivienda o los alimentos para los trabajadores que han sido transferidos fuera de su lugar normal de residencia y no puedan procurárselos por sus propios medios. Conviene aclarar por lo tanto que en virtud de la legislación de estos países el pago de salarios con drogas es ilegal y puede dar lugar a la aplicación de sanciones. Análogamente, en los *Países Bajos* [254] y *Suriname* [255], sólo los licores alcohólicos han sido excluidos de la

[243] (1), arts. 129 y 136. Véanse igualmente *Cuba* (1), art. 129; *Ecuador* (2), arts. 274 y 343 y *República Dominicana* (1), art. 260.

[244] (2), art. 146.

[245] (1), art. 144.

[246] (1), art. 10, 2).

[247] (1), art. 65. Análogamente, en virtud del Código de Trabajo de Jordania (1), art. 81, ningún empleador o trabajador podrá autorizar la introducción en el lugar de trabajo de todo tipo de alcohol, drogas ilegales o peligrosas o sustancias sicotrópicas ni la exhibición de tal tipo de sustancias. Ninguna persona bajo la influencia del alcohol o drogas podrá ingresar o permanecer en las instalaciones del lugar de trabajo.

[248] (2), art. 7.

[249] (1), art. 104, 2). Véanse igualmente *Comoras* (1), art. 103, 2); *Níger* (1), art. 158, 2); *República Unida de Tanzanía* (1), art. 65.

[250] (1), art. 3.

[251] (1), art. 89, 2).

[252] (1), art. 114, 2).

[253] (1), art. 95.

[254] (1), arts. 1637P y 1638T.

[255] (1), arts. 1613P y 1614T.

enumeración de prestaciones en especie permitidas. Puede entenderse sin embargo, que el pago con drogas está prohibido en estos países en virtud de las disposiciones del Código Civil que autorizan el pago parcial de salarios únicamente con artículos de necesidad básica para los trabajadores y sus familias siempre que se respete la salud y la moral pública. Cabe mencionar las legislaciones de *Bélgica* [256] y *Hungría* [257] que contienen una prohibición general de pagar a los trabajadores con productos o sustancias perjudiciales para su salud y la de sus familias.

142. En algunos países, como *Bulgaria, Grecia, Madagascar, Paraguay, Rumania, San Vicente y las Granadinas, Sri Lanka y Tayikistán*, parece no existir ninguna disposición legal que dé efecto a lo previsto por el Convenio con respecto al pago de salarios con alcohol o drogas [258]. La cuestión tampoco ha sido regulada en una serie de países que no han ratificado el Convenio, como India y Seychelles. Cabe señalar asimismo que en países como *Egipto, República Islámica del Irán, Jamahiriya Arabe Libia, Malí, República Arabe Siria, Sudán, Túnez* y *Yemen*, la prohibición del pago de salarios con alcohol o drogas surge directamente de los principios fundamentales de la fe islámica y de la tradición y, en consecuencia, la legislación no contiene ninguna prohibición formal al respecto.

143. La cuestión de la sustitución del pago en efectivo por alcohol y otros productos perjudiciales para la salud de los trabajadores fue discutida recientemente en el contexto de la reclamación presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución en la que se alega el incumplimiento del Convenio por la *República de Moldova* habida cuenta de la práctica generalizada de reemplazar la remuneración en efectivo por bebidas alcohólicas y tabaco. Al adoptar las conclusiones y recomendaciones del comité tripartito establecido para examinar la reclamación, el Consejo de Administración consideró que el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio sólo puede interpretarse en el sentido de establecer una prohibición general de reemplazar los salarios y otro tipo de remuneración contractual con productos nocivos, tales como bebidas alcohólicas, estupefacientes o tabaco. El Consejo de Administración recordó asimismo que esta disposición debía interpretarse teniendo en cuenta al mismo tiempo el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio que limita el pago en especie a las prestaciones que sean apropiadas y beneficiosas para el trabajador *y su familia*. Por último, en cuanto a la posibilidad de que la reciente disminución de los atrasos salariales pueda deberse en parte al pago en especie con bebidas

[256] (1), art. 6, 2).

[257] (1), art. 154, 2).

[258] Sobre este punto, por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Bulgaria* y *Kirguistán* en 2001, *Portugal* y *Santa Lucía* en 2000 y *Paraguay* y *Sri Lanka* en 1995. El Gobierno de *Bulgaria* ha indicado que se propone establecer, al modificar el Código de Trabajo en 2003, una prohibición general del pago total o parcial de la remuneración en forma de bebidas alcohólicas y drogas.

alcohólicas y tabaco, el Consejo de Administración señaló que las medidas adoptadas para pagar los salarios atrasados no deberían dar lugar a la violación de otras disposiciones del Convenio [259].

2.2.5. Medidas apropiadas para garantizar una protección adecuada

2.2.5.1. Prestaciones apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia

144. En las etapas iniciales de los trabajos preparatorios que llevaron a la adopción del Convenio, se preguntó a los gobiernos de los Estados Miembros si consideraban que la reglamentación internacional debía prever que en los casos en que la ley autorizara el pago parcial en especie, debían adoptarse medidas adecuadas a fin de que «la cantidad y la calidad de las provisiones fueran satisfactorias» [260]. El cuestionario enviado por la Oficina invitaba a los Estados Miembros a dar su opinión en cuanto a la exigencia de que las prestaciones en especie «fueran utilizadas exclusivamente para el uso personal del trabajador y de su familia». Conforme a la proposición de reemplazar el término «necessary» por el término «appropiate» en el texto en inglés, la Oficina introdujo dicha modificación manteniendo la cláusula como una disposición de garantía a fin de eliminar posibles abusos. Durante las discusiones de la Conferencia sobre el proyecto de instrumento, la cuestión del pago de salarios en especie fue debatida

[259] Véase el documento GB.278/5/1, párrafos 31-32 y 34. En cumplimiento de la recomendación del Consejo de Administración según la cual el Gobierno de la *República de Moldova* debería informar a la Comisión de Expertos toda información relevante sobre la evolución de la situación, el Gobierno indicó que, de acuerdo con los resultados de una inspección llevada a cabo en 99 establecimientos en todo el país, se pudo comprobar que 14 empresas entregaban bebidas alcohólicas en lugar de salarios en efectivo, lo que afectaba a 2.500 trabajadores. El Gobierno indicó asimismo que se reemplaza la remuneración en efectivo por bebidas alcohólicas a solicitud de los trabajadores, formulada por escrito, con motivo de ocasiones familiares específicas (por ejemplo, bodas, funerales, etc.) La Comisión expresó su preocupación por la continua violación de las disposiciones del Convenio e instó al Gobierno a no escatimar esfuerzos para eliminar definitivamente tal práctica. Véase ICE 2002, págs. 363-364 *(República de Moldova)*.

[260] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 19. En sus respuestas, algunos gobiernos objetaron el empleo del término «satisfactorias», aplicado a la cantidad y calidad de las provisiones, fundándose en las dificultades a las que daría lugar en la práctica la interpretación de dicho término. Teniendo en cuenta estas consideraciones, la Oficina concluyó que esta disposición daría lugar a dificultades evidentes respecto de la evaluación de la cantidad y calidad de las provisiones. Se consideró igualmente que las demás disposiciones propuestas podrían constituir una protección suficiente, ya que tal protección se encaminaría a hacer que las provisiones autorizadas convinieran para los efectos del consumo personal del trabajador y de su familia. La Oficina propuso en consecuencia que se suprimiera la referencia a la calidad y la cantidad satisfactorias como un requisito previo para el pago en especie. Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 72 y 73.

con cierto detenimiento. A propuesta de los miembros empleadores por ejemplo, las palabras «y que sean en beneficio» fueron agregadas después de las palabras «uso personal» [261]. Los miembros empleadores propusieron igualmente sustituir la palabra «y» por la palabra «o» de manera que las palabras finales fueran «a beneficio del trabajador o de su familia». En este sentido, se arguyó que en ciertas circunstancias podía ser necesario considerar la conveniencia de prestaciones en especie, bien para el trabajador o para su familia, y por consiguiente no se consideraba conveniente ligarlos a los dos, tal como proponía el texto presentado por la Oficina. Los miembros trabajadores se opusieron a la enmienda y declararon que no podían aceptar una disposición que se basara en la idea de que los intereses del trabajador y de su familia pudieran considerarse separadamente. Finalmente, la enmienda fue rechazada [262].

145. La Comisión desea destacar que la obligación de adoptar medidas para garantizar que «las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia», así como la necesidad de garantizar que «el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable» exigen acciones concretas y precisas entre las que puede mencionarse la adopción de medidas legislativas o administrativas y el establecimiento de remedios judiciales. La Comisión recuerda en este sentido que la cuestión de la protección de los trabajadores frente a la sustitución de la remuneración en efectivo por productos manufacturados o bienes que no han sido vendidos, claramente contraria al párrafo 2 del artículo 4 del Convenio, ha adquirido particular importancia en los últimos años, especialmente en el contexto de las graves crisis salariales de algunas economías en transición de Europa Central y Oriental. Este tema será abordado nuevamente en el capítulo 6 [263].

146. A la luz de estas consideraciones, es importante señalar que para la plena aplicación de las disposiciones del Convenio, la legislación nacional de los Estados debe contener garantías que aseguren de manera efectiva que las prestaciones en especie permitidas sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, excepto cuando se trata de prestaciones como alimentos y vivienda cuya utilidad práctica es evidente. Por ejemplo, en varios países africanos cuya legislación del trabajo se ha inspirado en el derecho francés,

[261] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444.

[262] Véase CIT, 31.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 488.

[263] Existen numerosos informes, por ejemplo sobre trabajadores hambrientos en las economías en transición que reciben desde floreros de porcelana e instrumentos de precisión hasta ananás, ataúdes y fertilizantes en lugar de sus salarios en efectivo y que se ven obligados a buscar un mercado para tratar de vender o intercambiar tales bienes; véase http://www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/situation.html. La Comisión ha considerado siempre que no puede recurrirse a los pagos en especie como una solución al problema del atraso salarial y ha señalado que las medidas adoptadas para eliminar tal atraso no deberían implicar violaciones a otras disposiciones del Convenio. Sobre este punto, por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas a *Argelia* en 2001 y *Kirguistán* en 2000.

como *Camerún* [264], *Gabón* [265], *Malí* [266], *Níger* [267], *Senegal* [268], *Togo* [269], los empleadores están obligados a suministrar alojamiento adecuado y digno a los trabajadores transferidos fuera de su lugar habitual de residencia. Asimismo, están obligados a garantizar la provisión de alimentos en forma regular para los trabajadores a quienes brindan alojamiento y sus familias, en el caso de que estos trabajadores no puedan procurárselos por sí mismos. En la mayoría de los casos, existen reglamentaciones detalladas que estipulan las condiciones mínimas que debe cumplir el alojamiento suministrado por el empleador, por ejemplo, en cuanto a instalaciones sanitarias, iluminación, cocina y agua corriente, así como el tipo de alimentos y las cantidades mínimas que deben ser suministradas diariamente. La situación es similar en *Colombia* [270], *Ecuador* [271], y *Nicaragua* [272], en donde la legislación autoriza la sustitución parcial de los salarios en efectivo únicamente por alimentos, vestido y vivienda. En *Israel* [273], una parte del salario puede, con el consentimiento del trabajador, ser pagado con alimentos o bebida para ser consumidos en el lugar de trabajo, o con la vivienda. En Nueva Zelandia [274], los alimentos y la vivienda parecen ser las únicas excepciones establecidas en la ley a la prohibición general del pago de salarios en especie. En *Filipinas* [275], la legislación se refiere principalmente a los alimentos y al alojamiento pero autoriza igualmente el suministro de otros servicios siempre que se trate de artículos o servicios para el beneficio de los trabajadores o sus familias excluidas las herramientas de trabajo, o de artículos o servicios fundamentalmente beneficiosos para el empleador o necesarios para el

[264] (1), art. 66, 1), 3); (6), arts. 1 a 9. La situación prácticamente idéntica en *Benin* (1), art. 211, 1), 3); *Burkina Faso* (1), arts. 105 y 106; *República Centroafricana* (3), arts. 1 a 9; (1), arts. 97 y 98; *Chad* (1), art. 254; *Comoras* (1), art. 98; *Côte d'Ivoire* (1), art. 31.5; (2), arts. 2D.1 a 2D.12; (5), art. 78; *República Democrática del Congo* (1), art. 117; *Djibouti* (1), arts. 92 y 93; *Mauritania* (1), arts. 80 y 81; Rwanda (1), arts. 83 y 84; (3), arts. 3 a 9; (5), arts 1 a 7; *Yemen* (1), arts. 68 y 70. Véase igualmente *Jamahiriya Arabe Libia* (1) arts. 99 y 100.

[265] (1), arts. 141, 142 y 144.

[266] (2), arts. D.96-2-1 a D.96-2-7, D.96-2-11.

[267] (1), art. 151; (3), arts. 190 a 200.

[268] (1), arts. 106 y 107.

[269] (1), art. 89.

[270] (1), arts. 129 y 136. Véanse igualmente *Cuba* (1), art. 129 y *República Dominicana* (1), art. 260.

[271] (2), arts. 274 y 343.

[272] (2), art. 146.

[273] (1), art. 3.

[274] (1), arts. 7, 11, 1) *b)*; (4), art. 7, 1).

[275] (1), art. 97 *f)*; 2), Libro III, Regla VII-A, art. 5. Análogamente, en Singapur (1), arts. 27, 1), 30 y 59, la legislación permite el suministro de comida y alojamiento mientras que otros servicios sólo pueden ser brindados con la autorización del Comisionado del Trabajo.

desarrollo del negocio del empleador. La legislación de Namibia [276] contiene una referencia explícita a las necesidades razonables de los trabajadores, y sus dependientes, que requieren la provisión de alimentos y alojamiento por parte de los empleadores, o en lo relativo al permiso de criar ganado y cultivar la tierra para los trabajadores que residen en tierras agrícolas. En *Guatemala* [277], y *Panamá* [278], las prestaciones en especie permitidas sólo pueden consistir en alimentos, vivienda y vestido para el consumo personal inmediato o el uso por el trabajador o los miembros de su familia.

147. Asimismo, en los *Países Bajos* [279] y *Suriname* [280], los pagos en especie permitidos se encuentran taxativamente enumerados e incluyen comidas preparadas, materiales de iluminación, el uso de una parcela de terreno o de una vivienda específica, tratamientos médicos gratuitos y productos de la compañía a condición de que la naturaleza y la cantidad de estos productos sean adecuadas a las necesidades esenciales del trabajador y su familia. La legislación establece igualmente que toda prestación en forma de alimentos, vivienda u otros servicios deberá ser provista con sujeción a los requisitos de las normas de higiene y moralidad y todo acuerdo destinado a limitar o dejar sin efecto dicha obligación será nulo y sin efecto. Análogamente, en *Bélgica* [281], las prestaciones en especie permitidas se limitan al alojamiento, los alimentos para consumo en el lugar de trabajo, la electricidad, el agua o la calefacción y el uso de la tierra.

148. En los Estados Unidos [282], en los ámbitos federal y estatal, se estipula que puede efectuarse el pago de salarios en especie únicamente en forma de

[276] (1), art. 38, 1), 2). Análogamente, en Omán (1), art. 54, puede entregarse tierras para el cultivo en lugar del salario siempre que exista un acuerdo escrito en tal sentido y que el mismo haya sido aprobado por la persona competente.

[277] (2), art. 90.

[278] (1), art. 144.

[279] (1), arts. 1637P y 1638T.

[280] (1), arts. 1613P y 1614T. Véase igualmente *Rumania* (4), art. 1, 1), cuya legislación establece una prestación de subsistencia en forma de vales para comida.

[281] (1), art. 6, 2).

[282] (1), art. 3, *m)*; (2), arts. 531.27, 531.28, 531.32. Véanse igualmente Carolina del Norte (41), art. 13-12.0301, *b)*; Hawai (16), arts. 387-1, 388-1; Kentucky (23), art. 1:080, 3), *a)*; Maryland (26), art. 3-418, *a)*. En Connecticut (12), art. 31-60-3, a, «comida» se refiere a los alimentos suministrados en horarios regulares previamente establecidos y «alojamiento» se define como las facilidades de vivienda suministradas al trabajador durante todo el día, en el que éste duerme, descansa y puede guardar su vestimenta y elementos personales. En algunos casos, la legislación estipula exigencias específicas para garantizar que la calidad y la cantidad de la comida y el alojamiento sean apropiadas. Por ejemplo, en Pennsylvania (46), art. 231.22 *b)*, sólo se permite el suministro de alojamiento cuando la vivienda brinda al trabajador un espacio razonable, privacidad, instalaciones sanitarias, calefacción, luz y ventilación, mientras que en Minnesota (30), art. 5200.0070, 3) el alojamiento debe contar con baño privado y cocina. Análogamente, de acuerdo con la legislación de Connecticut (12), art. 31-60-3, *c)* y Minnesota (30), art. 5200.0060, se permite el suministro de alimentos únicamente cuando el trabajador recibe una porción apropiada de alimentos sanos, variados y nutritivos,

alimentos, alojamiento y otras facilidades y que su costo razonable puede ser agregado a los salarios o descontado de los mismos. El término «otras facilidades» incluye bienes o servicios similares a la comida y el alojamiento tales como la comida provista en restaurantes de la empresa o por hospitales, hoteles o restaurantes a sus trabajadores, habitaciones y los gastos de matrícula provistos por un establecimiento escolar a sus trabajadores estudiantes, mercancías en general vendidas en los economatos, combustible, electricidad, agua y gas suministrados para el uso no comercial sino personal de los trabajadores y el transporte desde la vivienda de los trabajadores al lugar de trabajo.

149. En otros países, se exige el consentimiento del trabajador como requisito previo para efectuar pagos en especie, con el fundamento de que al aceptar previamente el tipo y el valor de las prestaciones en especie, los trabajadores pueden probablemente asegurarse de que tales prestaciones responderán realmente a sus necesidades y serán útiles para sus hogares. Por ejemplo, en *Belarús* [283], la legislación permite que los salarios en efectivo sean sustituidos en parte por pagos en especie, siempre que medie el consentimiento del trabajador. En la *República Checa* [284] y *Eslovaquia* [285], los empleadores podrán pagar salarios en especie únicamente con el consentimiento del trabajador y de acuerdo con las condiciones convenidas. Análogamente, en *Guyana* [286], se prohíbe al empleador realizar pagos en especie a menos que haya sido solicitado por el trabajador. En *Swazilandia* [287], la remuneración puede ser pagada en especie únicamente si se ha celebrado un acuerdo escrito al respecto. El Convenio, sin embargo, establece claramente que las condiciones relativas al pago en especie deben ser reguladas por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales y no deben ser libradas a convenios individuales entre los trabajadores y los empleadores. Como se ha explicado más arriba, el fundamento del párrafo 1 del artículo 4 del Convenio reside en que cuando las condiciones salariales como los pagos en especie, descuentos, o intervalos de pago pueden ser fijados libremente por las partes de la relación de trabajo, existe un verdadero riesgo de que se cometan abusos puesto que el trabajador se encuentra generalmente en una posición más débil que lo lleva a menudo a aceptar las condiciones ofrecidas por el empleador aunque sean desfavorables.

150. Cabe mencionar aquellos países en los que se considera que la autorización previa de las prestaciones en especie en cada caso particular por parte de la autoridad gubernamental es suficiente para proteger a los trabajadores de

incluyendo por lo menos un elemento de cada uno de los siguientes cuatro grupos: frutas o verduras; cereales, pan o papas; huevos, carne o pescado; leche, té o café.

[283] (1), art. 74.

[284] (2), art. 13, 1).

[285] (1), art. 127, 1).

[286] (1), art. 22, 2), *a)*.

[287] (1), art. 48, *a)*.

prestaciones inadecuadas o sin valor y, por lo tanto, es conforme con esta disposición del Convenio. En *Malasia* [288], por ejemplo, la legislación estipula que toda prestación o todo servicio distintos de la comida, el alojamiento, el combustible, la iluminación, el agua y la asistencia médica deberán ser aprobados por el Director General del Trabajo antes de que un empleador pueda incluirlos en los términos de un contrato de trabajo. En Australia, la legislación estatal de Queensland [289] autoriza el pago de salarios en forma de prestaciones en especie sólo en los casos en que tal medio de pago es permitido por los convenios colectivos. Los convenios colectivos deben haber sido aprobados por la Comisión de relaciones laborales de Queensland, encargada de velar por que los mismos garanticen el pago de salarios adecuados y condiciones de trabajo apropiadas. Análogamente, en Australia Occidental [290], los trabajadores no pueden ser obligados directa o indirectamente por el empleador a aceptar mercancías, alojamiento o servicios de toda clase en lugar de dinero en efectivo como una parte de sus salarios, a menos que ello sea autorizado o exigido por un reglamento de empresa o un convenio colectivo.

151. En algunos países, si bien la legislación refleja lo dispuesto por el párrafo 2, *a)* del artículo 4 del Convenio al exigir que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, no contiene medidas concretas para la aplicación en la práctica de este principio. Este es el caso, por ejemplo, de *Barbados* [291], *Guinea* [292], *México* [293], *Paraguay* [294], *República Arabe Siria* [295] y *Uganda* [296]. La legislación de Guinea-Bissau [297] y

[288] (1), art. 29. Análogamente, en Ghana (1), art. 53, 6), 7), *a)*, el Código de Trabajo establece que el Director del Trabajo podrá aprobar el pago de salarios en especie cuando haya verificado que las prestaciones en cuestión sean adecuadas para el uso personal y el beneficio del trabajador y su familia. Véase igualmente *Mauricio* (1), art. 10, 2).

[289] (7), art. 393, 1), *c)*. De acuerdo con lo informado por el Gobierno en su memoria, existe sólo un convenio colectivo que permite el pago de salarios con prestaciones en especie: el Station Hands' Award, que fija los montos necesarios para la manutención de los trabajadores, cuyo valor es incluido en salario.

[290] (10), art. 17B, 1). De acuerdo con la información suministrada por el Gobierno, los pagos de salarios en especie en Australia Occidental tienen lugar fundamentalmente en la agricultura y la industria de los hospitales, en las que los trabajadores pueden aceptar que la provisión de alimento y alojamiento les sea deducida de sus salarios. En estas industrias, los convenios colectivos pertinentes regulan generalmente el límite máximo de los descuentos correspondientes a comida y alojamiento.

[291] (2), art. 6. Véase igualmente, Reino Unido: Jersey (17), art. 4, 2).

[292] (1), arts. 206, 2), y 212; (2), arts. 3 y 4.

[293] (2), art. 102.

[294] (1), art. 231.

[295] (3), art. 87; (4), art. 3, *a)*.

[296] (1), art. 30, *a)*.

[297] (1), art. 102, 2).

Mozambique [298] contiene igualmente la afirmación de dicho principio sin ninguna indicación sobre la aplicación práctica del mismo.

2.2.5.2. Valuación justa y razonable de las prestaciones en especie

152. Luego del primer estudio de las legislaciones nacionales relativas a la protección de los salarios realizado por la Oficina durante los trabajos preparatorios que llevaron a la adopción de los instrumentos, la Oficina concluyó que debería definirse claramente el valor atribuido a los bienes recibidos por los trabajadores en virtud de un acuerdo que autorice el pago parcial de los salarios en especie. Según los términos contenidos en el cuestionario de la Oficina, los gobiernos debían manifestar si estaban a favor de que la reglamentación internacional estableciera que «el valor atribuido a estas provisiones no exceda de su valor real» [299]. Durante la primera discusión de la Conferencia, se propuso reemplazar la expresión «no exceda de su valor real» por las palabras «sea justo y razonable». Se estimó que el término «valor real» no era lo suficientemente preciso mientras que el concepto de un valor justo y razonable había dado buenos resultados en la práctica. Se estimó que la expresión propuesta sería igualmente más eficaz para los fines de su interpretación. A pesar de ciertas objeciones por parte de los gobiernos y los miembros trabajadores, la enmienda fue finalmente adoptada [300].

153. La Comisión desea recordar una vez más, completando lo señalado en el párrafo 145, que el párrafo 2 del artículo 4 del Convenio impone una obligación de resultado y exige por lo tanto la adopción de medidas para garantizar que el valor atribuido a las prestaciones en especie que reemplacen parcialmente al pago en efectivo sea justo y razonable. Existen varias formas en las que puede darse cumplimiento a esta obligación tales como la inclusión en las leyes pertinentes, los convenios colectivos o los laudos arbitrales de condiciones

[298] (1), art. 53, 2).

[299] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 19. En sus respuestas, la mayoría de los gobiernos consideró que las palabras «valor real» eran poco precisas y no indicaban claramente si el valor máximo atribuible a tales provisiones correspondía a su «valor equitativo en el mercado» o al «costo razonable que el suministro de tales provisiones representa para el empleador». Se propuso que se fijaran criterios más precisos tales como el precio normal de mercado de los bienes o el precio de costo; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 18-19, 21 y 99.

[300] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444. La cuestión fue nuevamente discutida durante la segunda discusión de la Conferencia en la que se propuso reemplazar las palabras «sea justo y razonable», por las palabras «no sobrepasarán los precios de costo y en ningún caso el precio del mercado local». Se sostuvo a favor de la propuesta que la redacción del texto de la Oficina era demasiado general y que presentaría dificultades de interpretación. Hubo quienes se opusieron a la propuesta considerando que la misma impediría la ratificación del Convenio, ya que tales disposiciones serían muy difíciles de cumplir por parte de muchos gobiernos. La enmienda fue finalmente rechazada; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 488 y 489.

generales o reglas específicas relativas a los tipos de prestaciones en especie que pueden ser suministradas y a los principios y métodos de determinar, supervisar, y, de ser necesario, fijar judicialmente el valor atribuido a las mismas [301].

154. Algunos países han sancionado leyes tendientes a garantizar la atribución de un valor justo y razonable a las prestaciones en especie. Esta legislación exige a menudo que el valor atribuido a tales prestaciones no debe exceder del valor que normalmente tienen en el mercado. Este es el caso, por ejemplo, de la *República Checa* [302], *Eslovaquia* [303] y *Israel* [304]. En la India [305], se toman en cuenta los precios de venta al por menor del mercado más cercano a fin de determinar el valor en efectivo de los salarios pagados en especie. Tal determinación deberá realizarse asimismo de acuerdo con las instrucciones gubernamentales publicadas periódicamente. En Mozambique [306], las prestaciones en especie deben calcularse de acuerdo con los precios corrientes en la región. La legislación de *Bélgica* [307] establece que ningún empleador podrá beneficiarse mediante el pago de salarios en especie y que tales pagos deberán ser computados teniendo en cuenta los precios de costo y en ningún caso deberán superar el valor del mercado. Asimismo, en *Guatemala* [308], la legislación establece que para los trabajadores agrícolas, los alimentos y demás beneficios similares deberán ser suministrados al precio de costo o a precios inferiores a éste. Análogamente, en *Uganda* [309], el valor atribuible a las prestaciones o beneficios en especie no debe superar el costo pagado por el empleado para adquirirlos, mientras que en

[301] Este es uno de los puntos regularmente abordado por la Comisión en las observaciones individuales formuladas a los Estados ratificantes. Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas a este respecto a *Botswana*, *Bulgaria*, *Guatemala*, *Sri Lanka* y *Túnez* en 2001, la *Federación de Rusia* en 1998, *Costa Rica* en 1997 y *Granada* en 1995. Véase igualmente ICE 2002, pág. 358 *(Egipto)*, pág. 366 *(Federación de Rusia)*.

[302] (2), art. 13, 3). Análogamente, en Alemania (1), art. 115, 2), el precio no puede exceder del precio promedio y/o del precio local habitual.

[303] (1), art. 127, 3). La legislación se refiere a los precios fijados por el productor de los bienes o el proveedor de los servicios de acuerdo con la regulación de precios en vigor.

[304] (1), art. 3.

[305] (3), art. 20; (2), art. 11, 3). La legislación establece asimismo que si el Gobierno respectivo considera necesario el establecimiento de una disposición para el suministro de servicios esenciales a precios especiales, podrá autorizarlo mediante publicación en la *Gaceta Oficial*.

[306] (1), art. 53, 1), *a)*. Análogamente, en Guinea-Bissau (1), art. 102, 2) el valor otorgado a los pagos en especie no puede superar el valor usual en la región en el momento del pago.

[307] (1), art. 6, 3).

[308] (2), art. 90.

[309] (1), art. 30, *b)*. Véanse igualmente *Swazilandia* (1), art. 48, *b)* y Reino Unido. Islas Vírgenes (22), art. C31, 1), *b)*.

Ucrania [310], la legislación permite el pago parcial de los salarios en especie a precios no inferiores a los del costo de producción. En Singapur [311], los descuentos del salario del trabajador correspondientes al suministro de alimentos y vivienda por parte del empleador no podrán exceder del costo real de las comidas y del monto equivalente al valor del alojamiento.

155. En algunos países como *Colombia* [312], *Guyana* [313] y Perú [314], la legislación tiende a proteger las ganancias de los trabajadores frente a una valuación injusta o excesiva de los pagos en especie especificando que el valor atribuible a las prestaciones en especie debe ser convenido entre el empleador y el trabajador. La situación es la misma en Jordania [315], en donde la legislación autoriza la realización de descuentos correspondientes a alojamiento y otros servicios provistos por el empleador de acuerdo con las tarifas o porcentajes convenidos entre las partes.

156. En muchos países, el valor en efectivo de determinados bienes o servicios tales como alimentos y vivienda, que pueden ser descontados de los salarios, se fija por ley o por decisión de las autoridades públicas a fin de asegurar que el pago en especie no ocasione una disminución injusta de la ganancia neta de los trabajadores. Por ejemplo, en la *República Centroafricana* [316], *Côte d'Ivoire* [317], *Malí* [318] y *Níger* [319], cuando se provee el alojamiento, el descuento en efectivo por cada día de trabajo no podrá exceder de la suma correspondiente a media hora de trabajo calculada de acuerdo con la tarifa correspondiente al salario mínimo profesional (SMIG), mientras que en el caso de la provisión de alimentos, sólo podrá deducirse una suma igual a dos

[310] (2), art. 23, 3). Sin embargo, de acuerdo con la información suministrada por la Federación de Sindicatos de Ucrania, en julio de 2002 se sancionó una nueva ley que exige que el valor atribuido a las prestaciones en especie no exceda del precio de costo.

[311] (1), arts. 27, 1), *c)* y 30.

[312] (1), art. 129, 2). El valor debe ser expresamente establecido en el contrato de trabajo y en caso contrario deberá ser determinado por un experto. Análogamente, en Reino Unido: Gibraltar (11), art. 18, 2), cuando una parte de la remuneración del trabajador se paga en especie, el valor atribuido a la misma debe ser establecido en el contrato de trabajo firmado por el trabajador, el contrato escrito debe ser presentado al Director de Trabajo y Seguridad Social y el empleador debe llevar un registro salarial.

[313] (1), art. 22, 2).

[314] (2), arts. 13 y 15. Si no existe acuerdo al respecto, se considerará el valor de mercado de los bienes o el valor fijado por el Instituto Nacional de Alimentación y Nutrición para los bienes que recibe el trabajador.

[315] (1), art. 47, *e)*.

[316] (3), art. 10.

[317] (2), arts. 2D.17 y 2D.18.

[318] (2), arts. D.96-2-8 y D.96-2-12.

[319] (3), arts. 201 y 205.

horas y media correspondientes al SMIG por cada día de trabajo. En Chile [320], el valor de las prestaciones en especie permitidas para los trabajadores agrícolas es fijado por el Ministro de Trabajo teniendo en cuenta las circunstancias existentes en las distintas regiones del país. En la *República Democrática del Congo* [321], los montos máximos que pueden descontarse por prestaciones correspondientes al alojamiento están estrictamente regulados y varían de acuerdo con el salario del trabajador y la región geográfica en la que se realiza el trabajo. En *Côte d'Ivoire* [322], el monto máximo mensual de los descuentos correspondientes al alojamiento ha sido fijado en los convenios colectivos nacionales sobre la base de la superficie y los muebles de la vivienda. En Nueva Zelandia [323], las deducciones permitidas por gastos de comida y alojamiento no podrán exceder del valor en efectivo de tales bienes y servicios fijado por ley, laudo arbitral, convenio colectivo o contrato de trabajo y, en el caso de no haber sido fijado, el descuento no podrá exceder de una suma que disminuya el salario del trabajador en más de un 15 por ciento por comida y un 5 por ciento por alojamiento.

157. En Seychelles [324], la legislación establece que el Ministerio de Trabajo podrá, previa consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores, emitir regulaciones que autoricen el pago de prestaciones o beneficios en especie y fijen el valor que debe atribuirse a los mismos, y el monto máximo que un empleador podrá deducir del salario de los trabajadores con respecto al costo de alimentos o alojamiento suministrados por el

[320] (1), art. 91.

[321] (5), art. 4.

[322] (5), art. 79.

[323] (4), art. 7, 1). Análogamente, en *Barbados* (4), art. 14, 3), *b)*, *San Vicente y las Granadinas* (2), art. 13, 2), y la *República Unida de Tanzanía* (3), art. 11, 2), las prestaciones y beneficios en especie permitidos, así como el valor que debe atribuirse a los mismos deberán ser claramente determinados en las regulaciones salariales. En Canadá (2), arts. 21 y 22, en el ámbito federal y en algunas jurisdicciones, como Alberta (5), art. 12, 1) y los Territorios del Noroeste (11), art. 2, la legislación especifica el monto máximo por cada comida o día de alojamiento que puede deducirse del salario mínimo, por hora. En Quebec (16), art. 51, el valor en dinero de la comida y el alojamiento suministrados a los trabajadores como parte de su remuneración será fijado mediante ordenanza del Gobierno, mientras que en Saskatchewan (18), art. 14, el valor en efectivo será determinado por el consejo de salario mínimo y a falta de esta determinación, no podrá exceder de una suma mensual establecida por ley. En *Guinea* (1), arts. 206, 2), y 212; (2), art. 3, cuando el trabajador percibe el salario mínimo, el empleador no podrá deducir más del 6 por ciento de su salario básico por gastos de alojamiento mientras que en los demás casos el descuento en efectivo no podrá exceder del 20 por ciento del salario básico del trabajador. Véase igualmente, Japón (3), art. 2, 2), 3).

[324] (1), arts. 40, 2) *d)*, 3), *d)*, 42, 1). Cuando se haya fijado tal monto máximo, el empleador podrá deducir del salario del trabajador siempre que supere al salario mínimo nacional, la menor de las siguientes cantidades: la suma máxima establecida o el costo real de la comida y el alojamiento, o la diferencia entre el salario del trabajador y el salario mínimo nacional, véanse igualmente *Benin* (1), art. 211 y Kenya (2), art. 14, 4), *a)*, en donde el monto máximo deducible por raciones diarias de comida y víveres se fija por resolución ministerial.

empleador. En los Estados Unidos [325], de acuerdo con las leyes federales y estatales, el valor justo y razonable de la comida, el alojamiento y demás facilidades suministradas por el empleador como parte de la remuneración es fijado por la autoridad laboral competente y no debe redundar en beneficio del empleador o persona vinculada con éste como su cónyuge, hijos, padres o parientes cercanos, socio, empleado o funcionario en la empresa del empleador, o agente del empleador

158. En otros países, la legislación prevé la intervención de oficiales públicos de alto rango en la autorización el tipo y el valor de los pagos en especie como un medio de garantizar el cumplimiento de las exigencias del Convenio. En *Malasia* [326], por ejemplo, la provisión de alojamiento, comida, combustible, luz, agua, asistencia médica u otros servicios, en forma adicional a los salarios en efectivo, estará sujeta a la aprobación previa del Director General del Trabajo quien podrá hacer las modificaciones o imponer las condiciones que considere adecuadas y justas. En *Filipinas* [327], el Ministerio del Trabajo puede establecer, cada cierto período de tiempo, el valor considerado justo y razonable para la comida, el alojamiento y demás facilidades provistas por el empleador a los trabajadores de acuerdo a prácticas establecidas en empresas agrícolas y no agrícolas. El valor justo y razonable de los servicios comprende el costo de funcionamiento y mantenimiento, incluida la depreciación correspondiente más

[325] (1), art. 3 (m); (2), arts. 531.27, 531.29. Véanse igualmente Alabama (4), art. 25-4-16(b); Carolina del Norte (40), art. 95-25.2(16) y (41), arts. 13-12.0301, *a), c)*, 13-12.0302, *a), b)*; Kentucky (23), art. 1:080(1); Missouri (32), arts. 290.315, 290.512(2); Montana (33), art. 39-3-204(1); Pennsylvania (46), art. 231.22, *a)*; Texas (51), art. 62.053. En algunos Estados, como Connecticut (12), art. 31-60-3, *e), f)*, y Nevada (35), art. 608.155, 1), la ley especifica el monto máximo mensual o diario que puede descontarse por una habitación privada o una comida completa. En otros Estados, como Minnesota (30), arts. 5200.0060, 5200.0070, 2), la suma máxima deducible por gastos de comida y alojamiento consiste en un porcentaje del salario mínimo por hora. En Maryland (26), art. 3-418, *d)*, la reglamentación del valor atribuido al alojamiento y la comida corresponde a las autoridades laborales sobre la base del costo real o el costo razonable para una determinada clase de trabajadores de una determinada zona, sobre la base del costo promedio para grupos de empleadores en condiciones similares, el costo promedio para grupos de trabajadores o toda otra referencia adecuada para determinar el precio justo.

[326] (1), art. 29. En Singapur (1), arts. 27, 1), *e)* y 30, la provisión de bienes y servicios distintos de la comida y el alojamiento está sujeta a autorización previa del Comisionado del Trabajo y a las condiciones que éste pueda establecer para los descuentos permitidos. Análogamente, en Ghana (1), art. 53, 7), *b)*, el Oficial en Jefe del Trabajo sólo autorizará el pago parcial de salarios en forma de prestaciones en especie cuando compruebe que el valor atribuido a las mismas es justo y razonable. Véanse igualmente *Mauricio* (1), art. 10, 2) y Omán (1), art. 38.

[327] (1), art. 97, *f)*; (2), Libro III, Regla VII-A, arts. 4, 6 y 7. El empleador podrá igualmente proveer comidas subsidiadas que representen hasta un 30 por ciento del valor justo y razonable de tales comidas y, en consecuencia, deducir del salario en efectivo de los trabajadores no más del 70 por ciento del valor de la comida. En cualquier caso, la aceptación de tales facilidades deberá ser voluntaria y el empleador no podrá efectuar descuento alguno sin la autorización escrita del trabajador interesado.

una prestación razonable que no puede exceder de un 5,5 por ciento de interés de la suma depreciada del capital invertido por el empleador.

159. Muchos gobiernos parecen considerar que el hecho de que las prestaciones en especie permitidas no puedan superar una proporción máxima del salario total de los trabajadores es suficiente para garantizar el cumplimiento de las exigencias del Convenio. Como ha sido señalado con mayor detalle más arriba, este tope a menudo varía entre un 20 por ciento, como en el caso de *Hungría* y un 40 por ciento, por ejemplo, en *Botswana*, mientras que en algunos casos alcanza el 50 por ciento, por ejemplo, en *Azerbaiyán* y la *República de Moldova*. Sin embargo, la Comisión ha considerado siempre que la fijación de un límite general para la proporción de los salarios que puede pagarse en especie, no es suficiente para resolver el problema de la tasación justa de tales prestaciones y ofrece escasa protección a los trabajadores respecto de posibles prácticas abusivas. La regulación de la proporción máxima de dinero que puede ser sustituida por bienes de consumo sólo puede garantizar el carácter parcial del pago de salarios en especie, tal como lo exige el párrafo 1 del artículo 4 del Convenio. No obstante, tal límite no asegura que las prestaciones en especie provistas en un caso determinado sean apropiadas a las necesidades e intereses de los trabajadores y sus familias y menos aún que tales prestaciones no hayan sido sobrevaluadas en detrimento de las ganancias reales del trabajador [328].

160. Por último, en algunos países, como *República Islámica del Irán* [329], *México* [330], *Paraguay* [331], *República Arabe Siria* [332] y *Uganda* [333], la legislación nacional, aunque refleja las exigencias del Convenio relativas a la valuación justa de las prestaciones en especie, no contiene medidas concretas destinadas a garantizar la aplicación de tales disposiciones en la práctica. La Comisión, en reiteradas oportunidades, ha destacado la necesidad de que existan regulaciones específicas sobre la valuación de las prestaciones en especie [334].

* * *

161. La Comisión observa, en conclusión, que la mayoría de las disposiciones analizadas en este capítulo cuentan con una aceptación general y son plenamente aplicadas en la práctica. Sin embargo, mientras la exigencia del pago de salarios en moneda de curso legal parece no presentar dificultades en los

[328] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Panamá* en 2001.

[329] (1), art. 40.

[330] (2), art. 102.

[331] (1), art. 231.

[332] (3), art. 87.

[333] (1), art. 30, *b)*.

[334] Véase, por ejemplo, ICE 2001, pág. 387 *(Costa Rica)*.

distintos sistemas legales, la prohibición categórica del pago de salarios con pagarés, vales, cupones u otras formas que se consideren representativas de la moneda de curso legal, continúan suscitando serios problemas de aplicación en algunos países. La Comisión observa una creciente recepción legislativa de los medios electrónicos de pago y una constante expansión de su uso con el objetivo de incrementar la seguridad y la eficacia de los pagos. Asimismo, la Comisión considera que el pago de salarios por medio de transferencia bancaria, generalmente reconocida como uno de los medios de pago en forma distinta del pago en efectivo más conveniente, siempre que se utilice bajo las condiciones enunciadas más arriba en el párrafo 84, es consistente con los objetivos y fines de las disposiciones pertinentes del Convenio y no constituye por lo tanto un obstáculo para su futura ratificación.

162. El pago parcial de salarios en especie continúa siendo un aspecto importante de la vida laboral en muchos países, especialmente en el mundo en desarrollo. Sin embargo, la cuestión se ha vuelto particularmente controvertida en muchos países en transición en los que se recurre a menudo a este medio de pago como una respuesta fácil al creciente problema de los atrasos salariales. Si bien el pago de salarios en especie está específicamente regulado en la legislación de la gran mayoría de los países, en algunos casos subsisten problemas debido a que la determinación precisa de las condiciones relativas al pago parcial de salarios en especie es librada a la discreción de las partes para ser convenida en el contrato de empleo. La Comisión lamenta observar que 53 años después de la adopción del Convenio y a pesar de lo que podía esperarse, aún subsiste el problema del pago de salarios con alcohol y otros bienes prohibidos y está lejos de haber sido definitivamente eliminado. En este sentido, la Comisión desea agregar que el pago parcial de salarios con licores de alta o baja gradación está completamente fuera de lugar puesto que el Convenio establece una prohibición general contra la sustitución de salarios en efectivo por alcohol o sustancias narcóticas de toda clase y variedad.

163. Del análisis de la legislación nacional surge que no siempre se comprende plenamente el alcance de las exigencias más importantes del Convenio, en particular la obligación de garantizar que las prestaciones en especie permitidas sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia. Mientras que un considerable número de países da efecto a esta disposición mediante una enumeración taxativa de las prestaciones en especie permitidas, otros parecerían limitar las medidas adoptadas a este respecto al reconocimiento legislativo de la disposición sin reglamentar su aplicación en la práctica. Asimismo, la legislación de prácticamente la mitad de los Estados ratificantes no refleja el principio de que el *valor atribuido a las prestaciones en especie debe ser justo y razonable*. Parece existir aún cierta incertidumbre sobre la manera en que debe garantizarse la aplicación de esta exigencia tanto en la legislación como en la práctica. Esta situación se refleja en las numerosas observaciones formuladas por la Comisión en cuanto a que la fijación de un límite general a la proporción de los salarios que puede pagarse en especie, no es suficiente en sí misma para resolver el problema de la valuación justa de tales prestaciones.

Referencias adicionales

Alain Sauret; André Derue: «Intéressement – Participation» en *Liaisons Sociales*, numéro spécial, noviembre 1999.

Daniel Vaughan-Whitehead et al., *Workers' financial participation: East-West experiences*, ILO 1995.

Daniel Vaughan-Whitehead, *Intéressement, participation, actionnariat: impacts économiques dans l'entreprise*, 1992.

Geoffrey W. Latta, *Profit sharing, employee stock ownership, savings, and asset formation plans in the Western World*, 1979.

Patrick McHugs; Joel Cutcher-Gershenfeld; Michael Polzin: «Employee stock ownership plans: Union influence and stakeholder interests», en *Economic and Industrial Democracy*, vol. 20, 1999, págs. 535-559.

Profit Sharing and Share Options, Incomes Data Services (IDS) Study, No. 539, 1993.

Richard J. Long, «Employee profit sharing: Consequences and moderators», en *Industrial Relations*, vol. 55, 2000, págs. 477-504.

Sitios Internet

www.icem.org/campaigns/no_pay_cc/campaign.html (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas – Campaña contra la falta de pago de salarios en la Federación de Rusia).

www.aflcio.org/paywatch/case_enron.htm (Federación Estadounidense del Trabajo. Congreso de Organizaciones Industriales, sobre el pago de salarios, hechos y datos sobre la seguridad de la jubilación de los trabajadores luego del colapso de Enron).

CAPÍTULO III

LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES DE DISPONER DE SUS SALARIOS

164. La protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios constituye uno de los aspectos centrales del Convenio. En la práctica, de poco sirve garantizar que los trabajadores reciban la totalidad de sus salarios, en moneda de curso legal, y a intervalos regulares, si no pueden disponer de esas ganancias como deseen. El artículo 5 del Convenio exige que los salarios sean pagados directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que con el acuerdo del trabajador interesado se adopte un procedimiento diferente. El artículo 6 prohíbe categóricamente a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. El artículo 7, por su parte, reconoce el derecho de los trabajadores a que no se ejerza sobre ellos ninguna coacción para que utilicen los economatos cuando los mismos existan. Este artículo estipula asimismo que la autoridad competente deberá tomar las medidas apropiadas para asegurar que los economatos no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados y que, cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, las mercancías se vendan a precios justos y razonables. Estas disposiciones se complementan por el párrafo 9 de la Recomendación que alienta la adopción de medidas adecuadas para estimular la participación de representantes de los trabajadores interesados y, en especial, la de miembros de los comités de empresas y de organizaciones similares, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa. En los siguientes párrafos, la Comisión analizará el alcance de estas disposiciones y el efecto dado a las mismas en la legislación y la práctica de los Estados Miembros.

1. Pago de los salarios directamente al trabajador

165. Como es de esperarse, el principio según el cual los salarios deben ser pagados directamente al trabajador interesado siempre ha sido objeto de una aceptación general. También ha existido consenso, sin embargo, en cuanto a que dicho principio debe aceptar ciertas excepciones, que pueden ser autorizadas por la legislación nacional o por la autoridad pública, cuando sea en interés del

propio trabajador que los salarios sean pagados a otra persona, como en el caso de los presos, los menores o las personas bajo tutela, o en el caso de medidas tendientes a asegurar la manutención de la familia del trabajador [1].

166. De este modo, el artículo 5 establece el principio del pago directo y admite excepciones autorizadas por la legislación, los contratos colectivos o los laudos arbitrales e incluso con el consentimiento del trabajador interesado. Esta disposición permite una importante flexibilidad en cuanto a los medios que se utilizarán para su aplicación. Sin embargo, el pago del salario efectuado por el empleador a una tercera persona cuando no media autorización por uno de los medios previstos por el artículo 5, no constituirá un pago válido de la deuda con el trabajador. Cabe preguntarse si el pago de salario por medio de transferencia bancaria es conforme, entre otras, a la exigencia del pago de salarios directamente al trabajador interesado. La Comisión considera que todo acuerdo formal que regule el pago de salarios por medio de transferencia bancaria o postal quedaría, en principio, comprendido dentro de las excepciones permitidas por el artículo 5 (es decir una excepción establecida por la legislación nacional, o con el acuerdo del trabajador interesado), y, en consecuencia, no plantearía problemas de aplicación con respecto a este artículo [2].

167. Asimismo, la Comisión entiende que el artículo 5 debe leerse en forma separada de los artículos 8 y 10 relativos a los descuentos y al embargo y la cesión del salario, si bien estas cuestiones parecerían estar íntimamente vinculadas a aquella disposición. El artículo 5 del Convenio se refiere a la manera del pago de los salarios más que a las condiciones y los límites dentro de los cuales los salarios pueden estar sujetos a descuentos o pueden ser embargados o cedidos. En consecuencia, no cabe considerar que este artículo exige que la totalidad de los salarios devengados sea pagada directamente al trabajador interesado sino que se refiere a la suma que efectivamente se adeuda luego de efectuados los descuentos o los embargos correspondientes de acuerdo a las normas aplicables. En cualquier caso, al permitir excepciones al principio del pago directo de los salarios, según lo establecido por «la legislación nacional un contrato colectivo o un laudo arbitral» o cuando «el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente», el artículo 5 deja suficiente amplitud para el embargo o la cesión de los salarios en los casos previstos en los artículos 8 y 10 del Convenio, sujetos evidentemente a la protección establecida en el párrafo 2 del artículo 10.

168. En cuanto a la legislación y la práctica nacionales, la legislación laboral de muchos países contiene una disposición específica sobre el pago directo de la remuneración al trabajador interesado. Entre las diferentes expresiones utilizadas por las legislaciones nacionales para referirse al requisito

[1] Véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 489.

[2] Cabe señalar que esta cuestión fue abordada en una opinión informal dada por la Oficina en 1974 a solicitud del Gobierno del Japón.

del pago directo figuran, por ejemplo «salarios pagados al empleador en persona» o «pagados al trabajador individual», o «efectivamente pagados a él». Este es el caso, por ejemplo, de *Bélgica* [3], *Costa Rica* [4], *Malasia* [5], *México* [6], *Federación de Rusia* [7] y *Sri Lanka* [8]. En *Bolivia* [9] la legislación exige que los trabajadores a domicilio reciban directamente la totalidad de sus salarios pero no existe una disposición similar relativa a los demás trabajadores. Asimismo, en muchos de los países que no han ratificado el Convenio, la legislación prevé el pago de la remuneración laboral directamente al trabajador interesado. Este es el caso de Mozambique [10], Perú [11], Rwanda [12], Singapur [13] y Viet Nam [14]. En Namibia [15], la legislación exige que los salarios sean entregados al trabajador en un sobre cerrado. En Qatar [16], los salarios deben ser pagados al trabajador en persona, y, en el caso de un menor, el salario deberá ser pagado a quien tenga su guarda o al pariente más cercano, siempre que éstos así lo hayan solicitado por escrito.

[3] (1), art. 5. Lo mismo ocurre en *Bahamas* (1), art. 60, 1); *Barbados* (1), art. 5; *Botswana* (1), art. 83, 1); *Bulgaria* (1), art. 270, 3); *República Checa* (1), art. 120, 1) (2) art. 11, 1); *Colombia* (1), art. 139; *Cuba* (1), art. 124; *Dominica* (1), art. 5; *República Dominicana* (1), art. 196; *Ecuador* (2), art. 86; *Eslovaquia* (1), art 130, 1), 4); *Filipinas* (1), art. 105; *Francia* (3), art. 1239; *Guatemala* (2), art. 94; *Guyana* (1), art. 18, 2); *Honduras* (2), art. 370; *Hungría* (1), art. 158, 3); *Iraq* (1), art. 49, 1); *Israel* (1), art. 6, *a)*; *Malta* (1), art. 19, 2); *República de Moldova* (2), art. 19, 1); *Nicaragua* (2), art. 81; *Países Bajos* (1), art. 1638F; *Panamá* (1), art. 154; *Paraguay* (1), art. 237; *Polonia* (1), art. 86, 3); Reino Unido: *Monserrat* (21), art. 5; 1); *Sudán* (1), art. 35, 8); *Suriname* (1), art. 1614F; *Swazilandia* (1), art. 46, 1); *Uganda* (1), art. 33; *Venezuela* (1), art. 148; *Zambia* (1), art. 44, 1).

[4] (1), art. 171.

[5] (1), art. 25, 1).

[6] (2), art. 100.

[7] (1), art. 136, 5).

[8] (1), art. 19, 1), *a)*; (2), art. 2, *a)*.

[9] (2), art. 26. La Comisión ha venido solicitando al Gobierno durante los últimos 20 años que indique las medidas adoptadas para asegurar que los salarios sean pagados directamente a todos los trabajadores.

[10] (1), art. 53, 3). Este es también el caso de China (1), art. 6; Corea (1), art. 42, 1); Eslovenia (1), art. 135, 1); Estonia (2), art. 31, 2); Finlandia (1), capítulo 2, art. 16; Japón, art. 24; (5), art. 53; Kenya (1), art. 4, 1); Omán (1), art. 54; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 17, 1); Jersey (17), art. 5; Zimbabwe (4), art. 11, 1). En Canadá (1), arts. 178 y 247, la exigencia del pago de los salarios directamente al trabajador interesado se aplica a la mayoría de los trabajadores; véanse igualmente Nueva Escocia (12), art. 79, 1), *a)*; Ontario (14), art. 11, 3), 112, 1); Québec (16), art. 44; Saskatchewan (17), art. 47, 1); Territorios del Noroeste (10), art. 12, 1).

[11] (3), art. 1.

[12] (1), art. 93.

[13] (1), art. 56.

[14] (1), art. 59, 1).

[15] (1), art. 36, 3), *a)*.

[16] (1), art. 29, 3).

169. La legislación de varios países permite que por ley se estipule excepciones al principio del pago directo de los salarios. Por ejemplo, las leyes laborales de *Botswana* [17] y *Malta* [18] admiten derogaciones al principio del pago directo cuando el pago de todo o parte del salario a una tercera persona esté expresamente permitido por la legislación pertinente. Análogamente, en la *República Checa* [19] y *Eslovaquia* [20], en caso de no existir una autorización escrita, los salarios sólo podrán ser pagados a una persona distinta del trabajador cuando ello esté previsto por leyes especiales.

170. En algunos países, los salarios pueden pagarse a una tercera persona por decisión de un tribunal u otra autoridad que asigne los salarios de los trabajadores, en todo o en parte, a una persona responsable de la correcta administración de los ingresos del trabajador. Esto concierne principalmente a ciertas categorías de personas inhabilitadas legalmente o que se encuentran bajo tutela o curatela, tales como menores, alcohólicos o presos. En *Hungría* [21], por ejemplo, la legislación establece que los salarios deben ser pagados al trabajador, a menos que éste haya sido inhabilitado por decisión judicial o de otra autoridad. De la misma manera, en *Malta* [22], los salarios deberán ser pagados directamente a los trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto por el tribunal competente. En *Venezuela* [23], el cónyuge del trabajador puede solicitar autorización a la inspección del trabajo para recibir hasta un 50 por ciento de los salarios debidos al trabajador, por razones familiares o razones de interés social. Asimismo, el Gobierno de Mozambique ha informado que, en casos de alcoholismo o prodigalidad, el Instituto Legal puede dictar una resolución de falta de responsabilidad legal que permitirá al cónyuge del trabajador, una vez obtenido el permiso de las autoridades competentes, recibir los salarios en su nombre.

171. En numerosos casos, la legislación nacional contempla excepciones al principio del pago directo de los salarios cuando media el consentimiento del trabajador. En *Bulgaria* [24], a solicitud escrita del trabajador, los salarios podrán ser pagados a sus parientes, mientras que en *Argentina* [25]

[17] (1), art. 83, 1), 2). Lo mismo ocurre en *Barbados* (1), arts. 5 y 6; *Guyana* (1), art. 18, 2); *Filipinas* (2), Libro III, Regla VIII, art. 5; *Federación de Rusia* (1), art. 136, 5).

[18] (1), art. 19, 2).

[19] (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 4).

[20] (1), art. 130, 6).

[21] (1), art. 158, 3).

[22] (1), art. 19, 2).

[23] (1), art. 149. Este es también el caso de Chile (1), art. 59, cuando el juez del trabajo declara vicioso al trabajador.

[24] (1), art. 270, 3). Véanse igualmente China (1), art. 6; Japón (5), art. 56.

[25] (1), art. 129. Lo mismo ocurre en *Costa Rica* (1), art. 171; El Salvador (2), art. 135; *Guatemala* (2), art. 94; *Panamá* (1), art. 144; Perú (3), art. 2.

y *Filipinas* [26], se requiere de una autorización escrita para que el pago de los salarios pueda ser efectuado a un miembro de la familia del trabajador. En *Israel* [27], a solicitud escrita del trabajador, el salario podrá ser pagado a su cónyuge, padres, hijos, compañero de trabajo, o al Kibbutz al que pertenezca el trabajador. En *Colombia* [28], *Ecuador* [29] y *Eslovaquia* [30], los salarios pueden ser pagados a la persona designada por escrito por el trabajador. En términos más generales, la legislación de la *Federación de Rusia* [31], permite excepciones al principio del pago directo de los salarios cuando las mismas han sido previstas en el contrato de trabajo, mientras que en *Malta* [32], el pago de los salarios debe ser efectuado directamente al trabajador, a menos que éste haya aceptado un procedimiento diferente.

172. En algunos otros países, como *Italia* [33] y los *Países Bajos* [34], cabe deducir principios similares de las disposiciones del Código Civil relativas a las obligaciones en general aplicables, por lo tanto, a las obligaciones derivadas de una relación de trabajo, según las cuales el deudor debe pagar su deuda directamente al acreedor o a la persona que éste haya designado, o a toda otra persona autorizada por ley o decisión judicial.

173. En ciertos países, si bien no existen disposiciones legislativas expresas relativas al pago directo de los salarios, cabe suponer que la práctica está en conformidad con las exigencias de este artículo del Convenio dado que el trabajador debe firmar al efectuarse cada pago el recibo de sueldo entregado por

[26] (1), art. 105; (2), Libro III, Regla VIII, art. 5. La ley establece asimismo que en casos de *fuerza mayor* que hagan imposible el pago directo, o en circunstancias especiales que deberán ser determinadas por la Secretaría de Trabajo, el trabajador podrá recibir el pago a través de una tercera persona mediante autorización escrita del trabajador.

[27] (1), art. 6, *a)*.

[28] (1), art. 139. La situación es la misma en *República Checa* (1), art. 120, 4); (2) art. 11, 4); *República Dominicana* (1), art. 196; *Honduras* (2), art. 370; Kenya (1), art. 4, 1) *c)*; *México* (2), art. 100; *Paraguay* (1), art. 237; Qatar (1), art. 29, 3); *Swazilandia* (1), art. 50, 2); *Uganda* (1), art. 33; *Zambia* (1), art. 44, 1). Análogamente, en *Polonia* (1), art. 86, 3), la legislación permite que el pago de la remuneración se efectúe en una forma distinta del pago directo al trabajador haya dado previamente su consentimiento por escrito. En Indonesia (2), art. 10, 3), 4), el pago de los salarios a una tercera persona sólo puede tener lugar con el consentimiento escrito del trabajador interesado dado para cada pago, cuando éste por algún motivo no esté en condiciones de recibir el salario en forma directa. Véanse igualmente *Hungría* (1), art. 158, 3), *Iraq* (1), art. 49, 1) y *Sudán* (1), art. 35, 8), en donde la legislación permite que el pago de los salarios se efectúe al representante o mandatario del trabajador sin establecer requisitos específicos para tal tipo de pago.

[29] (2), art. 86.

[30] (1), art. 130, 6).

[31] (1), art. 136, 5).

[32] (1), art. 19, 2).

[33] (1), art. 1188. Véanse igualmente *Francia* (3), art. 1239 y *Grecia* (1), art. 417.

[34] (1), art. 1421.

el empleador. En efecto, se considera que una disposición legislativa que exige la firma o la huella digital del trabajador en la planilla de sueldos, comprobante de pago de salarios u otro registro salarial, constituye una garantía suficiente de que los salarios serán pagados directamente al trabajador interesado. De acuerdo con la legislación de numerosos países africanos de habla francesa, el pago de los salarios debe ser registrado en un documento realizado o certificado por el empleador o su representante y firmado por el trabajador interesado o por dos testigos, cuando éste no sepa o no pueda escribir. Este documento, que se diferencia del recibo individual de pago y del registro salarial, deberá ser conservado por el empleador de la misma manera que todo documento contable y ser presentado a solicitud de los inspectores de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Camerún* [35] y *Senegal* [36]. Análogamente, en la *República Arabe Siria* [37] y la *República de Tanzanía (Zanzíbar)* [38], la legislación exige la firma o la impresión digitopulgar en el libro de remuneraciones o la libreta de pagos llevados por el empleador. En Arabia Saudita [39] y *Egipto* [40], la legislación exige que el trabajador acuse recibo del pago del salario mediante la firma del registro salarial, el comprobante de pago u otro recibo especial confeccionado a tal efecto, mientras que en *Brasil* [41] y *Yemen* [42], sólo se considera que el empleador ha cumplido con la obligación de pago de los salarios una vez que el trabajador ha firmado o ha impreso su huella digital en el comprobante de pago.

174. En numerosos casos, la obligación del pago directo de los salarios surge de otras disposiciones, como las que estipulan que los trabajadores ausentes el día de pago tendrán derecho a retirar sus salarios durante las horas normales de pago de acuerdo con los reglamentos de la empresa. Este es el caso, por ejemplo, de *Gabón* [43], *Níger* [44] y *Togo* [45]. Análogamente, en Nueva

[35] (1), art. 69, 1). La situación es la misma en *Benin* (1), art. 223; *República Centroafricana* (1), art. 106; *Chad* (1), art. 263; *Comoras* (1), art. 105; *Congo* (1), art. 90; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; *Djibouti* (1), art. 101; *Gabón* (1), art. 153; *Guinea* (1), art. 217; *Madagascar* (1), art. 74; *Mauritania* (1), art. 91; *Níger* (1), art. 163; *Togo* (1), art. 97; *Túnez* (1), art. 144.

[36] (1), art. L.116.

[37] (2), art. 1. Véase igualmente *Burkina Faso* (1), art. 114.

[38] (2), art. 48, 2), *c)*.

[39] (1), art. 118.

[40] (1), art. 35. Véase igualmente *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 37.

[41] (2), art. 464.

[42] (1), art. 66, 2).

[43] (1), art. 152. La situación es la misma en *Benin* (1), art. 222; *Camerún* (1), art. 68, 4); *República Centroafricana* (1), art. 105; *Chad* (1), art. 262; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.4; *Djibouti* (1), art. 100; *Malí* (1), art. L.103; *Mauritania* (1), art. 90; Rwanda (1), art. 93. Los estatutos provinciales de varias jurisdicciones de Canadá contienen disposiciones similares; véanse, por ejemplo, Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 30, 4); Manitoba (7), art. 89, 1); Nuevo Brunswick (8), art. 35, 3).

[44] (1), art. 161.

[45] (1), art. 96.

Zelandia [46], la legislación establece que cuando el trabajador se encuentre ausente del lugar indicado o habitual de pago, el pago podrá efectuarse mediante giro postal o cheque. Por el contrario, dado que las disposiciones relativas al lugar y la fecha de pago no se relacionan con la manera en que tal pago debe realizarse, no pueden considerarse una garantía implícita del pago directo de los salarios.

175. Por último, en varios países que han ratificado el Convenio, como *Argelia, Belarús, Chipre, República Islámica del Irán, Kirguistán, Líbano, Mauricio, Nigeria, Noruega, Rumania, Tayikistán* y *Ucrania*, al parecer no existen disposiciones legislativas específicas que den efecto a la exigencia del pago directo de los salarios al trabajador interesado o que regulen de otra manera las condiciones bajo las cuales los salarios pueden pagarse a una tercera persona. Entre los países que no han ratificado el Convenio, la legislación de Bahrein, Croacia, Emiratos Árabes Unidos, Ghana [47], India, Jordania y Kuwait, no contiene una disposición específica que exija el pago directo de los salarios al trabajador.

2. Prohibición general de limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario

176. El artículo 6 establece que se deberá prohibir a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. De los trabajos preparatorios y de las discusiones de la Conferencia que llevaron a la adopción del Convenio se desprende claramente que esta disposición que establece una prohibición absoluta para los empleadores de limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario, fue apoyada en forma unánime y adoptada sin discusión [48].

177. El artículo 6 tiende a proteger la facultad de los trabajadores de disponer de sus salarios como deseen libres de toda coacción del empleador. Su alcance es lo suficientemente amplio como para incluir no sólo las ganancias que ya han sido pagadas sino también los salarios aún adeudados a los trabajadores. La disposición prohíbe, en consecuencia, tanto las limitaciones impuestas a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios antes de haberlos recibido (por ejemplo, la obligación de depositar una parte de sus ganancias en la caja de

[46] (1), art. 10.

[47] El Gobierno ha informado que de acuerdo con el nuevo proyecto de Código de Trabajo actualmente frente al Parlamento, se incluirá una disposición específica relativa al pago de la remuneración directamente al trabajador interesado a intervalos regulares.

[48] Véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 15; CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 74; CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (2), pág. 18. Véanse igualmente CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444 y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 489.

ahorro de los trabajadores) como las restricciones que se aplican a los créditos laborales en general (por ejemplo, los acuerdos relativos a descuentos salariales o deducciones para ciertos fines). Al mismo tiempo, se deduce claramente de los términos del artículo 6 que el mismo no impide las limitaciones libremente aceptadas por el trabajador sin que se ejerza sobre él presión alguna. En este sentido cuando el trabajador realiza libremente una cesión a un tercero, ésta podrá ser pagada por el empleador con sumas descontadas de los salarios adeudados [49].

178. Los términos del artículo 6 exigen la existencia de una disposición legislativa adecuada que prohíba de manera específica a los empleadores ejercer todo tipo de limitación al uso que los trabajadores hagan de sus salarios. No obstante, los gobiernos afirman a menudo que, a pesar de la falta de una disposición general que refleje los términos del artículo 6, en la práctica los trabajadores pueden disponer libremente de sus salarios en virtud de las garantías legislativas existentes con arreglo a otras disposiciones del Convenio, como las que se refieren a los medios de pago, las limitaciones a los descuentos permitidos o el funcionamiento de los economatos. La Comisión considera que cuando la legislación nacional da plena aplicación a los artículos 7, 8, 9 y 10 del Convenio, estrechamente relacionados con la protección del derecho de los trabajadores de disponer de sus ganancias, y en consecuencia, con el artículo 6, parece protegerse adecuadamente la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios. Sin embargo, cabe señalar que las disposiciones que regulan los descuentos salariales, el embargo de salarios o el uso de los economatos no cubren todas las posibles restricciones a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, por ejemplo, la presión sobre los trabajadores para que realicen contribuciones a ciertos fondos o gasten sus salarios en determinados lugares. En consecuencia, en opinión de la Comisión, es necesario que en la legislación que da aplicación al Convenio se incluya una prohibición general expresa de que los empleadores limiten la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, conforme a lo establecido en el artículo 6 del Convenio. En el mismo sentido, la Comisión no coincide con quienes consideran que la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios es una consecuencia natural del derecho de propiedad garantizado por la legislación civil, puesto que, si bien esta protección es necesaria, no es suficiente para dar efecto a las exigencias de este artículo del Convenio.

179. Los sistemas de «pago diferido» o «transferencias obligatorias» establecidos en varios países con respecto a los trabajadores migrantes constituyen una clara ilustración de cómo se restringe, en la práctica, el principio de libre disposición de los salarios por parte de los trabajadores. Estos sistemas consisten generalmente en la retención de una parte de la remuneración mensual

[49] Un punto de vista similar fue adoptado por la Oficina en una opinión informal dada en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania. Véase *Boletín Oficial*, vol. XXVII, 1954, págs. 387-388.

de los trabajadores, que representa a menudo más de la mitad del monto total, y en su transferencia al país de emigración con el pretexto de favorecer el interés del trabajador al garantizar que al retornar a su hogar encontrará una suma importante de dinero en efectivo.

180. En algunos casos, la Comisión ha cuestionado la conformidad de estos acuerdos de pago diferido con las normas existentes relativas a la protección de los salarios, y en particular con el principio de libre disposición de los salarios que implica el pago directo al trabajador de la suma total adeudada, a intervalos regulares, de modo de evitar el endeudamiento del trabajador. En *Nigeria*, por ejemplo, una serie de leyes laborales sancionadas durante los últimos treinta años estipula que el Ministerio de Empleo, Trabajo y Productividad podrá, en forma discrecional, permitir el pago diferido hasta el momento de la terminación del contrato de hasta un 50 por ciento del salario de los trabajadores. Tales leyes disponen asimismo que una vez finalizado el contrato, la suma de los salarios diferidos será pagada al trabajador en el lugar y la forma determinada por el Ministerio. La Comisión ha llamado la atención sobre la posible falta de conformidad de este sistema con las exigencias del Convenio y, en particular, con el artículo 6 que prohíbe toda clase de restricción al libre uso de los salarios por parte de los trabajadores y el artículo 12, que exige el pago de salarios a intervalos regulares, especialmente cuando no se han dado garantías suficientes para asegurar que: el aplazamiento del pago de salarios se realiza únicamente con el consentimiento del trabajador o a pedido del mismo; que el trabajador contratado cuyo empleo finaliza antes de haber completado el contrato tiene derecho a retirar la suma de salarios acumulada sin esperar plazo alguno; y que el empleador (a quien no necesariamente se le exige la realización de depósitos adecuados durante la duración del contrato) esté, en la práctica, en condiciones de pagar la suma total correspondiente a los salarios diferidos al término del contrato de trabajado [50].

181. A este respecto, es oportuno referirse a un sistema similar de pago de salarios diferido impuesto que, según se ha informado, se utilizó en determinadas épocas en Sudáfrica respecto de los mineros contratados en países vecinos tales como Lesotho, Malawi y Mozambique. Bajo este sistema, entre el 60 y el 90 por ciento de los salarios ganados no se pagaba directamente a los mineros sino que se transfería a sus países de origen como un pago diferido que sería recibido en una suma única una vez completado su contrato [51]. La Comisión considera que bajo un sistema impuesto de pago diferido como éste, la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios se ve manifiestamente restringida tanto respecto al lugar como al momento en el que pueden gastar sus

[50] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Nigeria* en 1975 y 1977.

[51] Para más información, véase W.R. Böhning (ed.): *Black migration to South Africa*, OIT, 1981, págs. 117-130.

salarios, puesto que no pueden disponer de la mayor parte de ellos ni en el lugar en el que lo han ganado ni en el momento oportuno. En consecuencia, es esencial garantizar que este sistema de pagos diferidos se utilice únicamente de manera voluntaria, habida cuenta de las condiciones establecidas en el artículo 6 y en el párrafo 1, artículo 12 del Convenio.

182. La cuestión del pago diferido de parte de los salarios de los trabajadores fue tratada igualmente en el contexto de la queja presentada en 1981 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, por violación de ciertos convenios internacionales del trabajo por la *República Dominicana* y Haití. Entre las distintas cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio sobre la protección de salarios por la *República Dominicana* respecto de trabajadores haitianos empleados en ingenios, la comisión de encuesta establecida para examinar la queja, analizó varios acuerdos sobre el pago diferido de salarios que funcionaban en empresas estatales y privadas. De acuerdo con los alegatos de los querellantes, en virtud del contrato de reclutamiento entre el Gobierno haitiano y el Consejo Estatal del Azúcar de la *República Dominicana*, se efectuaban descuentos ilegales de los salarios de los trabajadores haitianos con el pretexto de garantizarles que tendrían ahorros forzosos que les serían entregados a su retorno a Haití. Los trabajadores, sin embargo, nunca cobraron las sumas adeudadas. En algunos casos, se practicaba una retención ilegal de un dólar por quincena, mientras que en otros casos existía una prima o «incentivo» de 50 centavos por tonelada métrica de caña de azúcar cortada y alzada que era retenida y acumulada para ser pagada al fin de la zafra. Esencialmente, constituía una medida deliberada para tratar de impedir la huída de los trabajadores a otros ingenios [52].

183. El Gobierno de la *República Dominicana* reconoció que la práctica de retener un dólar por quincena había dado lugar a numerosas dificultades prácticas por lo que finalmente fue suspendida. Las sumas en cuestión debían ser remitidas a la Embajada haitiana para ser distribuidas a los trabajadores a través del comité de recepción a su regreso al país. Sin embargo, esta práctica no siempre era respetada y los pagos se realizaban con retrasos importantes debido a la dificultad de encontrar a los trabajadores una vez que regresaban al país. Con respecto al «incentivo», era pagado directamente por los empleadores a los trabajadores por medio de vales no negociables, que no podían ser convertidos en efectivo antes del término de la cosecha. A menudo, los trabajadores no podían cobrar este incentivo puesto que era pagado dos meses después del final de la cosecha. Algunas veces, los trabajadores se veían obligados a pagar a los

[52] Véase el informe de la comisión de encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia de ciertos convenios internacionales del trabajo por la República Dominicana y Haití con respecto al empleo de trabajadores haitianos en los ingenios de la República Dominicana, *Boletín Oficial*, vol. 66, 1983, Suplemento especial, párrafos 236-253, págs. 71-74.

guardias u oficiales para poder obtener las sumas adeudadas o evitar las demoras.

3.1. Libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios y pago diferido de los salarios

La Comisión ha tenido que examinar problemas relativos a dos sistemas diferentes de pago diferido de parte del salario de los trabajadores. El primero estuvo en operación hasta la zafra de 1979-1980 y consistía en la retención de 1 dólar por quincena, de la remuneración de los trabajadores reclutados en virtud del contrato entre el Consejo Estatal del Azúcar y el Gobierno de Haití. El dinero así retenido debía acumularse y remitirse a la Embajada de Haití al final de la zafra, para su distribución a los trabajadores una vez de regreso en Haití. El otro sistema ha estado operando a partir de la zafra de 1980-1981. Consiste en el pago, al final de la zafra, de aquella parte de la remuneración de los cortadores de caña designada como «incentivo», esto es, 0,50 pesos del total de la retribución de 2,33 pesos por tonelada métrica de caña cortada y alzada. [...] La Comisión observa que las retenciones en cuestión se impusieron en virtud de contratos celebrados entre el Consejo Estatal del Azúcar, que era el empleador de esos trabajadores y el Gobierno de Haití. Dichas retenciones eran contrarias al artículo 6 del Convenio sobre la protección del salario, según el cual se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. Como ha sido señalado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, la legislación de la República Dominicana es incompleta, puesto que no contiene una prohibición general de esta índole. A partir de la zafra de 1980-1981 ha estado en vigor un sistema diferente de pago diferido en los ingenios del Estado y los de la casa Vicini. Dicho sistema afecta al pago del «incentivo» de 0,50 pesos por tonelada métrica, que constituye entre un quinto y un cuarto de la remuneración de los cortadores de caña. A diferencia de los vales del salario base, los del «incentivo» no pueden ser negociados y, por tanto, no pueden ser cambiados por dinero antes del final de la zafra. Los pagos se efectúan directamente de los ingenios a los trabajadores. [...]. Cualquiera que sea la situación en relación con el pago efectivo del «incentivo», este sistema de pago diferido de salarios impuesto a algunos trabajadores en base a un contrato entre el empleador y el Gobierno de Haití, es contrario al artículo 6 del Convenio sobre protección del salario.

Fuente: Informe de la Comisión de Encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia de ciertos convenios internacionales del trabajo por la República Dominicana y Haití con respecto al empleo de trabajadores haitianos en los ingenios de la República Dominicana, *Boletín Oficial,* Vol. LXVI, 1983, Suplemento especial, párrafos 494-500, págs. 151, 152 y 153.

184. En sus conclusiones, la comisión de encuesta observó que los contratos en virtud de los cuales se imponían las retenciones y el pago de los incentivos eran contrarios al artículo 6 del Convenio sobre la protección del salario, según el cual se debería prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de sus salarios. La comisión recordó que la Comisión de Expertos había señalado que la legislación de la *República Dominicana* era incompleta, puesto que no contenía una prohibición general de

esta índole [53]. La comisión de encuesta recomendó la abolición del sistema impuesto de pago diferido de la parte de la remuneración de los cortadores de caña designada como «incentivo» y la incorporación del «incentivo» en el salario de los trabajadores para ser pagado regularmente en los días fijados para ello. Asimismo, la comisión insistió en la necesidad de cambios legislativos, en particular para exigir el pago del salario directamente al trabajador y establecer una prohibición general para los empleadores de limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario [54].

185. Con respecto a los sistemas impuestos de transferencia de las ganancias, cabe recordar que en 1982 el Gobierno de *Filipinas* sancionó una ley que exigía la transferencia obligatoria al país de una porción de los salarios ganados por los trabajadores filipinos en el extranjero. Las transferencias afectaban el 50 o el 70 por ciento del salario básico de los trabajadores, según el tipo de trabajo realizado, y la obligación de efectuarlas debía ser incluida en el contrato de trabajo. A raíz de los comentarios de la Comisión de Expertos en cuanto a la falta de conformidad de estas disposiciones con el artículo 6 del Convenio, el Gobierno modificó su legislación a fin de permitir que las transferencias se realicen únicamente cuando sean voluntariamente aceptadas por los trabajadores que se encuentran en el extranjero [55].

186. En cuanto a la legislación y la práctica nacionales, el artículo 6 ha sido recogido en la legislación de la mayoría de los países por medio de una disposición específica que prohíbe formalmente a los empleadores imponer toda restricción a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios. En la gran mayoría de los casos, la legislación toma literalmente los términos del artículo 6 y establece que los empleadores no deberán limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. Este es el caso, por ejemplo, de *Brasil* [56], *Chad* [57], *Israel* [58], Seychelles [59] y *Ucrania* [60].

[53] *Ibíd.*, párrafos 497-500, pág. 152.

[54] *Ibíd.*, párrafos 541-543, pág. 165.

[55] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Filipinas* en 1984, 1987 y 1990.

[56] (2), art. 462, 4). Lo mismo ocurre en *Bélgica* (1), art. 3; *Benin* (1), art. 220, 4); *Camerún* (1), art. 77, *Comoras* (1), art. 112, 1); *República Democrática del Congo* (1), art. 79, 4); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.1; *Eslovaquia* (1), art. 130, 7); *Filipinas* (1), art. 112; (2), Libro III, Regla VIII, art. 9; *Gabón* (1), art. 160; *Iraq* (1), art. 50; Kenya (1), art. 4, 9); Luxemburgo (1), art. 5; *República de Moldova* (2), art. 16, 1); *Níger* (1), art. 158, 4); *Paraguay* (1), art. 239; Reino Unido: Jersey (17), art. 6; Rwanda (1), art. 94; *Uganda* (1), art. 34; *Yemen* (1), art. 62; *Zambia* (1), art. 49, 1). En Corea (1), art. 29, 1), y Japón (2), art. 18, 1), se prohíbe a los empleadores hacer firmar a los trabajadores contratos accesorios que les permitan ser depositarios o administradores de sus ahorros.

[57] (1), art. 257, 4).

[58] (1), art. 4, *a)*.

[59] (1), art. 34, 1).

[60] (2), art. 25, 1).

187. En algunos países, la legislación nacional va más allá y especifica que todo acuerdo que contenga disposiciones relativas a la manera en que deben gastarse los salarios será nulo y sin efecto. Dispone asimismo que el empleador no podrá celebrar ningún acuerdo con los trabajadores para obligarlos a gastar su salario de una forma determinada. Por ejemplo, en el Estado australiano de Nueva Gales del Sur [61], las provincias canadienses Saskatchewan [62], Terranova y el Labrador [63], Ghana [64], *Mauricio* [65] y Singapur [66], la legislación prohíbe al empleador imponer en los contratos de trabajo toda cláusula relativa al lugar, la manera, o en compañía de quién deberán ser gastada la totalidad o una parte de las sumas pagadas al trabajador y dispone la nulidad de toda cláusula de esta naturaleza.

188. Análogamente en *México* [67], *Panamá* [68] y *Venezuela* [69] la legislación nacional establece que los trabajadores tienen el derecho de disponer libremente de su remuneración y que toda disposición o acuerdo en contrario, con excepción de los descuentos establecidos de acuerdo a la ley, será nula y sin efecto. Asimismo, en el Estado australiano de Queensland [70], en *Bahamas* [71], *Guyana* [72] y Nueva Zelandia [73], los empleadores no podrán directa o indirectamente, por sí mismos o por medio de su representante, imponer condiciones, expresas o implícitas, relativas al lugar o la manera en que el trabajador deberá gastar sus salarios. La legislación dispone asimismo que los empleadores, por sí o por medio de representante, no podrán despedir a los trabajadores a causa del lugar o la forma en que hayan gastado los salarios.

[61] (5) art. 119. Análogamente, en Australia Occidental (10), art. 17B, 2), 3), los trabajadores no pueden ser obligados en forma directa o indirecta por el empleador a gastar su salario en una forma determinada. En todo procedimiento para recuperar una suma que el trabajador fue obligado a gastar de una forma determinada, se considerará que dicha suma nunca le fue pagada.

[62] (17), art. 50.

[63] (9), art. 36, 1).

[64] (1), art. 53, 4). Lo mismo ocurre en *Barbados* (1), art. 4; *Botswana* (1), arts. 84, 1) y 87, 2); *Dominica* (1), art. 4; Indonesia (2), art. 14; *Malasia* (1), art. 26; *Malta* (1), art. 20; *Nigeria* (1), art. 2; *Países Bajos* (1), art. 1637S; Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C35; *Monserrat* (21), art. 4; Suiza (2), art. 323b; *Suriname* (1), art. 1613S; *Swazilandia* (1), arts. 51, 1) y 53; *República Unida de Tanzanía* (1), art. 62, 1).

[65] (1), art. 8, 2), 3).

[66] (1), art. 55.

[67] (2), art. 98.

[68] (1), art. 150.

[69] (1), art. 131.

[70] (7), art. 394.

[71] (1), art. 65.

[72] (1), art. 20.

[73] (1), art. 12.

189. En algunos otros países, tales como *Burkina Faso* [74], *España* [75] y *Madagascar* [76], la legislación nacional no contiene una prohibición general como lo exige el artículo 6, salvo para los economatos cuyo funcionamiento legal está sujeto, en parte a la condición de que los trabajadores no sean obligados a aprovisionarse en ellos. A este respecto, la Comisión ha llamado la atención durante varios años sobre el hecho de que en tales casos, salvo en lo relativo a los economatos, no se prohíbe a los empleadores limitar la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios y ha invitado a los gobiernos interesados a considerar la posibilidad de incorporar en la legislación una prohibición general en ese sentido de acuerdo con los términos del artículo 6.

190. Análogamente, en *Costa Rica* [77], *Egipto* [78] y Kuwait [79], la legislación nacional parece reflejar sólo parcialmente las exigencias de este artículo del Convenio, puesto que sólo prohíbe a los empleadores obligar a los trabajadores a comprar productos alimenticios y mercaderías en un establecimiento determinado o artículos manufacturados y bienes producidos por el empleador, pero no les prohíbe limitar o interferir de cualquier manera con la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios. Asimismo, en Namibia [80], los empleadores no podrán obligar a los trabajadores a adquirir mercaderías en su almacén o en el almacén administrado por otra persona en su nombre ni a comprarle ningún producto adquirido para ser revendido a un precio que exceda de una cantidad equivalente al precio pagado por el empleador más un costo razonable correspondiente a los gastos de adquisición de las mercancías. En los Estados Unidos [81], varias leyes laborales estatales prohíben a toda persona obligar, tratar de obligar o ejercer coacción sobre un trabajador para que éste adquiera bienes, mercaderías o mercancías de una determinada persona, firma o empresa; o despedir, castigar o incluir en una lista negra a un trabajador por no

[74] (1), arts. 135 y 136. Este es también el caso de la *República Centroafricana* (1), arts. 115 y 116; *Congo* (1), arts. 103 y 104; *Djibouti* (1), arts. 110 y 111; *Francia* (1), art. L.148-1; *Guinea* (1), arts. 234 y 235; Marruecos (1), art. 15, 2) ; (5), art. 3 ; *Mauritania* (1), arts. 108 y 109; *Senegal* (1), arts. L.133 y L.134; *Togo* (1), arts. 106 y 107.

[75] (2), art. 4, *b)*; (3), art. 4, *b)*.

[76] (3), art. 2. El Gobierno ha informado, sin embargo que el proyecto del nuevo Código de Trabajo, actualmente en preparación, incluirá una disposición que refleje de manera específica las exigencias del artículo 6.

[77] (1), art. 70, *a)*. Lo mismo ocurre en Bahrein (1), art. 73; *Ecuador* (2), art. 44, *c)*; El Salvador (2), art. 30, 1); Emiratos Arabes Unidos (1), art. 59; *Guatemala* (2), art. 62, *a)*; Guinea-Bissau (1), art. 23, *g)*; Qatar (1), art. 32; *República Arabe Siria* (1), art. 50.

[78] (1), art. 39.

[79] (1), art. 30.

[80] (1), art. 37, *d)*.

[81] Véanse, por ejemplo, Arizona (7), arts. 23-203; Idaho (17), arts. 44-902; Nueva Jersey (37), art. 34: 11-21; Ohio (43), arts. 4113. 18; Tennessee (50), art. 50-2-106; Texas (51), art. 52.041 y Virginia Occidental (57), art. 21-5-5.

haber adquirido bienes, mercaderías o mercancías de una determinada persona, firma o empresa.

191. Por último, en la legislación de varios Estados Miembros que han ratificado el Convenio, tales como *Argelia, Argentina, Austria, Azerbaiyán, Belarús, Bulgaria, Chipre*[82], *República Islámica del Irán, Kirguistán, Líbano, Malí, Nicaragua, Noruega, Polonia, Rumania, Federación de Rusia, Sudán, Tayikistán, Túnez* y *Uruguay*, no existe, al parecer una disposición legislativa específica que dé efecto a este artículo del Convenio. Tampoco existe una referencia expresa a la libre disposición de los salarios por parte de los trabajadores en la legislación de algunos países que no han ratificado el Convenio, tales como China, Croacia, India, Jordania, Reino Unido, Tailandia y Viet Nam.

3. Instalación y funcionamiento de los economatos

192. Históricamente, la instalación de los economatos ha estado estrechamente ligada al sistema de trueque como medio de pago y al funcionamiento de los «Tommy shops», cuestiones ya tratadas en el capítulo II. En estos almacenes, generalmente de propiedad del empleador, los trabajadores debían comprar alimentos, vestimenta y mercaderías. Los salarios eran pagados a menudo en forma de cupones o vales que perdían una parte de su valor al ser convertidos en dinero en efectivo, e incluso, cuando los salarios eran pagados en efectivo, los trabajadores se veían prácticamente obligados a hacer uso de los almacenes administrados por el empleador. En algunos casos, sin embargo, habida cuenta de la localización de la empresa, los economatos podían ser de cierta utilidad práctica. En empresas dedicadas a la minería, por ejemplo, en las que el lugar de trabajo se encontraba alejado de los centros comerciales, los empleadores no podían procurarse trabajadores si no instalaban almacenes para la compra de mercaderías. Desafortunadamente, en muchos casos los empleadores cedían a la tentación de obtener importantes ganancias a expensas de los trabajadores [83].

[82] Cabe señalar que el Gobierno de Chipre ha expresado que se encuentra en preparación un proyecto de ley sobre la protección de los salarios cuya remisión a la Cámara de Representantes se prevé para el 2003. Conforme a lo informado en la memoria del Gobierno, dicho proyecto de ley da efecto a las disposiciones del Convenio y tiene en consideración las disposiciones de la Recomendación.

[83] De acuerdo con algunos informes, a comienzos del siglo XX, en varios almacenes de compañías de distintos lugares de los Estados Unidos, las mercancías eran vendidas con no menos de un 100 por ciento de ganancia, lo que significaba que los salarios se veían prácticamente reducidos a la mitad. En promedio, los precios en los almacenes de las compañías eran entre un 25 y un 40 por ciento más elevados que en cualquier otro lugar, y, en aquellos almacenes en el que los precios no eran excesivos, su mera existencia implicaba una amenaza de despido latente para los trabajadores que no adquirieran allí sus mercaderías. Véase Robert Gildersleeve Paterson,

193. Los trabajos preparatorios de los instrumentos muestran que la cuestión de los economatos dio lugar a los más enardecidos debates durante ambas discusiones de la Conferencia. De acuerdo con el texto inicialmente propuesto por la Oficina, el funcionamiento de los economatos debía estar sujeto a las siguientes condiciones: i) no habrá de ejercerse presión alguna sobre los trabajadores para que se sirvan de esos servicios; ii) el empleador no podrá obtener beneficio económico alguno de la explotación de tales servicios; iii) se tomarán medidas apropiadas para garantizar la venta de mercancías a precios justos y razonables [84]. Se sostuvo que la disposición era superflua frente a la prohibición categórica de toda restricción a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios y que era difícil controlar su aplicación puesto que apuntaba a excluir las ganancias de una empresa comercial corriente. Finalmente, se decidió que convenía distinguir entre dos circunstancias diferentes: por un lado, el establecimiento del principio de que no habrá de ejercerse presión alguna sobre los trabajadores para que se sirvan de los economatos, y por otro lado, la protección de los trabajadores de las prácticas abusivas en los casos en los que los mismos no tengan acceso a otros almacenes o servicios. Fue necesario, por lo tanto, conservar la disposición controvertida relativa al control de las utilidades. El texto finalmente adoptado representa un compromiso entre los que estaban a favor de la adopción de reglas de funcionamiento de los economatos a fin de evitar y eliminar los posibles abusos y quienes cuestionaban la pertinencia de todo intento de regular el motivo determinante de un empleador para establecer un economato [85].

194. El párrafo 1, del artículo 7 del Convenio, establece que cuando se creen, dentro de una empresa, economatos o servicios destinados a proporcionar prestaciones a los trabajadores, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los mismos para que utilicen estos economatos o servicios. Se trata de una disposición cuya aplicación puede ser garantizada por medio de la práctica y respecto de la cual, de no existir dificultades, será suficiente el ejercicio de un control adecuado. En caso de que un Estado ratificante encuentre dificultades en la aplicación del Convenio, las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para eliminarlas. Por el contrario, el párrafo 2, del artículo 7 del

«Wage-payment legislation in the United States», US Department of Labor, Bulletin of the Bureau of Labor Statistics, núm. 229, 1918, pág. 96.

[84] Una cuarta condición que preveía la participación de representantes de los trabajadores en la administración de los economatos fue retirada del texto del convenio propuesto por haber suscitado un consenso menos general. Véase CIT, 31.ª reunión 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 76.

[85] Véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 489, 490 y 491. El párrafo 9 de la Recomendación fue criticado por haber introducido un elemento político poco conveniente y que la administración de tales servicios se vinculaba más con las relaciones profesionales que con el problema de la protección del salario. Sin embargo, el párrafo fue finalmente adoptado en la forma propuesta por la Oficina; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 498 y 499.

Convenio no es operativo y requiere de la adopción de medidas adecuadas relativas a los precios y al funcionamiento económico de los economatos y otros servicios en los casos en los que no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios debido a las circunstancias materiales de la empresa (es decir que la misma se encuentre aislada o no existan otros almacenes dentro de una distancia razonable). La disposición ofrece amplia flexibilidad a las autoridades competentes en cuento a la necesidad y la naturaleza de toda acción específica.

195. Con respecto a la legislación y la práctica nacionales, algunos países han suprimido los economatos administrados por los empleadores para la venta de mercancías a los trabajadores, probablemente en razón del riesgo de abusos. En *Francia* [86], por ejemplo, se prohíbe formalmente a los empleadores crear en la empresa un almacén con la finalidad de vender alimentos y mercancías de toda clase, directa o indirectamente a los trabajadores o a sus familias. En *Bélgica* [87], la legislación prohíbe, en principio, la venta de mercaderías o la prestación de servicios a los trabajadores, con excepción de la venta de los productos manufacturados en la empresa, comidas y bebidas, asistencia médica y servicios que constituyen la actividad habitual de la empresa. En *Malasia* [88] se derogó, mediante una reciente enmienda a la ley de empleo, las disposiciones que regulaban el establecimiento y el funcionamiento de los economatos. Otros países, tales como *Barbados, Cuba, Dominica, Hungría, Líbano, Malta y el* Reino Unido (Guernsey), han informado la inexistencia de economatos en sus territorios. Análogamente, el Gobierno de la *República Dominicana* ha indicado que los economatos ya no se utilizan y que aquellos instalados en los ingenios han sido suprimidos.

196. Por el contrario, un gran número de países ha preferido reglamentar la creación y el establecimiento de economatos en lugar de prohibirlos, con el argumento de que en determinadas circunstancias estos almacenes brindan un servicio conveniente tanto para los trabajadores como para sus familias. En la mayoría de los casos, los economatos pueden funcionar siempre que: 1) los trabajadores no estén obligados a adquirir sus mercancías en ellos; 2) los bienes sean vendidos al contado y sin la finalidad de obtener utilidades; 3) la contabilidad de la compañía sea llevada en forma completamente independiente y esté sujeta a inspección por una comisión de control elegida por los trabajadores; 4) no se vendan bebidas alcohólicas ni espirituosas. Este es el caso,

[86] (1), arts. L.148-1 y L.148-2. La única excepción se refiere a los economatos administrados por la Empresa Nacional de Ferrocarriles (SNCF) cuyo funcionamiento está sujeto a las siguientes condiciones: i) los trabajadores no pueden ser obligados a usar los economatos; ii) el empleador no podrá obtener utilidad económica alguna; iii) los economatos serán administrados por comités paritarios integrados por al menos un tercio de representantes elegidos por los trabajadores; iv) y se consultará al personal una vez cada cinco años sobre la continuación del funcionamiento de los economatos.

[87] (6), art. 3.

[88] (1), art. 30.

por ejemplo, de *Congo* [89], *Gabón* [90] y *Madagascar* [91]. En *Benin* [92], además de las condiciones enumeradas, la legislación exige que los trabajadores participen en la creación y la administración de los economatos y que la venta de las mercancías sea realizada de acuerdo con las condiciones convenidas entre las partes.

197. Asimismo, en *México* [93] los almacenes y tiendas en que se expenda ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de conformidad con las normas siguientes: i) la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción entre los trabajadores; ii) los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; iii) las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior, y iv) en el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda. En *Venezuela* [94], el empleador no podrá establecer economatos salvo que sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables; los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y las condiciones de venta del establecimiento del empleador tengan la debida publicidad. Asimismo, la lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones. La inspectoría del trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte. En *España* [95], el

[89] (1), art. 103. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 135; *Camerún* (1), art. 78; *República Centroafricana* (1), art. 115; *Chad* (1), art. 279; *Comoras* (1), art. 115; *Côte d'Ivore* (1), art. 27.1; *República Democrática del Congo* (1), art. 97; Rwanda (1), art. 115; *Djibouti* (1), art. 110; *Guinea* (1) art. 234; *Mauritania* (1), art. 108; *Níger* (1), art. 126; *Senegal* (1), art. L.133; *Togo* (1), art. 106.

[90] (1), art. 163. El nuevo Código de Trabajo de 1994 establece que será conveniente que la venta de mercancías en economatos se realice al contado y sin obtener utilidades, mientras que el antiguo Código estipulaba que dicha venta debía realizarse *exclusivamente* al contado y sin obtener ganancias.

[91] (1), art. 84; (3), arts. 2, 3 y 4. La legislación prohíbe expresamente la venta de mercancías a crédito por una suma que exceda de un cuarto del salario del trabajador.

[92] (1), art. 235.

[93] (1), art. 123A-XXVII, *e)*; (2), art. 103.

[94] (1), art. 166. Véase igualmente *Paraguay* 1), arts. 176 y 241. Análogamente, en Marruecos (5), arts. 3, 5 y 8, la legislación permite el establecimiento de economatos únicamente en obras en construcción alejadas, empresas agrícolas o minas industriales siempre que: no se obligue a los trabajadores a aprovisionarse en tales establecimientos, los bienes no se vendan con el fin de obtener utilidades, no se vendan bebidas alcohólicas y todos los documentos sean exhibidos en caso de inspección.

[95] (2), arts. 1, 4, 6, 15 y 18; (3), arts. 1, 4, 6, 11 al 16, 23 y 28. Cabe señalar que a algunas Comunidades Autónomas se les ha otorgado la competencia de regular el funcionamiento de los

funcionamiento de los economatos está sujeto a las siguientes condiciones: libertad de los trabajadores para aceptar los suministros; venta de los artículos a su precio de costo; participación de los representantes de los trabajadores en la administración de los economatos; publicidad suficiente de las condiciones de venta; informes periódicos a las autoridades competentes.

198. En *Ecuador* [96], si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, los empleadores estarán obligados a establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias. Análogamente, en *Turquía* [97] la legislación establece que podrá exigirse a los empleadores el establecimiento de economatos para la venta de mercaderías de primera necesidad tales como comida, bebida, vestimenta y combustible para los trabajadores cuando la Dirección Regional del Trabajo considere que la creación de tales almacenes beneficiará a los trabajadores y, en lugares alejados de las ciudades no existan otros almacenes. La legislación laboral estipula igualmente que los trabajadores no podrán ser obligados a adquirir sus mercaderías en los economatos y corresponde al Ministerio de Trabajo regular el tipo y la calidad de los productos ofrecidos y efectuar un control adecuado a fin de garantizar precios justos y evitar acciones determinadas por el ánimo de lucro.

199. En algunos países, como *Botswana* [98] *Colombia* [99] y *Nigeria* [100], la única condición contenida en la legislación nacional para el empleador autorizado a establecer un almacén de venta de provisiones a los trabajadores, consiste en que no podrá obligar a un trabajador, por contrato o acuerdo oral o escrito, a adquirir mercaderías en tales almacenes. Análogamente, en *Filipinas* [101], se prohíbe a los empleadores obligar a los trabajadores a hacer uso de todo almacén o servicio, mientras que en Singapur [102], cuando un empleador haya establecido un almacén o una cantina para venta de alimentos, provisiones,

economatos. Análogamente, en Guinea-Bissau (1), art. 109, los economatos deben funcionar sin la finalidad de obtener utilidades y los precios deben ser justos y no exceder de los corrientes del mercado.

[96] (2), art. 42, 6).

[97] (1), art. 22.

[98] (1), art. 87, 1). Este es también el caso de Ghana (1), art. 56; *Swazilandia* (1), art. 51, 1); Reino Unido: Jersey (17), art. 7; *República Unida de Tanzanía* (1), art. 67, 1); *Zambia* (1), art. 49, 2).

[99] (1), arts. 59, 2) y 137.

[100] (1), art. 6, 1).

[101] (1), art. 112. En *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 35, un empleador no podrá obligar a los trabajadores a adquirir alimentos u otros productos manufacturados por él o en un economato o en un establecimiento determinado.

[102] (1), art. 60, 1). En Seychelles (1), art. 34, 2), la ley de empleo estipula que cuando un empleador haya establecido un negocio, almacén o lugar para venta de mercaderías a los trabajadores, no podrá directa o indirectamente obligar a los trabajadores a hacer uso de tales negocios, almacenes o lugares.

comidas o refrescos, no podrá obligar a los trabajadores mediante una cláusula del contrato de trabajo a adquirir mercancías en tales almacenes o cantinas. Asimismo, no podrán venderse en ellos drogas nocivas ni licores embriagantes.

200. En otros países, como Bahrein [103] y *Yemen* [104], la legislación sólo contiene una referencia indirecta a los economatos al establecer que los trabajadores no podrán ser obligados a adquirir alimentos u otros artículos producidos por el empleador o en un lugar determinado. En *Sri Lanka* [105], la legislación establece que los empleadores deberán llevar registros detallados de todos los descuentos correspondientes a artículos vendidos a los trabajadores. La legislación exige asimismo que los precios no excedan de los precios máximos fijados por la legislación vigente para tales productos pero no se establece de manera explícita que los trabajadores no podrán ser obligados a comprar las mercancías puestas a la venta por el empleador. Análogamente, en *Austria* [106], *Países Bajos* [107] y *Suriname* [108], la legislación prohíbe todo acuerdo entre el empleador y el trabajador por el que se le exija la compra de mercancías en un almacén determinado pero no contiene normas específicas relativas al establecimiento y el funcionamiento de los economatos.

201. En algunos países, el funcionamiento de los economatos no está sujeto a regulación legal alguna. Por ejemplo, el Gobierno de la *República de Moldova* ha informado que dado que en los lugares en los que funcionan economatos los trabajadores no están obligados a servirse de ellos y los precios de venta no exceden los precios del mercado, no existe necesidad de una legislación específica que los regule. En *Kirguistán*, de acuerdo con la información suministrada por el Gobierno, los departamentos de suministro de los trabajadores (ORS) continúan funcionando en algunos sectores y obtienen un cierto porcentaje de ganancias. Asimismo, en algunos lugares alejados, aunque los precios son más elevados que en las ciudades o pueblos, los trabajadores se ven obligados a usar sus servicios a falta de otros medios de abastecimiento. En la *Federación de Rusia*, de acuerdo con la memoria del Gobierno, el número de empresas que cuenta con departamentos de suministro de los trabajadores está disminuyendo y los que funcionan en la actualidad no están cubiertos por una legislación específica. El Gobierno de *Belarús* ha informado que a pesar de la

[103] (1), art. 73. Véanse igualmente *Egipto* (1), art. 39; Emiratos Arabes Unidos (1), art. 59; Kuwait (1), art. 30; Omán (1), art. 57; Qatar (1), art. 32; *República Arabe Siria* (1), art. 50.

[104] (1), art. 62.

[105] (4), art. 21, 1), *a);* (5), art. 2, 1), *f)*.

[106] (9), art. 78, 4). Véanse igualmente *Bahamas* (1), art. 65 y *Guyana* (1), art. 20.

[107] (1), art. 1637S. De acuerdo con las precedentes memorias del Gobierno, no es necesario establecer una disposición específica sobre los economatos puesto que la situación prevista en el párrafo 2, del art. 7, del Convenio es inconcebible en el contexto nacional.

[108] (1), art. 1613S. En el pasado, el Gobierno indicó que existía un solo economato en el país y que por lo tanto sería prematuro introducir disposiciones que reglamentaran la cuestión. Véase CIT, 53.ª reunión, 1969, *Actas de las sesiones*, pág. 654.

falta total de regulación en esta área, los economatos funcionan únicamente en beneficio de los trabajadores y la venta de mercancías se lleva a cabo a precios generalmente inferiores a los precios del comercio público, cooperativo o privado. Análogamente, el Gobierno de *Nicaragua* ha informado que, si bien no existe una disposición específica en el Código de Trabajo relativa a los economatos, en la práctica, estos almacenes se crean por medio de convenios colectivos para ofrecer a los trabajadores productos de primera necesidad a bajos precios.

202. Igualmente, en *Italia* [109], si bien no existe una disposición legislativa específica que proteja a los trabajadores de las presiones ejercidas por sus empleadores para que se sirvan de los almacenes de las empresas, el Gobierno considera que no se necesita una protección especial puesto que estos almacenes funcionan como cooperativas y son administrados por los trabajadores. Análogamente, el Gobierno de *Grecia* [110] ha indicado que, si bien no existe una disposición legislativa específica, con arreglo a la práctica nacional, los economatos venden las mercaderías a precios bajos. Además, la inspección del trabajo no ha observado ningún problema de aplicación en lo concerniente a ese sistema. Asimismo, el Gobierno considera que la situación no requiere nuevas acciones puesto que todas las disposiciones del Convenio son directamente aplicadas en virtud de la Constitución que establece que los convenios ratificados pasan a formar parte del derecho interno y prevalecen sobre toda disposición en contrario contenida en la legislación.

203. La legislación laboral de *Argentina*, *República Checa*, *Chipre* [111], *Iraq*, *Mauricio*, *Sudán* y *Uganda* no contiene disposiciones relativas a los economatos. Tampoco parece haber disposiciones legislativas ni reglamentos en algunos países que no son parte en el Convenio, como Australia, China, Croacia, Eslovenia, India, Japón, Jordania, Nueva Zelandia, Reino Unido, Suiza, Tailandia y Viet Nam.

[109] La cuestión de los economatos en *Italia* fue examinada en el pasado por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia. El Gobierno indicó que los economatos no eran establecidos con fines de lucro y que en la práctica, era imposible que el empleador se beneficiara a costa de los trabajadores. Se mencionó asimismo la necesidad de adoptar una legislación especial para proteger a los trabajadores contra el riesgo de que se les exigiera gastar parte de su salario en los almacenes establecidos por sus propios empleadores; véase CIT, 38.ª reunión, 1955, *Actas de las sesiones*, págs. 608-609.

[110] La Comisión ha venido señalando durante varios años que el artículo 7 no es una disposición aplicable directamente por los tribunales (self-executing) y que por lo tanto exige que las autoridades competentes adopten las medidas necesarias para su aplicación; véase CIT, 61.ª reunión, 1976, *Actas de las sesiones*, pág. 226. Véanse igualmente ICE 2002, 358; ICE 1996, 195; ICE 1977, 185.

[111] El Gobierno considera que este artículo tiene una aplicación limitada en su país debido al escaso número de economatos existentes y al hecho de que las organizaciones de trabajadores coinciden en que no ha habido abusos en la utilización de los mismos.

204. Un número limitado de países ha dado efecto en su legislación a los dos párrafos del artículo 7 del Convenio al regular el funcionamiento de los economatos en general y al mismo tiempo adoptar disposiciones específicas para los casos en que no es posible el acceso a otros almacenes o servicios. En *Israel* [112] por ejemplo, la legislación sienta el principio general de que el empleador no podrá obligar al trabajador a adquirir sus mercancías, ya sea que las venda él mismo o una persona vinculada con él. La legislación establece asimismo que cuando los trabajadores adquieren mercancías del empleador porque no pueden procurárselas en otro lugar que no sea el lugar de trabajo, éstas deberán ser vendidas a un precio justo que no implique ganancias para el empleador. Si las mismas son suministradas por un tercero, deberán igualmente ser cobradas a un precio justo. Disposiciones análogas existen en *Brasil* [113], *Eslovaquia* [114] y *Paraguay* [115] en donde se prohíbe al empleador obligar al trabajador a hacer uso de las instalaciones comerciales establecidas dentro de la empresa para venta de mercancías o el suministro de servicios. Cuando la empresa se encuentre alejada y sea imposible para los trabajadores acceder a otros almacenes o servicios, el empleador deberá garantizar que la venta de mercancías no se efectúe con el fin de obtener utilidades y que las mercancías sean ofrecidas al precio promedio del mercado.

205. En algunos países, como la *República Democrática del Congo* [116], la legislación establece de manera específica que los precios deberán ser fijados a niveles justos y razonables, sin ánimo de lucro y teniendo en cuenta los intereses de los trabajadores. En *Swazilandia* [117] la legislación especifica que las mercancías y los servicios deberán ofrecerse a los trabajadores como máximo al precio de mercado. Análogamente, el Gobierno de Indonesia ha informado que en las instalaciones y almacenes establecidos para satisfacer las necesidades diarias de los trabajadores, las mercancías no podrán venderse a precios superiores a los precios mínimos del mercado. En otros países, como en *Benin* [118], *Guinea* [119] y *Togo* [120], el precio de los productos ofrecidos para la venta deberá ser expuesto en una escritura legible o impresa.

[112] (1), art. 4, *a), b).*

[113] (2), art. 462, 2), 3).

[114] (1), art. 127, 4).

[115] (1), art. 241.

[116] (1), art. 97.

[117] (1), art. 51, 2).

[118] (1), art. 235. Véanse igualmente en *Burkina Faso* (1), art. 135; *República Centroafricana* (1), art. 115; *Chad* (1), art. 279; *Comoras* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 103; *Côte d'Ivoire* (1), art. 27.1; *República Democrática del Congo* (1), art. 98; *Djibouti* (1), art. 110; *Gabón* (1), art. 163; *Madagascar* (3), art. 3; *Mauritania* (1), art. 108; *Níger* (1), art. 126; Rwanda (1), art. 115; *Senegal* (1), art. L.133.

[119] (1), art. 234.

[120] (1), art. 106.

206. En varios países, el establecimiento de economatos está sujeto a la aprobación previa del Ministerio de Trabajo a recomendación de los servicios de inspección del trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Côte d'Ivoire* [121], *República Democrática del Congo* [122] y *Mauritania* [123]. En *Benin* [124] y *Senegal* [125], la autorización es dada por el inspector del trabajo, mientras que en *Camerún* [126], la legislación exige la presentación de una simple declaración al inspector del trabajo local. En la mayoría de los países, la legalidad del funcionamiento de los economatos es controlada por los servicios de inspección de trabajo quienes pueden, en caso de encontrar irregularidades o abusos, ordenar la clausura provisoria o permanente del almacén.

207. Sólo un número limitado de países cuenta con disposiciones legislativas que garantizan la participación de representantes de los trabajadores en la administración de los economatos, de acuerdo con los términos del párrafo 9 de la Recomendación. En *Benin* [127] y *España* [128], por ejemplo, una de las condiciones establecidas por ley para el funcionamiento conforme a derecho de un economato consiste en que los trabajadores participen en su establecimiento y administración. En muchos países, la legislación establece que la contabilidad de los economatos debe estar sujeta a la supervisión de comisiones de control elegidas por los trabajadores. Este es el caso de *Burkina Faso*, *Camerún*, *República Centroafricana*, *Chad*, *Comoras*, *Côte d'Ivoire*, *Djibouti*, *Guinea*, *Madagascar*, *Mauritania*, *Níger*, Rwanda, *Senegal y Togo*. En *Israel* [129], la legislación estipula que los precios de las mercancías vendidas a los trabajadores cuando no existe otra posibilidad de procurarse las mismas, deben ser fijados con el consentimiento del comité de trabajadores de la empresa interesada. En *México* [130] los precios deben ser convenidos entre los empleadores y los trabajadores y no deben exceder los precios oficiales o los precios corrientes del mercado. En *Gabón*, los representantes de los trabajadores tienen derecho a inspeccionar trimestralmente la contabilidad de los economatos. Por último, el Gobierno de *Uruguay* ha informado que, cuando existen

[121] (1), art. 28.1. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 136; *República Centroafricana* (1), art. 116; *Chad* (1), art. 280; *Comoras* (1), art. 116; *Congo* (1), art. 104; *Djibouti* (1), art. 111; *Gabón* (1), art. 164; *Guinea* (1), art. 235; *Madagascar* (1), art. 84; (3), art. 1; *Níger* (1), art. 127; *Nigeria* (1), art. 6, 1); *Togo* (1), art. 107.

[122] (1), art. 99.

[123] (1), art. 109.

[124] (1), art. 236.

[125] (1), art. L.134.

[126] (1), art. 79.

[127] (1), art. 235.

[128] (1), art. 64, 10); (2), arts. 4, *e)* y 10; (3), arts. 4, *e)*, 11, 13 al 16.

[129] (1), art. 4, *b).*

[130] (2), art. 103, II).

economatos, el funcionamiento de los mismos es supervisado por comités paritarios.

* * *

208. En conclusión, la Comisión observa que en la actualidad el principio de libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, que en el pasado ha sido objeto de extensas discusiones, en particular en relación con el uso obligatorio de los economatos establecidos por el empleador, parece contar con una aceptación generalizada. En efecto, la legislación de prácticamente todos los países, prevé de manera específica el pago de los salarios de manera directa al trabajador interesado, a menos que se haya convenido un procedimiento diferente; la prohibición contra las restricciones a la libertad del trabajador de disponer de su salario y el derecho de los trabajadores de utilizar los economatos libres de toda coacción.

209. Con respecto al principio del pago directo del salario a los trabajadores, la Comisión desea destacar una vez más el amplio grado de flexibilidad permitido por el artículo 5 del Convenio cuando las excepciones al mismo han sido previstas en la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral e incluso cuando el trabajador interesado haya aceptado un procedimiento diferente. Esta disposición admite, en consecuencia, la posibilidad del pago de salarios por medios modernos como la transferencia bancaria electrónica.

210. En cuanto a la aplicación del artículo 6 del Convenio, la Comisión considera que para dar pleno cumplimiento a las exigencias del Convenio se requiere de una disposición legislativa explícita que prohíba de manera general a los empleadores limitar en forma alguna, de manera directa o indirecta, la libertad del trabajador de disponer de su salario, y no es suficiente una disposición relativa al uso de los economatos. Otras medidas legislativas, como la enumeración taxativa de los descuentos autorizados junto con una disposición explícita que estipule que todo descuento fuera de aquellos explícitamente permitidos por ley será ilegal y sin efecto, constituyen sólo una aplicación parcial de la obligación establecida en el artículo 6 del Convenio. La Comisión desea reiterar las graves consecuencias que el incumplimiento de los principios contenidos en los artículos 5 y 6 del Convenio puedan acarrear para los trabajadores. El sistema de «pago diferido», aplicado en algunos casos para los trabajadores migrantes, y el sistema de «transferencias obligatorias» impuesto a veces a los trabajadores empleados en el extranjero, ponen de manifiesto el claro riesgo de abuso al que pueden estar sujetos las categorías más vulnerables de trabajadores y la necesidad de reafirmar el carácter inalienable del derecho de los trabajadores de recibir directamente la totalidad de sus salarios y disponer de ellos como deseen.

211. Por último, parece ser que la práctica del funcionamiento de economatos en las empresas para venta de mercancías a los trabajadores es menos corriente en la actualidad que en el momento de la adopción del Convenio. Sin embargo, cuando estos aún existen, en la mayoría de los casos se han adoptado disposiciones legales específicas para garantizar el derecho de los

trabajadores a utilizarlos libremente. Por su parte, la reglamentación de los economatos en cuanto a los precios de las mercancías ofrecidas para la venta y, en particular, con respecto a la naturaleza no lucrativa de estos establecimientos, como lo exige el párrafo 2, del artículo 7 del Convenio parecer ser mucho menos frecuente en la legislación y la práctica nacionales.

CAPÍTULO IV

DESCUENTOS DE LOS SALARIOS Y EMBARGO Y CESIÓN

212. El artículo 8 del Convenio establece el principio de que los descuentos de los salarios solamente podrán permitirse de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, y de que se deberá mantener adecuadamente informados a los trabajadores acerca de esas condiciones y límites. Además, los párrafos 1 a 3 de la Recomendación proporcionan orientación en cuanto a la necesidad de establecer límites generales a los descuentos autorizados, y precisan las condiciones aplicables a los descuentos por pérdida o daño, o por suministro de herramientas. El artículo 9 pone de manifiesto un tipo especial de descuento, a saber, el efectuado para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario con objeto de obtener o conservar un empleo y dispone la prohibición de tales descuentos. El artículo 10 exige la adopción de una legislación nacional que establezca la forma y los límites del embargo o cesión de los salarios y que disponga su protección contra el embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. La Comisión examinará sucesivamente cada una de las disposiciones antes mencionadas.

1. Descuentos de los salarios

1.1. Definición y alcance de los descuentos salariales

213. No es frecuente que las personas empleadas reciban el importe completo de la remuneración nominal a la que tienen derecho. Por lo general, sus salarios están sujetos a diversos descuentos, que representan la diferencia entre el importe bruto de su remuneración y el importe neto que perciben realmente. Es preciso regular tales deducciones con objeto de proteger a los trabajadores de descuentos arbitrarios e injustos que equivalen, en la práctica, a una disminución injusta de su remuneración. El Convenio no establece ninguna definición del término «descuento». Aunque la conveniencia de elaborar tal definición fue brevemente considerada durante los trabajos preparatorios previos a la segunda discusión de la Conferencia, se llegó a la conclusión de que dado

que los descuentos deben regularse por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, es en esos instrumentos donde corresponde definir el término [1].

214. La Comisión estima que el artículo 8 del Convenio se aplica a los descuentos de toda índole [2]. A este respecto, es indicativo que el párrafo 1 del artículo 8 se refiera a los «descuentos de los salarios» en general, mientras que el párrafo 7, *b)* de la Recomendación dispone que se debería notificar a los trabajadores «cualquier descuento que se haya hecho». El Convenio no enumera, ya sea selectiva o exhaustivamente, ningún tipo específico de descuento de los salarios, ni está redactado de una forma que pueda sugerir que la finalidad era abarcar determinados tipos de descuentos y no otros.

215. Otra cuestión que se plantea es si el artículo 8 se refiere a los descuentos de los salarios brutos o de los salarios netos. La Comisión considera en principio que en este caso se refiere a la remuneración bruta y no a la neta. Esta interpretación también está respaldada por el párrafo 7 de la Recomendación, según el cual «se deberían notificar» a los trabajadores «*a)* el importe bruto del salario ganado; *b)* cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; *c)* el importe neto del salario debido». Además, la definición de «salario» del artículo 1 del Convenio, si bien no se refiere expresamente a la remuneración bruta, está redactado en términos tan generales que comprende no sólo la remuneración neta sino también las ganancias y prestaciones en un sentido amplio, incluidas las contribuciones del empleador al seguro de salud, los planes de pensión, etc. Además, los descuentos afectan, en la práctica, la remuneración bruta, dado que a menudo adoptan la forma de retenciones en la fuente. La situación difiere respecto al embargo de los salarios que principalmente afecta a la remuneración neta, es decir, la remuneración que ya ha sido objeto de descuentos.

[1] De conformidad con una definición propuesta, el alcance de la palabra descuento debería extenderse de manera que comprenda toda entrega efectuada por el trabajador al empleador o a su agente. En otro caso, existiría la posibilidad de que el trabajador, habiendo recibido la totalidad de su salario, se viese obligado a entregar inmediatamente una parte del mismo en concepto de descuentos; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (2), págs. 6 y 19. Desde un punto de vista exclusivamente lingüístico, resulta de interés que en otros instrumentos de la OIT, la expresión «descuento de los salarios» no siempre se ha traducido al francés como *«retenues sur les salaires»*. Por ejemplo, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el término «deduction» se traduce como *«déduction»*, mientras que en el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), el término utilizado es *«prélèvement»*.

[2] Cabe recordar a este respecto que en la segunda discusión de la Conferencia se propuso limitar el alcance del artículo 8 para que comprendiera únicamente los descuentos «distintos a aquellos hechos para beneficio del trabajador, con su consentimiento expreso». No obstante, la Comisión de la Conferencia rechazó esta propuesta y adoptó el texto en la forma presentada por la Oficina; véase Conferencia Internacional del Trabajo, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

1.2. Condiciones que rigen los descuentos de los salarios

1.2.1. Autorización por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral

216. El párrafo 1 del artículo 8 del Convenio establece que los descuentos de los salarios solamente podrán efectuarse de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales [3]. Esta disposición supone la existencia de una norma general que limite todo descuento a los efectuados dentro de los límites establecidos por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral y, de conformidad con el artículo 15, *c)* del Convenio, que establezca «sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción a la norma general». Por consiguiente, a juicio de la Comisión, la protección adecuada del salario supone la regulación de las condiciones jurídicas y los límites de los descuentos autorizados, y puede asimismo ser complementada por una disposición legislativa apropiada que prohíba los descuentos, salvo cuando se autoricen en virtud de uno de los instrumentos a los que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio. La Comisión ha recordado que se considera que los Estados cuya legislación nacional enumera los tipos de descuentos autorizados, en su caso, y al mismo tiempo prohíbe otros descuentos, dan pleno efecto a este artículo del Convenio. Asimismo, la Comisión ha formulado frecuentes comentarios sobre la falta de adopción de una legislación nacional que establezca las condiciones a que deben sujetarse los descuentos que se efectúen y dentro de qué límites [4]. En otros casos, la Comisión ha señalado que, además de la autorización de la ley para efectuar determinados tipos de descuentos, también se deberán establecer condiciones detalladas y los límites de dichos descuentos [5].

[3] En su informe preliminar sobre la legislación y la práctica, la Oficina llegó a la conclusión de que, en vista de la diversidad de las leyes nacionales al respecto, parecería necesario dejar a la iniciativa nacional los detalles de las condiciones bajo las cuales pueden autorizarse legalmente las deducciones, y la extensión de éstas; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (1), pág. 27. En consecuencia, el texto inicialmente propuesto por la Oficina sólo hacía referencia a la legislación nacional. En la primera discusión de la Conferencia, a propuesta de los miembros trabajadores se agregó una referencia a los convenios colectivos y a los laudos arbitrales; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 445.

[4] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Yemen* en 1992.

[5] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *República Dominicana* en 2000.

4.1. Descuentos salariales autorizados en virtud de la Carta Social Europea

En virtud del párrafo 5 del artículo 4 [de la Carta Social Europea], los Estados se comprometen a «no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales». [...] El principio subyacente de esta disposición es que el salario del trabajador sólo debería estar sujeto a descuentos en circunstancias bien definidas en un instrumento jurídico (que comprenda las bases y el procedimiento) y en los límites que allí se establezcan. [...] La legislación nacional que parece autorizar a las partes en un contrato de trabajo a ponerse de acuerdo respecto de los descuentos, invariablemente es objeto de estrecha atención. En la labor de supervisión más reciente de esta disposición, el Comité [de Expertos Independientes] planteó cuestiones sobre la posibilidad de realizar descuentos autorizados mediante el consentimiento del trabajador otorgado por escrito, situación contemplada en la legislación nacional pertinente. Se considera que este margen de libertad no es compatible con la Carta. [...] Al considerar las condiciones con arreglo a las cuales se permite el descuento de los salarios, el Comité no sólo examina las situaciones en que el caso se plantea, sino también el procedimiento empleado. Toma nota de la obligación de consultar a los representantes del trabajador, del derecho del trabajador a ser oído, y trata de obtener información relativa a la interposición de recursos ante los tribunales. Esta actividad es plenamente conforme con el principio en que se funda esta disposición, es decir, que sólo deberían autorizarse los descuentos a los salarios de conformidad con una norma jurídica superior al contrato de trabajo. [...] Al mismo tiempo, el Comité examina los límites fijados para los descuentos salariales en la legislación nacional. Las normas varían de un país a otro: ya sea protegen una parte del salario de las deducciones o estipulan un importe mínimo que debe destinar al trabajador. Al evaluar esos límites, la preocupación del Comité es que se asegure al trabajador un ingreso que garantice su subsistencia y la de sus dependientes.

Fuente: *Condiciones de empleo en la Carta Social Europea*, Consejo de Europa, 1999, págs. 80 a 83 de la versión inglesa.

217. Asimismo, debe señalarse otro punto que a menudo ha sido objeto de las observaciones de la Comisión, a saber, la conformidad con las exigencias del Convenio de los descuentos establecidos en los contratos individuales de trabajo y los descuentos efectuados con el consentimiento escrito del trabajador. A este respecto, cabe recordar que el párrafo 1, del artículo 8, del Convenio (como el párrafo 1 del artículo 4, que se refiere a los pagos en especie) se refiere exclusivamente a la legislación nacional, los contratos colectivos y los laudos arbitrales como los únicos fundamentos jurídicos válidos para efectuar descuentos de los salarios. En ambos casos, el objetivo claro es excluir los acuerdos «privados» que pueden suponer descuentos ilícitos o abusivos, o pagos en especie no deseados, en detrimento de la remuneración del trabajador. En opinión de la Comisión, las disposiciones de la legislación nacional que autorizan descuentos en virtud de

acuerdos individuales o con el consentimiento del trabajador no son, en consecuencia, compatibles con el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio [6].

218. Además, en algunos países, como *Camerún* [7], *Côte d'Ivoire* [8] y *Senegal* [9], pueden efectuarse descuentos de los salarios para depósitos *(«consignations»)* establecidos en acuerdos individuales. A este respecto, la Comisión recuerda constantemente que las disposiciones de la legislación nacional que autorizan descuentos de los salarios en virtud de acuerdos individuales o con el consentimiento del trabajador no ofrecen el nivel de protección exigido por el Convenio y ha instado a los gobiernos a adoptar medidas adecuadas que especifiquen los tipos y los límites de los descuentos autorizados en virtud de los contratos de trabajo [10].

219. Los descuentos autorizados se enumeran taxativamente en la legislación de un considerable número de países, con inclusión de *Bulgaria* [11], China [12], *Cuba* [13], *Ecuador* [14], *República Islámica del Irán* [15], *México* [16], *Federación de Rusia* [17] y *Zambia* [18]. Entre los países cuya legislación enumera

[6] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Azerbaiyán, Noruega, Polonia* y *Tayikistán* en 2001, a *Bulgaria* en 1995, y a *Sudán* en 1987. En el Reino Unido (1), art. 13, 1), se permiten los descuentos cuando estén autorizados en virtud de una disposición del contrato de trabajo o cuando el trabajador haya manifestado previamente, por escrito, su aceptación o consentimiento para efectuar el descuento. Véase también Reino Unido: Isla de Man (14), art. 13, 1), *a)*. Análogamente, en el Estado australiano de Australia Occidental (10), art. 17 D, el empleador podrá descontar del salario del trabajador y pagar a nombre de éste una determinada suma cuando haya sido autorizado a tal efecto conforme a los términos del contrato de trabajo.

[7] (1), art. 75, 1). Es también el caso en *Benin* (1), art. 216, 1); *Burkina Faso* (1), art. 128, 1); *República Centroafricana* (1), art. 112, 1); *Congo* (1), art. 100, 1); *Djibouti* (1), art. 107; *Guinea* (1), art. 231, 1); *Madagascar* (1), art. 79; *Níger* (1), art. 170, 1); *Togo* (1), art. 103, 1).

[8] (1), art. L.34.1, 1).

[9] (1), art. L.130, 1).

[10] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Burkina Faso, Camerún, Madagascar, Níger* y S*enegal* en 2001.

[11] (1), art. 272, 1). Es también el caso en *Azerbaiyán* (1), arts. 175 y 176; *Bahamas* (1), arts. 5, 2) y 7; (4), art. 14, 1); *Barbados* (1), arts. 8, 9 y 19; *Belarús* (1), art. 107; *República Checa* (1), arts. 82 y 87, 1), 108, 2), 114, 119 y 126; Chile (1), art. 58; *Dominica* (1), arts. 8, 9 y 19; *República Dominicana* (1), art. 201; *Eslovaquia* (1), art. 131; Estonia (2), arts. 36 y 37, 1); *Guyana* (1), art. 23; Kenya (1), art. 6, 1); (2), art. 14, 1); *Panamá* (1), art. 161; *Polonia* (1), arts. 129, 1) y 132, 1), 2); *Swazilandia* (1), arts. 56 y 57; *Ucrania* (1), art. 127.

[12] (1), arts. 15 y 16.

[13] (1), art. 125.

[14] (2), arts. 42, 6); 42, 21); 85 y 90.

[15] (1), art. 45.

[16] (2), art. 110.

[17] (1), arts. 137 y 236.

[18] (1), arts. 45 y 46.

todos los descuentos autorizados, hay muchos que establecen una prohibición general de todos los descuentos con excepción de los expresamente autorizados. Este es el caso, por ejemplo en *Botswana*[19], Eslovenia[20], Guinea[21], *Noruega*[22], y *Sri Lanka*[23]. Análogamente, en *Argentina*[24] y en *Colombia*[25], la ley enumera tanto los descuentos autorizados como los prohibidos. Por el contrario, en algunos países, la legislación nacional establece únicamente las condiciones que se aplican a determinados descuentos, sin indicar si se trata de los únicos descuentos autorizados de los salarios. Esa es la situación, por ejemplo en la *República Democrática del Congo*[26], donde sólo se prevén descuentos en caso de pérdida o daño a los bienes del empleador, y en *Turquía*[27], en que la ley al parecer sólo prevé depósitos para cubrir las reclamaciones por daños y las multas.

220. En algunos países, los descuentos de los salarios también están autorizados por los convenios colectivos. Este es el caso, por ejemplo, en *Azerbaiyán*[28], *Brasil*[29] y *Malta*[30]. Por lo que respecta a la autorización de los

[19] (1), art. 80, 1). Ese es también el caso en *Benin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), arts. 128, 1) y 130, 1); Cabo Verde (1), art. 121, 1), 2); *Camerún* (1), art. 75, 1), 3); *República Centroafricana* (1), arts. 112, 1) y 114, 2); *Chad* (1), arts. 276, 1) y 278, 1); *Comoras* (1), arts. 112, 2) y 114, 1); *Congo* (1), arts. 100, 1) y 102, 1); *Côte d'Ivoire* (1), arts. L.34.1, 1) y L.34.3, 1); *Djibouti* (1), arts. 107 y 109, 1); *Filipinas* (1), arts. 113 y 116; *Gabón* (1), arts. 161, 1) y 162, 2); Guinea-Bissau (1), art. 23, *h)*; *Iraq* (1), art. 4, 3); *Israel* (1), art. 25; *Kirguistán* (1), art. 242, 2); *Madagascar* (1), arts. 79 y 80, 1); *Malasia* (1), art. 24, 1); *Malí* (1), art. L.121; *Malta* (1), art. 23, 1); *Mauricio* (1), arts. 12 y 13; *Mauritania* (1), art. 107; *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Níger* (1), arts. 170, 1) y 172, 1); *Nigeria* (1), arts. 4 y 5; Reino Unido: *Montserrat* (21), arts. 8, 9 y 20; *Rumania* (1), art. 87, 3); Rwanda (1), arts. 109 a 113; *Senegal* (1), art. L.132; *Sudán* (1), art. 35, 8), *Togo* (1), arts. 103, 1) y 105, 1); *Uganda* (1), art. 31.

[20] (1), art. 136, 1).

[21] (1), art. 233.

[22] (1), art. 55, 3).

[23] (1), art. 19, 1), *a)*; (5), art. 2, 1); (2), art. 2 *a)*; (4) art. 18.

[24] (1), arts. 131 y 132.

[25] (1), arts. 149 a 152.

[26] (1), art. 93, 1), 2).

[27] (1), arts. 31 y 32. Véase también Omán (1), arts. 35 y 58.

[28] (1), art. 175, 2), *h)*. Ese es también el caso en *Chad* (1), art. 276, 1); *Gabón* (1), art. 161, 1); *Guinea* (1), art. 231, 1); *Malí* (1), art. L.122; *Noruega* (1), art. 55, 3), *d)*; Zimbabwe (4), art. 10; (5), art. 13. Análogamente, en Japón (2), art. 24, 1), se autoriza el descuento parcial de los salarios cuando exista un acuerdo escrito con un sindicato formado por la mayoría de los trabajadores del establecimiento. Además, según la información proporcionada por el Gobierno de la República de Corea, en los casos en que los descuentos previstos en un convenio colectivo sean impugnados por los trabajadores, no se aplicarán a quienes se oponen. En los Estados australianos de Australia Occidental (10), art. 17D, Australia del Sur (8), art. 68, 3, *b)* y Nueva Gales del Sur (5), art. 118, 2), *b)*, el empleador podrá descontar del salario del trabajador y pagar a nombre de éste una determinada suma cuando haya sido autorizado a tal efecto conforme a los términos del convenio colectivo o acuerdo de empresa.

[29] (1), art. 7, VI).

[30] (1), art. 23, 1).

descuentos en virtud de los convenios colectivos, al parecer, el Convenio no efectúa distinción alguna entre los convenios colectivos que pueden aplicarse legalmente y aquellos que no. Sin embargo, en los casos en que las condiciones y los límites de los descuentos de los salarios se fijan mediante un convenio colectivo, debe garantizarse que el mismo comprenda a todos los trabajadores. Este requisito se cumple, por ejemplo, cuando la legislación nacional fija las condiciones y el límite de los descuentos, mientras que los convenios colectivos sólo especifican los posibles descuentos adicionales.

221. A este respecto, la Comisión desea señalar a la atención determinadas prácticas que pueden estar en conflicto con las exigencias del artículo 8 del Convenio. Por ejemplo, la práctica de otorgar a determinada autoridad administrativa amplias facultades para permitir descuentos distintos de los previstos expresamente en la legislación nacional, se tiende a dejar sin efecto la protección concedida por la enumeración detallada en la ley de los descuentos autorizados [31]. Análogamente, la exención de toda supervisión, ya sea judicial o administrativa, de los descuentos efectuados por mutuo acuerdo puede dar lugar a serios abusos [32]. Además, cuando los descuentos se limitan únicamente respecto del salario mínimo, por ejemplo, especificando que los salarios mínimos deben pagarse libre de todo descuento, no se cumplen íntegramente las exigencias del Convenio, dado que esta disposición no se aplicaría a los casos en que no se hayan establecido salarios mínimos o éstos no sean aplicables [33].

1.2.2. Tipos de descuentos autorizados

222. Como se ha señalado anteriormente el Convenio no contiene una lista de descuentos autorizados, puesto que su determinación se deja a las autoridades nacionales y al procedimiento de negociación colectiva [34]. En consecuencia, en virtud de los términos de este artículo del Convenio, al establecer los tipos de deducciones autorizadas mediante la legislación, los Estados Miembros gozan de plena libertad. La mayoría de los países disponen de leyes que rigen las condiciones en virtud de las cuales pueden efectuarse descuentos de los salarios. Las deducciones están autorizadas por diversas razones, como el pago del impuesto sobre la renta o las contribuciones de

[31] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Belice* en 1988.

[32] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Gabón* en 1981.

[33] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Sierra Leona* en 1992, *República Islámica del Irán* en 1988, y *Nicaragua* en 1980.

[34] Desde un principio, la Oficina había llegado a la conclusión de que la inclusión de una reglamentación relativa a tipos determinados de deducciones en un convenio general presentaría ciertas dificultades y, en consecuencia, había sugerido que la adopción de la reglamentación internacional relativa a los detalles de los descuentos, en forma de una recomendación complementaria de un convenio general, sería probablemente preferible; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 77 y 78.

seguridad social, el pago de las cuotas sindicales o el reembolso de anticipos de sueldos y préstamos. También puede retenerse parte de los salarios en ejecución de un mandamiento judicial de embargo.

223. Las únicas disposiciones en los instrumentos de la OIT bajo consideración que hacen referencia a los descuentos son los párrafos 2 y 3 de la Recomendación, que contemplan los descuentos de los salarios que se efectúan a título de reembolso por los daños causados por trabajo defectuoso o negligente, o por los daños a los materiales o a los bienes del empleador y los descuentos de los salarios por el uso de materiales, herramientas o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador. En un principio, en el texto del proyecto de recomendación se incluía una cláusula relativa a los descuentos a títulos de multas disciplinarias, pero finalmente fue dejado de lado en vista de la oposición expresada respecto de los descuentos de esta índole. En los párrafos siguientes, la Comisión examina brevemente la legislación y la práctica nacionales respecto a algunas de las formas más comunes de descuentos salariales y los tipos específicos de descuentos previstos en la Recomendación. El embargo de los salarios, una forma especial de descuento efectuado en virtud de una decisión judicial se examina en una sección separada del presente capítulo.

1.2.2.1. Formas comunes de descuentos autorizados

224. En numerosos países, la legislación nacional autoriza los descuentos a fin de realizar pagos obligatorios a las autoridades tributarias o a las instituciones de seguridad social. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina*[35], *Bolivia*[36], *República Checa*[37], *República Dominicana*[38],

[35] (1), arts. 131 y 132, *b)*. Este es también el caso de *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *a)*; *Belarús* (1), art. 107, 1); *Benin* (1), art. 216; *Botswana* (1), art. 81, 1), *a)*, i); *Bulgaria* (1), art. 272, 1), iii); Cabo Verde (1), art. 121, 2), *a)*; *Chad* (1), art. 276; Chile (1), art. 58; China (1), art. 15, 1), 2); *Colombia* (1), art. 150; *República Democrática del Congo* (1), art. 95, 4); El Salvador (2), art. 132; *Eslovaquia* (1), art. 131, 1); Estonia (2), art. 36, 1); *Guinea* (1), art. 230; Guinea-Bissau (1), art. 106, 2), *a)*; *Israel* (1), art. 25 *a)*, 1), 2); *Malí* (1), art. L.122; *Nicaragua* (3), art. 4; (5), art. 3, 3); (6), art. 3, 3); *Panamá* (1), art. 161, 1), 2); *Paraguay* (1), arts. 63, *a)* y 240, *c)*; *Polonia* (1), art. 87, 1); Reino Unido: Isla de Man (14), art. 13, 5), *c)*; Islas Vírgenes (22), art. C32, *a)*; *San Vicente y las Granadinas* (4), art. 21, 3); *Senegal* (1), art. L.130, 1), 2); *Sri Lanka* (2), art. 2, *a)*; *Swazilandia* (1), art. 56, 1), *a)*, *b)*; *Tayikistán* (1), art. 109, 1); *Togo* (1), art. 103, 1); *Uganda* (1), art. 32, 3), *b)*; *Ucrania* (1), art. 127, 1); (2), art. 26, 1). Análogamente los Gobiernos de la República de Corea, Japón y Lituania informaron que las primas del impuesto sobre la renta y de la seguridad social son descuentos obligatorios en virtud de la legislación impositiva pertinente.

[36] (2), art. 42.

[37] (1), art. 121, 1), *a)*, *b)*; (2), art. 12, 1), *a)*; (4), art. 18, 1), *b)*.

[38] (1), art. 201, 1); (3), art. 309; (4), art. 62.

España[39], Estados Unidos[40], *Filipinas*[41], *Noruega*[42], Reino Unido[43] y *Turquía*[44].

225. Algunos países autorizan los descuentos con el consentimiento del trabajador para el pago de contribuciones voluntarias a los fondos previsionales o de pensión y otros regímenes similares. Ese es el caso, por ejemplo, en *Botswana*[45], *Dominica*[46], Estados Unidos[47], *Kenya*[48], *Malasia*[49], *Nigeria*[50] y *Uruguay*[51].

226. En numerosos países, las cuotas sindicales pueden descontarse de los salarios, en virtud de acuerdos celebrados entre una organización de trabajadores a la que el trabajador esté afiliado y el empleador o una organización de empleadores a la que el empleador esté afiliado. Esta es

[39] (1), art. 26, 4); (4), art. 104, 2); (5), art. 82; (6), anexo.

[40] (2), art. 531.38; Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5), *a)*; Massachusetts (27), art. 150A; Montana (33), art. 39-3-101; Pennsylvania (46), art. 9.1. Además, varias leyes estatales prevén descuentos por gastos médicos, quirúrgicos o de atención o servicios hospitalarios sin beneficio económico para el empleador; véase, por ejemplo, California (9), art. 224; Connecticut (11), art. 31-71e; Delaware (13), art. 1107, 2); Kansas (21), art. 44-319, *a)*; Kentucky (22), art. 337.060, 1); Minnesota (29), art. 181.06, 2); Nevada (35), art. 608.110; New Hampshire (36), art. 275:48, I), *c)*; Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1; Oregón (45), art. 652.710; Rhode Island (47), art. 28-14-10, 2); Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g)*; Washington (55), art. 49.52.060.

[41] (1), art. 113, *a).*

[42] (1), art. 55, 3), *b).*

[43] (1), art. 14, 3); (2), lista 3, art. 3, 3), *a) y b).*

[44] (1), art. 30.

[45] (1), art. 81, 1), *a),* ii). Ese es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *e)*; *Barbados* (1), art. 19; Canadá: Columbia Británica (6), art. 22, 1), *b),* Quebec (16), art. 49 y Terranova y Labrador (9), art. 36, 3), *e)*; *República Dominicana* (1), art. 201, 5); *Israel* (1), art. 25, *a),* 5); Luxemburgo (1), art. 6, 3); *Malta* (1), art. 23, 3); *Mauricio* (1), art. 13, 2); Reino Unido: *Montserrat* (21), art. 20; *Uganda* (1), art. 32, 1), *b)*; *Zambia* (1), art. 45, 1), *a).* Análogamente en *San Vicente y las Granadinas* (2), art. 13, 1), los descuentos pueden efectuarse legalmente a solicitud del trabajador para contribuir a un plan de ahorro, un fondo de pensión o para alguna otra finalidad, en cuyo cumplimiento el empleador no obtenga, directa o indirectamente algún beneficio. En *Sri Lanka* (4), art. 18, 1); (5) art. 2), 1), *b),* i), un empleador puede descontar de la remuneración de un trabajador toda contribución que éste desee efectuar a un fondo de pensión, fondo de previsión, régimen de seguir, plan de ahorros o para una asociación recreativa, con la aprobación por escrita del comisionado de trabajo y cuyo funcionamiento, total o parcial, está a cargo del empleador.

[46] (1), art. 19.

[47] (2), art. 531.40, *c)*; California (9), art. 224; Kentuky (22), art. 337.060, 1); Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *c);* Massachusetts (27), art. 150A; Minnesota (29), art. 181.06, 2); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, *a)*; Nueva York (39), art. 193, 1), *b)*; Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Pennsylvania (46), art. 9.1; Rhode Island (47), art. 28-14-10; Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g).*

[48] (1), art. 6, 1), *a)*; (2), art. 14, 1), *a).*

[49] (1), art. 24, 4), *a).*

[50] (1), art. 5, 2).

[51] (7), art. 9.

la situación, por ejemplo, en *Argentina*[52], *Brasil*[53], *Ecuador*[54], *España*[55], Estados Unidos[56], *Hungría*[57], *México*[58], *Paraguay*[59], *Senegal*[60] y *Swazilandia*[61]. En *Honduras*[62] y *Venezuela*[63], la legislación autoriza descuentos, denominados «cuota de solidaridad», de los salarios de los trabajadores no sindicalizados beneficiados por una convención colectiva concluida por un sindicato. Además, en determinados países, como en *Colombia*[64], *México*[65], *Uruguay*[66] y *Venezuela*[67], se prevén descuentos para el pago de contribuciones a

[52] (1), arts. 131 y 132, *c)*. Este es también el caso en *Botswana* (1), art. 81, 1), *b)*, ii); Canadá (1), art. 254.1, 2), *b)*, y Columbia Británica (6), art. 22, 1), *a)*; Chile (1), art. 58; *Colombia* (1), art. 150; *Costa Rica* (1), art. 69, *k*); *Dominica* (1), art. 9, 1), *c)*; *República Dominicana* (1), art. 201, 2); El Salvador (2), art. 132; *Filipinas* (1), art. 113, *b)*; *Guatemala* (2), art. 61, i); *Honduras* (2), art. 95, 12); *Malasia* (1), art. 24, 3), *a)*; *Nicaragua* (5), art. 3, 5); (6), art. 3, 5); *Panamá* (1), art. 161, 8); Perú (9), art. 28; *Sri Lanka* (5), art. 2, 1), *b)*, ii); *Uganda* (1), art. 32, 1), *a)*; *Venezuela* (1), arts. 132 y 446. En *Camerún* (1), art. 21 la ley establece que tal descuento en la fuente esta autorizado únicamente si el trabajador ha dado su consentimiento a emplear ese mecanismo mediante la firma de un formulario aceptado conjuntamente por el empleador y el sindicato. El trabajador puede retirar en todo momento su consentimiento o renovarlo tácitamente, si no se retira, salvo en el caso en que se modifique el importe de la contribución. Análogamente, en *Nigeria* (1), art. 5, 3), un trabajador puede retirarse del sistema indicándolo por escrito.

[53] (2), art. 545.

[54] (2), art. 42, 21).

[55] (7), art. 11.

[56] (2), art. 531.40, *c)*; Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *c)*; Georgia (15), arts. 34-6-25 y 34-6-26; Idaho (17), art. 44-2004; Kansas (21), art. 44-319, *b)*; Kentucky (22), art. 337.060, 1); Massachusetts (27), art. 150A; Michigan (28), art. S408.477, 1); Minnesota (29), art. 181.06, 2); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, *a)*; Nueva York (39), art. 193, 1), *b)*; Oregón (45), art. 652.610, 4); Pennsylvania (46), art. 9.1; Rhode Island (47), arts. 28-14-3 y 28-14-10; Utah (52), art. 34-32-1; Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g)*.

[57] (1), art. 161, 4).

[58] (2), art. 110, VI).

[59] (1), arts. 63, *a)* y 240, *d)*.

[60] (1), art. L.130, 1), 2).

[61] (1), art. 56, 2).

[62] (2), art. 95, 12).

[63] (1), art. 446.

[64] (1), art. 150. Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *c)*; *Costa Rica* (1), art. 69, *k)*; *Guatemala* (2), art. 61, i); *Honduras* (2), art. 95, 13); *Panamá* (1), art. 161, 5); *Paraguay* (1), arts. 63, *a)* y 240, *d)*; Perú (11), art. 79; (13), art. 7.

[65] (2), art. 110, IV). A este respecto, los descuentos no deben ser mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo del trabajador.

[66] (8), art. 1; (9), art. 1; (10), art. 1. Los descuentos a este respecto podrán oscilar del 35 al 55 por ciento de los salarios del trabajador.

[67] (1), art. 132.

sociedades cooperativas y mutuales de trabajadores. En *Israel*[68], también pueden descontarse suplementos de las cuotas sindicales destinados a financiar actividades de partidos políticos, salvo que los trabajadores informen por escrito al empleador su oposición al pago de tales suplementos. En los Estados Unidos[69], las normas federales y estatales prevén descuentos para efectuar contribuciones en favor de organizaciones de beneficencia o sin fines de lucro.

227. Los descuentos de los salarios para el pago de adelantos de sueldo son también una práctica muy común. Por «adelanto de sueldo» se entiende toda suma devengada pagada directamente al trabajador o a otra persona, a solicitud escrita del mismo, antes del período regular del pago de los salarios. Esta es la situación, por ejemplo, en *Barbados*[70], *Brasil*[71], *Camerún*[72], *Ecuador*[73], *Egipto*[74], Estados Unidos[75], *República Islámica del Irán*[76], *Federación de Rusia*[77] y *Túnez*[78]. En la mayoría de los casos, la legislación

[68] (1), art. 25, *a)*, 3), 3a).

[69] (2), art. 531.40, *c)*; Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *c)*; Michigan (28), art. 408.477, 2); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, 2), v); Nueva York (39), art. 193, 1), *b)*; Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Oregón (45), art. 652.610, 4); Rhode Island (47), art. 28-14-10; Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g)*.

[70] (1), art. 9, 1), *b)*. Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 130, 131 y 132, *a)*; *Azerbaiyán* (1), art. 175, 3); *Belarús* (1), art. 107; *Bulgaria* (1), art. 272, 1) i); *Burkina Faso* (1), art. 128; Cabo Verde (1), art. 121, 2), *f)*; *República Centroafricana* (1), art. 112, 1); *Chad* (1), art. 276; *República Checa* (1), art. 121, 1), *c)*; (2), art. 12, 1), *b)*; (4), art. 18, 1), *b)*; *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 151; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100, 2); *Costa Rica* (1), art. 173; *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.1; *Djibouti* (1), art. 107; *Dominica* (1), art. 9, 1), *b)*; *República Dominicana* (1), art. 201, 3); *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), *a)*; *España* (6), anexo; Estonia (2), art. 36, 2); *Gabón* (1), art. 161, 1); *Guinea* (1), art. 231; Guinea-Bissau (1), art. 106, 2), *f)*; *Guyana* (1), art. 23, *g)*; *Honduras* (2), art. 372; *Hungría* (1), art. 161, 2); *Israel* (1), art. 25, *a)*, 7); *Kirguistán* (1), art. 242, 3), i); Luxemburgo (1), art. 6, 5); *Madagascar* (1), art. 79; *Malasia* (1), art. 24, 2), *c)*, 4) y *b)*; *Malí* (1), art. L.124; *Mauricio* (1), art. 12, 3); *Mauritania* (1), art. 105; *México* (2), art. 110, I); *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Níger* (1), art. 170, 1); *Nigeria* (1), art. 4; *Panamá* (1), art. 161, 3); *Paraguay* (1), arts. 63, *a)*, 240, *b)* y 242; *Polonia* (1), art. 87, 1), iii); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *b)*; *Montserrat* (21), art. 9, *b)*; Rwanda (1), art. 111; *San Vicente y las Granadinas* (1), art. 3; *Senegal* (1), art. L.130, 4), 5); *Sri Lanka* (1), art. 19, 1), *a)*; (2), art. 2, *a)*; *Sudán* (1), art. 37, 1); *Swazilandia* (1), art. 56, 1), *d)*; *Turquía* (1), art. 30; *Ucrania* (1), art. 127, 2), i); *Uganda* (1), art. 32, 4); *Zambia* (1), art. 46, 2).

[71] (2), art. 462.

[72] (1), art. 75, 1).

[73] (2), art. 90.

[74] (1), art. 40.

[75] Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-402, *a)*; Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *f)*; Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5), *b)*; Dakota del Norte (42), art. 34-14-04.1.

[76] (1), art. 45, *b)*.

[77] (1), art. 137, 2), i).

[78] (1), art. 150.

nacional establece que no se percibirán intereses por los importes adelantados a un trabajador, o que es necesario obtener autorización previa de la autoridad laboral antes de cobrar intereses sobre los mencionados adelantos.

228. Además, con frecuencia se autorizan descuentos para el reembolso de préstamos, créditos y otras deudas personales. Por ejemplo, existen disposiciones específicas a estos efectos en *Bahamas*[79], *Cuba*[80], *Egipto*[81], *Nicaragua*[82] y *Sri Lanka*[83]. En otros países, como *Argentina*[84], Chile[85], Perú[86] y *Uruguay*[87], la legislación menciona expresamente los descuentos para el reembolso de préstamos para la vivienda o el pago del alquiler en caso de que el alojamiento sea proporcionado por el empleador.

229. En muchos casos, los empleadores están autorizados a efectuar descuentos de los salarios para el reintegro del precio de adquisición de mercancías fabricadas por la empresa. Este es el caso, por ejemplo, en *Ecuador*[88], *Panamá*[89] y

[79] (1), art. 64, 1). Esta es también la situación en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *f)*; *Azerbaiyán* (1), art. 175, 6); *Botswana* (1), art. 81, 3); Canadá: Columbia Británica (6), art. 22, 4); *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 151; *Costa Rica* (1), art. 36; *República Dominicana* (1), art. 201, 4); El Salvador (2), art. 136; *Guatemala* (2), art. 99; *Honduras* (2), art. 372; *República Islámica del Irán* (1), art. 45, *c)*; *Israel* (1), art. 25, *a)*, 6); Kenya (1), art. 6, 1), *h)*; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 35; Omán (1), art. 58; *Panamá* (1), art. 161, 11); *República Arabe Siria* (1), art. 51; *Zambia* (1), art. 45, 1), *e)*. Análogamente, en los Estados Unidos a nivel estatal se autorizan descuentos para el reembolso de préstamos, en Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *c)*; Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5), *b)*; Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, *a)*; Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Oregón (45), art. 652.610, 3), *e)*; Pennsylvania (46), art. 9.1, 10); Rhode Island (47), art. 28-14-10.

[80] (1), art. 125.

[81] (1), art. 40.

[82] (5), art. 3, 5).

[83] (4), art. 18, 8); (5), art. 2, 1), *g)*.

[84] (1), arts. 131 y 132, *d)*, i). Este es también el caso en *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 152; *Costa Rica* (1), art. 69, *k)*; *México* (2), art. 110, II) y III); *Panamá* (1), art. 161, 4) y 9).

[85] (1), art. 58. Estos descuentos no podrán ser superiores al 30 por ciento de la remuneración total del trabajador.

[86] (12), art. 14; (13), art. 7. El importe máximo autorizado de tales descuentos varía de entre un cuarto y un tercio de la remuneración del trabajador.

[87] (6), art. 1.

[88] (2) arts. 42, 6) y 90. Este tipo de deducción está limitado al 10 por ciento de la remuneración mensual del trabajador. Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *h)*; Canadá: Saskatchewan (17), art. 58, 1); *Colombia* (1), art. 149, 1); *México* (2), art. 110, I). Análogamente, en los Estados Unidos, algunas leyes estatales autorizan los descuentos respecto de los productos de la empresa u otras mercancías adquiridas al empleador; véase, por ejemplo, Colorado (10), arts. 8-4-101, 7.5), *b)*; Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, *a)*; Pennsylvania (46), art. 9.1.

[89] (1), art. 162, 10). Esos descuentos no serán superiores al 10 por ciento del salario del trabajador.

Paraguay[90]. Análogamente en Canadá[91] y *España*[92], la legislación prevé el descuento del valor de los productos recibidos por el trabajador como pagos en especie.

230. De conformidad con la legislación y la práctica de algunos países, se autorizan los descuentos de los salarios a título de fianza, o de depósito en garantía. En la *República Democrática del Congo*[93], por ejemplo, los empleadores pueden efectuar descuentos a los fines de constituir un depósito en garantía de que los trabajadores cumplirán su obligación de devolver en buenas condiciones al empleador todos los bienes, productos, dinero y, en general todo lo que se les haya confiado. Los importes descontados deben depositarse a nombre del trabajador en un banco o establecimiento similar. Por el simple hecho de haber efectuado el depósito, el empleador adquiere un derecho preferencial sobre la fianza respecto de cualquier deuda derivada del incumplimiento del trabajador de esta obligación. El importe de la garantía será reintegrado al trabajador o pagado al empleador únicamente cuando ambos lo acuerden recíprocamente, previa presentación de copia de la decisión definitiva de un tribunal. En *Filipinas*[94] por regla general, los empleadores no exigen a los trabajadores que constituyan un depósito del que puedan efectuarse descuentos a título de reembolso por la pérdida o por daño causado a las herramientas, materiales o equipo puesto a disposición por los empleadores, salvo cuando desempeñen oficios, ocupaciones o actividades en que la práctica de efectuar descuentos o exigir depósitos se efectúe habitualmente, o sea necesario o conveniente, según lo establezca el Secretario de Trabajo mediante la reglamentación pertinente.

231. En varios países, la ley autoriza a efectuar descuentos en el caso de pagos hechos a los trabajadores en exceso como resultado de errores contables, o de algún otro importe adicional, y en el caso del pago en exceso de prestaciones

[90] (1), art. 242. El importe descontado no será superior al 30 por ciento de la remuneración mensual del trabajador.

[91] (1), art. 181, *b)* y *c)*; (2), art. 21; Alberta (5), art. 12, 1); Isla del Príncipe Eduardo (15), arts. 5, 1), *d)* y 13, 2), *a)*; Manitoba (7), art. 39, 4); Nueva Escocia (12), art. 50, 2), i); Nuevo Brunswick (8), art. 9, 1), *g)*; Terranova y Labrador (9), art. 27, *f)*; Territorios del Noroeste (10), art. 14, *b)*; Saskatchewan (17), art. 15, 4), *e)* y *f)*;

[92] (6), anexo. Análogamente, en Cabo Verde (1), art. 121, 2), *e)*, y Guinea-Bissau (1), art. 06, 2), *e)*, la legislación autoriza los descuentos por el costo de las comidas en el lugar de trabajo, la utilización de teléfonos, o de cualquier otro producto o servicio pedido expresamente por los trabajadores y suministrado por el empleador.

[93] (1), arts. 93 y 94. Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), arts. 131 a 134; *República Centroafricana* (1), arts. 92 a 95; *Comoras* (1), arts. 93 a 96; *Congo* (1), arts. 77 a 79; *Gabón* (1), arts. 136 a 139; *Malí* (1), arts. L.126 a L.129.

[94] (1), art. 114. Análogamente, en *Sri Lanka* (4), art. 18, 4; (5), art. 2, 1), *d)*, la ley establece que el importe que el trabajador debe proporcionar a título de fianza, no será superior a un porcentaje de la remuneración autorizado por el comisionado de trabajo.

sociales. Esta es la situación, por ejemplo, en *Botswana*[95], los Estados Unidos[96], *Panamá*[97] y *Paraguay*[98]. En *Hungría*[99] los salarios pagados injustificadamente podrán reclamarse por escrito del trabajador dentro de un plazo de 60 días, aunque no está previsto el descuento automático de los salarios.

232. En algunos otros casos, la reglamentación autoriza la deducción de los salarios en el caso de despido del trabajador antes de la expiración del año laboral respecto del cual haya utilizado la licencia por vacaciones, por los días de vacaciones que no le correspondieran. Esta es la situación, por ejemplo, en la *Eslovaquia*[100], *Federación de Rusia*[101], *Tayikistán*[102]. En otros países, como *Brasil*[103] en el caso de falta de preaviso de terminación de la relación laboral por

[95] (1), art. 81, 1), *d)*, iv). Siempre que los descuentos se efectúen de tal manera que no provoquen dificultades indebidas al trabajador. Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *f)*; *Belarús* (1), art. 107; *Bulgaria* (1), art. 272, 1), ii); *Canadá* (1), art. 254.1, 2), *d)* y *Terranova y Labrador* (9), art. 36, 3), *c)*; *República Checa* (1), art. 121, 1), *h)*; (2), art. 12, 1), *e)*; *Costa Rica* (1), art. 173; *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), *d)*; *Estonia* (2), art. 36, 2); *República Islámica del Irán* (1), art. 45, *d)*; *Kenya* (1), art. 6, 1), *e)*; *Kirguistán* (1), art. 242, 3), i); *Malasia* (1), art. 24, 2), *a)*; *México* (2), art. 110, I); *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Myanmar* (1), art. 7, 2), *f)*; *Reino Unido* (1), art. 14, 1); *Isla de Man* (14), art. 13, 5), *a)*; *Federación de Rusia* (1), art. 137, 2), iii); *Swazilandia* (1), art. 56, 1), *e)*; *Tayikistán* (1), art. 109, 5); *Ucrania* (1), art. 127, 2), i); *Zambia* (1), art. 45, 1), *c)*. En *Nigeria* (1), art. 5, 5), sólo podrán efectuarse descuentos del salario de un trabajador respecto de los pagos en exceso efectuados durante los tres meses inmediatamente anteriores al mes en que el pago en exceso fue descubierto.

[96] Véase, por ejemplo, Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *h)*; Pennsylvania (46), art. 9.1. En Indiana (19), art. 22-2-6-4, *a)*, el total de la remuneración del trabajador que puede estar sujeto a descuento en caso de pago en exceso por parte del empleador no será superior al 25 por ciento de la remuneración semanal disponible del trabajador. Sin embargo, cuando el exceso de pago bruto equivale a diez veces el salario bruto del trabajador debido a la colocación errónea de un decimal, el total del pago en exceso podrá descontarse inmediatamente. En Michigan (28), art. 408.477, 4), el descuento por exceso de pago no podrá ser superior al 15 por ciento del salario bruto ganado en el período salarial en el que se efectúa el descuento.

[97] (1), art. 161, 3). Tales deducciones no serán superiores al 15 por ciento del salario del trabajador.

[98] (1), art. 242. Este tipo de descuento se limita al 30 por ciento de la remuneración mensual del trabajador.

[99] (1), art. 162. Análogamente, en *Rumania* (1), art. 106, toda persona que haya recibido un importe que no se le debiese está obligada a reintegrarlo. En el Estado australiano de Queensland (7), art. 396, los empleadores pueden recuperar los pagos hechos en exceso mediante descuentos en los salarios, siempre que dichos descuentos no superen la cuarta parte de la remuneración por cada período de pago.

[100] (2), art. 131, 2), *g)*.

[101] (1), art. 137, 2), iv). Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *d)*; *Belarús* (1), art. 107, 2), ii); Estonia (2), art. 36, 1); *Kirguistán* (1), art. 242, 3), ii); *República de Moldova* (1), art. 132, 2); *Ucrania* (1), art. 127, 2), ii).

[102] (1), art. 109, 6).

[103] (2), art. 487, 2).

parte del trabajador, el empleador podrá descontar el importe de los salarios correspondientes al período de preaviso.

233. En algunos países, como en la *República de Moldova*[104] y *Ucrania*[105], la legislación prevé descuentos en el caso de adelantos no justificados por viajes oficiales o gastos de traslados, o por algún otro costo de orden financiero que no haya sido gastado o reintegrado a su debido tiempo.

234. En otros países, como en *Botswana*[106], *Malta*[107] y *Noruega*[108] la legislación impone deducciones en el caso de no desempeño de las actividades por ausencia no autorizada o huelga.

235. Por último, en algunos países, como en *Botswana*[109], Kenya[110] y *Zambia*[111] la legislación autoriza descuentos de los salarios por los conceptos y cuantías autorizados por el Ministro.

1.2.2.2. Descuentos por la pérdida de productos, bienes o instalaciones, o por el daño causado en los mismos

236. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 2 de la Recomendación, los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por el daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente en las siguientes condiciones: *a)* cuando pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable; *b)* la cuantía de dichos descuentos fuese equitativa y no excediese del valor real del daño o de la pérdida; *c)* antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento. Esta cláusula, como lo demuestran los trabajos preparatorios, suscitó en general amplia aceptación, pero

[104] (1), art. 132, 1). Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *e)*; *Belarús* (1), art. 107; Canadá: Terranova y Labrador (9), art. 36, 3), *f)*; *República Checa* (1), art. 121, 1), *e)*; (2), art. 12, 1), *g)*; (4), art. 18, 1), *f)*; *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), *e), f)*; *Kirguistán* (1), art. 242, 3), i); *Federación de Rusia* (1), art. 137, 2), ii); *Tayikistán* (1), art. 109, 3).

[105] (1), art. 127, 2), i).

[106] (1), art. 81, 1), *d)*, i). Este es también el caso en Cabo Verde (1), art. 107, 1); Myanmar (1), art. 7, 2), *b)*, y Omán (1), art. 59. En *Egipto* (1), art. 36, 2), los trabajadores que se presentan en su lugar de trabajo, pero se les impide trabajar por *force majeure* o factores no imputables al empleador, únicamente tienen derecho a la mitad de su salario. En el Reino Unido (1), art. 14, 5), y en la Isla de Man (14), art. 13, 5), *e)*, la legislación autoriza descuentos del salario por la participación del trabajador en una huelga o en otra acción de reivindicación.

[107] (1), art. 26, 2).

[108] (1), art. 55, 3), *f)*.

[109] (1), art. 81, 1), *d)*, vii).

[110] (1), art. 6, 1), i).

[111] (1), art. 45, 1), *f)*.

el punto relativo a la responsabilidad del trabajador dio lugar a algunos debates [112].

237. Algunos países, como *Guinea* [113], *México* [114], y *Turquía* [115] han promulgado una legislación que regula los descuentos en caso de trabajo defectuoso o cuando se causen daños a los bienes o materiales pertenecientes al empleador. De conformidad con la legislación y la práctica de varios países, como *Argentina* [116], *Brasil* [117], *Líbano* [118], *Paraguay* [119], *Sri Lanka* [120] y *Tayikistán* [121], los descuentos sólo están autorizados cuando el daño se haya causado por falta deliberada o negligencia del trabajador. En algunos casos, por ejemplo en *Jamahiriya Arabe Libia* [122], *Federación de Rusia* [123] y *Swazilandia* [124], la legislación también exige una evaluación justa y razonable del daño o pérdida. Además, en virtud de la legislación de algunos países, como *Filipinas* [125],

[112] Originalmente se había hecho referencia a las pérdidas o daños causados «intencionalmente o debido a negligencia grave», pero posteriormente se sugirió que la utilización de términos más adecuados, a saber, «por trabajo defectuoso o negligente» podía evitar dificultades de interpretación. La referencia a la pérdida o daño por los que «pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable» fue adoptada finalmente con el propósito de evitar una redacción que provocase controversias; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 448, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 496.

[113] (1), art. 321, 4). Véase también *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *c)*; *Bolivia* (1), art. 35; *Bulgaria* (1), arts. 210, 4) y 272, 1), v); *Colombia* (1), art. 149, 1); *República Democrática del Congo* (1), art. 93, 2); *Ucrania* (1), art. 127, 2), iii).

[114] (2), art. 110, I).

[115] (1), art. 31.

[116] (1), arts. 131 y 135. Véase también aquí Arabia Saudita (1), art. 81; Bahrein 1), art. 76; *Barbados* (1), art. 8; China (1), art. 16; *Dominica* (1), art. 8; Kenya (1), art. 6, 1), *b)*; Luxemburgo (1), art. 6, 2); Myanmar (1), art. 7, 2), *c)*; *Nigeria* (1), art. 5, 1); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *d)*; *Montserrat* (21), art. 8; *República Arabe Siria* (1), art. 54, 2); *Yemen* (1), arts. 64 y 99; *Zambia* (1), art. 45, 1), *b)*. Análogamente, en los Estados Unidos, en principio están prohibidos los descuentos por pérdida de los bienes o por la realización de un trabajo defectuoso, salvo que pueda probarse que la pérdida fue ocasionada por un acto deliberado del trabajador; véase, por ejemplo, Hawai (16), art. 388-6; Iowa (20), art. 91A.5, 2), *c)*; Kentucky (22), art. 337.060, 2), *e);* Minnesota (29), art. 181.79 y (30), art. 5200.0090; Washington (56), art. 296-126, 025.

[117] (2), art. 462, 1).

[118] (1), art. 69.

[119] (1), arts. 63, *a)*, 240, *a)* y 242.

[120] (5), art. 2, 1), i) y Lista B; (4), art. 178, 7), *c)*.

[121] (1), art. 109, 4).

[122] (1), art. 36, 1). Véase también *Hungría* (1), art. 172; *Kirguistán* (1), art. 397, 2).

[123] (1), art. 244,

[124] (1), art. 57, 3).

[125] (1), art. 115.

Kirguistán[126] y *Noruega*[127], antes de adoptar una decisión relativa a un descuento salarial, debe darse al trabajador la oportunidad razonable de indicar la causa por la que el descuento no debería efectuarse.

238. Por el contrario, otros países, como Canadá[128] y *Mauricio*[129], prohíben expresamente al empleador efectuar descuentos por trabajo defectuoso o negligente o en caso de daño a los materiales, el equipo o demás bienes pertenecientes al empleador.

1.2.2.3. Descuentos por el suministro de herramientas, materiales o equipo

239. De conformidad con el párrafo 3 de la Recomendación, deberían tomarse las medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión; estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional. Esta cláusula fue adoptada prácticamente sin discusión, salvo sobre la cuestión del costo exacto que los descuentos salariales estaban destinados a cubrir, que finalmente quedó sin respuesta[130].

240. Unicamente algunos países, como *Bahamas*[131], *Colombia*[132], *Guyana*[133] y *Swazilandia*[134], autorizan los descuentos de los salarios para cubrir

[126] (1), art. 399, 3), 4). Véase también *República de Moldova* (1), art. 129, 1). En Viet Nam 1), arts. 87, 2), 3), 89 y 90, deberá autorizarse al trabajador interesado y a un representante de la comisión directiva del sindicato de la empresa, a participar en el procedimiento destinado a esclarecer los hechos o determinar la cuantía de la indemnización. En *Paraguay* (1), arts. 63, *a)*, 240, *a)* y 242, los descuentos por daños al equipo, instrumentos o productos del empleador solamente podrán efectuarse cuando estén confirmados por una decisión judicial.

[127] (1), art. 55, 3), *e)*.

[128] (1), art. 254.1, 3); Alberta (4), art. 12, 3); Ontario (14), art. 13, 5); Territorios del Noroeste (11), art. 3, *b)*.

[129] (1), art. 13, 1), *b)*.

[130] A la propuesta de que las deducciones para cubrir el valor de herramientas, materiales y equipos suministrados por el empleador no excedieran los precios de costo se le opuso otra en la que se hacía referencia al costo de reemplazo para el empleador; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 497.

[131] (1), art. 62, 2). En general, los descuentos por el valor de las mercancías proporcionadas a los trabajadores están prohibidos, salvo los correspondientes a las herramientas o implementos proporcionados a los trabajadores, o a petición de éstos, cuando a una distancia de cinco millas del lugar de trabajo no existiera un almacén en el que pudiesen adquirir esas mercancías. Véase también *Barbados* (1), art. 9, 1), *a)* y *Dominica* (1), art. 9, 1), *a)*. Luxemburgo (1), arts. 2 y 6, 4); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *c); Montserrat* (21), art. 9, *a)*.

[132] (1), art. 149, 1).

[133] (1), art. 23.

[134] (1), art. 56, 1), *c)*.

el costo real o estimado de las herramientas, materiales o equipo puestos por el empleador a disposición del trabajador, así como la utilización o arriendo de los locales. En la mayoría de los demás países los descuentos de esta índole no están autorizados, al parecer, en el entendido de que las mercancías proporcionadas forman parte del costo normal que debe estar a cargo del empleador al organizar una actividad y proveer el equipamiento correspondiente.

1.2.2.4. Descuentos a título de multas por faltas disciplinarias

241. El texto propuesto inicialmente por la Oficina sobre las multas por faltas disciplinarias establecía que tales descuentos deberían estar sujetos a las siguientes condiciones: *a)* que el trabajador haya incurrido en una violación de las disposiciones contenidas en los reglamentos del trabajo, previamente establecidos conforme a un procedimiento aprobado por la autoridad competente; *b)* que el trabajador interesado o los representantes del personal hayan sido oídos; y *c)* que el producto de las multas disciplinarias no constituya un beneficio económico para el empleador [135]. Esta disposición fue objeto de considerables críticas en la primera discusión de la Conferencia y por último suprimida del proyecto de texto de recomendación [136].

242. En numerosos países, como *Argentina* [137], *Barbados* [138], *Camerún* [139], *Guatemala* [140], *Nigeria* [141] y Viet Nam [142], la imposición de multas disciplinarias por medio de descuentos salariales está prohibida expresamente. Análogamente, en *México* [143], la legislación nacional establece que toda cláusula contractual que

[135] Se explicó que en la fórmula utilizada, se entendía por reglamentación los reglamentos del trabajo legalmente autorizados sobre determinados aspectos de la disciplina del trabajo, tales como la observación de las disposiciones de seguridad, y al mismo tiempo dejaba a los gobiernos en libertad de determinar la forma en que debía utilizarse el producto de tales multas; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 78 y 79.

[136] Algunos gobiernos indicaron que los descuentos a título de multas disciplinarias estaban prohibidos en el plano nacional y que tales descuentos significarían un castigo impuesto sumariamente por la persona perjudicada. Los miembros trabajadores se opusieron con firmeza a que la reglamentación internacional comprendiera descuentos de esta naturaleza; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 448.

[137] (1), art. 131. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 215; *Burkina Faso* (1), art. 127; *República Democrática del Congo* (1), art. 92; *Dominica* (1), art. 8; Estados Unidos: Hawai (16), art. 388-6, Indiana (19), art. 22-2-8-1, Kentucky (22), art. 337.060, 2), *a)*, Louisiana (24), art. 635, Minnesota (30), art. 5200.0090; *Mauricio* (1), art. 13, 1); *Mauritania* (1), art. 104; Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *d)*, y Montserrat (21), art. 8; *Senegal* (1), art. L.129; *Togo* (1), art. 32.

[138] (1), art. 8.

[139] (1), art. 30, 1).

[140] (2), art. 60, *e)*.

[141] (1), art. 5, 1).

[142] (1), art. 60, 2).

[143] (1), art. 123A-XXVII, *f)*; (2), art. 107.

permita retener parte del salario en concepto de multas disciplinarias será nula y no obligará a los contrayentes. La legislación establece asimismo que la imposición de multas es ilegítima, independientemente de los motivos por los que se impongan o de la naturaleza de las mismas.

243. En cambio, en algunos países como Chile [144], *Iraq* [145], Marruecos [146] y *Rumania* [147], están autorizados los descuentos a título de multa por faltas de disciplina, actos de negligencia o infracción de las normas laborales. En los Emiratos Arabes Unidos [148], Kuwait [149] y Omán [150] pueden imponerse multas por faltas disciplinarias relacionadas con las horas de trabajo, el reglamento de empresa o la conducta personal. Los empleadores que emplean a diez o más trabajadores están obligados a colocar en un lugar destacado una lista de las sanciones disciplinarias y las condiciones en las que pueden imponerse, en el entendido de que no podrá imponerse más de una sanción por cada falta y de que el trabajador no podrá ser sancionado una vez transcurrido el plazo de 15 días contados a partir de la fecha en que el hecho en cuestión fue probado o del día de pago habitual. Las multas podrán consistir en una cuantía fijada o una cuantía equivalente a los salarios debidos durante un período determinado. En *Turquía* [151], las multas sólo podrán imponerse por los motivos enumerados en un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. En *Sri Lanka* [152], los actos u omisiones respecto de los cuales podrán imponerse multas a los trabajadores se enumeran taxativamente en los reglamentos de trabajo. Entre estos actos u omisiones cabe mencionar la ausencia del trabajo sin justificación razonable, la

[144] (1), art. 58. Este es también el caso en Cabo Verde (1), art. 121, 2), *d)*; *Colombia* (1), art. 150; *Ecuador* (2), art. 44, *b)*; Guinea-Bissau (1), art. 106, 2), *d)*; *Israel* (1), art. 25, 4); *Líbano* (1), art. 68, 1); *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 78, 1); Luxemburgo (1), art, 6, 1); Myanmar (1), art. 7, 2), *a)*; Reino Unido (1), art. 14, 2), e Isla de Man (14), art. 13, 5), *b)*; *República Arabe Siria* (1), art. 66.

[145] (1), arts. 126, 2), 128 y 129.

[146] (1), art. 14. No obstante, el Gobierno ha informado que en virtud del nuevo proyecto del Código de Trabajo, que en la actualidad se encuentra ante el Parlamento, se ha derogado el derecho de imponer multas a título de medidas disciplinarias.

[147] (1), arts. 100, 1), *d)* y 101, 2).

[148] (1), arts. 102, 104 y 105. Este es también el caso en Arabia Saudita (1), arts. 125, 126 y 127; Bahrein (1), arts. 101, 102, 5) y 103; (2), art. 1 y Lista; (3), arts. 1 y 5; Qatar (1), art. 72.

[149] (1), arts. 50 y 51, 5).

[150] (1), arts. 33 y 35.

[151] (1), art. 32. Análogamente, en *Malta* (1), art. 26, 1), 3) los motivos para la imposición de una multa deben especificarse por escrito en el contrato de trabajo y los términos de tales contratos deben contar con la aprobación previa del Director de Trabajo y Emigración.

[152] (4), art. 18, 7); (5), art. 2, 1), i). Análogamente, en *Polonia* (1), art. 108, 2), podrán imponerse multas a los trabajadores, principalmente en los casos de ausencia no autorizada, inobservancia del reglamento de trabajo sobre seguridad e higiene o protección contra incendios, y consumo de bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.

falta de puntualidad, la negligencia en el trabajo, el dormir en horas de servicio, el incumplimiento deliberado de las instrucciones, el robo de mercancías, el fraude o deshonestidad, la insubordinación voluntaria, la interferencia con los dispositivos de seguridad y el incumplimiento de las instrucciones relativas al mantenimiento y limpieza de los locales.

244. En la mayoría de los países que autorizan los descuentos de los salarios, la legislación nacional también contiene disposiciones que garantizan un debido proceso cuando se toman medidas disciplinarias, por ejemplo, al exigir la notificación por escrito del trabajador o reconocer el derecho de interponer un recurso. En otros países, no podrán imponerse multas una vez transcurridos de 15 a 30 días desde que la falta fue cometida o descubierta. En otros casos, la legislación exige a los empleadores que lleven un registro especial en el que se deje constancia de los descuentos y que ese registro esté disponible a toda hora razonable para ser consultado por los inspectores de trabajo. En Arabia Saudita [153], por ejemplo, no se podrán imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores sin que previamente se les haya notificado por escrito de las acusaciones de que son objeto, hayan prestado declaración, se les haya permitido defenderse y se haya dejado constancia de todas las circunstancias antes mencionadas en un informe que se incluirá en su legajo personal.

245. En algunos países, existen disposiciones legales destinadas a garantizar que el empleador no se beneficie económicamente de las multas impuestas por motivos disciplinarios. En *Egipto* [154] y *Líbano* [155], por ejemplo, la legislación establece que los ingresos derivados de las multas impuestas a los trabajadores serán depositados en una cuenta especial y se utilizarán en beneficio de los intereses de los trabajadores, de conformidad con la reglamentación que expedirá la autoridad gubernamental competente. En Bahrein [156] y en los Emiratos Arabes Unidos [157], una comisión paritaria creada en la empresa está encargada de examinar posibles actividades de bienestar social y decidir sobre el uso de las sumas recaudadas, que podrán incluir actividades tales como la creación de un club de deportes, un local de esparcimiento, una mezquita, una biblioteca, una cooperativa, el suministro de atención médica u otros proyectos similares. Los fondos no pueden invertirse arbitrariamente ni utilizarse para

[153] (1), art. 126. Véanse también Bahrein (3), arts. 5, 7 y 8, y Emiratos Arabes Unidos (1), art. 110.

[154] (1), art. 70. Véase también *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 80, y *República Arabe Siria* (1), art. 70.

[155] (1), art. 71; (4), arts. 1 a 5. La cuenta especial está administrada por un comité paritario cuya función esencial es proporcionar asistencia financiera a los trabajadores en caso de gastos o necesidades imprevistas, en particular en caso de enfermedad, accidente, fallecimiento o matrimonio.

[156] (1), art. 103; (4), arts. 1, 3 y 4.

[157] (1), art. 105; (2), arts. 1 y 4.

alimentos o vestido. Análogamente, en *Turquía*[158], los descuentos a título de multas se acreditarán, en el plazo de un mes, en una cuenta del Ministerio de Trabajo y las sumas recaudadas únicamente podrán utilizarse para la prestación de servicios educativos y sociales a los trabajadores, de conformidad con las decisiones de una comisión presidida por el Ministro de Trabajo, que incluye a representantes de los trabajadores.

246. Cabe mencionar también el problema de los descuentos de salarios por días de huelga. La Comisión desea recordar a este respecto que si bien esos descuentos, en principio no dan lugar a objeciones, los descuentos superiores al monto correspondiente al período de duración de la huelga podrían considerarse de carácter punitivo y, como tal, deberían evitarse[159].

1.2.3. Limitaciones aplicables a los descuentos de salarios

247. En virtud del párrafo 2 del artículo 10 del Convenio, el salario debe protegerse contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. En cambio, el artículo 8, si bien prescribe que se fijen límites a los descuentos autorizados, no indica expresamente que el salario deberá estar protegido en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. No obstante, en el párrafo 1 de la Recomendación se consagra un principio similar destinado a que se fije un límite máximo a los descuentos, en forma que éstos no excedan de cierto importe, para que el trabajador no se vea privado de los ingresos mínimos indispensables para su sostenimiento y el de su familia. Esta disposición, que no estaba prevista en el informe original de la Oficina previo a la redacción del instrumento, y que fue adoptada sin discusión en ambas reuniones de la Conferencia[160], establece que «deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia».

248. Pese a que parece no existir una explicación convincente que explique por qué motivo el principio de tratar de proteger las ganancias de los trabajadores de descuentos excesivos no fue incorporado al texto del Convenio, como en el caso del embargo y la cesión, a juicio de la Comisión no debería

[158] (1), art. 32. Análogamente, en *Polonia* (1), art. 108, 4), los ingresos derivados de las multas impuestas por el empleador deben dedicarse a fines sociales.

[159] Debe recordarse que el Comité de Libertad Sindical, al referirse a esta cuestión, ha señalado que en casos en que las deducciones salariales fueran superiores al monto correspondiente a la duración de la huelga, el hecho de imponer sanciones por actos de huelga, no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas; véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición (revisada), 1996, págs. 132-133.

[160] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 78; CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447; CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 496.

insistirse demasiado en esta aparente incongruencia. La Comisión considera que el párrafo 1 del artículo 8 que impone la obligación de establecer límites a los descuentos de los salarios, pone de manifiesto la preocupación subyacente de que los descuentos no deben ser arbitrarios o irrazonables. En varias ocasiones, las observaciones de la Comisión relativas a la aplicación del artículo 8 se basan en el entendido de que deben fijarse límites a la acumulación de los descuentos autorizados en la medida necesaria para asegurar la subsistencia de los trabajadores y de sus familias [161]. Por consiguiente, la Comisión considera que el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio incorpora el concepto de aplicar una limitación a los descuentos para asegurar el mantenimiento del trabajador y de su familia, aunque este concepto sólo se enuncia expresamente en el párrafo 1 de la Recomendación.

1.2.3.1. Límite general de la cuantía máxima de descuentos

249. La legislación laboral de varios países aplica límites progresivos a los descuentos de acuerdo con los distintos niveles salariales. Esas proporciones varían entre la vigésima o la décima parte para el segmento salarial inferior, hasta un tercio o la mitad o incluso las dos terceras partes para el segmento superior, mientras que no se establecen límites para los descuentos de los salarios superiores a una cuantía determinada. Este es el caso, por ejemplo, en *Camerún* [162], *Côte d'Ivoire* [163], *Gabón* [164] y *Senegal* [165]. En estos países, al calcular el importe de las deducciones, deben incluirse todos los complementos salariales, con excepción de las asignaciones inembargables, las sumas destinadas al pago del reembolso de los gastos incurridos por el trabajador y las asignaciones familiares. Análogamente, en *Bulgaria* [166], los límites a los descuentos salariales dependen del nivel de ingresos mensuales, y varían de la quinta parte de los salarios de los trabajadores si perciben hasta 60 levas hasta la mitad si perciben más de 300 levas.

250. Numerosos países establecen la cuantía máxima del descuento en relación con un porcentaje concreto del salario. El límite fijado de ese modo varía considerablemente de un país a otro y corresponde a la quinta parte de los

[161] Véase, por ejemplo, ICE 1984, pág. 181 *(Jamahiriya Arabe Libia)*. La Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Belice* y *Kirguistán* en 1995.

[162] (1), arts. 75 y 76; (5), art. 2, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), arts. 128, 1) y 129; (3), art. 1; *República Centroafricana* (1), arts. 112 y 113; (4), art. 1; *Chad* (1), arts. 276, 1) y 277; (4), art. 1; *Congo* (1), arts. 100, 1) y 101; (3), art. 1; *Djibouti* (1), arts. 107 y 108; (3), art. 1; *Mauritania* (1), arts. 105, 1) y 106; *Níger* (1), arts. 170, 1) y 171; (3), art. 218; *Togo* (1), arts. 103, 1) y 104; (2), 1.

[163] (1), arts. L.34.1 y L.34.2; (2), art. 2D-68, 1), 3).

[164] (1), arts. 161 y 162; (2), art. 1.

[165] (1), arts. L.130, 3) y L.131, 1), 2); (4), art. 1.

[166] (1), art. 272, 2); (3), art. 341, 1).

salarios ganados en *Bahamas*[167] y en Tailandia[168], una cuarta parte en Seychelles[169] y *Zambia*[170] y una tercera parte en *Cuba*[171], *Hungría*[172] y *Swazilandia*[173]. En cambio, en Indonesia[174], *Panamá*[175] y *Rumania*[176], la legislación establece que la cuantía total de los descuentos del salario de un trabajador en un mes determinado no podrá ser superior al 50 por ciento de los salarios ganados por el trabajador durante ese mes, mientras que en *Polonia*[177], todos los descuentos autorizados, incluidos los descuentos para pagos a título de mantenimiento, pagos de impuestos sobre la renta, adelantos salariales en efectivo y multas, no podrán ser superiores al 60 por ciento de la remuneración.

251. En otros países, el porcentaje máximo de los salarios que puede descontarse varía según el tipo de descuento de que se trate. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia*[178] y *Ucrania*[179], la cuantía total de los descuentos no podrá ser superior al 20 por ciento de la remuneración del trabajador, o del 50 por ciento en casos especiales previstos en la legislación. Cuando se efectúen descuentos múltiples en virtud de varios mandamientos judiciales, los trabajadores deberán conservar en todos los casos un importe no inferior al 50 por ciento de su remuneración, salvo cuando estén cumpliendo una pena privativa de libertad o cuando se trate del pago de la pensión alimentaria a los hijos menores de edad. Análogamente, en la India[180], la cuantía total de los

[167] (1), art. 64, 1). Análogamente, en Estonia (2), art. 36, 3), la cuantía que debe pagarse al trabajador una vez efectuados los descuentos debe ser equivalente, como mínimo, al 80 por ciento de la tasa del salario mínimo legal.

[168] (1), art. 76.

[169] (1), art. 33, 2).

[170] (1), arts. 45, 4), 46, 2) y 46A, 1).

[171] (1), art. 125. Este es también el caso en Cabo Verde (1), art. 121, 3); *Guyana* (1), art. 23 y *Nigeria* (1), art. 5, 7); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32 y *Montserrat* (21), art. 9. Análogamente, en Viet Nam (1), art. 60, 1), el importe total descontado no podrá ser superior al 30 por ciento del salario mensual.

[172] (1), art. 161, 3); (3), art. 65.

[173] (1), arts. 56, 4) y 45, 4). No obstante, en el caso de pérdida o daño a las herramientas, materiales u otros bienes pertenecientes al empleador, la cuantía total de los descuentos autorizados no podrá ser superior a la mitad del salario del trabajador.

[174] (2), art. 24, 2). Este es también el caso en Guinea-Bissau (1), art. 106, 3); Kenya (1), art. 6, 3); *Malasia* (1), art. 24, 8) y *Mauricio* (1), art. 13, 3).

[175] (1), art. 161.

[176] (1), art. 109, 2).

[177] (1), art. 87, 4).

[178] (1), art. 138. Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 176; *Belarús* (1), art. 108; *República de Moldova* (1), art. 133, 1), 2).

[179] (1), art. 128; (2), art. 26.

[180] (1), art. 7, 3); (3), art. 21, 2A).

descuentos que pueden efectuarse de los salarios de una persona empleada, en cualquier período salarial, no podrá ser superior al 50 por ciento de dicho salario, o al 75 por ciento cuando tales descuentos sean efectuados total o parcialmente para realizar pagos a sociedades cooperativas. En *Sri Lanka*[181], el total de los descuentos autorizados varía del 50 al 75 por ciento de los salarios debidos según la rama profesional en que esté empleado el trabajador. En Croacia[182], la ley de trabajo establece que únicamente podrá deducirse legalmente la mitad del salario de un trabajador para el cumplimiento de la obligación jurídica de encargarse del mantenimiento de otra persona y no podrá ser superior a la tercera parte del salario cuando se trate del cumplimiento de otras obligaciones. En Singapur[183], la cuantía total de los descuentos del salario de un trabajador en un período salarial determinado no podrá ser superior al 50 por ciento del salario que deba pagársele, aunque no se incluyen los descuentos efectuados por ausencia del trabajo, el pago del impuesto sobre la renta, el reembolso de adelantos o de préstamos, así como los pagos a sociedades cooperativas registradas, efectuados con el consentimiento del trabajador.

252. En algunos países, la legislación trata de proteger al trabajador de los descuentos excesivos no sólo estableciendo la proporción máxima de las remuneraciones que pueden descontarse, sino también estipulando que el salario mínimo no deberá ser objeto de descuentos. En *Kirguistán*[184], por ejemplo, la cuantía total de los descuentos autorizados no podrá superar el 20 por ciento de los salarios debidos al trabajador, y en cualquier caso, el salario una vez efectuado el descuento no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por ley. En la *República Islámica del Irán*[185], podrá retenerse únicamente por decisión judicial la parte que exceda del salario mínimo para cubrir las deudas que el trabajador tenga con el empleador y, en todo caso, el descuento no podrá ser superior a la cuarta parte del salario. Análogamente, en *Colombia*[186] y *México*[187], la legislación establece que no podrán efectuarse descuentos de los salarios cuando tales descuentos tengan por consecuencia reducir la remuneración del trabajador por debajo del salario mínimo.

253. En el caso de la *República Checa*[188] y de *Eslovaquia*[189], la legislación establece una cuantía fija en efectivo libre de descuentos, aunque se

[181] (2), art. 2, *a)*.

[182] (1), art. 88.

[183] (1), art. 32, 1).

[184] (1), art. 243, 1). Análogamente, en *Tayikistán* (1), art. 109, los descuentos se limitan al 50 por ciento de los salarios, y en ningún caso podrán afectar el salario mínimo.

[185] (1), art. 44.

[186] (1), arts. 149, 2) y 151.

[187] (1), art. 123A-VIII; (2), art. 110.

[188] (6), arts. 1 y 2.

[189] (5), arts. 1, 1) y 2, 1).

autorizan las deducciones sin ninguna limitación respecto de los importes superiores a esa cuantía.

254. Por último, cabe mencionar países como *Bolivia*, República de Corea, *Costa Rica*, *República Democrática del Congo*, *Ecuador*, *España*, *Honduras*, Japón, *Nicaragua*, *Paraguay*, *Uganda*, *Uruguay* y *Venezuela*, en los que la legislación no proporciona indicación alguna con respecto al límite de los descuentos salariales autorizados. En varias ocasiones la Comisión ha subrayado la importancia de establecer un límite general a los descuentos que pueden efectuarse de los salarios del trabajador, dado que, si bien en la práctica no se plantean problemas cuando se trata de descuentos que afectan una pequeña fracción del salario, éstos surgen o pueden surgir cuando el importe total de los diversos descuentos sea de tal magnitud que supondría prácticamente la pérdida total o de gran parte del salario [190].

1.2.3.2. Límites específicos para formas particulares de descuentos salariales

255. En numerosos países se establecen límites específicos para los descuentos a título de multa por faltas cometidas por el trabajador. En *Iraq* [191] y en *Turquía* [192], por ejemplo, la multa no podrá ser superior al importe de tres días de salario en un mes determinado mientras que en Arabia Saudita [193], Kuwait [194] y *Jamahiriya Arabe Libia* [195] el descuento en un mes no podrá ser superior al equivalente del salario de cinco días. En *Sri Lanka* [196], el importe descontado a título de multa impuesta al trabajador por el empleador por algún acto u omisión no podrá superar el 5 por ciento del salario ganado, mientras que en *Rumania* [197], las medidas disciplinarias en el caso de infracción deliberada de las obligaciones por parte de un trabajador podrán consistir en una reducción del 5 al 10 por

[190] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Jamahiriya Arabe Libia* y *Uruguay* en 2001, *Belice* en 1995, y *Venezuela* en 1987.

[191] (1), art. 126, 2). El importe descontado, no obstante, no podrá ser superior al 20 por ciento del salario mensual del trabajador. En Kenya (1), art. 6, 1), *c)*, por cada día de ausencia del lugar de trabajo no justificada, el empleador podrá deducir una cuantía no superior a un jornal. Véase también el *Líbano* (1), arts. 68, 1) y 70.

[192] (1), art. 32.

[193] (1), art. 125.

[194] (1), art. 51, 5). Este es también el caso en Bahrein (1), art. 102, 5); Emiratos Arabes Unidos (1), art. 104; Omán (1), art. 35; Qatar (1), art. 72, *b)*, iv); *República Arabe Siria* (1), arts. 51 y 54, 2) y 66.

[195] (1), arts. 35, 36, 3) y 78, 1).

[196] (5), art. 2, 1), i).

[197] (1), art. 100, 1), *c)*, *d)*. En la República de Corea (1), art. 98, y en Japón (2), art. 91, la reducción del salario como pena no puede exceder de la décima parte de la cuantía total del salario correspondiente a cualquier período salarial.

ciento del salario durante un período de uno a tres meses. En *Ecuador*[198], está prohibido que el empleador retenga más del 10 por ciento de la remuneración por concepto de multas.

256. Por lo que respecta a los descuentos por trabajo negligente o por pérdida o daño de los bienes del empleador, los límites establecidos en las leyes y reglamentos nacionales varían considerablemente. En *Líbano*[199], los descuentos por pérdida, daño o destrucción total de la maquinaria, herramientas, materiales o productos causados por el trabajador no podrán ser superiores a cinco días de salario en un mes determinado, mientras que en *Turquía*[200], el importe que el empleador tiene derecho a retener temporalmente del salario a fin de responder a las posibles reclamaciones por indemnización de daños no podrá ser superior a diez días de salario y cualquier daño eventualmente causado por los trabajadores sólo se descontará de la suma de dinero retenida a título de depósito. En *México*[201], la cuantía del descuento en ningún caso podrá superar el importe de los salarios de un mes, y para cada pago, el descuento no podrá ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo. En Viet Nam[202], cuando el daño a las herramientas, equipo u otros valores de la empresa no sea de naturaleza grave y se haya causado por descuido, la cuantía máxima de la indemnización se limitará a tres meses de salario y tendrá que descontarse gradualmente dentro del 30 por ciento del límite máximo autorizado para los descuentos mensuales. En *Bolivia*[203] y *Filipinas*[204], las retenciones por pérdida o daño a las herramientas, materiales o equipo entregados por el empleador no podrán ser superiores al 20 por ciento del salario semanal del trabajador. En *Paraguay*[205], la deuda derivada de la pérdida o daños será amortizada a lo largo de sucesivos períodos de pago y la suma que deba descontarse del salario en cada caso no excederá del 30 por ciento de la remuneración mensual. En cambio, en la legislación de *Noruega*[206] se establece un principio general, en virtud del cual, los descuentos a título de indemnización por daños o pérdidas sufridas por el establecimiento y ocasionadas deliberadamente o por negligencia

[198] (2), art. 44, *b)*. Este es también el caso en Luxemburgo (1), art. 6.

[199] (1), arts. 69 y 70. Este es también el caso en *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 36, 3) y *República Arabe Siria* (1), art. 54, 2), 66.

[200] (1), art. 31.

[201] (2), art. 110, I).

[202] (1), arts. 60 y 89. Análogamente, en *Rumania* (1), art. 109, 1), 2), los descuentos para el reembolso de los daños podrán efectuarse en cuotas mensuales no superiores a un tercio del salario mensual neto del trabajador, mientras que en China (1), art. 16, los descuentos mensuales a título de compensación de pérdidas económicas no podrán exceder del 20 por ciento del salario mensual del trabajador.

[203] (1), art. 35.

[204] (2), Libro III, Regla VIII, art. 11, *d)*.

[205] (1), art. 242.

[206] (1), art. 55, 3).

grave del trabajador deberán limitarse a la parte de la reclamación que sea superior a la cuantía razonable necesaria al trabajador para su subsistencia y la de su familia.

257. En algunos países la legislación determina el límite de los descuentos que pueden efectuarse para reembolsar los adelantos del salario hechos por el empleador. Por ejemplo, en *Ecuador*[207] y *Túnez*[208], un empleador no podrá descontar más del 10 por ciento del salario del trabajador para el reembolso de los anticipos. Análogamente, en *Sudán*[209], los descuentos por concepto de adelantos no podrán superar el 15 por ciento del salario básico, mientras que en *Argentina*[210] y *Mauricio*[211], la deducción para el reembolso de los adelantos del salario no podrán insumir más de la quinta parte del importe total de la remuneración. En *Israel*[212], no podrá descontarse más de una cuarta parte del salario por las deudas contraídas por el trabajador a título de adelantos superiores a tres meses de salario. En *Barbados*[213] y en *Dominica*[214], la cuantía total que puede ser retenida o descontada de los salarios de un trabajador en un determinado período en relación con los materiales y herramientas proporcionadas por el empleador, así como con cualquier préstamo monetario efectuado por el empleador no podrá ser superior a un tercio del salario devengado en ese período. En *Polonia*[215], los descuentos por anticipos en efectivo concedidos a los trabajadores podrán alcanzar hasta la mitad de su remuneración. Por último, en *Sri Lanka*[216], la legislación establece que los descuentos de todo importe que constituya un adelanto del salario, deberán efectuarse en cuotas iguales distribuidas en un plazo no inferior a seis meses.

258. En algunos países, la legislación establece límites específicos para los descuentos por concepto de reembolso de préstamos, créditos personales y otras deudas, que pueden variar entre un 17 por ciento en el caso de la *República*

[207] (2), art. 90. En algunos otros países, como Egipto (1), art. 40; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 35; Omán (1), art. 58 y en la *República Arabe Siria* (1), art. 51, el mismo límite rige para los descuentos correspondientes al reembolso de préstamos.

[208] (1), art. 150.

[209] (1), art. 37, 1), *b)*. Análogamente, en *Panamá* (1), art. 161, 3), los descuentos no podrán ser superiores al 15 por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago.

[210] (1), arts. 130 y 133.

[211] (1), art. 12, 3).

[212] (1), art. 25, 6), 7).

[213] (2), art. 5.

[214] (1), art. 9, 1).

[215] (1), art. 87, 3).

[216] (5), art. 3.

Dominicana[217] y un 20 por ciento en *Panamá*[218], mientras que en *Honduras*[219], sólo podrá descontarse el 25 por ciento del excedente de 100 lempiras.

1.3. Obligación de proporcionar información sobre los descuentos salariales

259. En virtud del párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, se deberá comunicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para efectuar descuentos a los salarios. El texto de esta disposición contó con la aceptación general en ambas discusiones de la Conferencia y fue adoptado en la forma propuesta por la Oficina[220]. El principio general en que se funda esta disposición es la necesidad de obtener la aceptación expresa o tácita de los trabajadores de las condiciones con arreglo a las cuales puede disminuirse su remuneración mediante los descuentos. En virtud de los términos claros del párrafo 2 del artículo 8, corresponde a las autoridades nacionales establecer la manera exacta en que debe darse efecto a la exigencia en materia de información.

260. Sin embargo, esto plantea la cuestión en cuanto al verdadero objetivo de esta disposición del Convenio. A juicio de la Comisión, la intención real de los redactores fue, al parecer, garantizar que los trabajadores tuviesen pleno conocimiento y, de ser posible, por anticipado, de la naturaleza y el límite de todos los descuentos posibles a los que pudiera estar sujeto su salario, de manera que no los tomara por sorpresa o que, de otro modo, se permitiera efectuar descuentos arbitrarios. En este sentido, si bien informar a los trabajadores acerca de la legislación pertinente en sus contratos de trabajo o mediante la colocación del texto del reglamento laboral en un lugar visible es claramente suficiente para cumplir con las exigencias del Convenio, es cuestionable si el registro del salario o el recibo del pago del salario que indiquen los descuentos por períodos salariales determinados pueden ser considerados apropiados. Además, el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio utiliza la expresión «para poder efectuar» dichos descuentos, de la que se infiere que los trabajadores, además de la información específica recibida en el momento de cada pago, deberán recibir, además, información sobre las condiciones y límites de los descuentos en general.

261. La Comisión considera además que el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, deberá leerse junto con el artículo 14, *a)* del mismo y teniendo en

[217] (1), art. 201, 4).

[218] (1), art. 161, 11). Este es también el caso de El Salvador (2), art. 136.

[219] (2), arts. 371 y 372.

[220] Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 445, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

consideración el párrafo 6 de la Recomendación, según los cuales se deberá informar a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en las condiciones del salario que habrá de aplicárseles, incluidas las condiciones en que pueden efectuarse los descuentos. Para información más detallada sobre la legislación y la práctica nacionales relativas a este aspecto de los descuentos salariales, la Comisión se remite al capítulo VII.

262. La legislación de varios países establece específicamente que, en el momento de la conclusión del contrato de trabajo, el empleador está obligado a suministrar al trabajador información clara relativa a las condiciones que rigen el pago del salario. Este es el caso, por ejemplo, en *Líbano*[221], *Ucrania*[222] y *Zambia*[223]. En *Bahamas*[224] y *Uganda*[225], un contrato de trabajo debe incluir en todos los casos determinadas cláusulas, incluidos los adelantos salariales y la manera en que debe efectuarse su reembolso. En *Malta*[226], el empleador debe explicar al trabajador, en el momento de su contratación, las disposiciones de las condiciones de trabajo aplicables.

263. En algunos países, la legislación establece que en el momento del pago del salario deberá dejarse constancia de la forma de pago o expedirse recibos de salarios indicando la cuantía y los motivos de los descuentos de los ingresos brutos que se efectúen. Este es el caso, por ejemplo, en la *República Democrática del Congo*[227], *España*[228], *Hungría*[229], *Mauricio*[230], *Noruega*[231], Reino Unido[232],

[221] (2), art. 4. Este es también el caso en la República de Corea (1), art. 24; Estonia (2), art. 3, 2); *Guyana* (1), art. 17, 1); Lituania (1), art. 17.

[222] (2), art. 29, 1).

[223] (1), arts. 51 y 52.

[224] (1), art. 5, 1).

[225] (1), art. 11, *e)*.

[226] (1), art. 15, 2). Análogamente, en *Eslovaquia* (1), arts. 41, 1) y 43, 1), antes de la conclusión de un contrato de trabajo, el empleador debe dar a conocer a los empleados contratados los derechos y obligaciones relativos a las condiciones de trabajo y de salario, con arreglo a las cuales se espera que desempeñen su labor.

[227] (1), art. 84. Este también es el caso en Chile (1), art. 54; Eslovenia (1), art. 135, 3); Estonia (2), art. 8, 2); Finlandia (1), cap. 2, art. 16; Marruecos (1), art. 10; Rwanda (4), art. 2. Análogamente, en *Azerbaiyán* (1), art. 173, 2), en el momento de efectuar cada pago deberán entregarse al trabajador un recibo de pago en el que figuren todos los rubros contables relativos al cálculo de los salarios y descuentos. En la *República de Moldova* (2), art. 19, 2), 3), la legislación establece en forma general que el empleador está obligado a informar a los trabajadores sobre las condiciones del salario, con inclusión del método de cálculo y efectuar los descuentos, sin especificar ni el momento ni la manera en que debe proporcionarse esa información.

[228] (1), art. 29, 1); (6), anexo.

[229] (1), art. 160.

[230] (1), art. 49, 2), *b), c);* (2), art. 7 y Lista C.

[231] (1), art. 55, 5).

[232] (1), arts. 8 y 9.

Swazilandia[233], *Turquía*[234], *Uruguay*[235] y *Venezuela*[236]. En la *República Checa*[237], se exige la entrega de un recibo de salario, pero únicamente respecto de los trabajadores asalariados cuya remuneración se calcule mensualmente.

264. En otros casos, la legislación establece que deberá llevarse un registro de salarios, en el que se dejará constancia de todos los elementos del salario del trabajador, con inclusión de los descuentos y del salario neto. Esta es la situación, por ejemplo, en la República de Corea[238], *Egipto*[239] e *Iraq*[240]. En El Salvador[241], *Sri Lanka*[242] y *Sudán*[243], deberá llevarse un registro detallado de todos los descuentos efectuados a los salarios del trabajador, pero el empleador no está obligado a suministrar al trabajador una copia de ese registro a menos que éste lo solicite expresamente.

265. En algunos países, como *Benin*[244], C*olombia*[245] y *Togo*[246], la legislación nacional exige que las condiciones de la remuneración, incluidos los descuentos autorizados, se coloquen en un lugar visible en la oficina del empleador o en los lugares de pago de los trabajadores. En *Jamahiriya Arabe Libia*[247], la legislación exige que el empleador coloque en un lugar destacado del establecimiento únicamente el texto de las normas relativas a las sanciones disciplinarias, los tipos de sanciones y las condiciones de su aplicación.

266. Una cuestión que es necesario aclarar es si las condiciones y límites aplicables a los descuentos regidos por la ley se presumen conocidos. A juicio de la Comisión, la enumeración de las condiciones y límites de los descuentos en

[233] (1), art. 61, 1), *h)*.

[234] (1), arts. 30 y 32.

[235] (5), art. 2.

[236] (1), art. 133, 5).

[237] (1), art. 120, 4).

[238] (1), art. 47. Véase también Japón (2), art. 108 y Perú (5), art. 14.

[239] (1), art. 35. En la *República Arabe Siria* (1), art. 69, se prevé la elaboración de un legajo especial para cada trabajador en el que se indiquen los salarios y toda modificación subsiguiente al respecto.

[240] (1), art. 52, 1), *a)*. En *Kirguistán* (1), art. 241, 1), 2), dentro de un plazo de cinco días a contar de la contratación, deberá entregarse a cada empleado una libreta de pagos en la que se incluirán detalles acerca de las condiciones de trabajo y los pagos.

[241] (2), art. 138.

[242] (4), art. 21, 2).

[243] (1), arts. 35, 8) y 65.

[244] (1), art. 213. Véase también *Burkina Faso* (1), art. 110; *Camerún* (1), art. 64; *Congo* (1), art. 85; Japón (2), art. 106, 1); (5), art. 113; Kenya (2), art. 20, 2).

[245] (1), arts. 5, 9, 105 y 108, 15).

[246] (1), art. 93.

[247] (1), art. 77. Véase también Omán (1), art. 33.

un Código de Trabajo, al alcance de todos los trabajadores, puede considerarse suficiente a los fines de este artículo del Convenio [248]. Habida cuenta de que el párrafo 2 del artículo 8 deja a la autoridad competente la determinación de la forma más apropiada de poner en conocimiento de los trabajadores las disposiciones que rigen los descuentos, la inclusión de tales condiciones en el Código de Trabajo puede considerarse el ejercicio legítimo de las facultades discrecionales concedidas por el Convenio. Análogamente, en el caso en que los descuentos salariales estén regidos por un convenio colectivo, puede establecerse la presunción de que los sindicatos interesados difundirán adecuadamente el contenido del convenio colectivo, de manera que, en general, no sea preciso adoptar medidas especiales a estos efectos. Por consiguiente, la Comisión considera que la publicación oficial de la legislación, además de la publicidad suministrada por la prensa, así como la difusión de la información pertinente por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden considerarse una forma apropiada, en el sentido del párrafo 2, artículo 8, del Convenio, para indicar a los trabajadores las condiciones y los límites a que están sujetos los descuentos.

1.4. Prohibición de descuentos para obtener o conservar un empleo

267. El artículo 9 del Convenio establece que se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo. Como surge de las actas, esta disposición dio lugar a un debate muy animado entre los redactores del Convenio. Las discusiones se centraron principalmente en si los honorarios de las agencias de colocaciones entraban en el ámbito de esta disposición y si, en consecuencia, deberían tratarse como descuentos prohibidos que representan pagos con objeto de obtener o conservar un empleo [249]. Aunque la diferencia de

[248] A este respecto, los Gobiernos de *México* y *Panamá* han informado que las disposiciones del Código de Trabajo relativas a las condiciones y límites de los descuentos autorizados son bien conocidas por todos los trabajadores.

[249] La Oficina propuso originariamente la prohibición de los descuentos en forma de pagos con objeto de obtener o conservar un empleo, con la excepción de los honorarios para las agencias de colocaciones autorizadas por la legislación nacional a percibir dichos honorarios; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), págs. 38 a 40 y 77. Durante la primera discusión de la Conferencia, los miembros trabajadores presentaron una moción para suprimir la excepción relativa a las agencias de colocación retribuidas, puesto que estimaban que los pagos efectuados a dichas agencias deberían ser considerados como deudas civiles y no dar lugar a descuentos sobre los salarios. Los miembros empleadores se opusieron a esta enmienda argumentando que debería tenerse en cuenta a aquellos países que permitían en su legislación las agencias de colocación retribuidas. Por último, la enmienda fue adoptada y, consecuentemente, se suprimió del proyecto de instrumento la referencia a las agencias de colocación; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de*

opinión persistió durante todos los trabajos preparatorios del Convenio, parece resultar claro para la Comisión que, en su redacción final, el artículo 9 prohíbe los descuentos sobre los salarios para efectuar pagos a las agencias de colocación con objeto de obtener o conservar un empleo, pero no se aplica a los pagos que pueda efectuar directamente el trabajador a la agencia de colocaciones (que no supongan un descuento de los salarios) en los países en que la legislación nacional autorice el funcionamiento de dichas agencias [250].

268. En numerosos países, la legislación nacional prohíbe expresamente los descuentos que supongan un pago por el trabajador al empleador o a un agente de un empleador para obtener o conservar un empleo. Este es el caso, por ejemplo, en Bahrein [251], *Hungría* [252], *Swazilandia* [253] y *Ucrania* [254]. En los Estados Unidos [255], la legislación federal prohíbe el «soborno», en virtud del cual un trabajador debe reintegrar todo o parte del salario percibido, directa o indirectamente al empleador o a otra persona. Además, la legislación laboral de algunos estados establece que es ilegal que un empleador, agente o representante de un empleador, solicite o reciba, directa o indirectamente de un trabajador, honorarios, regalos, propinas, gratificaciones o cualquier pago, como condición para obtener un trabajo o conservarlo. En *México* [256], la ley establece que es nula la cesión de los salarios en favor del empleador o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. En otros países, como

las sesiones, pág. 445. En la segunda discusión de la Conferencia, los miembros empleadores propusieron que se añadiera en el principio del artículo, las palabras: «a no ser cuando sea autorizado por la autoridad competente, deben prohibirse los descuentos» para que la disposición fuese más flexible y practicable. Los miembros trabajadores se opusieron a la enmienda que fue rechazada por estrecha mayoría; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

[250] Una opinión similar fue expresada en un dictamen elaborado por la Oficina en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania; véase *Boletín Oficial*, vol. XXXVII, 1954, pág. 387.

[251] (1), arts. 14 y 15. Este es también el caso en *Bulgaria* (4), art. 15; *República Checa* (8), art. 5, 3); República de Corea (1), art. 8; *Filipinas* (1), art. 117; Japón (2), art. 6; Kenya (1), art. 6, 2); Kuwait (2), art. 10; *Malta* (1), art. 23, 4); *Mauricio* (1), art. 13, 4); *República de Moldova* (2), art. 16, 2); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *d) y Montserrat* (21), art. 15, *b); Zambia* (1), art. 47.

[252] (1), art. 163.

[253] (1), arts. 58 y 118, *d)*.

[254] (2), art. 25, 2).

[255] (2), art. 531.35. Véase también Arizona (7), art. 23-202; California (9), art. 221; Connecticut (11), art. 31-73, *b)*; Hawai (16), art. 388-51; Maine (25), art. 629; Michigan (28), art. 408.478, 1); Minnesota (29), art. 181.031 y (30), art. 5200.0630; Nueva York (39), art. 198-b, 2); Rhode Island (47), art. 28-6.3-1; Utah (52), art. 34-28-3, 6); Washington (55), art. 49.52.050.

[256] (2), art. 104.

Costa Rica[257], *Guatemala*[258] y *Nicaragua*[259], la legislación prohíbe a los empleadores exigir o aceptar de los trabajadores dinero o pagos en especie a cambio de admitirlos en el empleo o por cualquier otro motivo. En Namibia[260], un empleador no podrá exigir a un trabajador que pague o reembolse la remuneración devengada o pagada o cometa cualquier acto que directa o indirectamente tenga como consecuencia que el trabajador sea privado del beneficio de cualquier remuneración pagada o que deba pagarse.

269. En algunos países, como en Arabia Saudita[261], *Egipto*[262] y *Jamahiriya Arabe Libia*[263] al parecer, la legislación sólo cumple parcialmente las exigencias de este artículo del Convenio, ya que prohíbe los pagos hechos por los desempleados con objeto de obtener un trabajo, pero no hace referencia alguna a los pagos destinados a conservarlo. En *Brasil*[264] y *España*[265], será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gastos de selección, formación o contratación. En otros países, como en *Barbados*[266], *Guyana*[267] y *San Vicente y las Granadinas*[268], el alcance de la prohibición parece ser más restrictivo que el exigido por el Convenio, dado que se aplica únicamente a los aprendices o personas que se encuentran en período de formación, y estipula que será ilegal que un empleador reciba un pago directa o indirectamente de esas personas, o en su nombre, o en su representación, sin excluir, no obstante, el pago de las tasas de aprendizaje efectuadas de conformidad con un instrumento

[257] (1), art. 70, *b)*. Este es también el caso en *Colombia* (1), art. 59, 3); *República Dominicana* (1), art. 47, 1); *Ecuador* (2), art. 44, *c)*; El Salvador (2), art. 30, 2); *Honduras* (2), art. 96, 2); *Panamá* (1), art. 138, 3); *Paraguay* (1), art. 63, *b)*.

[258] (2), art. 62, *b)*.

[259] (2), art. 17, *b)*. La prohibición afecta únicamente a los pagos a los fines de obtener empleo.

[260] (1), art. 37, *a)*. Análogamente, Nueva Zelandia (1), art. 12A, en virtud de la ley de protección del salario, ningún empleador podrá requerir o recibir primas por el empleo de una persona, independientemente que la prima sea pedida a la persona empleada o a la que se propone empleo o recibida de la misma o de cualquier otra persona. La situación es similar en Canadá, en las provincias de Alberta (4), art. 127, Columbia Británica (6), art. 21, y Saskatchewan (17), art. 76.

[261] (1), art. 41. Este es también el caso en Emiratos Arabes Unidos (1), art. 18; Reino Unido (8), art. 6, 1) y en *República Arabe Siria* (1), art. 19.

[262] (1), art. 23.

[263] (1), art. 12.

[264] (3), art. 18; (4), art. 13.

[265] (8), art. 40, 1), 2); (9), arts. 11 y 12, 4).

[266] (4), art. 15, 1). Véase también Kenya (2), art. 19, 1), y Reino Unido: Gibraltar (11), art. 9, 5), *a)*.

[267] (4), art. 14, 1).

[268] (2), art. 14, 1).

de aprendizaje debidamente aprobado por un consejo de salarios. Análogamente, en *Bolivia*[269], únicamente están prohibidos los descuentos por retribuciones a contratistas o subcontratistas en el caso de trabajo a domicilio.

270. En algunos países, no existen disposiciones sobre esta cuestión, pero las normas que rigen los descuentos sobre los salarios parecen excluir la posibilidad de toda deducción salarial que en la práctica represente un pago directo o indirecto con objeto de obtener o conservar un empleo. Por ejemplo, en *Argentina*[270], *Azerbaiyán*[271], *Israel*[272], *Federación de Rusia*[273], y *Sri Lanka*[274], los descuentos autorizados sobre los salarios se enumeran taxativamente en la legislación nacional. Análogamente, en *Botswana*[275], *Iraq*[276], *Nigeria*[277] y *Rumania*[278], el empleador no podrá efectuar descuento alguno, o concertar un acuerdo con un trabajador para efectuar un descuento, o para que un trabajador efectúe un pago al empleador, salvo cuando sea expresamente autorizado en virtud de la legislación laboral, un convenio colectivo o un laudo arbitral. Además, en *Camerún*[279], *Chad*[280], *Djibouti*[281], *Gabón*[282], *Madagascar*[283], *Níger*[284], *Senegal*[285] y *Togo*[286], la legislación establece la nulidad *ipso jure* de toda cláusula de un contrato de trabajo o convenio colectivo que autorice descuentos

[269] (2), art. 26. En varias oportunidades, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno la ausencia de una prohibición general que comprenda a todos los trabajadores.

[270] (1), arts. 131 y 132. Este es también el caso en *Belarús* (1), art. 107; *Eslovaquia* (1), art. 131, 1), 2); *Kirguistán* (1), art. 242, 2).

[271] (1), art. 175.

[272] (1), art. 25.

[273] (1), art. 137.

[274] (1), art. 19, 1), *a)*; (2), art. 2, *a)*; (4), art. 18; (5), art. 2, 1).

[275] (1), art. 80, 1). Este es también el caso en *Dominica* (1), art. 8; *Guyana* (1), art. 23; *Malasia* (1), art. 24, 1); *Uganda* (1), arts. 31 y 32.

[276] (1), art. 4, 3).

[277] (1), art. 5, 1).

[278] (1), art. 87, 3).

[279] (1), arts. 75, 3) y 168, 8). Este es también el caso en *Benin* (1), arts. 227 y 303, *g)*; *Burkina Faso* (1), arts. 130 y 238, *e)*; *República Centroafricana* (1), arts. 112 y 114; *Comoras* (1), arts. 114 y 237, *f)*, *Congo* (1), arts. 102 y 257, *g)*; *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.3; Eslovenia (1), 136, 1); *Guinea* (1), art. 233; *Malí* (1), arts. L.121 y L.321; *Mauritania* (1), Libro I, art. 107 y Libro V, art. 56, *g)*.

[280] (1), art. 278.

[281] (1), arts. 109 y 228, *g)*.

[282] (1), arts. 162 y 195, *a)*.

[283] (1), arts. 80 y 200, 5).

[284] (1), arts. 172 y 333, *g)*.

[285] (1), arts. L.132 y L.279, *g)*.

[286] (1), art. 105.

distintos de los expresamente autorizados en virtud del Código de Trabajo. Además, en la mayoría de los países mencionados, la legislación tipifica como delito que una persona solicite o reciba de los trabajadores cualquier tarifa o emolumento por actuar como intermediario para fijar o pagar salarios, asignaciones o gastos de todo tipo. Además, se establece que todo importe retirado a los trabajadores en infracción de estas disposiciones devengará intereses según las tasas legales, a partir de la fecha en que debían pagarse, y podrán reclamarse hasta la extinción del derecho por prescripción.

271. En diversas ocasiones la Comisión ha formulado observaciones a los gobiernos señalando a la atención la necesidad de adoptar las medidas legislativas apropiadas, destinadas a prohibir de manera eficaz y amplia los descuentos sobre los salarios para obtener o conservar un empleo. En particular, la Comisión ha subrayado que esta prohibición no sólo debería aplicarse cuando el descuento se efectúa directamente por el empleador o cuando, en definitiva, el pago u otra compensación es recibido por el empleador, sino también respecto de los descuentos efectuados por una persona distinta del empleador, como los subcontratistas o encargados de contratación de personal. En cambio, en otros casos en que se ha señalado que la legislación relativa a los servicios del empleo garantiza la aplicación de este artículo del Convenio en cuanto al pago a los intermediarios, la Comisión ha observado que esas disposiciones no ofrecen adecuada protección a los trabajadores contra el pago a los empleadores o a sus representantes con objeto de obtener o conservar un empleo [287]. En algunas oportunidades, la Comisión recibe observaciones de organizaciones de trabajadores en las que se alega el incumplimiento de los artículos 8 y 9 del Convenio. Por ejemplo, un sindicato nacional de trabajadores de transporte ha informado recientemente que los trabajadores de ciertas empresas de transporte público ven reducidos sus salarios de manera sistemática para compensar las pérdidas ocasionadas por el mal funcionamiento del sistema de registro electrónico de los usuarios de dichos servicios o por averías sufridas por los vehículos o accidentes de tránsito y que dicha deducción es practicada con miras a que el trabajador pueda conservar su empleo [288].

2. Embargo y cesión del salario

272. Cuando los trabajadores contraen deudas, una parte de sus salarios puede ser retenida por el empleador en ejecución de una decisión judicial, denominada también embargo, u orden de retención. Por su parte, los trabajadores pueden convenir con la autoridad judicial o administrativa

[287] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Bulgaria, República Checa, Polonia, Tayikistán, Túnez, Venezuela* y *Yemen* en 2001, a *Bolivia* y *Guinea* en 2000, a *Comoras* en 1998 y a *Sudán* en 1995.

[288] Véase el ICE 2002, pág. 355 *(Costa Rica).*

competente un arreglo o cesión voluntarios, en virtud del cual parte de los salarios se abonan directamente al acreedor en pago de la deuda. Al mismo tiempo, la legislación nacional de la mayoría de los países protege la remuneración como principal fuente de ingresos de los trabajadores y establece que una parte de los salarios no podrá estar sujeta a embargo o cesión y que, teóricamente, debería permitir la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, la medida de esa protección depende de la naturaleza de la deuda, dado que no todos los tipos de deuda están sujetos a la limitación relativa a la parte inembargable de los salarios. El artículo 10 del Convenio establece dos principios fundamentales; en primer lugar, el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional y, en segundo lugar, el embargo o cesión deberá mantenerse en los límites necesarios para garantizar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia, aunque las condiciones precisas y los límites a este respecto se dejan a la determinación de las autoridades nacionales.

2.1. Observaciones generales

273. En los trabajos preparatorios de los instrumentos considerados no existe una indicación clara que explique por qué se dedicó un artículo separado al embargo y cesión del salario. Es muy probable que esos procedimientos, a diferencia de otros descuentos, suponen la presencia de un tercero, ajeno a la relación que existe entre el empleador y el trabajador, mientras que su origen también difiere de otros descuentos debido a que proceden de la autoridad judicial. Probablemente, el artículo 8 estaba destinado a tratar los descuentos distintos de los comprendidos por el artículo 10. Las disposiciones del Convenio que se refieren al embargo y la cesión de salarios, a diferencia de las relativas a los descuentos en general, no mencionan a los convenios colectivos o los laudos arbitrales entre los medios que pueden regular este aspecto dado que se reconoce generalmente que esas cuestiones dependen exclusivamente de una autorización prevista en la legislación. Además, como se ha señalado anteriormente, mientras que los descuentos mencionados en el artículo 8 se efectúan a partir del salario bruto, el embargo y la cesión de salarios parecen afectar a la remuneración neta, es decir, la cuantía del salario restante una vez efectuados los descuentos.

274. A este respecto también debe considerarse la relación entre las disposiciones del artículo 10 y los artículos 5 y 6. En el momento de redactar la disposición relativa al pago del salario directamente a los trabajadores se planteó una cuestión relativa a la competencia de los tribunales para disponer, aun sin el consentimiento del trabajador interesado, que los salarios o parte de los salarios, sean pagados a la familia del trabajador. La posición adoptada en ese entonces fue de que ningún problema resultaría en ese sentido, ya que la competencia de los tribunales estaba fijada por ley y esta cuestión, por lo tanto, estaba cubierta por la referencia a la legislación nacional contenida en el artículo 5. Análogamente, la cesión de salarios parece ser posible en virtud de una disposición legislativa que si bien exige que el salario se pague directamente a

un trabajador autoriza una excepción en caso de que «el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente». Aunque la cesión se trata separadamente en el artículo 10, también tuvo influencia en las discusiones relativas al artículo 5 sobre el pago directo del salario.

275. Por lo que respecta al artículo 6, se plantea la cuestión de si únicamente prohíbe que el empleador límite unilateralmente la libertad de los trabajadores de disponer de su salario, o si también están prohibidas por vía de consecuencia las restricciones aceptadas por los trabajadores en virtud de un contrato, como por ejemplo, los acuerdos de cesión del salario. A este respecto, debería resultar claro que un acuerdo de cesión convenido libremente por el trabajador interesado puede considerarse como una manifestación de su libertad para disponer del salario. En este sentido no parece plantearse ninguna dificultad en relación con las disposiciones del artículo 6, aunque pueden existir algunas dificultades con respecto al artículo 10. No obstante, en virtud de dicho artículo, no se permite efectuar descuentos al salario del trabajador en ejecución de un acuerdo de cesión obtenido por coacción, independientemente que sea ejercida por el empleador o por la otra parte en el acuerdo que autoriza la cesión del salario.

2.2. Condiciones y límites

276. La mayoría de los países han establecido disposiciones muy detalladas en relación con el embargo y la cesión del salario. En general, se autoriza el embargo del salario en cumplimiento de una decisión judicial respecto del pago de deudas personales. Este es el caso en *Argelia*[289], *Azerbaiyán*[290], *Iraq*[291], *Tayikistán*[292] y *Yemen*[293]. En otros países, como la *República Checa*[294] y *Eslovaquia*[295], la legislación nacional autoriza el embargo de los salarios en virtud de una decisión que puede ejecutarse no sólo por un tribunal sino también por una autoridad administrativa. En numerosos países, incluido *Bulgaria*[296], Guinea-Bissau[297] y Perú[298], el embargo de salarios se rige

[289] (5), arts. 5 a 15.

[290] (1), art. 175, 2), *b)*.

[291] (1), art. 51.

[292] (1), art. 109, 2).

[293] (1), art. 63.

[294] (1), art. 121, 1), *d)*; (4), art. 18, 1), *c)*.

[295] (1), art. 131, 2), *b)*.

[296] (1), art. 272, 1), *v)*; (3), art. 341. Véanse también Polonia (1), art. 87, 1); (6), arts. 833 y 1083; *Rumania* (1), art. 87, 3); (5), art. 409; *Sri Lanka* (6), art. 218; *Túnez* (1), art. 151; (2), art. 354.

[297] (1), art. 107, 1).

[298] (10), art. 1.

de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil.

277. En la mayoría de los países, el embargo de la remuneración del trabajador es consecuencia de incumplimiento de los pagos debidos en virtud de una sentencia que ordena el pago de la pensión de alimentos, por ejemplo, un mandamiento de pago de alimentos u otros pagos de esa índole. Este es el caso, por ejemplo, en *Malta*[299] y *Zambia*[300]. En *Egipto*[301] y *República Arabe Siria*[302] la legislación establece el embargo del salario para el pago de las deudas en general y especifica que el pago de la pensión de alimentos es una deuda preferencial.

278. En algunos países, como *Benin*[303], *Guinea*[304] y Madagascar[305], el salario puede embargarse para el reembolso de los anticipos en efectivo efectuados por el empleador. Análogamente, en la *República Islámica del Irán*[306] el embargo se prevé únicamente respecto de las deudas con el empleador. En *Hungría*[307], los tribunales pueden dictar mandamientos de embargo que permitan al empleador recuperar las sumas pagadas sin causa al trabajador o por el reembolso de otras deudas. En cambio, en *Kirguistán*[308], *República de Moldova*[309] y *Federación de Rusia*[310] un empleador tendrá derecho a ordenar la retención y descontar del salario toda cantidad pagada a cuenta, o los pagos calculados erróneamente, en un plazo máximo de un mes a partir de la expiración del plazo establecido para el reembolso del adelanto de salario o de la cantidad extra pagada por error. Si el empleador no actúa durante este plazo, o si el trabajador impugna los motivos y los importes retenidos, el pago de las deudas debe perseguirse judicialmente.

[299] (2), arts. 381, 3) y 383, 1).

[300] (4), arts. 8 a 17.

[301] (1), art. 41.

[302] (1), art. 52.

[303] (1), art. 227, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), arts. 7 a 27; *República Centroafricana* (1), art. 112; (3), arts. 7 a 32; *Chad* (1), art. 276; (4), arts. 7 a 29; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3) arts. 7 a 28; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2) arts. 2D-74 a 2D-93; *República Democrática del Congo* (1), art. 95; *Djibouti* (1), art. 107; (3) arts. 7 a 27; *Gabón* (1), art. 161, 1); (2), arts. 7 a 27; *Mauritania* (1), art. 105; *Níger* (1), art. 170; *Senegal* (1), art. L.130; (4), arts. 362 y 381; *Togo* (1) art. 103, 1); (2), arts. 7 a 27.

[304] (1), art. 231.

[305] (1), art. 79.

[306] (1), art. 44.

[307] (1), art. 161, 3); (3), arts. 23 y 24.

[308] (1), art. 242, 3), i).

[309] (1), art. 132, 1).

[310] (1), art. 137.

279. Asimismo, cabe mencionar los países en los que los salarios se declaran inembargables, de manera que un acreedor no podrá obtener el pago directamente del empleador de una parte del salario del trabajador en un reconocimiento de deudas homologado por decisión judicial. Por ejemplo, en *Sri Lanka*[311] el salario, las asignaciones o los sueldos de los funcionarios públicos, jornaleros y empleados domésticos no podrán ser embargados o cedidos en cumplimiento de una orden que determine el pago de una deuda monetaria. Análogamente, en *Brasil*[312], *República Dominicana*[313], *Ecuador*[314], *México*[315] y *Uruguay*[316], en general, los salarios no están sujetos a embargo salvo cuando se trate del pago de pensiones alimentarias y de mantenimiento.

280. La cesión se autoriza con frecuencia para el reembolso de una deuda personal o adelantos efectuados por el empleador. No podrá exceder la parte del salario cuya cesión está autorizada y se llevará a cabo únicamente sobre la base de una declaración firmada por el cedente en presencia del magistrado del tribunal local o de un agente de la inspección del trabajo. Si dichas autoridades estuviesen alejadas geográficamente, el consentimiento del trabajador podrá registrarse por escrito ante el jefe de la dependencia administrativa más cercana. Las condiciones del acuerdo de cesión, con inclusión del límite del salario que puede cederse y el importe cedido será notificado por la autoridad de registro al empleador, que de ese modo quedará facultado a efectuar el correspondiente descuento del salario del trabajador. El cesionario podrá recibir el importe descontado directamente de la persona que paga la remuneración, previa presentación de una copia de la declaración del trabajador debidamente registrada. Cualquier descuento del salario en cumplimiento de un acuerdo de cesión deberá figurar en el recibo de pago del trabajador. El acuerdo de cesión podrá anularse por decisión judicial (por ejemplo, cuando existiera la sospecha de fraude), o extinguirse por mutuo acuerdo, con sujeción a las mismas condiciones formales, es decir, una declaración hecha ante un magistrado o un inspector de trabajo. En *Argelia*[317], *Chad*[318], *Gabón*[319],

[311] (6), art. 218, *h), j)*.

[312] (5), art. 649, IV).

[313] (1), art. 200.

[314] (1), art. 35, 7); (2), art. 91.

[315] (2), arts. 110, v) y 112.

[316] (11), arts. 1 y 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Sin embargo, en el caso de la pensión de alimentos en favor de menores y minusválidos, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

[317] (5), arts. 3 y 4. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), art. 28; (3), art. 6; *Camerún* (1), art. 75, 1); (5), arts. 5 y 6; *República Centroafricana* (1), art. 112; (4), art. 6; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 6; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-73; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 6; *Guinea* (1), art. 231; *Madagascar* (1), art. 79; (4), art. 6; *Mauritania* (1), art. 105; *Togo* (1), art. 103, 1); (2) art. 6.

[318] (1), art. 276; (4), art. 6.

[319] (1), art. 161, 1); (2), art. 6.

Níger[320] y *Senegal*[321], por ejemplo, existen normas relativas a la cesión del salario en consonancia con los criterios enunciados. En los Estados Unidos[322], por lo general, la legislación laboral de los estados exige que toda cesión de salario o sueldo que deba pagarse a una persona, para ser válida, debe ser reconocida por el cedente ante un notario público u otro funcionario autorizado. La cesión debe registrarse en la oficina del funcionario del condado en el que el dinero deba pagarse y notificarse al empleador o a quien deba efectuar el pago. En algunos casos, también se exige la aceptación explícita de la cesión por parte del empleador, que debe registrarse en la oficina del auditor del condado en el que resida el cedente. Además, algunas leyes estatales establecen que la cesión efectuada por una persona casada sin el consentimiento por escrito de su cónyuge no será válida.

281. En algunos países, la legislación prohíbe expresamente la cesión o transferencia del salario, total o parcial, a terceros, cualquiera sea el motivo. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina*[323], *Colombia*[324], *México*[325], *Panamá*[326] y *Venezuela*[327]. En otros países, como *Bolivia*, *Ecuador*, *Nicaragua* y *Paraguay*, la legislación nacional no contiene ninguna disposición específica relativa a la protección del salario respecto de la cesión.

282. En la mayoría de los países, se declara que una proporción mínima fija del salario no podrá ser objeto de embargo o de cesión, en el entendimiento de que en todos los casos se deberá autorizar a los trabajadores a conservar una determinada cantidad en efectivo para su subsistencia y la de sus dependientes. En la práctica, existen varios métodos para determinar la cuantía mínima que no podrá embargarse o cederse. Puede ser una suma fija expresada en la moneda nacional. En la *República Checa*[328] y en *Eslovaquia*[329], por ejemplo, la legislación fija una cuantía mínima del salario mensual que no podrá ser afectada por la ejecución de una decisión judicial o de otro modo sujeta a descuentos. Esta cuantía podrá incrementarse con una suma fija para el cónyuge y cada dependiente, pero no deberá exceder un determinado límite, por encima

[320] (1), art. 170.

[321] (1), art. L.130; (4), arts. 571.1-571.6.

[322] Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-101; California (9), art. 300, *b)*; Indiana (19), arts. 22-2-6-2 y 22-2-7-4; Minnesota (29), art. 181.07; Rhode Island (47), arts. 28-15-1 a 28-15-9; Washington (55), art. 49.48.090; Wyoming (59), arts. 27-4-110 y 27-4-111.

[323] (1), art. 148. En Suiza (2), art. 325, por lo general, la cesión del salario está prohibida salvo para el pago de asignaciones familiares y dentro de los límites sujetos a embargo.

[324] (1), art. 142.

[325] (2), art. 104.

[326] (1), art. 157.

[327] (1), art. 132.

[328] (7) arts. 1 y 2.

[329] (5) arts. 1, 1) y 2, 1).

del cual se podrán efectuar descuentos sin limitaciones. Análogamente, en Luxemburgo [330] los primeros 550 euros de un salario mensual no podrán cederse o embargarse. Este es también el caso en *Malta* [331], en el que los salarios que excedan las 300 liras mensuales podrán ser objeto de un mandamiento de embargo emitido por un tribunal respecto a la parte del salario que supere la cuantía mencionada, mientras que en *Sri Lanka* [332] el salario y las asignaciones de un trabajador de un taller u oficina, siempre que dicho salario y asignaciones en total no superen una cuantía determinada, están exentos de embargo para el reembolso o pago del dinero. En *Guatemala* [333], la legislación establece que el salario mensual que no exceda de 100 quetzales no podrá cederse o transferirse a terceros distintos del cónyuge y los miembros de la familia del trabajador.

283. En otros casos, la cuantía del salario mensual que no está sujeto a embargo o cesión no es una cantidad fija, sino una suma que puede variar por referencia a otra disposición legal. En *Nicaragua* [334], por ejemplo, la legislación exceptúa del embargo la parte correspondiente a la cuantía del salario mínimo, mientras que en *Israel* [335] la parte del salario que no puede embargarse, cederse o gravarse se define como una cantidad igual a la prestación que se otorga en virtud de la ley de seguro de la remuneración que debería haberse pagado el mes anterior al del pago del salario a un trabajador, en el caso que tuviera derecho a esa prestación, y de acuerdo con la composición de la familia.

284. Algunos países establecen una determinada cuantía que no puede verse afectada por el embargo, así como un porcentaje máximo embargable de la parte del salario que supere la cantidad no embargable. En *Austria* [336], por ejemplo, la cuantía inembargable del salario se fija en 6.500 chelines, que podrá incrementarse en 1.200 chelines por cada persona respecto de la cual el deudor paga cuotas de mantenimiento, mientras que es susceptible de embargo hasta el 70 por ciento del salario que excedan los 27.000 chelines. En *Egipto* [337] y en la *República Arabe Siria* [338] no podrá embargarse o cederse a título de reembolso de una deuda no más del 25 por ciento de los salarios que superen la cuantía prescrita. En otros países, no obstante, la legislación establece el salario mínimo de base que no está sujeto a embargo, mientras que el monto máximo

[330] (3), art. 4; (4), art. 1.

[331] (2) art. 382, 1).

[332] (6), art. 218, *m)*.

[333] (2), art. 100. Este es también el caso en *Honduras* (2), art. 373, en el que se dispone que los salarios que no excedan de 200 lempiras mensuales no podrán cederse, salvo a la esposa y familiares del trabajador que vivan con él y dependan económicamente del mismo.

[334] (1), art. 82, 3); (2), arts. 92 y 97.

[335] (1), art. 8, *a)*.

[336] (11), art. 291a.

[337] (1), art. 41.

[338] (1), art. 52.

embargable se expresa como porcentaje de la cuantía total del salario. En *Tayikistán*[339] podrá embargarse hasta la mitad de la remuneración laboral, en virtud de una orden de ejecución de una sentencia, siempre que la cuantía neta del salario que haya de recibir el trabajador no sea inferior al salario mínimo establecido por el Estado. En *Kirguistán*[340], la cuantía total de los descuentos no podrá ser superior al 20 por ciento del salario debido al trabajador y la cuantía del salario una vez efectuados los descuentos no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por ley.

285. Análogamente, en la *República Islámica del Irán*[341], únicamente la cantidad en exceso del salario mínimo podrá retenerse por decisión judicial para cubrir las deudas del trabajador y, en todo caso, esa cuantía no podrá ser superior a un cuarto del salario total del trabajador. En *Colombia*[342], y El Salvador[343] el excedente del salario mínimo, que es inembargable, está sujeto a embargo sólo en una quinta parte, mientras que en *Honduras*[344], sólo podrá embargarse hasta el 25 por ciento de la suma que supere el salario mínimo mensual (o los primeros 100 lempiras). En *Costa Rica*[345], estará sujeta a embargo o cesión la parte de la remuneración del trabajador que se limite a la octava parte de la porción que llegue hasta a tres veces el salario mínimo mensual y a una cuarta parte del resto. En *Venezuela*[346], cuando la remuneración exceda del salario mínimo inembargable y no supere del doble del mismo, los embargos no podrán gravar más de la quinta parte del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte. En *España*[347], sólo podrá embargarse la parte del salario del trabajador que sea superior al salario mínimo interprofesional, en proporciones que oscilarán del 30 al 90 por ciento, según el número de veces que el salario exceda al salario mínimo legal.

286. En numerosos países, la legislación fija el porcentaje específico del salario que no estará sujeto a embargo; por ejemplo, la parte del salario

[339] (1), art. 109.

[340] (1), art. 243, 1).

[341] (1), art. 44.

[342] (1), arts. 154 y 155. Este es también el caso en *Panamá* (1), arts. 161, 6), 7) y 162, en que el límite se fija al 15 por ciento de la cuantía que exceda el salario mínimo. En Perú (10), art. 1, está sujeto a embargo hasta un tercio de cualquier parte del salario que exceda cinco unidades de referencia.

[343] (2), art. 133.

[344] (1), art. 128, 5); (2), art. 371.

[345] (1), art. 172. Análogamente, en la *República Democrática del Congo* (1), art. 95, 1), la parte de la remuneración del trabajador que puede cederse o embargarse se limita a un quinto de la parte que no exceda cinco veces el salario mínimo interprofesional mensual y hasta un tercio del resto.

[346] (1), art. 162; (2) art. 104.

[347] (1), art. 27, 2); (18), art. 607. Estos límites podrán reducirse del 10 al 15 por ciento si el tribunal considera que la situación familiar del trabajador así lo exige.

embargable en *Bolivia*[348] y en *Iraq*[349], alcanza hasta el 25 por ciento, y en Arabia Saudita[350], los Emiratos Arabes Unidos[351] y la *Jamahiriya Arabe Libia*[352], hasta el 20 por ciento. En *Belarús*[353] y la *Federación de Rusia*[354], en principio, es embargable hasta el 20 por ciento del salario, y en los casos específicos definidos por la legislación este límite puede ascender hasta el 50 por

[348] (2), arts. 44 y 45; (6), art. 179.

[349] (1), art. 51.

[350] (1), arts. 119, *f)* y 120. Sin embargo, el porcentaje general de las cuantías deducidas, ya sea en ejecución de una sentencia o respecto de pagos a cuentas, multas y contribuciones a la seguridad social, no podrá ser superior a la mitad del salario del trabajador, salvo que un consejo laboral de solución de conflictos considere que la mitad de la remuneración del trabajador no es suficiente para atender sus necesidades. En este último caso, en ninguna circunstancia, el trabajador pagará más de las tres quintas partes de su salario.

[351] (1), art. 60, *f)*. No obstante, cuando deban pagarse dos o más deudas, la mitad de la remuneración del trabajador es la cantidad máxima que podrá descontarse.

[352] (1), art. 34. Este es también el caso en Bahrein (1), art. 75; Kuwait (1), art. 32; Omán (1), art. 58bis; *Turquía* (1), art. 28. Análogamente, en los Estados Unidos (3), art. 303, *a)*; (2), art. 531.39, *b)* en virtud de la ley federal sobre embargo del salario, el máximo del total disponible de la remuneración de una persona correspondiente a una semana de trabajo que podrá estar sujeto a embargo no deberá ser superior al 25 por ciento de su remuneración disponible de dicha semana, o de la cuantía en que su remuneración disponible para esa semana supere 30 veces el salario mínimo por hora establecido a nivel federal, o la más baja de ambas. En algunas leyes estatales se incluyen disposiciones similares, por ejemplo en Nebraska (34), art. 25-1558, los salarios correspondientes a una semana de trabajo sujetos a embargo no podrán exceder el 25 por ciento de la remuneración del trabajador para esa semana, o de la cuantía en que su remuneración disponible para esa semana supere 30 veces el salario mínimo por hora establecido a nivel federal, o el 15 por ciento de la remuneración del trabajador para esa semana, si la persona es jefe de familia, o la más baja de las tres. Por lo que respecta a la cesión, la legislación estatal establece límites diferentes, por ejemplo, Nuevo México (38), art. 14-13-11, B), toda cesión del salario o sueldo es nula si establece una cesión superior al 25 por ciento de la remuneración disponible del cedente correspondiente a cualquier período de pago, mientras que en Virgina occidental (57), art. 21-5-3, las tres cuartas partes de la remuneración o salario periódico del cedente deberá permanecer en todos los casos exenta de cesión. Además, en California (9), art. 300, *c)*, un importe que no exceda el 50 por ciento del salario del cedente podrá retenerse por el empleador en el momento del pago. En otros casos, la legislación estatal autoriza la cesión del salario sin establecer límites específicos; véase, por ejemplo, Maine (25), art. 627; Mississippi (31), art. 71-1-45; Tennessee (50), art. 50-2-105; Texas (51), art. 63.001; Virginia (54), art. 40.1-31. En Japón, según la memoria del Gobierno, en virtud del artículo 152 de la ley de embargo, no estará sujeta a embargo una cuantía correspondiente a las tres cuartas partes del salario del trabajador, o si dicho importe excede la cuantía establecida por una orden ministerial fijada en la actualidad en 210.000 yen mensuales.

[353] (5), arts. 496 y 523. Véase también *Azerbaiyán* (1), art. 176 y *República de Moldova* (1), art. 133, 1). De conformidad con la información proporcionada por el Gobierno de Lituania, el artículo 140 del Código de Trabajo establece los mismos límites para el embargo.

[354] (1), art. 138, 1).

ciento. En *Hungría*[355] y *Nigeria*[356], la cuantía total que puede embargarse o cederse en un período salarial determinado no podrá ser superior a una tercera parte de los salarios debidos al trabajador respecto de dicho período. En Qatar[357], en caso de embargo en ejecución de una decisión judicial, los importes embargados no podrán representar más del 35 por ciento del salario del trabajador endeudado. En *Cuba*[358], *Paraguay*[359] y *Polonia*[360], podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

287. En algunos países, la cuantía del salario que puede embargarse aumenta en proporción al total hasta que alcanza un máximo, por encima del cual podrá embargarse la totalidad del salario. El porcentaje embargable depende de la parte del salario al que se aplica y, a menudo, varía entre el 5 y el 10 por ciento del segmento salarial inferior, hasta el 50 o el 100 por ciento del más elevado. Este es el caso, por ejemplo, en *Camerún*[361], *Côte d'Ivoire*[362], *Gabón*[363], Luxemburgo[364], *Madagascar*[365], *Níger*[366] y *Senegal*[367].

[355] (3), art. 65. Véanse también *Barbados* (1), art. 9, 3), *c)* y *Swazilandia* (1), art. 56, 4). Análogamente, el Gobierno de *Mauricio* ha indicado que en virtud de una práctica jurisprudencial no se embarga más de un tercio del salario del trabajador con objeto de garantizar el pago de una pensión alimentaria. En Finlandia, según la memoria del Gobierno, en virtud de la ley de embargo, se excluirá en todos los casos del embargo las dos terceras partes de la remuneración neta del trabajador, o en todo caso debe garantizarse al trabajador, como mínimo, lo que se denomina cuantía no embargable y una cuarta parte de los ingresos netos que supere la cantidad no embargable. El empleador está obligado a calcular cuál de esas opciones es más favorable al trabajador y aplicarla. La cuantía no embargable se establece anualmente por decreto y en la actualidad es de 18 euros por día por deudor y 6,56 euros por día para cada miembro de la familia dependiente.

[356] (1), art. 5, 7).

[357] (1), art. 33, *b)*.

[358] (1), art. 125. Análogamente, el Gobierno de la República de Corea ha informado que en virtud del artículo 579 de la ley de procedimiento civil, no podrá estar sujeta a embargo una cuantía equivalente a la mitad o más del salario, pensión, sueldo, bonificación, jubilación u otra remuneración del trabajador.

[359] (1), art. 245.

[360] (1), art. 87, 3).

[361] (1), art. 76, 1); (5), art. 2, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), art. 129; (3), art. ; *República Centroafricana* (1), art. 113; (4), art. 1; *Chad* (1), art. 277; (4), art. 1; *Congo* (1), art. 101, 1); (3), art. 1; *Djibouti* (3), art. 1; *Malí* (1), art. L.123; (2), art. D.123-2; Marruecos (3), 103; *Mauritania* (1), art. 106; (2), art. 1; (3), art. 362; Rwuanda (2), arts. 2 y 3; *Togo* (1), art. 104; (2), art. 1.

[362] (1), art. L.34.2; (2), arts. 2D-68 y 2D-71.

[363] (2), art. 1.

[364] (3), art. 4; (4), art. 1.

[365] (1), art. 79; (4), art. 1.

[366] (1), art. 171; (3), art. 218.

[367] (1), art. L.131; (4), art. 381.

Análogamente, en *Argelia* [368], la remuneración neta debida al trabajador podrá embargarse o cederse en proporciones que varían del 5 al 50 por ciento, y dependerá del número de veces que la remuneración neta exceda el salario mínimo garantizado. En *Guatemala* [369], el límite embargable aumenta del 10 al 35 por ciento en proporción directa a la cuantía del salario recibido, mientras que en *Bulgaria* [370], la parte embargable del salario varía de la quinta parte a la mitad, según el nivel del salario y la situación familiar.

288. En algunos países, los tribunales determinan el límite del embargo en cada caso particular. En *Botswana* [371], ningún tribunal podrá dictar un mandamiento de embargo del salario o de cualquier otro pago que se deba a los trabajadores, que pueda poner en peligro su bienestar o el de sus familiares dependientes. De acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno de Nueva Zelandia [372], la legislación nacional no establece límites para el embargo o la cesión del salario, pero el procedimiento de embargo o cesión mediante mandamientos judiciales o por decisión de la Dirección de Impuestos Internos, tiene por objeto garantizar que los descuentos efectuados por disposición de la ley sean razonables. Por ejemplo, los descuentos a los salarios efectuados en virtud de una notificación de descuento expedida en conformidad con la ley de 1991 de ayuda a la infancia, no podrán reducir la remuneración neta del responsable a un nivel inferior al de la tasa de protección, tras descontarse el impuesto sobre la renta. En Suiza [373], la remuneración o el salario del trabajador está sujeto a embargo, salvo respecto de la cuantía que las autoridades judiciales consideren indispensables para el deudor y su familia. En el Reino Unido [374] y *Zambia* [375], a petición de una persona que tiene derecho a recibir pagos en virtud de una sentencia que ordena el pago de alimentos, un tribunal podrá dictar una «orden de embargo de la remuneración», con objeto de satisfacer todo importe adeudado. Al determinar la cuantía del descuento, el tribunal está obligado a especificar la tasa de protección de la remuneración, es decir la tasa por debajo de la cual, el tribunal considere razonable que no se reduzcan las remuneraciones correspondientes, habida cuenta de los recursos y necesidades del demandado y las necesidades de las personas que están o puedan razonablemente estar a su cargo.

[368] (5), art. 1.

[369] (1), art. 102, *e)*; (2), arts. 96 y 97.

[370] (1), art. 272, 2); (3), art. 341.

[371] (1), art. 82.

[372] (6) arts. 154 y 165.

[373] (3), art. 93.

[374] (2), art. 6, 5), *b)*.

[375] (4), art. 8, 3), *b)*.

289. No obstante, el principio general de garantizar el derecho de los trabajadores a conservar la proporción de sus salarios que se considere necesaria para proveer a la manutención del trabajador y de su familia reconoce ciertas excepciones, es decir que las restricciones relativas a la parte inembargable de los salarios no se aplican a determinadas deudas. En efecto, con arreglo a la legislación de numerosos países, no puede recurrirse a las normas relativas al embargo de los salarios para evitar el pago de alimentos u otras cargas para cumplir la obligación de los trabajadores de atender a las necesidades de su familia y de sus dependientes. En *Azerbaiyán* [376], *Israel* [377], y *Turquía* [378], por ejemplo, las limitaciones correspondientes al embargo establecidas por la ley no son aplicables al embargo ordenado para el mantenimiento de la familia, el pago de las deudas por alimentos, o pensiones de mantenimiento, según sea el caso. En *Malta* [379], si bien en principio, los salarios no pueden embargarse o cederse, un tribunal podrá ordenar excepcionalmente el embargo o la cesión de un sueldo o salario (con inclusión de las primas, las asignaciones, las horas extraordinarias y otros emolumentos) si tiene por objeto garantizar el pago correspondiente al mantenimiento de la esposa, un menor, un niño discapacitado o un ascendiente del trabajador. Análogamente, en *Brasil* [380], *República Dominicana* [381] y *Uruguay* [382], por regla general, los salarios no están sujetos a embargo salvo con la finalidad de recuperar el pago de la pensión alimentaria y de mantenimiento, en cuyo caso podrá embargarse hasta un tercio del salario.

290. En determinados países, la legislación establece que cuando se recurra al embargo o la cesión para el pago de la pensión alimentaria, el importe mensual de esa asignación podrá descontarse totalmente de la parte de la remuneración que no sea embargable. Asimismo, podrán efectuarse descuentos de la parte de la remuneración sujeta a embargo, de ser necesario, para garantizar el pago de las cuotas atrasadas de dicha pensión. Además, las asignaciones familiares, que en principio no están sujetas a embargo o cesión, excepcionalmente podrán embargarse para el pago de las deudas por alimentos.

[376] (1), art. 176, 3). Este es también el caso en *Belarús* (1), art. 108; *República Islámica del Irán* (1), art. 44; *Kirguistán* (1), art. 243, 2); *República de Moldova* (1), art. 133, 3).

[377] (1), art. 8, *b).*

[378] (1), art. 28.

[379] (1), art. 21, 3); (2), art. 381, 3).

[380] (5), art. 649, IV).

[381] (1), art. 200.

[382] (11), art. 1, 2); (12), art. 381; (13), art. 214. Sin embargo, cuando se trate de una pensión alimentaria destinada a menores o discapacitados, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

Esta es la situación, por ejemplo, en *Argelia*[383], *Burkina Faso*[384], *Congo*[385], Luxemburgo[386], *Mauritania*[387] y *Togo*[388].

291. En otros países, la legislación nacional establece límites especiales para embargos ordenados con objeto de obtener el reembolso de las deudas por alimentos, mucho más elevados que los límites aplicables a los embargos con otros fines. Por ejemplo, en *Hungría*[389], podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario para el mantenimiento de los hijos, en comparación con un tercio en todos los demás casos, mientras que en *Polonia*[390], en el caso del pago de alimentos, podrá embargarse hasta las tres quintas partes de la remuneración, en comparación con el límite del 50 por ciento aplicable en caso de embargo para otras deudas pendientes. En *Rumania*[391], se presenta una situación similar, en la que podrá embargarse hasta la mitad del salario para el pago de gastos de mantenimiento, en lugar del límite normal de un quinto del salario mensual neto, y en la *Federación de Rusia*[392], podrá embargarse excepcionalmente hasta el 70 por ciento del salario de un trabajador en un establecimiento correccional o para la pensión alimentaria de los menores, y también para indemnizar los daños causados por un delito, en comparación con los límites ordinarios del 20 y 50 por ciento. En la *República Democrática del Congo*[393], como excepción a la limitación de embargo generalmente aplicable, podrá embargarse o cederse hasta las dos quintas partes de la remuneración del trabajador cuando la deuda se origine en una sentencia que ordene el pago de una pensión alimentaria o de mantenimiento. En *Austria*[394], el ingreso salarial inembargable se reduce en un 25 por ciento cuando se trate de la ejecución judicial de una demanda por alimentos. Análogamente, en *Egipto*[395] y la *República Arabe Siria*[396], podrá embargarse o cederse para el pago de las deudas por alimentos hasta una cuarta parte del salario mensual del trabajador, que de otro modo sería inembargable. En

[383] (5), art. 2. Este es también el caso en *Camerún* (5), art. 2, 3); *República Centroafricana* (4), art. 2, 1), 3); *Chad* (4), art. 2, 1), 3); *Côte d'Ivoire* (2), art. 2D-69, 1), 3); *Djibouti* (1), art. 108, 2); (3), art. 2, 1), 3); *Gabón* (2), art. 2, 1), 3); *Níger* (3), art. 219.

[384] (3), art. 2, 1), 3).

[385] (3), art. 2, 1), 3).

[386] (3), art. 8.

[387] (2), art. 1; (3), art. 363.

[388] (2), art. 2, 1), 3).

[389] (3), art. 65.

[390] (1), arts. 87, 3) y 90; (6), arts. 833 y 1083.

[391] (5), art. 409.

[392] (1), art. 138, 3).

[393] (1), art. 95.

[394] (11), art. 291b, 2).

[395] (1), art. 41.

[396] (1), art. 52.

Guatemala[397] y *Honduras*[398], los salarios podrán embargarse excepcionalmente hasta un 50 por ciento para el pago de alimentos.

292. En algunos otros casos, la legislación no fija límites especiales al embargo, sino que establece simplemente que las deudas por alimentos tienen prioridad sobre los pagos de todas las demás. En Bahrein[399], por ejemplo, se garantiza la prioridad a la pensión por alimentos dentro del límite de una octava parte de todos los importes descontados, dejando disponible el resto para las demás deudas. En los Emiratos Arabes Unidos[400], todos los importes que deban descontarse se prorratean entre los beneficiarios tras el pago de los alimentos que la ley determine, en una proporción del 25 por ciento de la remuneración del trabajador.

293. En algunos países, como *Dominica, San Vicente y las Granadinas* y *Sudán*, la legislación laboral no indica expresamente la manera y los límites dentro de los cuales los salarios podrán embargarse o cederse, ni contiene disposición alguna que proteja a los salarios del embargo o la cesión en la medida necesaria para el sostenimiento del trabajador y de su familia. La Comisión ha subrayado, a este respecto, la importancia de regular estas cuestiones mediante la promulgación de disposiciones legislativas apropiadas, para dar pleno cumplimiento a las exigencias de esta disposición del Convenio[401].

* * *

294. Las disposiciones del Convenio y de la Recomendación examinadas anteriormente tienen la finalidad de proteger el derecho de los trabajadores a recibir íntegramente su salario y, en ese carácter, llegan a la verdadera esencia de las normas relativas a la protección del salario. Los descuentos de los salarios se autorizan a menudo a diversos efectos, tales como el pago del impuesto sobre la renta, las contribuciones de seguridad social y las cotizaciones sindicales, así como para el pago de deudas personales y el cumplimiento de las obligaciones de manutención. Actualmente, se advierte una tendencia al aumento de los descuentos autorizados, de la que resulta la necesidad cada vez mayor de contar con normas adecuadas para proteger los ingresos de los trabajadores de descuentos que superen niveles socialmente aceptables.

[397] (1), art. 102, *e)*; (2), arts. 96 y 97. Este es también el caso en *Colombia* (1), art. 156: *Costa Rica* (1), art. 172; *Paraguay* (1), art. 245; Rwanda (2), art. 3. En Perú (10), art. 1, podrá embargarse hasta el 60 por ciento del salario para pensión alimentaria.

[398] (2), art. 371.

[399] (1), art. 75. Véanse también Kuwait (1), art. 32; Qatar (1), art. 33, *b)*; Arabia Saudita (1), art. 119, *f)*.

[400] (1), art. 60, *f)*.

[401] Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Bostwana* en 2001 y *Uganda* en 1995.

295. Con este objetivo, los instrumentos considerados establecen tres principios básicos: en primer lugar, los descuentos, para ser legítimos, deberán contar con el fundamento jurídico apropiado y, a este fin, el Convenio reconoce únicamente la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales. En consecuencia, los descuentos de los salarios efectuados sobre bases distintas de las establecidas en el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio, tales como los descuentos en virtud de acuerdos individuales o que obedecen al mero consentimiento del trabajador, no son conformes con las exigencias de este instrumento. Respecto del caso específico de los descuentos por daños o pérdidas, en los que se presupone que la responsabilidad del trabajador ha sido claramente establecida, los instrumentos considerados exigen ciertas garantías de transparencia y debido proceso. En este sentido, la Comisión considera que las condiciones establecidas en el párrafo 2, 3) de la Recomendación deberían leerse a la luz de los principios en continua evolución sobre derechos humanos relativos al acceso a la justicia y debido proceso.

296. En segundo lugar, deberán fijarse límites a todos los descuentos autorizados. En virtud de lo dispuesto en el Convenio, los Estados Miembros están facultados para adoptar el sistema de limitación que consideren apropiado, tales como establecer una cuantía fija, un porcentaje del salario del trabajador o utilizar el salario mínimo como referencia. No obstante, al fijar los límites respectivos, deberán orientarse por dos objetivos interrelacionados: en primer lugar, como se sugiere en el párrafo 1 de la Recomendación, en todos lo casos, la cuantía neta del salario recibido por el trabajador deberá ser suficiente para proporcionar ingresos que garanticen un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias; en segundo lugar, dicha remuneración neta no deberá ser disminuida mediante descuentos que hagan perder todo sentido al principio consagrado en el artículo 6 del Convenio relativo a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En consecuencia, la Comisión estima que, además de fijar límites específicos para cada tipo de descuento, es importante que se establezca un límite máximo general más allá del cual no podrán efectuarse reducciones salariales, a fin de proteger los ingresos de los trabajadores cuando se efectúen diversos descuentos.

297. En tercer lugar, deberá comunicarse con antelación a los trabajadores interesados toda información pertinente en relación con los motivos de los descuentos salariales y los límites que hayan de observarse, a fin de evitar que se encuentren con una disminución inesperada en su remuneración que pueda comprometer su propio mantenimiento y el de su familia. Si bien en virtud del párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, se deja a la competencia de las autoridades nacionales decidir sobre la forma en que dicha información deberá suministrarse, es aconsejable, sin lugar a dudas, que se informe a los trabajadores mediante referencias apropiadas en sus contratos de trabajo o mediante la fijación permanente en el lugar de trabajo del texto de las leyes, reglamentos y/o reglamentos internos pertinentes y, en todo caso, por algún medio que garantice que los trabajadores conozcan por adelantado la naturaleza y los límites de todos los posibles descuentos.

CAPÍTULO V

TRATO PREFERENCIAL DE LOS CRÉDITOS LABORALES
EN CASO DE QUIEBRA DEL EMPLEADOR

1. Protección de los créditos laborales por medio de un privilegio

298. El artículo 11 del Convenio contiene una de las medidas de protección social más antiguas, es decir la prioridad concedida a los créditos laborales en la distribución de los activos del empleador en caso de quiebra. A fin de evitar una situación en la que los trabajadores se vean privados de su sustento, debido a la quiebra de su empleador, deben elaborarse disposiciones que garanticen la inmediata y total liquidación de las deudas contraídas por el empleador respecto de sus trabajadores. El Convenio puntualiza el principio prácticamente reconocido universalmente, según el cual los salarios de los trabajadores y demás créditos relacionados con un servicio prestado, respecto a un período determinado de servicio o hasta una determinada suma según lo determine la legislación nacional, deberán considerarse créditos preferentes en caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa. El Convenio establece asimismo que el salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar incluso una parte del activo que le corresponda. No obstante, el Convenio deja a cada Estado ratificante la tarea de determinar la relativa prioridad de los salarios que constituyan un crédito preferente y los límites dentro de los que tales créditos serán tratados como preferentes [1]. El artículo 11 del Convenio fue parcialmente revisado por el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de

[1] Durante la primera discusión de la Conferencia, se propuso una enmienda con el objeto de que los miembros de la familia del empleador que se encuentra en quiebra fueran excluidos de la aplicación del privilegio para los créditos laborales a fin de evitar posibles abusos pero la propuesta no fue adoptada; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446. Durante la segunda discusión de la Conferencia, se presentó otra enmienda que hubiera dado a los salarios una prioridad absoluta sobre otros créditos privilegiados pero la propuesta fue finalmente retirada expresándose que sería difícil lograr una aceptación general para una disposición de tal naturaleza, en vista de la complejidad de las leyes sobre la quiebra en los distintos sistemas legales; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 492. El artículo 11 del Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (núm. 17) contiene una disposición similar que se refiere únicamente, sin embargo, al pago de la indemnización a las víctimas de accidentes laborales.

insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), adoptado en 1992 con el fin de incrementar la protección establecida en 1949. El fortalecimiento de la protección se realizó en dos sentidos: en primer lugar, el establecimiento de normas específicas relativas al alcance, los límites y el rango de los privilegios, a los que apenas se hace referencia en el Convenio núm. 95, y, en segundo lugar, la introducción de nuevos conceptos tales como sistemas de garantía salarial, diseñados para brindar una protección más eficaz que la del sistema tradicional de privilegios. La Comisión examinará la legislación y la práctica nacionales bajo el sistema de protección basado en las preferencias, previstas en el artículo 11 del Convenio y luego abordará las nuevas normas contenidas en el Convenio núm. 173, en particular aquellas relativas a las instituciones de garantía salarial y a su aplicación en la práctica.

1.1. Origen y evolución de los principios relativos a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio

299. Existe un consenso amplio en cuanto a que los créditos laborales merecen una protección especial ya que la insolvencia de una empresa y la consiguiente cesación de pagos constituyen una amenaza directa para los medios de subsistencia de los trabajadores y sus familias. Asimismo, puesto que los trabajadores normalmente no participan en los beneficios de la empresa, no deberían tampoco verse afectados por sus pérdidas. El trato preferencial de los créditos laborales es sin duda el método más tradicional y con mayor aceptación para proteger los créditos laborales en caso de quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa. El sistema de privilegios fue codificado en primer término por los códigos civiles del siglo XIX, comenzando por el Código Napoleón que inicialmente protegía los salarios de los trabajadores del servicio doméstico. La protección se extendió progresivamente a otras categorías de asalariados y el principio de preferencia obtuvo pronto reconocimiento tanto en la legislación comercial como laboral. En *Francia*, por ejemplo, el privilegio concedido a los trabajadores del servicio doméstico se extendió, en 1938, a los créditos de los asalariados y aprendices por hasta seis meses de salario. No obstante, como los créditos laborales fueron ubicados en el cuarto rango dentro de los créditos privilegiados, luego de las costas del juicio, la protección de los mismos se volvía a menudo ilusoria. Mediante la nueva legislación adoptada en 1935, la porción de los créditos laborales necesaria para la manutención del trabajador debía ser pagada de manera inmediata, razón por la cual se le denominó «superprivilegio».

300. El sistema de privilegios consiste en pagar íntegramente, con el activo disponible en la masa de la quiebra, determinados créditos que gozan de una prioridad o «privilegio» frente a los créditos ordinarios, es decir, no privilegiados. Ahora bien, los créditos laborales no son los únicos créditos considerados privilegiados. En la mayoría de los países la legislación otorga igualmente un privilegio a otra serie de créditos, tales como las costas judiciales

ocasionadas por el procedimiento de quiebra, las sumas debidas al Estado y a las instituciones de seguridad social (impuestos o contribuciones a seguros obligatorios impagados), las deudas personales del deudor (por ejemplo, gastos médicos o funerarios) y los créditos ocasionados por el mantenimiento de la familia del deudor. Junto con el otorgamiento del privilegio a determinados créditos, reviste gran importancia la prioridad relativa o rango que se le reconozca a tales créditos con respecto a otros créditos privilegiados. Los créditos con un rango superior deberán ser satisfechos íntegramente antes de que los acreedores con un rango inferior puedan cobrar incluso una parte de sus créditos. En la mayoría de los casos esto implica que el privilegio en sí mismo no sea suficiente para garantizar el cobro de la deuda y, en consecuencia, que cuando el privilegio otorgado al crédito laboral no tiene un rango suficientemente elevado, tendrá pocas posibilidades de ser cobrado.

301. Si bien el sistema de privilegio ha sido casi universalmente reconocido, su aplicación práctica varía de manera significativa de un país a otro. En particular, la legislación y las prácticas nacionales relativas al trato preferencial varían con respecto al alcance de la protección, es decir, las categorías de trabajadores protegidos y la naturaleza de los créditos cubiertos; la relativa prioridad asignada al crédito laboral con respecto a otras deudas privilegiadas; el período de tiempo cubierto por el privilegio y otras limitaciones a la protección por medio de un privilegio; así como los bienes del empleador sobre los cuales el mismo podrá ejercerse. La Comisión se referirá brevemente, a continuación, a cada uno de estos cuatro aspectos.

1.2. Alcance del privilegio

1.2.1. Categorías de trabajadores considerados acreedores privilegiados

302. Por medio de la protección otorgada a los créditos laborales, la legislación de todos los países busca principalmente proteger los salarios de quienes están empleados por medio de un contrato formal de trabajo o mantienen una relación laboral con el empleador insolvente. La legislación y la práctica difieren, sin embargo, con respecto a las personas empleadas en determinados tipos de trabajo tales como el trabajo a domicilio, el aprendizaje o la subcontratación. En *Uruguay* [2], el tratamiento preferencial parece aplicarse únicamente a los abogados, procuradores, médicos, obreros y criados. En *Venezuela* [3], la legislación parece proteger los créditos de los trabajadores domésticos en forma distinta de los demás trabajadores, otorgándoles un rango inferior de preferencia y un período de servicio protegido más limitado. Por el contrario, en *Mauricio* [4], por ejemplo, los aprendices

[2] (14), art. 11; (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

[3] (1), arts. 158, 275; (2), art. 101; (3), art. 1870.

[4] (3), arts. 2148 y 2152.

son tratados como acreedores privilegiados exactamente como los demás trabajadores. En prácticamente todos los países, los empleados públicos y demás trabajadores empleados en empresas públicas no están cubiertos por la protección otorgada a los créditos laborales por la legislación laboral, en razón de que el empleador de tales grupos de trabajadores no puede ser declarado en quiebra [5].

303. En algunos países, el trato preferencial de los créditos laborales cubre la totalidad de los trabajadores sin ninguna distinción. La legislación de *Argelia* [6], por ejemplo, otorga un privilegio de primer grado a los créditos laborales independientemente de la naturaleza, validez o forma de la relación de trabajo.

304. En otros países, la legislación excluye determinados trabajadores de la protección por medio de un privilegio en razón de su posible responsabilidad en la insolvencia de la empresa. De este modo, los créditos de trabajadores gerenciales o que ocupan puestos de influencia que se consideren han contribuido claramente a causar los problemas económicos de la empresa no gozarán de ningún privilegio. El fundamento de estas disposiciones reside en que los responsables del fracaso económico no deberían, por el simple hecho de ser trabajadores de la empresa insolvente, beneficiarse del mecanismo legal establecido para proteger las víctimas de la insolvencia. En *Noruega* [7], por ejemplo, se excluye a las siguientes personas de la calidad de acreedor privilegiado: i) los trabajadores que hayan ejercido o hubiesen estado en posición de ejercer influencia material en la empresa del deudor en razón de sus puestos como directivos; ii) los trabajadores que tengan una participación en la compañía de por lo menos un 20 por ciento; iii) los trabajadores que hayan formado parte de la junta directiva; iv) los trabajadores estrechamente relacionados (familia directa, parientes, cohabitantes, novios, etc.) con el director o las personas que posean al menos un 20 por ciento de participación en la empresa.

305. En otros casos, si bien no se excluye de la protección por medio de un privilegio a los créditos laborales de los trabajadores que ocupan una posición gerencial o tienen una estrecha relación con el empleador insolvente, se les confiere una prioridad inferior en la distribución de los activos. Por ejemplo, en Nueva Zelandia [8], todo salario impagado a causa de la quiebra de una empresa en la que trabajaba el cónyuge del empleador, ocupará el séptimo rango entre los créditos privilegiados, es decir, luego de las costas judiciales, los créditos laborales

[5] Por ejemplo, el Gobierno de *España* indicó, al ratificar el Convenio núm. 173 que revisa el artículo 11 del Convenio, que los empleados públicos están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio.

[6] (1), art. 89.

[7] (2), art. 9-3. Análogamente, en *San Vicente y las Granadinas* (3), art. 457, 1), *b)*, la legislación excluye el salario del director de una compañía del trato preferencial reservado a los salarios de los trabajadores en caso de quiebra de una empresa. En los Estados Unidos, algunas leyes estatales establecen expresamente que ni los directores o administradores generales de la empresa ni los miembros de una asociación ni los socios de una sociedad gozarán del trato preferencial de sus créditos laborales; véase, por ejemplo, Utah (52), art. 34.26.1.

[8] (2), art. 104, 1), *g)*.

(cuatro meses de salarios o no más de 6.000 dólares), impuestos y todo monto correspondiente a jornales o salarios que no constituyan crédito privilegiado (por ejemplo, créditos laborales que excedan de los cuatro meses o del límite de 6.000 dólares). En Australia [9], la legislación sobre insolvencia de empresas, otorga un trato preferente pero restringe los beneficios de determinados «trabajadores excluidos»: quienes fueron directores de la compañía insolvente en cualquier momento durante los 12 últimos meses antes del comienzo de la cesación de pago, sus cónyuges y parientes, y limita la suma que puede cobrarse a 2.000 dólares con respecto a los salarios y a 1.500 dólares con respecto a las indemnizaciones por terminación de la relación laboral.

1.2.2. Naturaleza de los créditos laborales cubiertos por el privilegio

306. La legislación y la práctica nacionales difieren en gran medida en este aspecto, puesto que la noción legal de salarios varía considerablemente en los diferentes países. Si bien la intención inicial fue la de proteger los salarios en el estricto sentido del término, entendido como pago en efectivo por el trabajo realizado o los servicios prestados de acuerdo con los términos de un contrato de trabajo, el principio del trato preferencial se extendió gradualmente a otros créditos correspondientes a conceptos distintos del salario en sentido estricto. De este modo, la legislación de un considerable número de países concede un privilegio a una serie amplia de créditos tales como los correspondientes a vacaciones pagadas, o a otras licencias pagadas como licencia por enfermedad o maternidad y a las indemnizaciones por fin de servicios.

307. En un cierto número de países, como *Brasil* [10], *Burkina Faso* [11], *Colombia* [12], *Honduras* [13], *Mauritania* [14], *Panamá* [15], *Senegal* [16] y *Venezuela* [17],

[9] (4), art. 556, 1A), 1B).

[10] (2), art. 449, 1); (6), art. 102. Este es también el caso de *Bolivia* (1), art. 14; (7), art. 1345, 2); *República Centroafricana* (1), art. 109; Chile (1), art. 61; *Malí* (1), art. L.115; *Nicaragua* (2), art. 89; *Níger* (1), art. 167; Rwanda (1), art. 104.

[11] (1), art. 116. En *Mauricio* (3), arts. 2148 y 2152 y Seychelles (1), art. 37, el privilegio cubre todo tipo de remuneración laboral, incluidas las indemnizaciones por despido y las licencias remuneradas, mientras que en *Camerún* (1), art. 70, 2), la preferencia se extiende a la indemnización por ruptura del contrato y despido injustificado. En *Azerbaiyán* (1), art. 178, 2), se protege con privilegio el pago de los salarios y todos los beneficios sociales, incluido el pago de licencias remuneradas no utilizadas.

[12] (1), art. 157.

[13] (1), art. 128, 4); (2), art. 374.

[14] (1), art. 93.

[15] (1), art. 166.

[16] (1), art. L.118.

[17] (1), arts. 158 a 160; (2), art. 101.

la legislación expresamente establece que a los fines del trato privilegiado de los créditos laborales en caso de quiebra, el término «salario» comprende el salario básico, independientemente de su denominación, suplementos salariales, primas, toda clase de compensación y beneficios. En Nueva Zelandia [18], el privilegio cubre todos los salarios, sean pagados por tiempo, a destajo o ganados en todo o parte como comisión, y las vacaciones pagadas, así como cualquier remuneración debida en caso de inasistencia al trabajo por enfermedad u otra causa justificada.

308. En muchos países, incluidos la *República Checa* [19] y Croacia [20], *Malasia* [21] y *Tailandia* [22], los créditos protegidos incluyen la indemnización por despido y otros beneficios derivados de la terminación de la relación de trabajo, mientras que la legislación de *Ecuador* [23], Perú [24] y *Tayikistán* [25] contiene una referencia específica a las contribuciones a los planes de jubilación. Análogamente, en Singapur [26], los créditos laborales garantizados con privilegio incluyen, además de los salarios y los jornales, las prestaciones ex gratia o las sumas pagaderas a un trabajador por causa de reducción de personal o reestructuración de la empresa del empleador, indemnización y cotizaciones adeudadas al sistema de jubilaciones o fondos previsionales.

309. Entre los países que han aceptado la Parte II del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) por medio de un privilegio, *Zambia* [27] ha modificado su legislación para ponerla en conformidad con las exigencias mínimas establecidas en el artículo 6 del Convenio. En consecuencia, en caso de quiebra los siguientes montos serán pagados en forma preferente a las demás deudas: i) los salarios debidos a un trabajador correspondientes a los tres meses anteriores a la designación del síndico de la quiebra; ii) las sumas adeudadas en concepto de licencias correspondientes a los dos años anteriores a la fecha del nombramiento del síndico de la quiebra; iii) las sumas adeudadas en concepto de toda ausencia retribuida correspondiente al período de los últimos tres meses; iv) los gastos de

[18] (2), art. 104, 1), *d)*, 3); (3), art. 312, 1) y anexo 7, párrafo 2, 12. El Gobierno ha informado que pretende incluir la indemnización por despido entre los créditos laborales protegidos y elevar el monto salarial cubierto por los privilegios. Véase igualmente Reino Unido: Guernsey (13), arts. 1, 1) *b)*, 6), *a)* y Jersey (20), art. 32, 1), *b)*.

[19] (3), art. 31, 3).

[20] (1), art. 86, 1). VéaNse igualmente República de Corea (1), art. 37, 1); Estonia (3), art. 86, 1); Marruecos (2), art. 1248.

[21] (1), art. 31, 2); (2), art. 292, 1).

[22] (1), art. 11.

[23] (1), art. 35, 7); (2), art. 88.

[24] (8), art. 1.

[25] (2), art. 26, 2).

[26] (2), art. 328, 1), 2B).

[27] (2), art. 2, 1).

contratación u otras sumas adeudadas en virtud del contrato de trabajo; v) una suma equivalente a tres meses de salarios en concepto de indemnización por fin de servicios; y vi) toda suma adeudada por ley al trabajador en concepto de indemnización que sea anterior al nombramiento del síndico de la quiebra. Análogamente, el Gobierno de *Madagascar*, para quien la aceptación de las obligaciones derivadas de la Parte II del Convenio núm. 173 ha puesto fin a las obligaciones adquiridas en virtud del artículo 11 del Convenio núm. 95, ha informado que se protege con privilegio a: i) créditos laborales por salarios correspondientes a un período determinado que, sin embargo, no ha sido especificado hasta la fecha; ii) créditos correspondientes a vacaciones pagadas; iii) indemnización sustitutiva del preaviso hasta un valor de seis meses de salario; y iv) las indemnizaciones por fin de servicios en razón de diez días por cada año completo de servicio que no excedan de seis meses de salario. En *México* [28], quien ha aceptado igualmente las obligaciones que surgen de la Parte II del Convenio núm. 173, el privilegio cubre los salarios ganados durante el año anterior y todo suplemento salarial, incluidos los créditos correspondientes a vacaciones, sumas adeudadas por otras ausencias retribuidas, y las indemnizaciones por fin de servicios hasta un monto equivalente a tres meses de salario. En *España* [29], el privilegio cubre los créditos laborales, incluidos los créditos por vacaciones pagadas, sin ninguna referencia específica al período de tiempo comprendido pero con sujeción a un tope en dinero, y las indemnizaciones por despido.

1.3. Rango del privilegio

310. El rango del privilegio de los trabajadores con respecto a otros privilegios es tan importante como la existencia de activos suficientes en la masa de la quiebra. Los créditos laborales a menudo tienen un rango inferior al de los créditos correspondientes a gastos judiciales efectuados en nombre de los acreedores y al de los créditos provenientes de gastos funerarios y médicos del deudor fallecido, así como al de los créditos correspondientes a sumas adeudadas al Estado o al sistema de seguridad social. En este último caso, existe el riesgo de que el privilegio otorgado a los créditos laborales carezca de todo valor en la práctica, puesto que los impuestos y las sumas adeudadas a las instituciones de seguridad social absorben, generalmente, la mayor parte de los activos.

1.3.1. Prioridad absoluta

311. En muchos países, los trabajadores tienen un privilegio superior al de los demás acreedores, incluido el Estado y el sistema de seguridad social. Por

[28] (1), art. 123A (XXIII); (2), arts. 113, 162, I), 434, V) y 436.

[29] (1), arts. 26, 1) y 32, 3).

ejemplo, en *Argelia* [30], *Brasil* [31], Croacia [32], *Filipinas* [33], *Hungría* [34] y *Paraguay* [35], el privilegio de los créditos laborales es superior al de los demás créditos, incluidas las sumas adeudadas al Estado y al sistema de seguridad social. En *Mauricio* [36], las sumas adeudadas en concepto de salarios correspondientes a los últimos 120 días de trabajo deben ser pagadas en forma prioritaria. En el orden de prioridad siguen las costas judiciales, los créditos del Estado y el sistema de seguridad social y los gastos funerarios. Es interesante señalar que las sumas adeudadas por servicios prestados durante los últimos seis meses son igualmente reconocidos como créditos privilegiados pero tienen un rango inferior puesto que se ubican en el sexto lugar entre los privilegios que se ejercen sobre bienes muebles y en cuarto lugar entre los privilegios que se ejercen sobre bienes inmuebles.

312. Cabe referirse a la noción de «superprivilegio» según la cual ciertos créditos laborales tienen preferencia frente a los créditos garantizados con un derecho real y pueden, en consecuencia, ser satisfechos al margen del procedimiento de quiebra. Los orígenes de este concepto se encuentran en las leyes laborales de Francia y México que fueron las primeras en exigir el pago inmediato de una parte determinada de los salarios adeudados, independientemente de la existencia de todo otro crédito privilegiado o deuda garantizada mediante embargo o hipoteca. En la mayoría de los casos, el superprivilegio se limita a la porción del crédito laboral necesaria para la subsistencia del trabajador. Por ejemplo, en *Côte d'Ivoire* [37], *Guinea* [38] y *Madagascar* [39], el superprivilegio cubre los últimos 60 días de trabajo o aprendizaje hasta una suma máxima mensual aplicable a todas las categorías de beneficiarios. En *España* [40], las sumas

[30] (1), art. 89. Los créditos laborales tienen un privilegio de primer grado igualmente en Arabia Saudita (1), art. 15; *Chad* (1), art. 268; *Côte d'Ivoire* (1), art. 33, 3); *República Democrática del Congo* (1), art. 91; El Salvador (2), art. 121; *Gabón* (1), art. 157; *Guinea* (1), art. 223; *Malí* (1), art. L.115; *Malta* (1), art. 27; *Noruega* (2), art. 9-3; Omán (1), art. 47; *Panamá* (1), art. 166; *Rumania* (1), art. 87, 2); (2), art. 7, 2); Rwanda (1), art. 102; Suiza (3), art. 219; Viet Nam (1), art. 66; *Yemen* (1), art. 8; *Zambia* (2), art. 2, 2). En *Túnez* (1), art. 151-2 sólo la porción inembargable de los salarios tiene prioridad frente a los demás créditos privilegiados mientras que el resto de los créditos laborales recibe un privilegio de cuarto rango, justo antes de las sumas adeudadas al Estado.

[31] (6), art. 102.

[32] (1), art. 86, 1); (2), art. 71, 2).

[33] (1), art. 110.

[34] (2), art. 57, 1), *a)*, 2), *a)*.

[35] (3), art. 445; (1), arts. 247 y 248.

[36] (3), arts. 2148 y 2152.

[37] (1), art. 33, 4).

[38] (1), art. 227.

[39] (1), art. 83.

[40] (1), art. 32, 1), 3). Análogamente, en Arabia Saudita (1), art. 15, Jordania (1), art. 51, *b) y Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 60, la legislación establece que deberá pagarse al trabajador en

adeudadas en concepto de salarios correspondientes a los últimos 30 días de trabajo tienen prioridad frente a las demás deudas, incluidas las garantizadas con hipoteca, hasta un monto que no exceda de dos veces el salario mínimo interocupacional. En *Malasia* [41], la legislación confiere prioridad a los créditos por salarios frente a los créditos garantizados siempre que la suma no exceda del monto equivalente a cuatro meses consecutivos de salarios. En *Benin* [42], *Comoras* [43] y *Senegal* [44], los créditos laborales, hasta un monto máximo equivalente a la porción inembargable de los salarios, gozan de prioridad frente a los demás créditos con privilegios generales o especiales, independientemente de la antigüedad laboral del trabajador. Este superprivilegio se ejerce sobre los bienes muebles o inmuebles del empleador y el crédito debe pagarse dentro de los diez días a partir de la declaración de quiebra o de la orden de liquidación, siempre que el síndico disponga de los fondos necesarios.

313. En numerosos países, se otorga a los créditos laborales y a los créditos por impuestos o deudas al sistema de seguridad social privilegios del mismo rango. Este es el caso de la *República Checa* [45], en donde los impuestos y las contribuciones a la seguridad social junto con los gastos de administración de la masa y los créditos laborales constituyen la primera categoría en el orden de preferencia. La legislación de *Bahamas* [46], *Barbados* [47], *Dominica* [48], *Guyana* [49],

forma inmediata un adelanto igual a un mes de sueldo con prioridad a todo otro gasto, incluidos los gastos legales y los gastos de la quiebra o la liquidación.

[41] (1), art. 31, 1). Véase igualmente Luxemburgo (2), arts. 42 y 43, en donde el «superprivilegio» cubre seis meses de salario pero con un tope de seis veces el salario mínimo social.

[42] (1), art. 228. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 117; *Camerún* (1), art. 70, 1); *Congo* (2), art. 92; *Mauritania* (1), arts. 94 y 96. La legislación es similar en *República Centroafricana* (1), art. 109; *Djibouti* (1), art. 104; *Níger* (1), art. 167; *Togo* (1), art. 100.

[43] (1), art. 108. No se ha adoptado ninguna disposición que establezca la porción inembargable de los salarios y la Comisión se ha referido en reiteradas oportunidades a la necesidad de adoptar la legislación necesaria para determinar la relación de prioridad de los créditos laborales de acuerdo con el párrafo 3 del artículo 11 del Convenio.

[44] (1), arts. L.119 y L.121.

[45] (3), art. 32, 1).

[46] (2), art. 30. Análogamente, en *Sri Lanka* (3), art. 347, 1), 2); (1), art. 50A; (2), art. 57 y *Uganda* (3), art. 37, 1), 2); (4), art. 314, los impuestos y las tasas locales correspondientes a los últimos 12 meses así como los salarios hasta un monto determinado deben pagarse íntegramente en primer lugar. Véanse igualmente *Chipre* (4), art. 38, 1), *b)*, 2); (5), arts. 299 y 300, 1), *b)*; Kenya (3), art. 38, 1), 2); (4), art. 311, 1), 5); *Nigeria* (2), art. 494, 1), 4); (3), art. 36(2); Reino Unido (4), art. 175, 2), 386, 1), y anexo 6, art. 6, así como ciertos territorios no metropolitanos como Guernsey (13), art. 1, 4), y Jersey (20), art. 32(2).

[47] (3), art. 34, 1), 2).

[48] (3), art. 37, 1).

[49] (2), art. 39, 1), *f)*; (3), art. 225,1), *b), c)*.

y *San Vicente y las Granadinas* [50] establece que los impuestos y las tasas y las sumas adeudadas a los trabajadores que reciben una remuneración mensual por un monto equivalente de hasta cuatro meses de salarios (hasta dos meses de salarios cuando se trata de trabajadores jornaleros) tienen el mismo rango y que, si la masa de bienes de la quiebra es insuficiente para cubrirlos, deberán ser pagados a prorrata.

1.3.2. Prioridad relativa

314. Los créditos laborales no gozan en todos los países de prioridad absoluta. La legislación de algunos Estados, tales como *República Dominicana* [51], *Ecuador* [52], *España* [53] y *Honduras* [54] concede a los créditos del Estado y del sistema de seguridad social un rango superior al de los créditos laborales. Lo mismo ocurre en el *Líbano* [55], donde los créditos laborales correspondientes al año anterior se ubican después de los créditos del Estado, de los créditos por costas judiciales y de los garantizados con hipotecas legales y judiciales. En los Emiratos Arabes Unidos [56], los créditos por salarios podrán hacerse efectivos sobre los bienes muebles e inmuebles del empleador inmediatamente después de las costas judiciales, las sumas adeudadas al tesoro público y la pensión alimenticia otorgada a las viudas y los niños en virtud de la doctrina religiosa islámica. En Guinea-Bissau [57] y Mozambique [58] la legislación establece que los salarios deberán pagarse íntegramente antes de que los acreedores quirografarios, salvo el Estado, puedan reclamar su parte del activo. El Gobierno de *Madagascar* ha informado que los créditos del Estado y el sistema de seguridad social aún ocupan un rango superior al de los créditos laborales, pero que el nuevo proyecto de código de trabajo actualmente en revisión dará preferencia a los créditos laborales.

[50] (3), art. 457, 1), *b)*, 3), *a)*.

[51] (1), art. 207.

[52] (3), arts. 2398 y 2399.

[53] (11), art. 1924. El orden de prioridad, sin embargo, se refiere a los créditos laborales no cubiertos por las instituciones de garantía.

[54] (3), art. 2257, 2), *d)*.

[55] (1), art. 48. Análogamente, en *Egipto* (1), art. 5; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 60, y *República Arabe Siria* (1), art. 8, los créditos laborales se ubican inmediatamente después de las costas judiciales, las sumas debidas al Estado y los gastos de conservación y reparación. Sin embargo, el Gobierno de Egipto ha informado que con arreglo al artículo 6 del nuevo proyecto de Código de Trabajo, que se encuentra actualmente ante la autoridad legislativa para su aprobación, los créditos laborales tendrán un privilegio de primer grado.

[56] (1), art. 4.

[57] (1), art. 108.

[58] (1), art. 58, 2).

315. En otros países, si bien los créditos laborales no cuentan con un privilegio de primer grado, se encuentran por encima de los créditos impositivos. Por ejemplo, en *Bolivia* [59], China [60] y Singapur [61], los créditos laborales deben pagarse inmediatamente después de los gastos de la administración de la masa de la quiebra y antes de los impuestos estatales y locales. En *Belarús* [62] y la *Federación de Rusia* [63], los salarios adeudados ocupan el segundo lugar en el orden de preferencia, inmediatamente después de los créditos por indemnizaciones por accidente y muerte y las costas judiciales, y antes que los impuestos y las contribuciones a la seguridad social. En Canadá [64], *República Centroafricana* [65], *Colombia* [66], Estados Unidos[67] y

[59] (7), art. 1345, 2). Este es igualmente el caso de Estonia (3), art. 86, 1; Lituania (3), art. 35; *Sudán* (1), art. 71; *Tayikistán* (2), art. 26, 1), 2) y *Ucrania* (3), art. 21, 2); (2), art. 28. En *Malasia* (2), art. 292, 1), los créditos laborales se encuentran en segundo lugar luego de los gastos del procedimiento de liquidación. Toda remuneración correspondiente a vacaciones pagadas tiene el cuarto lugar en el orden de prioridad y las sumas adeudadas en concepto de cotizaciones al sistema de jubilaciones y pensiones correspondientes a los 12 meses anteriores al comienzo de la liquidación ocupan el quinto lugar en el orden de prioridad, seguidos de los impuestos federales.

[60] (4), art. 37.

[61] (2), art. 328, 1), 2B), 3).

[62] (2), art. 144. Lo mismo ocurre en *Azerbaiyán* (2), art. 53; *Kirguistán* (2), art. 87 y *República de Moldova* (3), art. 28, 1), 2); (2), art. 20, 1).

[63] (2), art. 106, 2); (3), art. 855, 2).

[64] (3), art. 136, 1), *d)*. El gobierno federal tiene jurisdicción exclusiva en cuanto a las cuestiones de quiebra e insolvencia. Existe numerosa legislación provincial que confieren protección especial a los créditos laborales en general pero estas disposiciones no se aplican en caso de quiebra puesto que prevalece la legislación federal sobre insolvencia; véanse, por ejemplo, Alberta (4) art. 109, 3); Columbia Británica (6), art. 87, 3); Manitoba (7), art. 101; Ontario (14), art. 14(1); Terranova y el Labrador (9), art. 37, 1).

[65] (1), art. 108. Véanse igualmente Chile (2), art. 2472; *Guatemala* (2), art. 101, *b)*; *Marruecos* (2), art. 1248; *México* (1), art. 123A(XXIII); (2), arts. 113 y 114; (3), art. 262; *Níger* (1), art. 166; Togo (1), art. 99. Análogamente, en *Botswana* (3), arts. 82, 1), 83, 1), 84, 1), 85, 1) y 86, *a)* y Zimbabwe (2), arts. 101 a 104, 105, 1), 6), 106, 1), los créditos laborales deberán ser pagados con el remanente de la masa de la quiebra, es decir la porción de la masa sujeta a secuestro sobre la que no recae ningún derecho de preferencia en virtud de una hipoteca, hipoteca legal, prenda o derecho de retención, inmediatamente después de los gastos funerarios y los de la última enfermedad del insolvente, los gastos de secuestro y los demás gastos impositivos de toda ejecución de los bienes de la masa del insolvente, pero antes de los impuestos a los ingresos que ocupan el quinto lugar en el orden de preferencia. En *Bulgaria* (2), art. 722, 1) los créditos laborales ocupan el cuarto lugar en el orden de privilegios mientras que las contribuciones adeudadas al sistema de seguridad social estatal y los impuestos se ubican en el sexto y séptimo lugar respectivamente. Véanse igualmente Seychelles (2), art. 2101 y Tailandia (1), art. 11.

[66] (1), art. 157; (2), art. 2495.

[67] De acuerdo con el Código Federal de Quiebras, en caso de quiebra del empleador, los salarios, jornales o comisiones, incluidas las vacaciones pagadas, las indemnizaciones y licencias pagadas por enfermedad, ganados por un trabajador, constituyen créditos privilegiados y se ubican inmediatamente después de los gastos administrativos, los gastos funerarios, los gastos de la última

Uruguay [68], los créditos laborales ocupan el cuarto lugar y deben pagarse inmediatamente después de las costas judiciales, los gastos funerarios y los derivados de la última enfermedad del deudor. En Nueva Zelandia [69], el pago de jornales o salarios adeudados ocupa el cuarto lugar dentro de las deudas preferentes, inmediatamente después del pago de los gastos, cargas y expensas del procedimiento de declaración de quiebra y la administración de la masa de la quiebra. Mientras que el quinto lugar es para el impuesto a los ingresos y demás sumas adeudadas al Comisionado de Ingresos del Interior. En Australia [70], con arreglo a la legislación pertinente de la Commonwealth relativa a la insolvencia personal, los gastos de la insolvencia, incluidos los gastos de administración de la quiebra, gastos de la sindicatura, gastos de auditoría y los gastos funerales, son las únicas deudas sin garantía que ocupan un lugar preferente al de los créditos laborales. En particular, una suma determinada para cada trabajador (1.500 dólares o lo establecido por la reglamentación) ocupa el quinto lugar, el sexto lugar es ocupado por las sumas adeudadas en concepto de indemnización de los trabajadores y el séptimo por las sumas adeudadas en concepto de licencia por antigüedad, licencia anual o licencia por enfermedad correspondiente a un período anterior a la fecha de la quiebra. De la misma manera, con arreglo a la legislación federal relativa a la insolvencia de empresas, se reconoce una preferencia a los derechos de los trabajadores, tales como salarios y cotizaciones al sistema de jubilación, indemnización por accidentes, indemnizaciones por licencias y pagos por reducción de personal, luego de ciertos gastos relativos a la conservación y al funcionamiento de la compañía y de los gastos derivados de la liquidación.

316. En algunos países, como Bahrein y Kuwait, parece no existir ninguna disposición que otorgue privilegio a los créditos laborales en caso de quiebra del empleador o liquidación judicial de la empresa. Análogamente, el Gobierno de las Islas Vírgenes Británicas ha indicado que de acuerdo con su legislación, los salarios no constituyen créditos privilegiados ni se encuentran protegidos por alguna otra garantía salarial. Asimismo, el Gobierno de Alemania ha informado que con arreglo a la nueva ordenanza sobre quiebras, que entró en vigor en 1999, se han abolido todos los privilegios generales (incluidos los del Estado, los fondos sociales y los trabajadores) y que en la actualidad se protege a los trabajadores por medio de una prestación de insolvencia que cubre los salarios impagados correspondientes a los últimos tres meses anteriores a la apertura del procedimiento. El Gobierno de la *República Unida de Tanzanía* ha informado

enfermedad y las prestaciones de supervivencia para el cónyuge y los hijos menores. La mayoría de las legislaciones estatales contienen disposiciones similares; véanse, por ejemplo, Arizona (7), art. 23.354; Idaho (17), art. 45-602; Indiana (19), art. 22-2-10-1; Rhode Island (47), art. 28-14-6.1; Utah (52), art. 34-26-1; Washington (55), art. 49.56.010.

[68] (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

[69] (2), art. 104, 1), *d), e)*; (3), art. 312, 1) y anexo 7.

[70] (3), art. 109, 1); (4), art. 556, 1).

que en la práctica, a pesar de la falta de regulación, los trabajadores son considerados acreedores privilegiados. En otros países, tales como la *República Islámica del Irán* [71], *Iraq* [72] y Namibia [73], si bien se reconoce a los trabajadores como acreedores privilegiados, la legislación no establece la relación de prioridad entre los créditos laborales y los demás créditos preferentes.

1.4. Limitaciones al trato preferencial de los créditos laborales

317. La mayoría de los países ha creído necesario limitar la protección por medio de un privilegio de los créditos laborales. De este modo, los créditos laborales preferentes deben corresponder a un período de servicio determinado anterior a la quiebra o a la liquidación judicial de la empresa, o no exceder de un monto determinado. En algunos casos, la legislación contiene una combinación de estos dos tipos de limitaciones.

1.4.1. Limitaciones temporales

1.4.1.1. Créditos laborales correspondientes a trabajos o servicios prestados con anterioridad a la quiebra o la liquidación

318. En muchos países, el privilegio cubre sólo un período específico de servicio, denominado también «período de referencia», anterior a la iniciación del procedimiento de quiebra o la clausura de la empresa. El período protegido varía entre tres meses, por ejemplo en *Kirguistán* [74] y *Zambia* [75], y tres años en el caso de la *República Checa* [76], *Eslovaquia* [77] y *Tayikistán* [78]. En *Mauricio* [79] y *Uganda* [80], el período de referencia ha sido fijado en cuatro meses, mientras que

[71] (1), art. 13, 1). Véase igualmente Qatar (1), art. 7.

[72] (1), art. 12.

[73] (1), art. 48, 2).

[74] (2), art. 87.

[75] (2), art. 2, 1), *a)*.

[76] (3), art. 31, 4).

[77] (3), art. 32, 2), *a)*. Los créditos laborales por hasta tres meses correspondientes a los últimos 18 meses de la relación de empleo anteriores a la insolvencia del empleador están cubiertos por un fondo especial de garantía.

[78] (2), art. 26, 2).

[79] (3), arts. 2148 y 2152. Lo mismo ocurre en *San Vicente y las Granadinas* (3), art. 457, 1), *b)* y *Swazilandia* (1), art. 54, 2).

[80] (1), art. 36, 1).

en *Argentina* [81] y *Noruega* [82], el período máximo protegido es de seis meses. En otros países, tales como *Bulgaria* [83] y *Honduras* [84], la legislación nacional limita el trato preferencial de los créditos laborales a los 12 meses anteriores a la iniciación del procedimiento de quiebra o de la liquidación de la empresa. En *Bolivia* [85] y la *República Centroafricana* [86], los créditos preferentes son aquellos correspondientes al trabajo realizado durante el año en el que tiene lugar la insolvencia y el año anterior a la misma.

319. En algunos países, la definición del período de referencia varía de acuerdo con la categoría profesional del trabajador, la naturaleza del deudor o la periodicidad del pago de los salarios. En *Guinea* [87], por ejemplo, el período protegido es de seis meses para los salarios pagados a intervalos que no excedan de 15 días y de 12 meses para los salarios pagados mensualmente. En *Turquía* [88], la legislación establece que en caso de quiebra de una empresa, los trabajadores del servicio doméstico empleados por el propietario de la misma serán considerados acreedores privilegiados con respecto a hasta 12 meses de salarios impagos, mientras que los demás asalariados, personal administrativo y trabajadores empleados por hora, a destajo o por tarea, serán considerados acreedores privilegiados por los créditos laborales que no excedan de los seis

[81] (1), arts. 268 y 273; (4), arts. 241 y 246. La situación es la misma en *Azerbaiyán* (2), art. 53; Dinamarca (2), art. 95, 1), i); *Guatemala* (2), art. 101; Marruecos (2), art. 1248; *República de Moldova* (3), art. 28, 2), *b)*; *Paraguay* (1), arts. 247 y 248; Suiza (3), art. 219, y *Venezuela* (1), art. 158. Asimismo, los Gobiernos del Japón y Suecia han indicado que la protección por medio de un privilegio se limita a los créditos devengados durante los últimos seis meses de servicio del trabajador. Análogamente, en los Estados Unidos, en Kansas (21), art. 44-312, el trato preferencial de los salarios de los trabajadores en caso de insolvencia se extiende a seis meses de salarios, mientras que en Utah (52), art. 34-26-1, se consideran créditos privilegiados los salarios adeudados a los trabajadores por el trabajo realizado en los cinco meses inmediatamente anteriores a la cesación de la actividad comercial o al comienzo de la cesación de pago.

[82] (2), art. 9-3.

[83] (2), art. 722, 1). Lo mismo ocurre en *Côte d'Ivoire* (1), art. 33, 2); *Líbano* (1), art. 48, y *Malí* (1), art. L.113.

[84] (1), art. 128, 4); (2), art. 374.

[85] (7), art. 1345, 2).

[86] (1), art. 108.

[87] (1), art. 221.

[88] (2), art. 206. En *Guyana* (2), art. 39, 1), *d)*, *f)*, de acuerdo con el orden de distribución de los activos de empleador insolvente, en el caso de que los activos hayan sido obtenidos por la venta de una plantación, los salarios de los trabajadores empleados en ella correspondientes a los tres meses anteriores al nombramiento del síndico estarán protegidos por medio de un privilegio. Los salarios de todo trabajador empleado en una mina, la tala de árboles o la recolección del caucho constituyen créditos preferentes en cuanto a los servicios prestados durante los cuatro meses anteriores a la fecha del nombramiento del síndico, mientras que los vendedores en tiendas de venta al por menor y los trabajadores del servicio doméstico gozarán del privilegio por el período correspondiente a los dos meses anteriores a esa fecha.

meses anteriores a la quiebra. Por el contrario, en *Uruguay* [89], el período protegido es de seis meses para los créditos de los obreros y de un año para los créditos de abogados, médicos, procuradores, trabajadores dependientes y trabajadores del servicio doméstico. La situación es diferente en *Uganda* [90], donde la extensión del período de protección depende de la nacionalidad u origen del trabajador, puesto que los créditos preferentes incluyen los salarios de los trabajadores que no excedan de una suma determinada correspondiente al trabajo realizado durante los últimos cuatro meses anteriores a la fecha de nombramiento del síndico, mientras que para el caso de un trabajador africano, se protege el período correspondiente a los últimos 12 meses anteriores a esa fecha.

1.4.1.2. Créditos laborales correspondientes al trabajo realizado con posterioridad a la fecha de referencia

320. Según los términos del párrafo 1 del artículo 11 del Convenio, el privilegio se limita a los salarios correspondientes a los servicios prestados durante un período anterior a la fecha de inicio de los procedimientos de quiebra, conocida como «fecha de referencia». En la época en que la quiebra implicaba la clausura inmediata del establecimiento y la terminación de la relación de trabajo de los trabajadores, no se planteaba el problema de la protección de los salarios correspondientes al trabajo realizado con posterioridad. La empresa del empleador insolvente dejaba de funcionar y todos los trabajadores eran automáticamente despedidos. Era natural entonces, que se limitara el trato preferencial de los créditos laborales a aquellos correspondientes a servicios prestados con anterioridad a la quiebra o liquidación judicial. La práctica moderna ha puesto en evidencia, sin embargo, la necesidad de proteger los créditos correspondientes al trabajo efectuado con posterioridad a la fecha de referencia, puesto que la legislación de numerosos países permite actualmente que las empresas insolventes continúen funcionando ya sea temporalmente mientras se lleva a cabo la liquidación o bien a partir de nuevos elementos tendientes a mejorar la situación financiera. Se ha pasado de la tendencia a la liquidación a una tendencia a la rehabilitación de la empresa en crisis por lo que es usual encontrar en la actualidad trabajadores que continúen prestando sus servicios luego de la suspensión de pagos y la iniciación de los procedimientos. En consecuencia, se hace necesario extender la protección por medio de un privilegio a los créditos posteriores a la fecha de referencia.

321. La legislación de numerosos países trata a los salarios correspondientes a servicios prestados con posterioridad al comienzo de los procedimientos como gastos administrativos o gastos de la quiebra. Por ejemplo,

[89] (15), art. 2369, 4); (16), art. 1732, 4).

[90] (3), art. 37, 1), *d)*; (4), art. 314.

en *Bulgaria* [91], los gastos de la quiebra, incluidos los salarios adeudados a los trabajadores cuando la empresa del deudor continúa funcionando, se ubican en el tercer lugar y tienen por lo tanto un rango superior al de los créditos correspondientes al trabajo realizado con anterioridad al comienzo de los procedimientos de quiebra. En *Austria* [92], la legislación considera créditos preferentes únicamente aquellos créditos laborales correspondientes al período posterior a la iniciación de los procedimientos de quiebra, puesto que los créditos anteriores a dicha fecha quedan cubiertos — como será explicado más abajo — por el fondo de garantía salarial y son considerados deudas de la masa de la quiebra, de la misma manera que las costas del procedimiento de quiebra, los impuestos y las cotizaciones al seguro social.

1.4.2. Limitaciones pecuniarias

322. Existen dos tipos principales de limitaciones pecuniarias a la protección por medio de un privilegio de los créditos laborales: un tope en efectivo, es decir una suma determinada, y un límite móvil definido con arreglo a cifras tales como el salario mínimo interprofesional o el salario máximo mensual utilizado para calcular las contribuciones a la seguridad social. En este último caso, el límite no requiere un ajuste periódico sino que se modifica automáticamente cada vez que la suma establecida como referencia es modificada. En *España* [93], por ejemplo, la protección por medio de un privilegio, distinta de la protección por medio del «superprivilegio», se limita a la cuantía que resulte de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional por el número de días de salario pendientes de pago. En *Malta* [94], los créditos laborales de hasta 200 liras constituyen créditos preferentes y deben pagarse antes que los demás créditos. En Australia [95], la legislación relativa a la quiebra, referida a la insolvencia de personas físicas y no de personas jurídicas, estipula un tope en dinero para las sumas adeudadas en concepto de salarios (excluidas las sumas correspondientes a licencia por antigüedad, licencia ampliada, licencia anual, licencia de esparcimiento o licencia por enfermedad) fijado en 1.500 dólares por cada trabajador o la suma mayor que sea establecida por la reglamentación. Por el contrario, la legislación sobre insolvencia de personas jurídicas establece un límite máximo aplicable únicamente a las prestaciones de quienes fueron directores de la compañía y sus parientes, dentro de los 12 meses anteriores al comienzo de la liquidación, limitando los montos que pueden pagarse a 2.000 dólares respecto de los salarios y 1.500 dólares respecto de las licencias. En

[91] (2), art. 723.

[92] (3), art. 46, 1); (4), art. 23, 1).

[93] (1), art. 32, 3).

[94] (1), art. 27.

[95] (3), art. 109, 1), *e)*; (4), art. 556, 1A), 1B).

Seychelles [96], la protección de los créditos laborales se limita a la suma máxima de 30.000 rupias por trabajador.

323. Asimismo, en *Benin* [97], *Burkina Faso* [98] y *Congo* [99], el monto protegido por medio de un privilegio se limita a la fracción inembargable del salario. Cabe señalar, en este sentido, que de acuerdo con el párrafo 1 del artículo 7 del Convenio núm. 173, ratificado por *Burkina Faso* en 1999 con respecto a la Parte II, se podrá limitar el alcance del privilegio de los créditos laborales a un monto prescrito que no deberá ser inferior «a un mínimo socialmente aceptable». El párrafo 4 de la Recomendación núm. 180, por su parte, contiene algunos lineamientos sobre lo que puede constituir objetivamente un mínimo socialmente aceptable y se refiere a variables tales como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirva de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria. Se considera que, puesto que la fracción inembargable del salario corresponde por definición a la suma mínima necesaria para la manutención del trabajador y su familia, puede ser tomado como un criterio válido para la determinación del mínimo socialmente aceptable de protección del salario del trabajador en caso de quiebra o insolvencia del empleador.

1.4.3. Más de una limitación

324. En muchos países, la legislación establece límites tanto respecto de la suma máxima protegida como del período de servicio máximo cubierto. Este es el caso, por ejemplo, de *Malasia* [100], en donde el privilegio se extiende a todos los salarios o jornales (incluidas las prestaciones o comisiones) que no excedan de 1.500 ringgit o la suma que sea fijada periódicamente sobre la base del tiempo de trabajo o del trabajo a destajo con respecto a los servicios prestados dentro del período de cuatro meses anteriores al comienzo de la liquidación de la

[96] (1), art. 37.

[97] (1), art. 228.

[98] (1), art. 117.

[99] (2), art. 92.

[100] (2), art. 292, 1), *b)*.). Análogamente, en Kenya (3), art. 38, 1), *c), d)*; (4), art. 311, 1) *c)*, 2), se otorga un trato preferente a los salarios o jornales de los trabajadores, empleados administrativos y trabajadores domésticos con respecto a los servicios prestados durante los últimos cuatro meses anteriores a la fecha de referencia, que no excedan de 4.000 chelines, mientras que en el Reino Unido: (4), anexo 6, art. 9, entre los créditos privilegiados se incluye a los créditos por salarios correspondientes a los cuatro últimos meses anteriores a la fecha de referencia, o a una suma que no exceda de 800 libras. La legislación de Guernsey (13), art. 1, 1) *b)*, establece un límite de cuatro meses de salario o una suma máxima de 1.500 libras mientras que en Jersey (20), art. 32, 1), *b)*, el privilegio cubre los salarios adeudados hasta un período de seis meses o una suma de 2.000 libras.

empresa insolvente. En *Botswana* [101] se protege con privilegio los créditos laborales por el período equivalente a un mes de salario más el mes de salario correspondiente al momento del secuestro de los bienes para los trabajadores empleados por mes y a una semana de salarios más la semana correspondiente al momento del secuestro de los bienes para los trabajadores empleados por semana, por una suma que no exceda de 100 pula. En *Bahamas* [102] y *Barbados* [103], cuando se trate de empleados o sirvientes, se deberá pagar con preferencia una suma equivalente a cuatro meses de salarios o la suma que se establezca, la que sea de menor cuantía, con preferencia a otros créditos sin privilegio, mientras que cuando se trate de peones u obreros, los créditos privilegiados se limitan a dos meses de salarios o la mitad de la suma estipulada para los empleados o sirvientes.

325. En Canadá [104], la legislación federal confiere preferencia a los créditos correspondientes a los salarios, jornales, comisiones o indemnizaciones de los empleados administrativos, trabajadores domésticos, agentes de ventas de viajes, jornaleros u obreros por los servicios prestados durante los seis meses inmediatamente anteriores a la quiebra por un monto de hasta 2.000 dólares en cada caso. En *Chipre* [105], el trato preferencial de los créditos laborales se limita a un período de 18 semanas anteriores al nombramiento del síndico, o a una suma que no exceda de 18 veces el doble de la remuneración sujeta a cotización al seguro. En Croacia [106], sólo están protegidos los créditos salariales correspondientes a los últimos tres meses anteriores a la iniciación de los procedimientos de quiebra o a la terminación de la relación de trabajo hasta una suma equivalente, para un mes de salario, a dos tercios del salario promedio mensual nacional. En Singapur [107], el monto de los créditos laborales protegido por medio de un privilegio frente a los demás créditos ordinarios no podrá exceder de una suma equivalente a cinco meses de salario o 7.500 dólares, la que sea de menor cuantía. En Nueva Zelandia [108], los salarios de los trabajadores y las vacaciones pagadas están protegidos por un período de hasta cuatro meses

[101] (3), art. 85, 1). Análogamente, en Zimbabwe (2), art. 105, 1), el trato preferencial de los créditos laborales se limita a tres meses para los trabajadores contratados por mes y cuatro semanas para los trabajadores cuya remuneración se calcule por semana, hasta la suma de 400 dólares.

[102] (2), art. 30; (3), art. 159, 1), *b), c)*. Lo mismo ocurre en *Dominica* (3), art. 37, 1), *b), c)*; *Guyana* (3) art. 225, 1), *b), c)*; *Nigeria* (3), art. 36, 1), *b)*; (2), art. 494, 1), *c), d)*; *Sri Lanka* (3), art. 347, 1), *f)*; *Uganda (*3), art. 37, 1), *c), d).*

[103] (3), art. 34, 1), *b), c).*

[104] (3), art. 136, 1), *b).*

[105] (4), art. 38, 1), *b)*; (5) art. 300, 1), *b)*.

[106] (1), art. 86, 1), 2).

[107] (1) art. 33, 4); (2), art. 328, 2).

[108] (2), art. 104, 1), *d)*; (3), art. 312, 1), anexo 7. De acuerdo con la memoria del Gobierno, el límite de 6.000 dólares para la prioridad de los créditos laborales será elevado en el corto plazo a 15.000 dólares.

anterior a la declaración de quiebra o hasta un monto de 6.000 dólares. En los Estados Unidos [109], con arreglo al Código Federal de Quiebras, se otorga preferencia a los salarios devengados dentro de los 90 días anteriores a la fecha de pedido de la quiebra o de la fecha de cesación de la actividad comercial del deudor por una suma máxima de 4.000 dólares por cada trabajador.

326. Por último, cabe mencionar que en algunos países tales como *Belarús, Chile, China, Colombia, República Democrática del Congo, República Dominicana, Ecuador, Egipto,* El Salvador, Estonia, *Filipinas,* Guinea-Bissau, *Hungría, Iraq, Jamahiriya Arabe Libia, Nicaragua,* Omán, *Panamá,* Perú, *Federación de Rusia, República Arabe Siria* y *Ucrania,* la legislación no contiene disposición alguna sobre el período máximo de servicio o el monto máximo para los créditos laborales preferentes, o no existe información disponible sobre este punto.

1.5. Ejercicio del privilegio sobre los bienes del deudor

327. A menudo se efectúa una distinción entre privilegios generales y especiales, según el tipo de bienes sobre los que puedan ejercerse. Los privilegios generales se ejercen sobre la totalidad de los bienes del deudor y los privilegios especiales sólo pueden ejercerse sobre un bien determinado.

328. En la mayoría de los países, los créditos laborales están protegidos con un privilegio general que puede ejercerse sobre todos los bienes del deudor, tanto muebles como inmuebles. Este es el caso, por ejemplo, de *Brasil* [110], *Côte d'Ivoire* [111], *Ecuador* [112], *Egipto* [113], *Gabón* [114], *México* [115], *Níger* [116], Seychelles [117] y *Venezuela* [118].

[109] En el ámbito estatal, los límites de los créditos preferentes varían entre 60 días de salario o una suma de 100 dólares en Washington (55), art. 49.56.010, a tres meses de salario o 600 dólares en Indiana (19), art. 22-2-10-1. En Arizona (7), art. 23-354, la legislación confiere preferencia a los salarios que no excedan de 200 dólares por los servicios prestados dentro de los 60 días anteriores al procedimiento de insolvencia, mientras que en Idaho (17), art. 45-602, el límite ha sido fijado en 60 días de salario o 500 dólares. Asimismo, en Rhode Island (47), art. 28-14-6.1, tienen preferencia los salarios impagados que no excedan de 300 dólares devengados en los últimos tres meses

[110] (6), art. 102. Este es igualmente el caso de *Bolivia* (7), art. 1345; *Burkina Faso* (1), art. 117; *República Centroafricana* (1), art. 108; *Chad* (1), art. 268; *Congo* (2), art. 92; *República Democrática del Congo* (1), art. 91; *República Dominicana* (1) art. 207*; Guatemala* (2), art. 101; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 60; *Madagascar* (1), art. 77; *Mauricio* (3), arts. 2148 y 2152; *República Arabe Siria* (1), art. 8; Rwanda (1), art. 102; *Togo* (1), art. 99.

[111] (1), art. 33, 2).

[112] (3), arts. 2391 y 2399.

[113] (1), art. 5.

[114] (1), art. 156.

[115] (2), art. 113.

[116] (1), art. 166.

[117] (2), arts. 2101 y 2104.

[118] (1), arts. 158 a 160; (2), art. 101; (3), art. 1870.

329. En algunos países la legislación otorga a los créditos laborales un privilegio general limitado a los bienes muebles. Por ejemplo, en *Guinea* [119], los créditos laborales de los trabajadores y aprendices correspondientes al año en el que se produjo la insolvencia y al año anterior a éste tienen un privilegio que recae únicamente sobre los bienes muebles del deudor.

330. A menudo se concede un privilegio especial a la gente de mar con respecto a los salarios correspondientes al último viaje, que puede ejercerse sobre los buques en que se desempeñaron. Asimismo, se concede un privilegio especial a los albañiles, carpinteros y otros trabajadores de la construcción, sobre la propiedad que construyeron o repararon, y a los trabajadores agrícolas, sobre la cosecha [120]. En *Madagascar* [121], además de las categorías antes mencionadas, se concede un privilegio especial a los asistentes empleados por trabajadores domésticos. En *Argentina* [122] y *Mauricio* [123], los arquitectos, las empresas de construcción, los albañiles y otros trabajadores gozan de un privilegio especial que recae sobre los edificios u otras obras de construcción realizadas por cuenta del deudor por la suma correspondiente a sus honorarios o salarios. En *Bolivia* [124], los trabajadores del transporte cuentan con un privilegio sobre los bienes transportados.

2. Protección de los créditos laborales por medio de instituciones de garantía

2.1. Deficiencias del sistema de privilegio y necesidad de revisión del Convenio núm. 95

331. A lo largo de los años, la protección de los créditos laborales en caso de quiebra por medio de un privilegio ha demostrado no ser lo suficientemente adecuada. En este sentido, el artículo 11 del Convenio núm. 95 ha sido criticado desde distintos puntos de vista. En primer lugar, es lisa y llanamente ineficaz en los casos en que no hay suficientes bienes realizables en la masa de la quiebra. En segundo lugar, si bien se refiere a la relación de prioridad de los créditos laborales no establece un rango mínimo. Igualmente, esta disposición reconoce la posibilidad de establecer limitaciones al privilegio, sin fijar un mínimo socialmente aceptable de protección. Por último, no trata la cuestión de los

[119] (1), art. 226.

[120] Este es el caso, por ejemplo, de *Djibouti* (1), art. 103; *Guinea* (1), art. 224; *Malí* (1), art. L.116, y *Togo* (1), art. 99.

[121] (1), art. 83.

[122] (1), art. 271.

[123] (3), art. 2151.

[124] (7), art. 1349, 3).

créditos laborales correspondientes al trabajo realizado con posterioridad a la cesación de pagos en las situaciones en que ésta no implica necesariamente la clausura de la empresa [125]. A raíz de estas consideraciones, se hizo evidente que el sistema de privilegios aunque fuese mejorado o fortalecido, no lograría asegurar el pago completo y definitivo de los créditos laborales y que, en consecuencia, era necesario establecer nuevas garantías para el pago de tales créditos.

332. Asimismo, los numerosos cambios ocurridos en la práctica y la legislación nacionales desde la adopción del Convenio núm. 95 hacían necesaria la adopción de nuevas normas. En primer término, la legislación laboral de numerosos países extendió la protección de los salarios a varios tipos de primas y prestaciones. Luego, se produjeron notables progresos en cuanto al grado de prioridad otorgado a los créditos laborales, los que progresivamente obtuvieron una preferencia superior a la de los demás privilegios. Por último, desde 1967 se establecieron numerosos sistemas de garantía salarial para brindar protección a los créditos laborales por medio de la intervención de una institución independiente.

333. Además, se fue generalizando progresivamente otra objeción relativa a la filosofía subyacente al sistema de privilegios: el único objetivo de los procedimientos de quiebra bajo el sistema de privilegios es el de organizar la liquidación de la empresa en crisis a fin de realizar la venta de sus activos y poder satisfacer los créditos de los acreedores. Actualmente, sin embargo, se acepta de manera prácticamente universal que tales procedimientos deberían estar más bien destinados a rescatar las empresas en dificultades entendiendo que en la mayoría de los casos es más conveniente desde los puntos de vista económico y social mantener la empresa a flote separando su suerte de la de su propietario. Bajo la influencia de la denominada «cultura del rescate», se ha considerado que el sistema de privilegios ha sido considerado no sólo inadecuado en la práctica sino también como una concepción inadecuada.

2.2. De los créditos privilegiados a las garantías salariales: Convenio núm. 173 de la OIT

334. El Convenio núm. 173 es uno de los pocos instrumentos de la OIT dotado de diferentes partes que pueden ser ratificadas conjunta o separadamente. Contiene dos grupos distintos de normas que tratan, por un lado, de la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio, y por otro, de la protección

[125] Para un análisis crítico del sistema de privilegios, véase Arturo Bronstein, Protección de los Créditos Laborales en caso de Insolvencia del Empleador: del derecho civil a la seguridad social, en *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 126, 1987, págs. 491-509. Véase igualmente Report of the Meeting of Experts on the Protection of Workers in the Event of the Insolvency of their Employer, MEWPI/1985/D.3/Rev., párrafos 29-36.

a través de la intervención de una institución independiente de garantía. Este instrumento de doble alcance se basa en un enfoque flexible que permite a los Estados Miembros elegir el sistema de protección más adecuado a sus necesidades e intereses. Al ratificar el Convenio, cada Estado Miembro deberá aceptar, ya sea las obligaciones de la Parte II, relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio, ya sea las obligaciones de la Parte III, relativa a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía. Al mismo tiempo, nada impide que un Miembro que inicialmente haya aceptado una de las dos partes acepte posteriormente la otra [126].

335. En cuanto al sistema de privilegios, el Convenio núm. 173 implica una clara mejora de las disposiciones contenidas en el Convenio núm. 95 en tres aspectos diferentes. En primer lugar, define la cobertura mínima del privilegio, a saber: *a)* los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; *b)* las sumas adeudadas en concepto de vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en el curso del año en el que ha sobrevenido la insolvencia o la terminación de la relación de trabajo, así como las correspondientes al año anterior; *c)* las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas (por ejemplo, licencias por enfermedad o maternidad) correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a tres meses, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; y *d)* las indemnizaciones por fin de servicios [127]. En segundo lugar, el Convenio exige que la legislación nacional atribuya a los créditos laborales un rango de privilegio superior al de la mayoría de los demás créditos privilegiados, y en particular a los del Estado y de la seguridad social por atraso en el pago de

[126] Sobre las discusiones de la Conferencia que precedieron a la adopción del Convenio, véanse CIT, 78.ª reunión, 1991, *Actas de las sesiones*, págs. 20/1-20/27, 26/2-26/6 y CIT, 79.ª reunión, 1992, *Actas de las sesiones*, págs. 25/1-25/40, 30/2-30/8. El Convenio núm. 173 entró en vigor el 8 de junio de 1995. Hasta la fecha, ha sido ratificado por 14 Miembros, nueve de los cuales sólo han aceptado las obligaciones de la Parte II, tres han aceptado solamente las obligaciones de la Parte III y dos han decidido aplicar las disposiciones de ambas Partes. Es interesante destacar que Australia y *Eslovaquia*, a pesar de que hasta la fecha sólo han aceptado las obligaciones de la Parte II del Convenio relativa a la protección de los créditos laborales por medio de un privilegio, cuentan igualmente con sistemas de garantía salarial en funcionamiento. Para información completa sobre los Estados Miembros que han ratificado el Convenio, véase el anexo I.

[127] Con arreglo a los términos de la Recomendación, el privilegio debería cubrir igualmente las primas por horas extraordinarias, las comisiones y otras modalidades de remuneración así como las primas de fin de año y otras primas correspondientes a un período determinado que no debería ser inferior a los 12 meses anteriores a la insolvencia, todo pago adeudado en substitución del preaviso de despido y las indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, cuando corran directamente a cargo del empleador. Asimismo, deben quedar cubiertos otros créditos como las cotizaciones adeudadas en virtud de los regímenes legales nacionales de seguridad social y otros regímenes de protección social.

impuestos y cotizaciones [128]. En tercer lugar, el Convenio especifica que cuando la legislación nacional limite el alcance del privilegio de los créditos laborales a un monto prescrito, éste no deberá ser inferior a un mínimo socialmente aceptable. Este monto deberá, en consecuencia, ser reajustado cuando proceda para mantener su valor [129].

336. Con respecto a las instituciones de garantía salarial, el Convenio núm. 173 establece que los mismos deberán cubrir como mínimo: *a)* los salarios correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; *b)* las sumas adeudadas en concepto de las vacaciones pagadas correspondientes al trabajo efectuado en un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo; *c)* las sumas adeudadas en concepto de otras ausencias retribuidas correspondientes a un período determinado, que no deberá ser inferior a ocho semanas, precedente a la insolvencia o a la terminación de la relación de trabajo, y *d)* las indemnizaciones por fin de servicios. El monto mínimo cubierto por una institución de garantía salarial es más limitado que el protegido por un sistema de privilegio puesto que la institución de garantía brinda una seguridad de pago que no existe en el caso del privilegio. El Convenio permite la limitación a un cierto monto del crédito garantizado pero exige que dicho monto no sea inferior a un mínimo socialmente aceptable y sea ajustado cuando proceda a fin de mantener su valor.

337. La Recomendación núm. 180 destaca los principios fundamentales del funcionamiento, la administración y la financiación de las instituciones de garantía: en primer lugar, éstas deberían tener autonomía administrativa, financiera y jurídica con respecto al empleador. En segundo lugar, los empleadores deberían contribuir a su financiación, a menos que ésta esté asegurada íntegramente por los poderes públicos, y los fondos reunidos deberían utilizarse exclusivamente con el fin de satisfacer los créditos correspondientes a salarios no pagados. En tercer lugar, los pagos deberían realizarse independientemente de que el empleador insolvente haya cumplido o no con sus obligaciones respecto de la institución de garantía.

[128] El Convenio establece, sin embargo, que cuando los créditos laborales están protegidos por una institución de garantía, se podrá atribuir a los créditos así protegidos un rango de privilegio menos elevado que el de los créditos del Estado y la seguridad social.

[129] En este sentido, la Recomendación estipula que a fin de fijar el monto considerado un mínimo socialmente aceptable, debería tenerse en cuenta variables como el salario mínimo, la fracción inembargable del salario, el salario que sirve de base para calcular las cotizaciones a la seguridad social o el salario medio en la industria. Cabe destacar otras disposiciones de la Recomendación que tratan de los créditos vencidos después de la fecha de iniciación del procedimiento de insolvencia cuando se autorice la continuación de las actividades de la empresa, e igualmente el problema de los procedimientos de pronto pago cuando el procedimiento de insolvencia no permita asegurar el pago rápido de los créditos laborales protegidos por un privilegio.

5.1. Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE del Consejo sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario

Artículo 1

1. La presente directiva se aplicará a los créditos a favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentran en estado de insolvencia, en el sentido del apartado 1 del artículo 2. [...]

Artículo 2

1. A los efectos de la presente Directiva, un empresario será considerado insolvente cuando se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario, previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de un Estado miembro, que implique el desapoderamiento parcial o total de éste y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar, y la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones: *a)* haya decidido la apertura del procedimiento; o *b)* haya comprobado el cierre definitivo de la empresa o del centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento. [...]

Artículo 3

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno. Los créditos tenidos en cuenta por la institución de garantía serán las remuneraciones impagadas correspondientes a un período situado antes o en su caso, después de una fecha determinada por los miembros o antes y después de la misma.

Artículo 4

1. Los Estados miembros tendrán la facultad de limitar la obligación de pago de las instituciones de garantía prevista en el artículo 3.

2. Cuando los Estados miembros hagan uso de la facultad prevista en el apartado 1, establecerán la duración del período que dé lugar al pago de los créditos impagados por la institución de garantía. Esa duración no podrá, sin embargo, ser inferior a un período correspondiente a la remuneración de los tres últimos meses de la relación laboral situados antes y/o después de la fecha contemplada en el artículo 3. Los Estados miembros podrán incluir ese período mínimo de tres meses en un período de referencia cuya duración no podrá ser inferior a seis meses. [...]

3. Además, los Estados miembros podrán establecer límites a los pagos efectuados por la institución de garantía. Estos límites no podrán ser inferiores a un umbral socialmente compatible con el objetivo social de la presente Directiva. Cuando los Estados miembros hagan uso de esa facultad, comunicarán a la Comisión los métodos utilizados para establecer dicho límite.

(Continúa en la página siguiente.)

Artículo 8(bis)

1. Cuando una empresa con actividades en el territorio de al menos dos Estados miembros se encuentre en estado de insolvencia en el sentido del apartado 1 del artículo 2, la institución competente para el pago de los créditos impagados de los trabajadores será la del Estado miembro en cuyo territorio éstos ejerzan o ejercían habitualmente su trabajo.

2. La extensión de los derechos de los trabajadores asalariados vendrá determinada por el derecho por el que se rija la institución de garantía competente.

3. Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de garantizar que, en los casos previstos en el apartado 1, las decisiones adoptadas en el marco de un procedimiento de insolvencia previsto en el apartado 1 del artículo 2, cuya apertura se haya solicitado en otro Estado miembro, se tengan en cuenta para determinar el estado de insolvencia del empresario en el sentido de la presente Directiva. [...]

338. Es oportuno mencionar que las normas establecidas en la Parte III del Convenio relativas a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía guardan cierta similitud con las disposiciones de la Directiva del Consejo Europeo núm. 80/987/EEC del 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario. La Directiva establece que los Estados Miembros adoptarán las medidas necesarias para establecer instituciones de garantía que aseguren el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados correspondientes a un período determinado. A fin de limitar la duración de la garantía, los Estados Miembros pueden elegir entre tres fechas alternativas que determinan el comienzo del período de referencia dentro del cual debe quedar comprendido el período mínimo de remuneración garantizada. La Directiva permite igualmente a los Estados Miembros establecer un tope para la garantía de pago de los créditos impagados de los trabajadores, y sienta los principios de funcionamiento de las instituciones de garantía, a saber, independencia financiera, contribución de los empresarios a la financiación y obligación de pago independientemente del cumplimiento de las obligaciones de contribuir a la financiación [130].

[130] En septiembre de 2002, el Parlamento Europeo y el Consejo adoptaron la Directiva 2002/74/CE que modifica la Directiva 80/987/CEE, con la finalidad de adaptar su contenido a las nuevas tendencias existentes en materia de leyes de insolvencia en los Estados Miembros y de reflejar más fielmente otras directivas de la Comunidad adoptadas desde 1980 y los casos recientes tratados por la Corte de Justicia. La nueva Directiva propone una definición más amplia de insolvencia a fin de cubrir no sólo los procedimientos de quiebra o liquidación sino también otros procedimientos de insolvencia colectiva. Asimismo, extiende el ámbito de protección respecto de los trabajadores cubiertos al estipular que los Estados Miembros no podrán excluir a los trabajadores a tiempo parcial, los trabajadores con contratos de duración determinada o los trabajadores con una relación de empleo temporal del ámbito de aplicación de las

339. boxEn general, la revisión parcial del artículo 11 del Convenio núm. 95 ha dado como resultado un instrumento flexible que establece normas sensiblemente más elevadas de protección y ofrece respuestas modernas a los desafíos actuales al regular la insolvencia de las empresas. La Comisión considera que el Convenio núm. 173 constituye una respuesta sólida y ambiciosa a los problemas de protección social en caso de insolvencia, cada vez más comunes en el contexto de la economía globalizada y en los períodos de recesión. Aporta nuevos elementos al sistema de privilegios, introduce nuevos métodos de protección por medio de los fondos de garantía salariales y deja un amplio margen a la discreción de los Estados Miembros en cuanto a la aplicación de las normas. De la información disponible se desprende que muchos países, en particular aquellos que durante la última década han experimentado cambios estructurales inspirados en la economía de mercado, se encuentran actualmente en el proceso de establecer instituciones de garantía salarial o bien llevan a cabo discusiones con los interlocutores sociales con el fin de establecer tales instituciones en un futuro cercano. La Comisión observa asimismo que en algunos casos se ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina para la elaboración de leyes o la difusión de información relativa a experiencias similares en otros países. La Comisión está convencida de que, como se explicará en el capítulo IX más abajo, la tasa de aceptación del Convenio núm. 173 se incrementará de manera significativa en los años venideros. La Comisión solicita a la Oficina realizar mayores esfuerzos para asistir a los Estados Miembros en la elaboración de regímenes efectivos para los casos de insolvencia que estén en conformidad con las disposiciones del Convenio.

2.3. Fondos de garantía salarial

340. Las instituciones de garantía salarial tienden a proteger los trabajadores que de otro modo no podrían hacer efectivos sus derechos por medio de la imposición de una carga a todas las empresas, incluso a aquellas que son solventes y cumplen puntualmente con sus obligaciones. Tales instituciones fueron

disposiciones pertinentes de las directivas. Asimismo, la nueva Directiva tiende a simplificar las disposiciones relativas a los límites temporarios aplicables a los créditos privilegiados estableciendo un período mínimo (tres meses) y dejando a los Estados Miembros la responsabilidad de establecer una fecha de referencia, entendiendo que dicho período no necesariamente se refiere únicamente a los salarios devengados con anterioridad a dicha fecha sino que también puede cubrir créditos correspondientes al trabajo realizado con posterioridad a la misma. Por último, la Directiva se refiere a la cuestión de la jurisdicción en los casos de insolvencia internacional. En este sentido, véase igualmente la regulación del Consejo Europeo (EC) núm. 1346/2000 del 29 de mayo de 2000 sobre procedimientos de insolvencia, que entró en vigor en mayo de 2002 y que tiende a mejorar y acelerar los procedimientos de insolvencia con efectos internacionales. Para mayor información sobre este tema véase Pierre Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 2002, págs. 490-494.

introducidas por primera vez en Europa Occidental a fines de los años sesenta y comienzos de los setenta. *Bélgica* fue el primer país en establecer un fondo de garantía salarial, en 1967, seguido por los *Países Bajos* en 1968, Suecia en 1970, Dinamarca en 1972 y Finlandia, *Francia* y *Noruega* en 1973. Otra serie de países como Australia, *Austria*, *República Checa*, *República de Corea*, *Eslovaquia*, *España*, Estonia, *Grecia*, *Israel*, *Italia*, Japón, Lituania, Luxemburgo, *Polonia* y Suiza cuentan igualmente con instituciones de garantía en funcionamiento.

2.3.1. Alcance de la garantía salarial

341. Como regla general, todos los trabajadores pueden beneficiarse de las instituciones de garantía salarial. En algunos casos, sin embargo, las personas que ocupan puestos directivos o que tienen un grado de parentesco cercano con el empleador insolvente quedan excluidas de los mismos a fin de evitar abusos. En *Austria* [131], por ejemplo, el personal directivo y los ejecutivos que ejercen una influencia decisiva en el funcionamiento de la compañía, así como los socios con poder de supervisar el funcionamiento de la compañía, no tienen derecho a recibir pagos del Fondo de Compensación de Insolvencia. Análogamente, en Suiza [132], el sistema de pagos en caso de insolvencia no se aplica al personal directivo, a las personas con participación financiera en la empresa ni a los cónyuges empleados en la misma empresa. En Australia [133], los «trabajadores

[131] (2), art. 1, 6). Análogamente, el Gobierno de Finlandia ha indicado que la garantía salarial acordada por la ley de garantía salarial no se aplica a los directores de una empresa, al socio general de una sociedad limitada ni a todo aquel que ocupe puestos de dirección. En el Reino Unido: Isla de Man (14), art. 70, no se efectuará pago alguno a quien, en cualquier momento durante los 12 meses anteriores a la insolvencia, haya sido director de la empresa o propietario de la mitad o más de las acciones de capital de la compañía, o de otra empresa que en ese momento tenía el control directo o indirecto de la misma.

[132] (4), art. 51, 2). En este sentido, es interesante subrayar que la nueva Directiva 2002/74/CE de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 80/987/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, establece la posibilidad de rechazar o reducir la obligación de la institución de garantía «en los casos en que los trabajadores asalariados, por sí mismos o junto con sus parientes próximos, sean propietarios de una parte esencial de la empresa o establecimiento del empresario y ejerzan una influencia considerable en sus actividades».

[133] Véase Acuerdos operativos del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 5.1. El GEERS fue establecido en septiembre de 2001 para ocuparse de los créditos correspondientes a despidos debidos a insolvencias que hayan tenido lugar a partir del 12 de septiembre de 2001 mientras que el EESS, establecido en febrero de 2000, continúa aplicándose a los créditos correspondientes a despidos debidos a insolvencias producidas a partir de enero de 2000 hasta el 11 de septiembre de 2001 inclusive. Los acuerdos operativos de estos sistemas pueden verse en http://www.workplace.gov.au/. Análogamente, en los Estados Unidos, algunas leyes estatales establecen específicamente que ni los ejecutivos o directores de una empresa, ni el socio de una sociedad ni el propietario cuando se trate de un empresa de propiedad de una sola persona serán considerados trabajadores a los fines del fondo de garantía salarial; véase, por ejemplo, Maine (25), art. 632(1).

excluidos» (el accionista que ocupaba el puesto de director ejecutivo de la empresa, un pariente del director ejecutivo o del antiguo empleador), no están en condiciones de recibir pagos de las instituciones existentes. El término «pariente» comprende el cónyuge, los parientes en línea recta ascendente y descendente y los hermanos del trabajador. Asimismo, el Gobierno de *España* indicó, al ratificar el Convenio núm. 173, que excluía al personal del servicio doméstico de la aplicación de la Parte III relativa a la protección de los créditos laborales por una institución de garantía.

342. La naturaleza de los créditos laborales cubiertos por los fondos de garantía varía de manera considerable. Con respecto a los salarios, la mayoría de las instituciones garantiza el pago de todos los elementos de la remuneración, incluido el salario básico, sobresueldo, primas, incrementos, vacaciones pagadas y licencias por enfermedad, y las indemnizaciones por terminación de la relación de trabajo como la indemnización por fin de servicios. Este es el caso, por ejemplo, en la *República Checa* [134], *Israel* [135], y *Polonia* [136]. En Australia [137], los pagos a los trabajadores que reúnen los requisitos necesarios cubren los salarios adeudados (incluidos los sobresueldos, como los correspondientes a cambios de turnos y horas extraordinarias), licencia anual, licencia por antigüedad, indemnización sustitutiva del preaviso e indemnización por despido por reducción de personal. Además de estos créditos, la legislación de *Austria* [138], *Eslovaquia* [139] *Noruega* [140], y Suecia [141] garantiza todo gasto ocasionado por la iniciación de acciones para el cobro de tales créditos. Por el contrario, en Finlandia, *Grecia* y Suiza [142], la legislación no garantiza el pago de indemnizaciones por fin de servicios. En *España* [143], sólo se garantiza el pago de la indemnización por despido.

2.3.2. Limitaciones a la garantía salarial

343. Al igual que en el sistema de privilegios, los pagos protegidos por los fondos de garantía están sujetos a limitaciones tanto con respecto a la

[134] (5), art. 3, *b)*. Véanse igualmente República de Corea (2), art. 6(2); Dinamarca (1), art. 2, 1); Luxemburgo (2), art. 46, 2); Reino Unido: Isla de Man (14), art. 67(3) e Islas Malvinas (Falkland) (9), art. 100, 3).

[135] (2), art. 180; (1), art. 1.

[136] (2), art. 6, 2); (3), art. 1.

[137] Véase Acuerdos operativos del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 6.1.

[138] (2), art. 1, 2).

[139] (4), art. 64, *b)*, 2), i).

[140] (3), art. 1.

[141] (2), arts. 7 y 8.

[142] (5), art. 5, 2).

[143] (1), arts. 26, 1), 33, 1) 2), 8), 50, 51 y 52, *c)*.

extensión del período de servicio como a una suma determinada, o a una combinación de ambos criterios. Por ejemplo, el período de servicio protegido se limita a tres meses en la *República Checa* [144], *Eslovaquia* [145], Finlandia [146], *Italia* [147] *y Polonia* [148], y a seis meses en Luxemburgo [149], *Noruega* [150] y Suiza [151]. Por el contrario, en *Austria* [152], el período de servicio protegido parece ser ilimitado, y sólo se excluye de la protección los seis meses anteriores al comienzo de los procedimientos de insolvencia o quiebra. En Australia [153], de acuerdo con el Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS), los créditos protegidos incluyen hasta cuatro semanas de salarios impagados, cuatro semanas de licencia anual, cuatro semanas de indemnización por reducción de personal, cinco semanas de indemnización sustitutiva del preaviso y 12 semanas de licencia por antigüedad. Por el contrario, con arreglo al Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), no existe un límite máximo con respecto al período de salarios adeudados salvo para la indemnización por reducción de personal que se limita a ocho semanas. En el Reino Unido [154], la protección cubre a las sumas adeudadas correspondientes a hasta ocho semanas y las vacaciones pagadas que no excedan de seis semanas. En los Estados Unidos [155], en el ámbito estatal, los límites varían usualmente entre dos semanas y dos meses.

[144] (5), art. 5, 1). Un trabajador puede reclamar un crédito por salarios adeudados contra el mismo empleador únicamente una vez en un período de tres años. Asimismo, en Eslovenia (2), art. 19 y *Grecia* (5), art. 5, 3) los créditos garantizados se limitan a los salarios impagados correspondientes a un período de tres meses anteriores a la fecha de terminación del contrato de trabajo. Análogamente, en la República de Corea (2), art. 6, 2); (3), art. 10, (1), los salarios de los últimos tres meses y las prestaciones por jubilación de los últimos tres años están garantizados por la ley de garantía de los créditos laborales.

[145] (6), art. 22, 4). Los créditos laborales no cubiertos por el fondo de garantía que corresponden a los tres años anteriores a la declaración de quiebra, son considerados créditos privilegiados de primera categoría y deberán ser satisfechos en forma previa a los impuestos y las contribuciones a la seguridad social.

[146] (2), art. 5.

[147] (2), art. 2, 1).

[148] (2), art. 6, 2).

[149] (2), art. 46, 2.

[150] (2), art. 9-3; (3), art. 1.

[151] (3), art. 219.

[152] (2), arts. 1, 3), 2, *b).*

[153] Véase Acuerdos operativos del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 6.1.

[154] (1), art. 184, 1). Este es también el caso de Isla de Man (14), art. 67, 3) *a), c)* e Islas Malvinas (Falkland) (9), art. 100, 3) *a), c).*

[155] Por ejemplo, en Maine (25), art. 632, el Fondo de Seguro Salarial cubre los salarios impagados por un máximo de dos semanas mientras que en Oregón (45), art. 652.414, el Fondo de

344. En algunos casos, los pagos garantizados no pueden exceder de una suma determinada de dinero o de un límite definido por referencia al salario mínimo nacional o la suma utilizada para el cálculo de las contribuciones a la seguridad social. Por ejemplo, en *Noruega* [156], el fondo de garantía salarial no cubre los créditos que exceden de tres veces el importe básico del seguro nacional, ajustado anualmente. En *España* [157], el pago garantizado no puede exceder del duplo del salario mínimo interprofesional diario multiplicado por el número de días de salario pendientes de pago, con un máximo de 120 días. En *Austria* [158], el monto máximo que puede ser pagado por el fondo no puede exceder de dos veces la suma máxima tomada como base para el cálculo de las contribuciones al sistema general de seguridad social. Esta suma es revisada anualmente a fin de tener en cuenta los cambios en los niveles de las jubilaciones. En Suiza [159], los pagos por insolvencia cubren los créditos laborales hasta un tope mensual equivalente a las ganancias máximas sujetas a contribución para el seguro por accidentes de trabajo. En la *República Checa* [160], la suma total correspondiente a salarios atrasados pagada a un trabajador en un mes no podrá exceder de una vez y media el salario nacional promedio correspondientes al año calendario precedente, de acuerdo a lo determinado anualmente por el decreto ministerial correspondiente. Asimismo, en Estonia [161] y Lituania [162], el monto cubierto por la garantía salarial se limita a tres meses de salario mínimo.

Garantía Salarial cubre los salarios impagados devengados dentro de los 60 días anteriores a la cesación de la actividad comercial por una suma máxima de 4.000 dólares.

[156] (3), art. 1. Análogamente, en *Italia* (2), art. 2, 2), los pagos efectuados por el Fondo de Garantía Salarial (CIG) no pueden exceder de una suma igual a tres veces el monto máximo del suplemento del ingreso mensual extraordinario, una vez realizados los descuentos correspondientes a la seguridad social.

[157] (1), art. 33, 1).

[158] (2), art. 1, 3).

[159] (4), art. 52.

[160] (5), art. 5, 2). Análogamente, en *Polonia* (2), art. 6, 2) el monto total financiado por el fondo para un período de un mes no deberá exceder del salario promedio correspondiente al trimestre anterior, mientras que en *Eslovaquia* (6), art. 22, 5) la compensación pagada no podrá superar la suma equivalente a tres veces el salario promedio mensual correspondiente al primer semestre del año calendario anterior.

[161] (4), art. 20, 3). Análogamente, en Eslovenia (2), art. 19, la garantía salarial cubre los créditos por salarios hasta un máximo de tres salarios mínimos, los créditos correspondientes a licencias anuales no utilizadas hasta un monto igual a la mitad del salario mínimo y créditos por indemnización por terminación del contrato de trabajo hasta un monto igual a un salario mínimo. En Luxemburgo (2), art. 46(2), los pagos garantizados por el Fondo de Empleo se limitan a seis veces el salario mínimo.

[162] (4), art. 5, 1).

345. En *Israel* [163], las sumas garantizadas que deberán ser pagadas en caso de quiebra o liquidación de una empresa no podrán exceder, respecto de cada trabajador, del salario promedio multiplicado por diez. En Finlandia [164], la suma máxima es determinada por decreto teniendo en cuenta los niveles generales de pago y actualmente ha sido fijada en FIM90.000, mientras que en Suecia [165] el tope para los créditos ha sido fijado por ley en SEK100.000. En Australia [166], existe un tope de 20.000 dólares para los pagos que un trabajador puede recibir en virtud del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS), mientras que el Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS) establece un tope relativo a los ingresos (actualmente fijado en 75.000 dólares pero ajustado anualmente), entendiendo que los trabajadores con ingresos superiores a ese importe podrán recibir los pagos que les corresponderían si ganasen la suma equivalente al tope permitido por el sistema. En el Reino Unido [167], el monto total pagadero a un trabajador bajo el sistema de garantía salarial no puede exceder de 210 libras por semana. En la República de Corea [168], la suma máxima garantizada para salarios impagados varía de acuerdo con la edad del trabajador y actualmente es de 1 millón de won para los trabajadores de menos de 30 años y de 1,45 millones de won para los trabajadores de más de 45 años.

2.3.3. Organización, administración y financiación de las instituciones de garantía salarial

346. El funcionamiento de las instituciones de garantía salarial se basa en los mismos principios que gobiernan otras estructuras de la seguridad social, a saber, los regímenes de participación obligatoria, las contribuciones basadas en los salarios, la administración por órganos autónomos y la responsabilidad colectiva de la comunidad de empresarios por el riesgo de la empresa. Usualmente, las instituciones de garantía salarial actúan como deudores subsidiarios y sólo pagan los créditos laborales cuando no existen activos disponibles en la masa de bienes del insolvente. Toda suma desembolsada por el fondo de garantía salarial puede ser repetida por medio de un procedimiento ordinario de insolvencia. Este derecho de subrogación es protegido por el mismo privilegio con el que contaba la deuda original.

347. En la mayoría de los países, los fondos de garantía salarial son administrados por órganos independientes establecidos dentro de las

[163] (2), art. 183.

[164] (2), art. 9. Véase igualmente Dinamarca (1), art. 3.

[165] (2), art. 9.

[166] Véase Acuerdos operativos del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 6.4.

[167] (1), art. 186, 1).

[168] (2), art. 6, 2); (3), art. 6 y recuadro 2.

instituciones administrativas. En *Austria* [169], por ejemplo, el Fondo de Compensación de Insolvencia (JAG) funciona bajo la autoridad del Ministerio Federal de Asuntos Laborales y Sociales, mientras que en *Noruega* [170], el Fondo de Garantía Estatal es administrado por el Director de la Inspección del Trabajo. De la misma manera, en *España* [171], el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En Australia [172], las instituciones de garantía que protegen los créditos de los trabajadores son administradas por el Departamento de Trabajo y Relaciones Laborales. En *Grecia* [173], la administración de los activos del fondo de garantía salarial se confía a la junta de directores de la Organización de la Mano de Obra y el Empleo (OAED), la mitad de cuyos miembros son representantes de los trabajadores y de los empleadores. En *Polonia* [174], el Fondo de Créditos Laborales Garantizados es una institución pública dotada de personería jurídica y administrada por un consejo formado por seis miembros representantes de las organizaciones de empleadores (dos tercios) y trabajadores (un tercio). En Suiza [175] el sistema de garantía en caso de insolvencia está integrado dentro del sistema de seguro de desempleo. En *Israel* [176], las prestaciones de la garantía salarial son pagadas por el Instituto Nacional de Seguro que funciona bajo la supervisión general del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. En la *República Checa* [177], los créditos por salarios impagados son administrados por la Secretaría de Trabajo local competente en el distrito en el que la empresa insolvente tiene su sede, el lugar en el que se desarrollan los negocios o en el que se encuentra la dirección privada del empleador insolvente.

[169] (2), art. 13, 1). Este es también el caso de la República de Corea (2), art. 17, 1).

[170] (4), arts. 4-1 y 4-2. En Finlandia (2), arts. 3, 10 y 11, el sistema de garantía de pagos es administrado por el Ministerio de Trabajo a través de las oficinas distritales de recursos humanos, mientras que en Suecia (2), arts. 22, 24 y 25, la garantía salarial es pagada por el consejo de administración del condado correspondiente al lugar de asiento de la corte distrital que entiende en el procedimiento de quiebra. Asimismo, en Dinamarca (1), art. 11, la administración del Fondo de Garantía de los Trabajadores corresponde al Servicio de Mercado de Trabajo y Pensión Complementaria.

[171] (1), art. 33, 1); (13), art. 1, 1).

[172] Acuerdos operativos del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 10.1.

[173] (5), art. 3, 1), 4, 1).

[174] (2), arts. 12 y 15; (4), arts. 6, 10 y 11.

[175] (4), art. 57. Análogamente, en Estonia (4), arts. 21, 1), 33,1), el Fondo de Garantía Salarial forma parte del Fondo de Seguro de Desempleo.

[176] (2), art. 8, *c)*. Análogamente, en el Reino Unido (1), art. 182; (7), art. 161, 1), los créditos protegidos de los trabajadores se pagan con dinero del Fondo de Seguro Nacional (NIF) y en *Italia* (5), art. 2, el fondo ha sido establecido en el marco del Instituto Nacional de Previsión Social (INPS).

[177] (5), arts. 4, 2), 6, 8 y 10.

5.2. Factibilidad del establecimiento de instituciones de garantía salarial

Las instituciones de garantía salarial transfieren el riesgo de empresa del empleador individual a lo que se podría llamar, en cierto sentido, la comunidad de empleadores, y posibilitan, por consiguiente, que el crédito laboral sea pagado en todos los casos, por obra de un tercero, institucionalmente solvente, quien actúa como asegurador del «riesgo de insolvencia». [...] A fin de cuentas, el principio del aseguramiento del riesgo de insolvencia individual por la comunidad de empresarios, en su aspecto conceptual, no es muy distinto del principio del financiamiento de los seguros de accidente del trabajo mediante cotizaciones exclusivamente patronales. Tampoco lo es del seguro colectivo y obligatorio de responsabilidad profesional que han organizado algunas profesiones, como los notarios, o la garantía colectiva de los bancos, que se ha establecido en muchos países para garantizar a terceros la indemnización de los perjuicios que podrían resultar de la indelicadeza o mala gestión de algún miembro individual de la profesión. [...] Queda por ver si el establecimiento de las instituciones de garantía salarial, que ha sido fundamentalmente la obra de algunos países industrializados, con sistemas de seguridad social maduros, es una tarea que está igualmente al alcance de otros países. El problema fundamental que se debe tener en cuenta guarda relación con las grandes diferencias que existen entre los países en lo que concierne al funcionamiento de sus instituciones de seguridad social y, sobre todo, a la capacidad de administrarlas. Cabe también considerar que la seguridad social es una institución que, por lo común, progresa por pasos sucesivos, y que no falta razón a aquellos que alegan que antes de poner en funcionamiento una institución de garantía salarial convendría consolidar otras, como las pensiones de vejez o la protección de la salud, que cubren riesgos sociales más universales. [...] Si hay países que están hoy en condiciones de organizar una institución de garantía salarial, ello no será cierto en todos los casos. Existen consideraciones de economía, de oportunidad política y de sensibilidad social que no pesan de igual manera en todos los países. Es posible, por un lado, que en ciertos países la situación económica sea tan floreciente que no haya casi riesgos de quiebras, y cuando las hay éstas atañen a tan pocos trabajadores que el problema de la falta de pago de los créditos laborales, en caso de que afecte a algunos individuos, no tendrá por ello repercusiones sociales. Por otro lado, también puede ocurrir en ciertos países, que el número de quiebras sea tan elevado que el financiamiento de la garantía salarial podría alcanzar un costo intolerable. En este caso, nos encontraremos frente a un problema con repercusiones sociales al que, no obstante, será muy difícil dar una solución. En fin, también puede ocurrir, en determinadas sociedades, que el grado de sensibilidad social frente al problema de los créditos laborales impagados sea relativamente bajo, en cuyo caso es muy probable que el estado no juzgue necesario organizar una institución de garantía salarial, aun cuando esté técnica y financieramente capacitado para hacerlo.

Fuente: Arturo Bronstein, «Estudio comparativo» en Edward Yemin y Arturo Bronstein: Protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, OIT, 1991, págs. 56-58.

348. Con respecto a la financiación, los fondos salariales son, en principio, financiados exclusivamente por contribuciones obligatorias que deben ser pagadas por los empleadores. Este es el caso de *Austria* [178], Dinamarca [179],

[178] (2), art. 12, 1).

[179] (1), art. 9. El monto de las contribuciones anuales puede ser modificado por decisión del Ministerio y pueden efectuarse embargos para el cobro de las contribuciones adeudadas más un interés del 1 por ciento mensual.

Finlandia [180], *Noruega* [181] y *Polonia* [182]. En otros países, los fondos de garantía se financian igualmente con fondos públicos. En *Eslovaquia* [183], por ejemplo, el fondo está formado, en partes iguales, por contribuciones de los empleadores y un subsidio del Estado. Análogamente, en *Grecia* [184], el Ministerio de Trabajo subsidia el Fondo de Garantía Salarial con un aporte anual de 1,5 millones de EUR. En otros países como Eslovenia [185], el Fondo de Garantía Salarial es financiado únicamente mediante el presupuesto del Estado. En Australia [186], las dos instituciones de garantía son financiadas mediante impuestos generales. La única diferencia reside en que mientras que para el Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS) los gobiernos estatales contribuyen en un 50 por ciento, el Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS) es financiado íntegramente por el Gobierno de la Commonwealth. De manera más general, los fondos de garantía cuentan con otros ingresos además de las contribuciones obligatorias y los subsidios del Estado, tales como las sumas repetidas de los empleadores por los créditos pagados, los intereses provenientes de los activos depositados en los bancos, o las sanciones y multas percibidas por el pago tardío de las contribuciones o infracciones a las reglamentaciones del fondo.

349. Los empleadores deben contribuir al fondo en proporción a los salarios pagados y las contribuciones no pueden exceder de cierto límite, a menudo determinado en función de las contribuciones a la seguridad social. Las contribuciones pueden ser ajustadas de acuerdo con la situación financiera del fondo. Así, pueden aumentar en tiempos de crisis económica en los que se producen numerosas quiebras o disminuir cuando mejora el clima económico general. En *Austria* [187], por ejemplo, las contribuciones constituyen un

[180] (2), art. 31.

[181] (3), art. 2.

[182] (2), art. 17.

[183] (5), art. 77, *a)*, 2), 4), 5). La situación es similar en Lituania (4), art. 4, 1).

[184] (6), art. 16, 2.

[185] (2), arts. 13 y 14. De acuerdo con la memoria del Gobierno, según la ley del fondo de garantía, parte de los fondos debería ser suministrados mediante contribuciones de los empleadores pero esto no se ha puesto en práctica aún.

[186] Véanse Acuerdos operatives del Sistema de apoyo a los derechos del trabajador (EESS), art. 6.8, y Sistema general de compensación y derechos del trabajador (GEERS), art. 9.

[187] (2), art. 12, 1) y 2). El monto ha sido fijado actualmente en un 0,7 por ciento de la base general utilizada para calcular las contribuciones a la seguridad social. En *Eslovaquia* (5), art. 128, *a)*, 1) la contribución mensual es del 0,25 por ciento de la base de cálculo. Análogamente, en *Italia* (2), art. 4(1); (5), art. 2, la contribución de los empleadores ha sido fijada en un 0,05 por ciento de la remuneración utilizada como base para el cálculo del seguro obligatorio de desempleo, y puede ser incrementada o reducida por decreto del Ministro de Trabajo y Seguridad Social en razón de la situación financiera del fondo. Véanse igualmente *España* (1), art. 33, 5); (13), art. 12, 1) y *Polonia* (2), arts. 13, 17, 18.

suplemento de la contribución de los empleadores al seguro de desempleo. El porcentaje de este suplemento, fijado cada año por ordenanza ministerial en función del balance de las cuentas del fondo, puede aumentar cuando, de acuerdo con las estimaciones preliminares, los activos disponibles no son suficientes para cubrir los gastos previsibles para el año en curso, o disminuir si las estimaciones muestran un excedente que supera en un 20 por ciento el gasto promedio correspondiente al año anterior y al año en curso. En *Grecia* [188], la contribución de los empleadores, fijada actualmente en un 0,15 por ciento del total de las ganancias de los trabajadores, puede ser modificada por los Ministros de Trabajo y Economía Nacional a recomendación de la institución encargada de la administración del fondo.

350. Los sistemas de garantía salarial pueden adoptar diferentes formas. En *Belarús* [189], por ejemplo, la legislación nacional exige que cada empleador cuente con un fondo de reserva salarial a fin de garantizar el pago de los salarios y otras indemnizaciones en caso de insolvencia o quiebra, liquidación o terminación de las actividades. La creación de dicho fondo se efectúa a partir de las ganancias remanentes a disposición de una empresa luego de haber pagado los impuestos hasta una suma igual al 25 por ciento del gasto anual en salarios. En *Kirguistán* [190], existen disposiciones similares que exigen el establecimiento de un fondo de reserva salarial de acuerdo con el nivel y el procedimiento establecidos por ley o convenio colectivo. En la *República Dominicana* [191] y Mozambique [192], a falta de una institución de garantía unificada, el Código de Trabajo estipula que todas las empresas deberán contar con una póliza de seguro con cobertura de créditos laborales. Por último, en el caso de *Argentina* [193], cabe señalar la ley de 1986 relativa al establecimiento de un fondo de garantía salarial que aún no ha sido aplicado en la práctica por no haberse dictado la reglamentación correspondiente.

* * *

351. A la luz de las consideraciones precedentes, la Comisión puede concluir que la protección por medio de un privilegio de los créditos laborales en caso de quiebra del empleador parece estar, de manera general, reflejada en la legislación general del trabajo de casi todos los Estados Miembros. Varios

[188] (6), art. 16, 2).

[189] (1), art. 76; (3), arts. 1, 3 y 5.

[190] (1), art. 236, 1), 2).

[191] (1), arts. 465 y 466. Con arreglo al art. 738, la garantía debe ser reglamentada por acuerdo tripartito, pero tal reglamentación no se ha llevado a cabo aún.

[192] (1), art. 58, 3).

[193] Véase la ley núm. 23473 del 22 de diciembre de 1986 relativa al establecimiento de un fondo de garantía salarial.

Estados han ido incluso más allá de lo dispuesto por los términos ampliamente flexibles del artículo 11 y han conferido trato preferencial a otros créditos relacionados con el empleo distintos de los salarios, han otorgado prioridad absoluta a los créditos laborales sobre los demás créditos privilegiados, incluidos los créditos del Estado y el sistema de la seguridad social, y, en algunos casos, han garantizado el pago de los créditos laborales a través de instituciones de garantía salarial.

352. Tanto en la legislación como en la práctica, la mayoría de los países parece haber evolucionado de los términos generales de las disposiciones del artículo 11 del Convenio núm. 95 hacia la adopción de normas más específicas, que a menudo reflejan los principios y normas contenidas en el Convenio núm. 173. En efecto, la Comisión considera que el Convenio núm. 173 contiene las normas de mayor pertinencia en relación con la protección de los créditos laborales en caso de quiebra o insolvencia del empleador y alienta firmemente a los Estados Miembros a examinar la posibilidad de ratificar este instrumento en un futuro muy cercano. Con sus dos vías de acción que le otorgan una flexibilidad considerable, el Convenio núm. 173 fortalece el sistema de privilegios y explora, al mismo tiempo, nuevos medios de protección a través de las instituciones de garantía salarial.

353. Cabe señalar, sin embargo, que si bien conllevan numerosas ventajas, las instituciones de garantía salarial no son la panacea para los problemas de la insolvencia de las empresas. Si bien está claro que brindan una seguridad de pago que no existe en el sistema de privilegios, la protección está sujeta a limitaciones en cuanto a tiempo de servicios y a la suma máxima protegida. Asimismo, no reemplazan completamente los procedimientos tradicionales de quiebra en virtud de los cuales se procede a la liquidación del activo y al pago de las deudas privilegiadas de acuerdo con el orden de distribución establecido y presuponen la existencia de instituciones laborales sanas y de una administración responsable y como tal, no resultan de aplicación inmediata en muchos contextos. Sin embargo, la Comisión considera que, en una época de creciente incertidumbre y de previsiones económicas sombrías para la economía global, situación que ha sido confirmada e incluso superada recientemente por algunas de las más importantes quiebras corporativas de los últimos tiempos, la necesidad de fortalecer la protección de los ingresos de los trabajadores es más urgente que nunca y, en este sentido, no cabe sino insistir en la importancia del Convenio núm. 173 y de la Recomendación núm. 180.

Referencias adicionales

Catherine Rault; Frédéric Claudel: «Entreprises en difficulté» en *Liaison Sociales*, no spécial, October 1996.

Edward Yemin and Arturo Bronstein (eds.): The protection of workers' claims in the event of the employer's insolvency, ILO, 1991.

Ian F. Fletcher: Insolvency in private international law – National and international approaches, Oxford, 1999.

International Monetary Fund, Orderly & Effective Insolvency Procedures, 1999.

Jean-Victor Gruat: «Schemes for guaranteeing wage claims in the event of bankruptcy», in *International Social Security Review*, vol. 33, 1980, págs. 61-79.

Neil Cooper and Rebecca Jarvis: Recognition and enforcement of cross-border insolvency, 1996.

Patrick Chaumette: «De l'abandon de marins – Vers une garantie internationale de paiement des créances salariales?», *Droit social*, 1999, págs. 872-877.

Philip Smart: *Cross-border insolvency*, 1998.

Philippe Langlois: «Les créances salariales et la dynamique du redressement judiciaire» en *Droit social*, 1987, págs. 799-806.

Thierry Meteye: «Les conditions d'intervention de l'AGS» en *Droit social*, 1987, págs. 827-835.

Sitios Internet

www.austlii.edu.au/links/2404.html

Instituto Mundial sobre Información Legal, base de datos sobre derecho de quiebras e insolvencia.

www.abiworld.org/international/foreign.html

Instituto Estadounidense de Quiebras, directorio sobre legislación internacional en materia de quiebras.

www.hg.org/bankrpt.html

HierosGamos – Centro de Investigación Legal, guía internacional sobre derecho de quiebra.

www.iiiglobal.org/international/index.html

Instituto Internacional sobre Insolvencia, información internacional sobre insolvencia.

www.insolvency.ca

Instituto Canadiense sobre Insolvencia, vínculos con información nacional e internacional sobre derecho de insolvencia.

www.uncitral.org/english/texts/insolven/ml+guide.htm

Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional – Ley Modelo sobre Insolvencia Transfronteriza con la Guía para su incorporación al derecho interno.

www.ibanet.org/general/CommHome.asp?section=SBL&Committee=SBLJ

Asociación Internacional de Abogados – Sitio de la Comisión de Derechos de los Acreedores e Insolvencia.

www.insol.org

Insol International. Federación Internacional de Profesionales en el área de la Insolvencia, vínculos con asociaciones profesionales, instituciones académicas, agencias gubernamentales y legislación.

www.abanet.org/buslaw/busbnkcy/home.html

Asociación Estadounidense de Abogados. Comisión sobre quiebra comercial.

CAPÍTULO VI

PERIODICIDAD, FECHA Y LUGAR DEL PAGO DE LOS SALARIOS

1. Pago de los salarios a intervalos regulares

354. El párrafo 1, del artículo 12 del Convenio núm. 95 establece que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y que, a menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. El párrafo 4 de la Recomendación especifica que los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o año [1].

355. El fundamento de estas disposiciones consiste en desalentar los intervalos extensos en el pago de los salarios de manera de reducir al mínimo la posibilidad de que los trabajadores se endeuden. En efecto, la razón última de la protección del salario es garantizar un pago periódico que permita al trabajador organizar su vida cotidiana con un grado razonable de certeza y seguridad. Por el contrario, la demora en el pago de los salarios o la acumulación de deudas salariales constituyen una clara violación a la letra y el espíritu del Convenio y hacen inaplicable la mayoría de las demás disposiciones. En los siguientes párrafos, la Comisión analizará en primer lugar el contexto actual respecto de algunas de las experiencias más traumáticas y desmoralizadoras provocadas por

[1] El texto inicialmente propuesto por la Oficina exigía que «los salarios se pagaran regularmente a intervalos que permitieran reducir al mínimo la posibilidad de que los asalariados incurrieran en deudas». Esta disposición fue modificada durante la primera discusión de la Conferencia para hacer referencia a los intervalos determinados por las leyes o los contratos colectivos. Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446. Durante la segunda discusión de la Conferencia, se propuso la supresión del párrafo 4 de la Recomendación, basándose en que no se consideraba deseable insertar en un instrumento internacional la naturaleza de las disposiciones que debieran incluirse en acuerdos colectivos e igualmente en que los pagos semanales o quincenales a los que se refería dicho párrafo no eran habituales en algunas partes del mundo. Esta enmienda fue finalmente rechazada. Se adoptó en cambio una enmienda tendiente a precisar la expresión «dos veces al mes» añadiendo las palabras «a intervalos que no excedan de 16 días». Véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 497.

los atrasos salariales, deteniéndose en particular en los países de Europa Central y Europa Oriental. En segundo lugar, examinará la legislación y la práctica nacionales respecto de los intervalos en el pago de salarios.

1.1. Demora en el pago de salarios

356. Durante los últimos cinco años, prácticamente la totalidad de las observaciones formuladas por la Comisión respecto del Convenio núm. 95 se han referido al problema del atraso salarial y a la incapacidad de los gobiernos de garantizar el pago a intervalos regulares de los salarios de acuerdo con el *párrafo 1, del artículo 12* del Convenio. Análogamente, durante los últimos diez años, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ha examinado regularmente casos individuales relativos a graves situaciones de atrasos salariales. Asimismo, en la década pasada, el Consejo de Administración de la OIT trató nueve reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en las que se alega el incumplimiento del Convenio núm. 95, en la mayoría de los casos debido a la demora o a la falta de pago de salarios [2].

357. La acumulación de enormes sumas por la falta de pago y la demora en el pago de los salarios se ha convertido en uno de los fenómenos más alarmantes y persistentes de la transición poscomunista de varios países de Europa Central y Oriental hacia la economía de mercado. El modelo de atraso salarial conocido con anterioridad se limitaba generalmente a ciertas industrias o áreas y se relacionaba a menudo con empresas que enfrentaban problemas de insolvencia o de falta de

[2] Véase, en orden cronológico inverso, la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *República Checa* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación Checo-Morova de Sindicatos (CMKOS), marzo de 2000, documento GB.277/18/2; reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *República de Moldova* del Convenio núm. 95 presentada por la Federación General de Sindicatos de la República de Moldova, noviembre de 1999, documento GB.276/17/2; reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95 presentada por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia, marzo de 1997, documentos GB.268/15/3 y GB.270/15/5; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Venezuela* del Convenio núm. 95 presentada conjuntamente por varios sindicatos venezolanos, noviembre de 1996, documentos GB.267/16/1 y GB.268/14/9; reclamación en la que se alega en incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo, marzo de 1996, documentos GB.265/13/1 y GB.268/14/6; reclamación en la se alega el incumplimiento por *Nicaragua* del Convenio núm. 95 presentada por la Central Latinoamericana de Trabajadores, noviembre de 1994, documentos GB.261/14/11 y GB.264/16/3; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Gabón* del Convenio núm. 95 presentada por la Federación de los Trabajadores de las Minas, del Petróleo y Asimilados y por la Organización Internacional de la Energía y de las Minas, noviembre de 1994, documento GB.261/14/10; reclamación en la que se alega el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada por la Organización Internacional de la Energía y de las Minas, noviembre de 1994, documentos GB.261/14/8 y GB.265/12/6; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Francia* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación General de Trabajadores Fuerza Obrera, marzo de 1994, documento GB.259/15/30.

liquidez, y a sectores afectados por conflictos, crisis o una coyuntura económica adversa local o internacional. Por el contrario, lo que en los países de Europa Central y Oriental se ha denominado «crisis salarial» en los últimos diez años, afecta a todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores de la energía, la minería, la manufactura y la agricultura y ha demostrado ser particularmente persistente en el tiempo puesto que forma parte de «una cultura del no pago» fuertemente arraigada. En la *Federación de Rusia*, de acuerdo con la última información comunicada por el Gobierno, el atraso salarial alcanza los 29,9 mil millones de rublos (alrededor de mil millones de dólares), y afecta a sectores tales como la industria, la agricultura, la construcción, los servicios públicos y el transporte. En *Ucrania*, de acuerdo con un estudio reciente de la OIT, el 69 por ciento de las empresas ha informado tener serias dificultades para cumplir con el pago de los salarios. Tres de cada cinco fábricas, es decir el 59 por ciento, no ha pagado todo o parte de los salarios convenidos y en promedio acusan una demora en el pago de los salarios de por lo menos seis semanas [3]. Otro estudio llevado a cabo por la OIT revela que en la *República de Moldova*, la demora en el pago de los salarios varía entre dos meses y dos años y que en la mayoría de las empresas recurren al trueque y reemplazan los salarios en efectivo por productos manufacturados [4]. Asimismo, algunas investigaciones muestran que en *Bulgaria*, el volumen de las deudas salariales en las empresas no estatales ha aumentado más de siete veces en el período 1991-1996 y prácticamente se ha duplicado entre 1997 y 1999, mientras que la demora en el pago o la falta de pago de salarios en el sector público representa actualmente el 2,5 por ciento del PIB del país [5]. El atraso salarial en las empresas estatales de *Belarús* aumentó de 2 millones en 1994 a 42 millones en 1996 [6]. Análogamente, en Kazajstán, se ha producido un aumento masivo del atraso salarial y el total de las deudas entre las empresas, incluidas las deudas salariales, representaban, en 1996, el 38 por ciento del PIB [7]. Se ha informado igualmente de la existencia de importantes atrasos en el pago de

[3] Véase Guy Standing y Làszlo Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, págs. 36-45. Con arreglo a la información suministrada a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2001, el total de los atrasos salariales a fecha de mayo de 2001 era de 1,3 veces el total de los salarios de todos los trabajadores y afectaba a más de 5 millones de trabajadores. Véase CIT, 89.ª reunión, 2001, *Actas de las sesiones*, pág. 19/135.

[4] Véase *République de Moldova: Analyse de la flexibilité et de la sécurité de la main-d'oeuvre dans les entreprises*, OIT, octubre de 2001 (en impresión).

[5] Véase Bassil Tsanov y Temenuzka Zlatanova, «Non-payment of wages in Bulgaria», Research paper presented at the Subregional Tripartite Conference on the Protection of Wages Including Wage-Guarantee Funds in Central and Eastern Europe, Sofía, 9-10 de noviembre de 2001 (no publicado).

[6] Véase *Belarus: Prices, markets and enterprise reform*, World Bank, 1997, pág. 59.

[7] Véase *Kazakhstan: Living standards during the transition*, World Bank, 1998, pág. 4.

salarios y de jubilaciones en otros países, como *Tayikistán,* Turkmenistán y Uzbekistán [8].

358. Los expertos tienden a atribuir este problema a distintos factores, como la caída de la demanda, la disminución de la producción y el empleo en las grandes empresas, la escasa supervisión del comportamiento de los directivos y la falta de controles estrictos en las empresas estatales, la fuerte carga impositiva y las rigurosas políticas monetarias antiinflacionarias. Más allá de las posibles causas del atraso salarial, resulta claro que la práctica de demorar el pago de los salarios, desviar o, de cualquier otra forma retener el monto correspondiente a los mismos, forma parte de un círculo vicioso que conduce a la formación de una economía paralela, al funcionamiento del mercado negro y a la corrupción, y provoca graves consecuencias sociales como la malnutrición, enfermedades y abandono escolar, provocadas por el creciente empobrecimiento de la población. Todos los informes disponibles señalan un marcado deterioro de las condiciones de vida como resultado de la persistente falta de pago de salarios. En la mayoría de los casos, se indica que ha disminuido significativamente el consumo en los hogares, se ha reducido dramáticamente la esperanza de vida, particularmente para los hombres, se han incrementado las tasas de mortalidad y, en general, han empeorado los índices de los niveles de pobreza. La población de *Ucrania* ha disminuido en más de 2 millones de personas en menos de una década debido a una brusca reducción de la esperanza de vida masculina atribuida al estrés sufrido por los jóvenes y los hombres de mediana edad provocado por el ajuste y la falta de seguridad con respecto a los ingresos. De igual manera, en la *Federación de Rusia,* la esperanza de vida masculina disminuyó dramáticamente entre 1992 y 1994 de 62 a 57 años. Asimismo, los hechos muestran que el aumento en la tasa de mortalidad de los hombres de mediana edad se debe a causas principalmente relacionadas con el consumo de alcohol [9].

359. Otro aspecto del problema se relaciona con el bajo nivel de los salarios, ya que como los salarios son tan bajos y representan una contribución relativamente pequeña a la subsistencia de los hogares, incluso quienes reciben el pago puntual de sus salarios no están en mejores condiciones que aquellos a quienes no se les ha pagado. Los analistas han observado un retorno masivo a la agricultura de subsistencia a causa de los niveles inadecuados de ingresos y de la creciente desmonetarización. En efecto, en 1996, cerca del 90 por ciento de las papas y el 80 por ciento de los vegetales consumidos en la *Federación de Rusia* provenían de las pequeñas huertas [10]. En consecuencia, el problema de la falta de

[8] Véase Emine Gürgen et al., *Economic reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tajikistan, Turkmenistan and Uzbekistan,* International Monetary Fund, 1999, pág. 21.

[9] Véase Simon Clarke, «Poverty in Russia», en *Problems of Economic Transition,* vol. 42, septiembre de 1999, pág. 13; Guy Standing, *Global labor flexibility – Seeking distributive justice,* 1999, pág. 250; Guy Standing y Làszlò Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS,* OIT, 2001, pág. 1.

[10] Es un hecho revelador que el salario mínimo establecido por ley en la Federación de Rusia en 1996 era de 13 dólares por mes, mientras que el 64 por ciento de los hogares había

pago de salarios no hace sino acrecentar la tendencia igualmente alarmante en la mayoría de las economías en transición consistente en fijar niveles salariales irrisorios [11]. En *Bulgaria*, donde la caída de los salarios ha sido particularmente dramática, el salario promedio a comienzos de 1998 había disminuido a sólo un 35 por ciento del nivel correspondiente a 1990 [12].

6.1. Romper el círculo de la falta de pago

No cabe duda de que la principal prioridad es restaurar la economía monetaria y detener tan pronto como sea posible el crecimiento del trueque. El círculo vicioso de las deudas entre empresas también debe ser interrumpido. Si bien el proceso de trueque puede parecer una solución adecuada en el corto plazo, su extensión a toda la economía puede llevar a movimientos incontrolables en los que generalmente los trabajadores resultan ser las principales víctimas. Debe darse prioridad igualmente al pago de los salarios, con el apoyo del sistema bancario y la estricta supervisión del Gobierno. El Gobierno, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores, debería decidir de manera más sistemática la declaración de quiebra de las empresas no rentables que no pagan los salarios ni las contribuciones sociales durante meses y en las que las medidas de reestructuración no ayudarían demasiado a mejorar los resultados. [...] Es importante igualmente reducir las cargas fiscales a fin de permitir a las empresas aumentar sus bienes de capital e incrementar su capacidad de producción. Esto pondría a los empleadores en una mejor posición para pagar impuestos y contribuciones sociales. [...] Esta serie de medidas exige claramente un programa de acción de las autoridades en distintas direcciones. Se requiere asimismo una mejor inspección del trabajo. En muchas regiones de Rusia y Ucrania se han creado equipos de inspectores para examinar detalladamente las condiciones de funcionamiento y las responsabilidades de las empresas. Deben adoptarse medidas legislativas en distintos aspectos: prioridad del pago de salarios, responsabilidad de los empleadores, monopolios, endeudamiento y sistema bancario, quiebra, etc. Las organizaciones de trabajadores tienen la responsabilidad crucial de presionar a los gobiernos para que adopten medidas sobre esta cuestión y para insistir en la necesidad del pago de la totalidad de los atrasos salariales. Deberían promoverse las discusiones tripartitas entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre la falta de pago de salarios. Cabe señalar que en los casos en que este grave problema ha finalmente llevado a las autoridades a adoptar medidas, éstas han sido decididas en la mayoría de los casos de manera unilateral sin haber consultado previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Habida cuenta de las dimensiones de este fenómeno en algunos países, debe darse a los interlocutores sociales una participación más activa en este proceso.

Fuente: Daniel Vaughan-Whitehead: «Wage policy reforms in Central and Eastern Europe: A first assessment (1990-96)» en Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, OIT, 1998, págs. 64-65.

informado un ingreso total *per cápita* inferior al monto mínimo oficial de subsistencia fijado en 66 dólares por mes; véase Simon Clarke, «Trade unions and the non-payment of wages in Russia», in *International Journal of manpower*, vol. 19, 1998, pág. 84.

[11] Se ha calculado, por ejemplo, que en la Federación de Rusia, menos del 25 por ciento de las familias con dos ingresos que recibiera la totalidad de sus salarios, estaría en condiciones de mantener a dos niños por encima del nivel mínimo de subsistencia; véase Simon Clarke, «Poverty in Russia», en *Problems of Economic Transition*, vol. 42, septiembre de 1999, pág. 23.

[12] Véase Vassil Tzanov y Daniel Vaughan-Whitehead, *Republic of Bulgaria: For a new incomes policy and strategy*, OIT, 1998, pág. 11.

360. Cabe señalar, sin embargo, que la cuestión de la falta de pago o de la demora en el pago de salarios no se limita a los países de Europa Central y Oriental o a las ex repúblicas soviéticas. El interés suscitado por las dificultades encontradas por estos países en la última década no debería hacer olvidar el hecho de que existen problemas similares en las economías nacionales de otras regiones del mundo, en particular en Africa y América Latina. De la información disponible se desprende que la situación es especialmente grave en el *Congo*, en donde el atraso salarial ha alcanzado un monto de 220 mil millones de francos CFA y la demora en el pago de los salarios varía entre 18 y 22 meses [13]. Asimismo, se ha informado que en la *República Centroafricana,* los trabajadores del sector público perciben sus salarios con una demora de 16 meses mientras que a los trabajadores municipales de Bangui se les adeuda el salario correspondiente a los últimos 26 meses [14]. La Comisión ha recibido igualmente observaciones del Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU), según las cuales la mayoría de las autoridades locales no ha pagado los salarios durante períodos que van de 2 a 19 meses afectando a cerca de 10.000 trabajadores [15]. En *Chad*, se adeudan tres meses de salarios a los empleados públicos que trabajan en los sectores de la salud y la educación, mientras que en *Comoras*, según la información comunicada por la Unión de Sindicatos Autónomos de Trabajadores de Comoras (USATC), los trabajadores del Estado en ciertos sectores sufren un atraso salarial que varía entre 20 y 30 meses [16]. Con respecto a la situación en América Latina, las organizaciones de trabajadores de *Argentina* [17], *Colombia* [18], *Costa Rica* [19] y la *República Dominicana* [20], han formulado numerosos comentarios en los que se alega la existencia de abusos en el pago de los

[13] Cabe recordar que en 1995 la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo (CSTC) presentó una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución en la que se alegaba el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95, en razón del atraso salarial acumulado en el sector público y el despido de miles de empleados públicos a quienes no se les había efectuado el ajuste final de la totalidad de los montos adeudados en concepto de salarios e indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo. En sus conclusiones, el comité tripartito establecido para examinar la reclamación, recordó que un gobierno que ha ratificado el Convenio no sólo estaba obligado a velar porque las empresas privadas lo apliquen sino también a aplicarlo escrupulosamente a los trabajadores que dependen directamente del Estado; véase documento GB.268/14/6, párrafos 19, 22.

[14] En este sentido, la Comisión ha tomado nota de los comentarios formulados por la Organización Democrática Sindical de Trabajadores Africanos (DOAWTU) y ha instado al Gobierno a facilitarle información completa sobre la dimensión real del problema; véase ICE 2002, 350 *(República Centroafricana)* e ICE 2000, 231 *(República Centroafricana)*.

[15] Véase ICE 1999, 346 *(Zambia)* e ICE 2002, 377 *(Zambia)*.

[16] Véase ICE 1999, 337 *(Comoras)*; ICE 2001, 384 *(Comoras)*; ICE 2002, 353 *(Comoras)*.

[17] Véase ICE 1999, 334 *(Argentina)*; ICE 2000, 230 *(Argentina)*; ICE 2002, 347 *(Argentina)*.

[18] Véase ICE 2000, 232 *(Colombia)*; ICE 2001, 382 *(Colombia)*; ICE 2002, 351 *(Colombia)*.

[19] Véase ICE 1995, 246 *(Costa Rica)*; ICE 2001, 387 *(Costa Rica)*; ICE 2002, 355 *(Costa Rica)*.

[20] Véase ICE 1999, 339 *(República Dominicana)* e ICE 2001, 389 *(República Dominicana)*.

salarios. En *Bolivia* [21] y *Brasil* [22] se ha denunciado la explotación de trabajadores en condiciones de esclavitud, incluida la falta de pago de salarios, especialmente en las áreas rurales.

361. En algunos casos, las deudas salariales son canceladas con bienes de consumo o pagarés en lugar de dinero en efectivo. De acuerdo con un estudio llevado a cabo por la OIT en cinco países de la ex Unión Soviética recientemente independizados, la proporción de empresas encuestadas que dijo tener dificultades en el pago de los salarios, varía entre un 47 por ciento en la *Federación de Rusia* y un 70 por ciento en *Kirguistán*. Prácticamente una de cada cinco empresas encuestadas informó pagar parte de los salarios de los trabajadores en especie. Los pagos en especie representan en promedio para estas empresas el 16 por ciento de la totalidad de su producción [23]. La Comisión, al igual que otros órganos de control de la OIT, ha considerado siempre que todo esfuerzo para superar el problema de los salarios pendientes de pago, a fin de cumplir con lo dispuesto por el artículo 12 del Convenio, no debería realizarse en violación a lo establecido por otras disposiciones del Convenio, como el artículo 3 sobre el pago de salarios en moneda de curso legal o el artículo 4 sobre el pago en especie.

362. En la reclamación presentada en 1997 por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95, las organizaciones querellantes señalaron que, en algunas zonas rurales, las autoridades locales habían llegado a arreglos con algunas tiendas para que suministraran a profesores y demás personal docente alimentos hasta un determinado valor, en el entendimiento de que se les reembolsaría una vez que se pagaran los salarios. A este respecto, el Consejo de Administración recordó las disposiciones del artículo 4 del Convenio que establecen ciertos criterios para limitar y reglamentar el pago de salarios con prestaciones en especie e instó al Gobierno a asegurar que las medidas tomadas con miras a reembolsar los atrasos salariales no provoquen una violación de otras disposiciones del Convenio [24]. De acuerdo con una serie de comunicaciones enviadas por el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia en las que se denuncia el

[21] Véase ICE 1992, 272 *(Bolivia)* e ICE 2001, 381 *(Bolivia)*.

[22] Véase ICE 1997, 241 *(Brasil)*; ICE 1999, 336 *(Brasil)*; ICE 2002, 349 *(Brasil)*. Véase igualmente el informe del comité tripartito designado para examinar la reclamación presentada por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alega la inobservancia por Brasil de los Convenios núms. 29 y 105, documento GB.264/16/7.

[23] Véase Christine Evans-Klock y Alexander Samorodov, *The employment impact of privatization and enterprise restructuring in selected economies*, OIT, 1998, págs. 79-80. Véase igualmente Daniel Vaughan-Whitehead (ed.), *Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe*, OIT, 1998, págs. 26-29.

[24] Véase documento GB.270/15/5, párrafos 40, 43.

incremento en el pago de los salarios en especie en algunas regiones de la Federación de Rusia, la Comisión ha expresado en reiteradas oportunidades su preocupación por el hecho de que los pagos en especie en violación a las condiciones establecidas en el Convenio continúan siendo un medio para resolver el problema del atraso salarial acumulado [25].

363. De igual manera, en la reclamación presentada en 2000 por la Federación General de Sindicatos de la República de Moldova en la que se alega el incumplimiento por la *República de Moldova* del Convenio núm. 95, se afirmó que la demora en el pago de los salarios, que iba de seis meses a más de un año, afectaba a unos 100.000 trabajadores en la mayoría de las ramas de actividad de la economía nacional. Se denunció también la práctica generalizada entre la mayoría de los empleadores de reemplazar la remuneración en efectivo por bebidas alcohólicas y tabaco. En sus recomendaciones, el Consejo de Administración analizó la medida en que la reciente disminución de los salarios atrasados podía deberse al pago en especie con bebidas alcohólicas y tabaco y señaló una vez más la necesidad de garantizar que las medidas tomadas para pagar los salarios adeudados no dieron lugar a la violación de otras disposiciones del Convenio [26]. De acuerdo con la reclamación presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo en 1997, en la que se alega el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95, el Gobierno propuso a los trabajadores de la administración pública del Congo y de ciertas empresas públicas que sufrían atrasos de 15 a 18 meses en el pago de los salarios desde 1992, asegurar el pago regular de los salarios y pagar los atrasos por medio de su conversión en deuda interna. En sus conclusiones y recomendaciones, el Consejo de Administración recordó que el pago de salarios en forma de pagarés, vales o cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal es contraria a las disposiciones del Convenio y solicitó al Gobierno que enviara información sobre la aplicación de la propuesta que había presentado en abril de 1994 con respecto a garantizar los salarios debidos y sobre las modalidades de pago de los atrasos [27].

364. Más recientemente, el Gobierno de la *Federación de Rusia* informó sobre el caso de una compañía de minas de carbón que expidió pagarés por un valor de 750.000 rublos para tratar de reducir el monto de los salarios atrasados. La Comisión instó al Gobierno a poner fin a tales prácticas que son claramente contrarias a las disposiciones del *párrafo 1, artículo 3* del Convenio [28]. Al parecer, en la mayoría de las ex repúblicas soviéticas, y principalmente en la *Federación de Rusia*, el pago en mercancías en lugar de dinero en efectivo, conocido como trueque, se ha convertido desde 1992 en un fenómeno

[25] Véase *OECD Economic Surveys: Russian Federation*, 1997, pág. 115.

[26] Véase documento GB.278/5/1, párrafo 34.

[27] Véase documento GB.268/14/6, párrafo 21.

[28] Véase ICE 2002, 366 *(Federación de Rusia)*.

profundamente arraigado que afecta a todos los aspectos de la vida económica, y provoca una situación en la que las compañías no pueden pagar a sus proveedores, los proveedores no pueden pagar a los trabajadores, los trabajadores no pueden pagar las facturas por los servicios públicos y prácticamente nadie está en condiciones de pagar impuestos. De acuerdo con cifras del Banco Mundial, se estima que en 1997 las deudas vencidas de las empresas rusas, incluidos los salarios impagados, eran de más de dos veces la cantidad de moneda de curso legal en circulación. Los analistas señalan que en la segunda mitad de los noventa, el trueque como medio de pago dejó de ser un fenómeno excepcional para convertirse en una institución social estable, situación que otros describen como la «desmonetarización» de algunas economías en transición [29]. En una época de aguda escasez de dinero y una falta de pago generalizada, el pago por medio del trueque era evidentemente considerado más conveniente que el continuo atraso salarial. Se han publicado incontables artículos sobre las distintas formas de trueque como una alternativa al pago en efectivo, como el caso de una empresa en la ciudad rusa de Perm que pagaba regularmente a sus trabajadores con bicicletas que ellos trataban de vender en la calle en competencia directa con sus empleadores. En la práctica, en algunas economías en transición, el uso de pagarés y del trueque como un medio de pago de salarios forma parte del fenómeno más amplio de recurrir a formas representativas de la manera para hacer frente al pago de las deudas entre las empresas [30]. En este sentido, el atraso salarial y los pagos en especie son considerados a menudo como el costo social de una economía sin dinero, o el precio que debe pagarse a fin de mantener la producción en funcionamiento y la fuente de trabajo de los trabajadores.

365. Es indudable que este estudio no constituye el marco adecuado para analizar detalladamente la crisis actual de atrasos salariales e inseguridad salarial

[29] Véase V. Makarov y G. Kleiner, «Barter in Russia: An institutional stage», en *Problems of Economic Transition*, vol. 42, núm. 11, marzo de 2000, págs. 51-79; A. Iakovlev, «The causes of barter, non-payments, and tax evasion in the Russian economy», *ibíd.*, págs. 80-96. De acuerdo con los resultados de un estudio recientemente llevado a cabo en más de 3.000 empresas en 20 países en transición, el trueque y otras transacciones no dinerarias siguen siendo una práctica generalizada en la Federación de Rusia y Ucrania, así como en Belarús, la República de Moldova y Kazajstán. Tales prácticas revisten una importancia considerable en otros países de Europa Central y Oriental, particularmente en Croacia y Eslovenia; véase Wendy Carlin, Steven Fries, Mark Schaffer y Paul Seabright, «Barter and non-monetary transactions in transition economies: Evidence from a cross-country survey», EBRD, Working paper No. 50, junio de 2000. Véase igualmente Simon Commander y Christian Mumssen, «Understanding barter in Russia», EBRD, Working paper No. 37, diciembre de 1998.

[30] Se estima que a fines de los noventa sólo en la *Federación de Rusia* había 15.000 millones de dólares de IOU en el mercado, conocidos como *veksels* (de la palabra alemana «wechsel» o cambio). Muchos de los *veksels* pueden ser convertidos en dinero, mientras que otros pueden canjearse por aceite, electricidad, químicos o cemento. Sobre los *veksels* y otras prendas representativas de la moneda, véase *OECD Economic Surveys: Russian Federation*, 1997, págs. 178-185.

existente en algunas partes del mundo. No obstante, la Comisión aprovecha esta oportunidad para recordar los puntos principales sobre los que ha centrado su atención en los últimos años con respecto a las obligaciones derivadas del párrafo 1, del artículo 12 del Convenio.

366. La Comisión considera que la demora en el pago de los salarios forma parte de un círculo vicioso que inexorablemente afecta a la economía nacional en su conjunto. Al privar a los trabajadores de sus ingresos en efectivo se produce una disminución en el consumo, lo que provoca una reducción en los ingresos del Estado provenientes del cobro de impuestos que lleva a su vez a un estancamiento del gasto público y a un aumento del endeudamiento. Este fenómeno conduce a menudo a incrementar el desempleo y a profundizar la crisis social. La Comisión manifiesta su preocupación igualmente por las prácticas consistentes en congelar las deudas salariales dando prioridad al pago de las deudas salariales actuales. Algunas empresas buscan de esta forma retener a los trabajadores en sus puestos de trabajo sin realizar ningún compromiso claro con respecto al pago de las deudas pendientes. Los hechos muestran que el fenómeno del atraso salarial se propaga por sí mismo y que tarde o temprano da lugar a un nuevo ciclo de falta de pago. La Comisión insiste por lo tanto en que si bien el pago de las deudas salariales acumuladas puede de manera verdaderamente excepcional ser distribuido en un período razonable de tiempo, sólo el pago total de los salarios adeudados ofrece la real posibilidad de escapar de este círculo vicioso.

367. Si bien la Comisión reconoce que la solución de una crisis de deudas salariales está igualmente condicionada por la existencia de una administración de trabajo eficiente, de un sistema judicial creíble, de instituciones financieras sanas y de relaciones laborales sólidas, desea insistir en que no debe prolongarse la situación en la cual sistemáticamente se priva a los trabajadores del fruto de su trabajo y que urge adoptar medidas urgentes para poner fin a tales prácticas. La Comisión está convencida asimismo de que si bien el problema de los atrasos en el pago de los salarios es sintomático de una economía en transición, esto no puede considerarse una excusa válida, reiterada año tras año, para el incumplimiento de los contratos y el no pago a intervalos regulares de las sumas debidas a los trabajadores [31]. Tampoco constituye una excusa válida el hecho de que la demora en el pago de salarios tiene lugar única o principalmente en el sector privado. A este respecto, la Comisión ha señalado en numerosas oportunidades que los gobiernos están obligados a ejercer su autoridad no sólo para garantizar el pago de los salarios a intervalos regulares en el sector público sino también para asegurar que las exigencias del Convenio sean completa y rigurosamente aplicadas en las empresas privadas y demás empresas no estatales.

[31] Véase, por ejemplo, ICE 2002, 272 *(Ucrania)*. La Comisión de la Conferencia ha formulado observaciones similares durante el examen de los casos individuales relativos al cumplimiento del Convenio; véase CIT, 85.ª reunión, 1997, *Actas de las sesiones*, pág. 19/111 y CIT, 86.ª reunión, 1998, *Actas de las sesiones*, pág. 18/111.

6.2. Importancia de la supervisión, sanciones y reparación justa

71. La Comisión nota con preocupación el aumento de casos de pago de salarios con retraso, la falta de pago o pagos parciales de salarios siempre en un número cada vez más importante de países de Europa del Este, de Africa y de América Latina. [...] Estas prácticas contravienen abiertamente a la justicia social y más en particular a los principios de protección de la remuneración establecidos por el Convenio núm. 95 y, en particular, por el principio del pago regular del salario por un trabajo efectuado o un servicio prestado [...].

72. Si estas situaciones tienen como origen las dificultades económicas y financieras provocadas por la transición hacia una economía de mercado o por programas de ajuste estructural, su amplitud y su persistencia puede ser agravada por la ausencia de medidas adoptadas por los Estados para que se respeten las leyes, que en la mayoría de los países prevén una protección adecuada de los trabajadores en contra de los retrasos del pago o de la falta de pago total o parcial de sus salarios. Este retraso o esta falta de pago tiene consecuencias sociales dramáticas al privar a los trabajadores y a sus familias de los recursos a los cuales tienen derecho, así como de las consecuencias desastrosas para la economía y las finanzas públicas. [...]

73. La Comisión considera, a la luz de los casos que los órganos de la OIT han examinado, que la aplicación del Convenio por el cauce de las disposiciones de las leyes nacionales que le dan efecto debe comprender tres aspectos principales:

i) un control eficaz de la situación para determinar la suma y la naturaleza de la deuda en materia de salarios, el número de asalariados interesados, el número y la naturaleza de las empresas involucradas por el retraso en el pago de los salarios y el examen de las causas de este retraso y los remedios que hay que concederle;

ii) las sanciones apropiadas para castigar y prevenir las infracciones. No basta que estas sanciones estén previstas por la ley: deben ser aplicadas con rigor a aquellos que aprovechan la situación económica para cometer abusos;

iii) medidas que reparan el perjuicio sufrido que consiste en primer lugar en pagar las sumas debidas por los salarios, así como las sumas debidas para compensar las pérdidas que han sufrido los trabajadores debido a los retrasos en el pago. Es útil a este respecto examinar la posibilidad de apelar a la justicia para obtener reparación de los perjuicios sufridos.

Fuente: Informe de la Comisión de Expertos, Informe general, párrafos 71-73, pág. 22-23.

368. Desde un punto de vista más práctico, la Comisión considera que la aplicación de este aspecto del Convenio comprende tres elementos esenciales: i) control eficiente; ii) sanciones adecuadas; y iii) medios de reparación del daño causado, incluido no sólo el pago total de las sumas adeudadas sino también una compensación justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago [32].

[32] Véase, por ejemplo, ICE 2000, 234 *(Federación de Rusia)*; ICE 1997, 246 *(Ucrania)*; ICE 1995, 254 *(Turquía)*. Véase igualmente el informe del comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución, noviembre de 1997, documento GB.270/15/5, párrafos 30-40 y el informe del comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el

369. Con respecto al control y a la supervisión, prácticamente huelga destacar la importancia del funcionamiento adecuado de los servicios de inspección del trabajo que deberán ser capaces de identificar las violaciones a la legislación en materia de salarios y sancionar a los infractores. La Comisión considera que la eficiencia de tales servicios no debería medirse por el número de visitas de inspección realizadas o la multiplicación de sus organismos o agencias sino en función de los resultados concretos para evitar la acumulación de atrasos salariales. Es evidente que para ejercer un control efectivo de la situación en lo relativo al pago de salarios, los servicios de inspección de trabajo deben contar con un número suficiente de personal y con recursos materiales adecuados al alcance y la dificultad de su tarea [33]. De la información disponible se desprende que en los países más afectados por el atraso salarial en los últimos años, es decir la *Federación de Rusia* y *Ucrania*, a pesar del fortalecimiento y la reestructuración de los órganos de la inspección de trabajo del Estado, continúan produciéndose violaciones masivas a los derechos laborales, incluida la irregularidad del pago de los salarios. En muchos casos, la demora en el pago no se debe a problemas de liquidez sino a la malversación de los fondos destinados a ese fin. Se ha observado asimismo que las ramas de producción más prósperas y con mejores salarios, como la del gas y la generación de electricidad, se encuentran entre aquellas en las que el atraso salarial tiene mayor incidencia puesto que tratan de minimizar los recursos monetarios y recurrir a transacciones por medio del trueque como una manera de evadir el pago de impuestos. La supervisión y el control revisten, en consecuencia, una importancia crítica.

370. Indudablemente, el problema de la demora y la falta de pago de los salarios refleja a menudo deficiencias importantes en la legislación nacional y requiere por lo tanto de una acción adecuada al respecto. Sin embargo, la Comisión desea subrayar que la sola conformidad de la legislación con las disposiciones del Convenio no es garantía suficiente de cumplimiento del mismo. Sin un control efectivo de la aplicación en la práctica, la legislación nacional corre el riesgo de convertirse en letra muerta y de ser de poca ayuda para los trabajadores que se ven privados de su sustento.

371. En cuanto a la imposición de sanciones, la Comisión pone énfasis en la necesidad de establecer sanciones verdaderamente disuasivas, de manera que los empleadores no prefieran pagar lo que puede ser sólo una multa simbólica en

incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución, marzo de 1996, documento GB.265/12/6, párrafos 21-24.

[33] Por ejemplo, en 1999, durante la discusión del caso de la *Federación de Rusia* en la Comisión de la Conferencia, los miembros empleadores afirmaron que el sistema de inspección de trabajo de Rusia sólo identificaba un 1 por ciento de las situaciones en las que existen dificultades en el pago de salarios y que en un porcentaje de casos incluso menor lograba solucionarse el problema; véase CIT, 87.ª reunión, 1999, *Actas de las sesiones*, pág. 23/128.

lugar de cumplir con el pago puntual de los salarios [34]. Cabe señalar, aquí también, que el carácter adecuado de las sanciones aplicables en caso de infracción a la legislación relativa a la protección del salario, debe juzgarse únicamente por los resultados concretos obtenidos es decir, una efectiva disminución en el número de trabajadores afectados por el atraso salarial [35].

372. Con respecto al tercer elemento antes mencionado, prácticamente es ocioso recordar que los trabajadores a quienes se les adeudan salarios correspondientes a meses o incluso años, no sólo tienen derecho al pago íntegro de los salarios atrasados sino también a una indemnización adecuada por el daño causado. La reparación de las pérdidas sufridas reviste particular importancia en condiciones de inflación elevada en las que toda demora en el pago de los salarios conduce a una efectiva disminución del ingreso de los trabajadores.

373. Otro aspecto importante se refiere a la necesidad de información confiable en cuanto a la naturaleza y el alcance del atraso salarial. Tal como la Comisión ha venido señalando durante varios años, sólo puede realizarse un análisis adecuado de las verdaderas dimensiones del problema, sus causas y efectos, si se cuenta con datos estadísticos actualizados, sistemáticamente recolectados y provenientes de fuentes creíbles. Prácticamente en cada comentario realizado por la Comisión sobre este tema, se ha solicitado información completa sobre el número de trabajadores afectados, el monto de los atrasos salariales cancelados y de los pendientes, el número de inspecciones realizadas, las sanciones impuestas y el calendario de pago para las sumas adeudadas [36].

[34] Véase ICE 2002, 370 *(Turquía)*.

[35] Esta opinión fue sostenida igualmente por el comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Confederación General de Trabajadores Portugueses, en virtud del artículo 24 de la Constitución, en la que se alega el no cumplimiento por *Portugal* del Convenio núm. 95, quien afirmó en sus conclusiones que «las sanciones antes mencionadas no parecen haber bastado para detener el desarrollo y la multiplicación de los casos de retraso en el pago de los salarios, durante el período considerado [y] en consecuencia no pueden considerarse como apropiadas en el sentido del artículo 15, *c)* del Convenio»; véase *Boletín Oficial*, Suplemento especial 4/1985, volumen LXVIII, Serie B, párrafo 45, pág. 15.

[36] Véase, por ejemplo, ICE 2002, 350 *(República Centroafricana)*, 357 *(Djibouti)*, 377 *(Zambia)*. Análogamente, la Comisión de la Conferencia ha subrayado que sin dichos datos resulta muy difícil evaluar todo progreso sustantivo en el pago de los salarios atrasados así como llegar a toda conclusión con respecto al cumplimiento de las disposiciones del Convenio; véase, por ejemplo CIT, 87.ª reunión, 1999, *Actas de las sesiones*, pág. 23/128.

6.3. Incumplimiento del pago de salarios a intervalos regulares

30. El Comité recuerda que todo Miembro que ratifique el Convenio está obligado a aplicarlo escrupulosamente no sólo a los trabajadores cuyos salarios se financian directamente con el presupuesto del Estado sino también a garantizar su aplicación por las autoridades locales y las empresas privadas [...]

31. Ya se le llame atrasos salariales, demora en el pago de salarios o falta de pago de salarios, la situación entra dentro del campo de aplicación del Convenio por no asegurar el pago de salarios a intervalos regulares como prevé el párrafo 1, del artículo 12. [...]

33. El presente alegato se refiere a la aplicación efectiva de la legislación nacional pertinente, dado que la simple conformidad legislativa no es suficiente para dar cumplimiento satisfactorio al Convenio a menos que la ley se aplique efectivamente en la práctica [...]

35. El Comité observa que el Gobierno considera que el problema de los retrasos en el pago de salarios sólo puede resolverse mediante la superación de la crisis económica. Si bien es difícil negar la relación que existe entre le problema de los atrasos salariales y la situación general de las finanzas y de la economía nacional, resulta también obvio que los atrasos salariales registrados en todos los sectores del país son de tal magnitud que están afectando negativamente a la economía nacional. El Comité considera que es indispensable que el Gobierno se comprometa firmemente y adopte todas las medidas posibles para poner fin al problema de los atrasos salariales y cortar el círculo vicioso de la crisis financiera que causa atrasos en el pago de los salarios, lo que produce un perjuicio a la economía nacional, que da lugar a una reducción de los ingresos fiscales, lo cual agrava la crisis financiera.

36. El Comité señala con especial preocupación la referencia del Gobierno, como una de las principales causas de los atrasos en el pago de salarios, a la desviación de fondos destinados al pago de salarios a otros fines tales como transacciones financieras, lo que implica una enorme falta de respeto por los principios de derecho civil e incluso constituye un delito. Si no se modifican esas prácticas, todas las demás medidas financieras destinadas a movilizar los recursos para el pago puntual de salarios sólo tendrán resultados limitados y no harán sino beneficiar más a los que sacan partido de la situación.

37. En opinión del Comité, la aplicación efectiva del Convenio comprende tres aspectos fundamentales: control, establecimiento de sanciones adecuadas para prevenir y castigar las infracciones, y adopción de medidas tendentes a reparar el perjuicio causado. [...]

Fuente: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la Federación de Rusia del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia, noviembre de 1997, documento GB.270/15/5.

374. La Comisión entiende que para poner fin al problema de la acumulación de atrasos salariales se requiere de un esfuerzo constante, un diálogo abierto y permanente con los interlocutores sociales y una amplia serie

de medidas no sólo en el plano legislativo sino también en el plano práctico [37]. La Comisión está convencida de que frente a la complejidad de las cuestiones relativas a la demora en el pago de los salarios, sólo podrán encontrarse soluciones viables mediante la cooperación con los interlocutores sociales. Este aspecto es particularmente importante para los países en transición puesto que el diálogo social constituye el único camino para compartir la carga de las reformas económicas preservando la paz social. Las soluciones negociadas tienen mayores probabilidades de éxito en un contexto en el que el consenso social representa la única base sólida para continuar llevando a cabo los dolorosos cambios estructurales. Por último, la Comisión se ve obligada a reiterar que se necesita el firme compromiso y la acción rigurosa de las autoridades estatales para tratar los tres aspectos cruciales de este problema, es decir control eficiente, sanciones severas y compensación adecuada de las pérdidas sufridas por los trabajadores.

1.2. Periodicidad del pago de los salarios en la legislación y la práctica nacionales

375. La legislación laboral de la mayoría de los países exige que los salarios sean pagados a intervalos regulares y breves. Las legislaciones a menudo establecen un período máximo que se aplica generalmente a todos los trabajadores, mientras que en algunos casos los intervalos de pago varían de acuerdo al tipo de trabajo o al tipo de contrato de trabajo.

376. En muchos países, la legislación nacional establece un período máximo de pago aplicable a los trabajadores en general o a amplias categorías de trabajadores. La mayoría de estos países establece que el salario debe ser pagado por lo menos una vez al mes. Este es el caso, por ejemplo, de *Brasil* [38],

[37] Véase, por ejemplo, ICE 2001, 385 *(Congo)* e ICE 1999, 345 *(Ucrania)*. Véase igualmente CIT 86.ª reunión, 1998, *Actas de las sesiones*, pág. 18/111 y CIT, 75.ª reunión, 1988, *Actas de las sesiones*, pág. 28/53.

[38] (2), art. 459; (7), art. IV; (8), art. 331. Este es también el caso de *Bahamas* (1), art. 3; Cabo Verde (1), art. 118; *Camerún* (1), art. 68, 1); *Chad* (1), art. 259; Chile (1), art. 55; República de Corea (1), art. 42, 2); *República Democrática del Congo* (1), art. 80; *Dominica* (2), apéndice, art. 3, *b)*; Eslovenia (1), art. 134, 1); Estonia (2), art. 31, 1); Guinea-Bisseau (1), art. 104, 2); *Hungría* (1), art. 155, 1); *Kirguistán* (1), art. 233, 1); *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 32, 1); *Malta* (1), art. 28, 1); *Mauricio* (1), arts. 4, 1) y 8, 1); *Paraguay* (1), art. 232, *a)*; *Polonia* (1), art. 85, 1); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C34, 1); Jersey (17), art. 10; *Monserrat* (21), art. 16, 2); *Rumania* (1), art. 87, 1); (2), art. 7, 1); Suiza (2), art. 323; *Swazilandia* (1), art. 47, 1); *República Unida de Tanzanía* (1), art. 58, 1); *Turquía* (1), art. 26; *Uganda* (1), art. 35; *Uruguay* (2), art. 31; *Yemen* (1), art. 61. Análogamente, la legislación de algunos Estados de los Estados Unidos como Colorado (10), art. 8-4-105, 1), Dakota del Sur (49), art. 60-11-9, Delaware (13), art. 1102, a), Idaho (17), art. 45-608, Kansas (21), art. 44-314, Minnesota (29), art. 181.101, y Wisconsin (58), art. 109.03, 1), estipula que los intervalos para el pago de los salarios no deben exceder de un mes calendario o 30 días. El Gobierno ha informado que los intervalos superiores a un mes no son usuales e irían contra lo establecido en la legislación. En Alemania (1), art. 119a; (4), art. 64, de acuerdo con la memoria del Gobierno, el pago mensual constituye, al parecer, la regla general.

República Checa [39], China [40], *Cuba* [41], *República Dominicana* [42], *España* [43], *Iraq* [44], Japón [45], *Malasia* [46], *Nigeria* [47] y *Sri Lanka* [48]. En general, la legislación laboral de estos países permite que los convenios colectivos, los acuerdos de empresa o los contratos individuales de trabajo estipulen intervalos más breves, por ejemplo por día, semana o quincena. En algunos casos, la legislación especifica que el intervalo para el pago de salarios será de un mes cuando el contrato no contenga un período determinado [49]. En Seychelles [50], los salarios deben ser pagados a intervalos regulares convenidos entre el empleador y el trabajador que no deberán exceder de un mes. El pago deberá hacerse dentro de los quince días posteriores a la fecha en que los trabajadores devengaron sus salarios. En Australia, de acuerdo con la legislación de Queensland [51], los salarios deben ser pagados por lo menos una vez al mes, a menos que un contrato colectivo aplicable establezca un intervalo distinto. En India [52], los intervalos para pagar los salarios son fijados por el empleador y no pueden, en ningún caso, exceder de un mes. En Indonesia [53], el pago de los salarios debe efectuarse como mínimo, una vez por semana y como máximo, una vez por mes.

[39] (1), art. 119, 1).

[40] (1), art. 7; (2), art. 50.

[41] (1), art. 123.

[42] (1), arts. 198, 199, 208 y 209.

[43] (1), art. 29, 1).

[44] (1), art. 42, 1).

[45] (2), art. 24, 2); (5), art. 53.

[46] (1), art. 18.

[47] (1), arts. 9, 4) y 15. Ningún contrato podrá establecer un intervalo para el pago de los salarios superior a un mes, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la autoridad estatal.

[48] (1), arts. 19, 1), *b)* y 31, 3); (2), arts. 2, *b)* y 23, 1).

[49] Por ejemplo, en Singapur (1), art. 20, el empleador puede fijar intervalos para el pago de los salarios que no excedan de un mes y, a falta de estipulación, se considerará que el intervalo para el pago de los salarios es de un mes.

[50] (1), art. 32, 2). Análogamente, en Croacia (1), art. 83, 2), 3), la ley del trabajo establece que los períodos para el pago de los salarios deberán ser fijados por convenio colectivo o en los contratos individuales en períodos que no excedan de un mes.

[51] (7), art. 393, 1).

[52] (1), art. 4, 2). Análogamente, en Tailandia (1), art. 70, 1), cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por mes, día u hora; por otro período que no exceda de un mes, o a destajo, los intervalos máximos para el pago del salario será de un mes.

[53] (2), art. 17. Análogamente, en Namibia (1), art. 36, 1), la legislación estipula que los salarios deberán ser pagados semanalmente o, en caso de acuerdo entre el empleador y el trabajador, por quincena o por mes.

377. En otros países, como en *Bulgaria* [54], *Filipinas* [55], Lituania [56], *México* [57], *Panamá* [58], la *Federación de Rusia* [59] y *Venezuela* [60], generalmente el período para el pago de la remuneración laboral es de dos veces por mes, pero la periodicidad del pago del salario puede, en principio, ser negociada en el marco de un convenio colectivo o del contrato individual. La periodicidad del pago de los salarios varía en las distintas provincias de Canadá [61], pero en general prevalece el pago por quincena o el intervalo no mayor de 16 días. En *Ucrania* [62], los contratos se pagan a intervalos regulares de acuerdo con los vencimientos fijados en un convenio colectivo pero por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días. En *San Vicente y las Granadinas* [63], los salarios de los

[54] (1), arts. 245, 1) y 270, 2). Este es también el caso de *Belarús* (1), art. 73; *República de Moldova* (1), art. 102; (2), art. 19, 1), y *Tayikistán* (1), art. 108. Análogamente, en un importante número de Estados de los Estados Unidos como Arizona (7), art. 23-351, A), Arkansas (8), art. 11-4-401, a), California (9), art. 204, Distrito de Columbia (14), art. 32-1302, Hawaii (16), art. 388-2, a), Illinois (18), art. 115/3, Indiana (19), art. 22-2-5-1, Kentucky (22), art. 337. 020, Maine (25), art. 621-A(1), Maryland (26), art. 3-502, Mississippi (31), art. 71-1-35(1), Missouri (32), art. 290.080, Nevada (35), art. 608.060, Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.2, Nuevo México (38), art. 50-4-2, A), Ohio (43), art. 4113.15, Oklahoma (44), art. 40-165.2, Utah (52), art. 34-28-3, 1), a), y Wyoming (59), art. 27-4-101, el pago de los salarios se efectúa por quincena o a intervalos que no excedan de 16 días. Por el contrario, en otros Estados como Connecticut (11), art. 31-71b, New Hampshire (36), art. 275:43 y Rhode Island (47), art. 28-14.2.2, los salarios deben pagarse, en principio, semanalmente pero pueden convenirse una periodicidad diferente por medio de convenios colectivos. Puede consultarse la lista de exigencias relativas a los períodos de pago en cada Estado en http://www.dol.gov/esa/programs/whd/state/payday.htm.

[55] (1), art. 103; (2), Libro III, Regla VIII, art. 3, *a)*. Cuando el pago de los salarios no pueda efectuarse por razones de *fuerza mayor* o circunstancias que no dependan del empleador, éste deberá pagar los salarios inmediatamente después de que cesen las circunstancias mencionadas. El intervalo máximo para el pago de los salarios será de un mes.

[56] (2), art. 11.

[57] (2), art. 88.

[58] (1), art. 148.

[59] (1), art. 136.

[60] (1), art. 150. Sin embargo, el intervalo para el pago de los salarios puede ser de hasta un mes cuando se trate de trabajadores que reciben alimento y vivienda de su empleador. La situación es similar en *Nicaragua* (2), arts. 86 y 146, en donde el intervalo para el pago de los salarios no puede exceder de 15 días en el caso de los trabajadores asalariados salvo para los trabajadores domésticos para quienes el intervalo puede ser mensual.

[61] Véase, por ejemplo, Colombia Británica (6), art. 17, 1); Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 30, 2), *a)*, Manitoba (7), art. 86, 1); Nueva Escocia (12), art. 79, 1) a); Nuevo Brunswick (8), art. 35, 1); Quebec (16), art. 43; Saskatchewan (17), art. 48, 1); Terranova y el Labrador (9), art. 33, 1). Por el contrario, en Alberta (4), art. 7, 2), el intervalo para el pago de los salarios no puede ser mayor de un mes de trabajo mientras que en Ontario (14), art. 11(1), la legislación estipula que el empleador debe fijar un período para el pago de los salarios pero no establece la extensión que dicho período debe tener.

[62] (2), art. 24.

[63] (1), art. 3.

jornaleros, es decir, las personas empleadas por el día o para realizar tareas diarias por un salario fijo o una tasa determinada, deben pagarse a intervalos no mayores de 14 días. En Australia, en Nueva Gales del Sur [64], la remuneración deberá pagarse, si así lo solicita el trabajador, por lo menos una vez por quincena; los convenios colectivos podrán estipular otros intervalos para el pago de salarios, por ejemplo, semanalmente. En Tasmania [65], los convenios colectivos y los acuerdos registrados exigen generalmente que el salario sea pagado por semana o por quincena.

378. En algunos países, se establecen distintos intervalos para el pago de los salarios según las diferentes categorías de trabajadores. La mayoría de las legislaciones nacionales diferencia entre los trabajadores asalariados, trabajadores manuales o trabajadores empleados por hora, día o semana, y los trabajadores cuya remuneración se calcula por mes o por año. De este modo, los salarios de los trabajadores asalariados deben ser pagados semanalmente o por quincena mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcula por mes o por año deben recibir sus salarios por quincena o por mes. Este es el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán* [66], *Colombia* [67], *Ecuador* [68], *Egipto* [69], *Israel* [70] y en *Túnez* [71]. En *Costa Rica* [72] y

[64] (5), art. 117, 1).

[65] De acuerdo con la mayoría de los convenios colectivos, los salarios deben ser pagados semanalmente hasta el día jueves de la semana de pago; véase, por ejemplo, Fuel Merchants Award, artículo 32; Baking Industry Award, artículo 24; Optical Industries Award, artículo 26, *a)*; Meat Retailing Award, artículo 23. En otros casos, se ha fijado un período de pago quincenal, por ejemplo, en el Hospitals Award, artículo 39, *a)* y el Broadcasting and Television Award, artículo 28, *a)*. Otros convenios, como el Estate Agents Award, artículo 24, estipulan que el pago de salarios debe efectuarse por lo menos una vez al mes.

[66] (1), arts. 172, 1), 2), 174, 1) y 178, 1). También es el caso de *Benin* (1), art. 221; *Burkina Faso* (1), art. 113; *República Centroafricana* (1), art. 105; *Comoras* (1), art. 104; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabón* (1), art. 152; *República Islámica del Irán* (1), art. 37; *Líbano* (1), art. 47; Marruecos (1), art. 3; Omán (1), art. 55; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 1), a), c); *República Arabe Siria* (1), art. 47; *Togo* (1), art. 96. Análogamente, en los Estados Unidos, en el Estado de Nueva York (39), art. 191,1), a), d), el salario debe pagarse semanalmente a los trabajadores manuales y por lo menos por quincena a los empleados administrativos. En Kenya (1), art. 5, 2), cuando se trate de trabajadores eventuales, el pago debe efectuarse al fin de la jornada mientras que los trabajadores empleados por un período que exceda de un mes deben recibir su salario al término de cada mes.

[67] (1), art. 134, 1).

[68] (2), art. 83.

[69] (1), art. 34.

[70] (1), arts. 9, 10 y 13. El Ministerio de Trabajo puede fijar intervalos para el pago de salarios distintos a los establecidos en la ley de protección del salario pero, hasta el momento, no ha hecho uso de esta disposición.

[71] (1), art. 140.

[72] (1), art. 168. Análogamente, en *Honduras* (2), art. 368, el intervalo para el pago de los salarios en ningún caso puede ser mayor de una semana para los trabajadores manuales o un mes para los trabajadores intelectuales o los trabajadores del servicio doméstico. En *Bolivia* (1), arts. 34

Guatemala [73], las partes podrán fijar los intervalos para el pago de los salarios, que no podrán ser mayores de 15 días para los obreros y un mes para los trabajadores intelectuales y los trabajadores del servicio doméstico. Disposiciones similares existen en el *Congo* [74] y en *Níger* [75], cuya legislación establece que un trabajador jornalero empleado por hora o por día en una ocupación de corta duración deberá recibir su salario cada día al término de su trabajo. En Viet Nam [76], el empleador tiene derecho a determinar la periodicidad del pago de salarios, ya sea que se calcule por hora, día, semanas o meses o a base del rendimiento, siempre que el intervalo seleccionado sea aplicado durante un período determinado de tiempo y haya sido notificado al trabajador. Los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana deberán recibir sus salarios al término de la hora, día o semana o en cualquier otra forma convenida por las partes pero, por lo menos, una vez cada 15 días. Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por mes, deberán recibir su salario mensualmente o por quincena. Análogamente, en *Argentina* [77], los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes deben recibir su salario al final de cada mes mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcule por día o por hora deben recibir su salario semanalmente o por quincena. En Kuwait [78] y Qatar [79], los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes o por año deben recibir sus salarios por lo menos una vez al mes y los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, por día, por semana o a destajo, deben recibir su salario por lo menos una vez cada 15 días.

y 53; (2), art. 40, la legislación establece pagos semanales para los trabajadores a domicilio, mensuales para los empleados y los trabajadores domésticos y quincenales para los obreros.

[73] (2), art. 92.

[74] (1), arts. 88 y 89. Este es también el caso de *Malí* (1), art. L.103; *Mauritania* (1), art. 90; *Senegal* (1), art. L.115. En estos países, la legislación estipula que el Ministerio de Trabajo a recomendación del Consejo Asesor del Trabajo podrá fijar otros intervalos para el pago de los salarios que sean de uso corriente en determinadas industrias o profesiones.

[75] (1), art. 160. Sin embargo, el artículo 206 del decreto núm. 67-126/MFP/T de 7 de septiembre de 1967, exime a todas las empresas agrícolas, industriales y comerciales de la obligación de pagar a intervalos regulares, que no excedan de los 15 días, los salarios de los trabajadores empleados por día o por semana. La Comisión viene formulando comentarios desde hace más de 30 años sobre la falta de conformidad de esta disposición con las exigencias del Convenio; véase ICE 2002, 365 *(Níger)*.

[76] (1), art. 58, 2), 3).

[77] (1), art. 126, *a), b).*

[78] (1), art. 29. Este es también el caso de Bahrein (1), art. 68 y los Emiratos Arabes Unidos (1), art. 56. Análogamente, en Arabia Saudita (1), art. 116, los salarios de los trabajadores que se calculen por día deben pagarse por lo menos una vez por semana mientras que los salarios que se calculan por mes deben ser pagados mensualmente. En Finlandia (1), capítulo 2, art. 13, cuando el tiempo de trabajo se calcula por períodos inferiores a una semana, el pago debe efectuarse por lo menos dos veces al mes, y en su defecto, mensualmente.

[79] (1), art. 29, 2).

379. Asimismo, en *Francia* [80] y *Guinea* [81], los trabajadores mensualizados y los jornaleros a quienes se aplica un convenio que establezca el pago mensual de los salarios, deberán recibir su salario por lo menos una vez al mes, mientras que los jornaleros a quienes no se aplique dicho tipo de convenio deberán recibir sus salarios por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días. En *Noruega* [82], cuando la remuneración se calcule por hora, día o semana, deberá pagarse el salario por lo menos una vez por semana, mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes o por año deberán recibir su salario dos veces al mes, a menos que se haya pactado otro período de pago. En *Bélgica* [83] y Luxemburgo [84], el pago del salario se efectúa, en principio, por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días y en todos los casos por lo menos una vez al mes. El Comité paritario correspondiente puede autorizar excepciones por medio de una decisión homologada por el Jefe de Estado.

380. En otros países [85], la legislación distingue entre los intervalos para el pago de los salarios de las personas empleadas cuya remuneración se calcula a destajo o por tarea. Cuando se estima que llevará más de una quincena terminar el trabajo, las fechas de pago pueden ser fijadas de mutuo acuerdo pero el trabajador deberá recibir cada quincena un adelanto igual a por lo menos el 90 por ciento del salario mínimo y la suma restante dentro de la quincena siguiente a la entrega del

[80] (1), art. L.143-2. La posibilidad de pactar por convenio colectivo el pago mensual de los salarios de los trabajadores y la extensión de todas o algunas de las ventajas previamente acordadas a los trabajadores asalariados fue introducida por la ley núm. 78-49 de 19 de enero de 1978. Sólo los trabajadores a domicilio, los trabajadores de temporada, los trabajadores ocasionales y los trabajadores a tiempo parcial están excluidos del ámbito de aplicación de tales convenios colectivos. De acuerdo a una observación presentada recientemente por una organización de trabajadores franceses, la redacción de la disposición pertinente del Código de Trabajo es ambigua puesto que no hace una referencia explícita al pago «a intervalos regulares» y no especifica si el término «mes» se refiere al mes calendario o al período de 30 días entre dos fechas. De referirse al mes calendario, el salario podría ser pagado el primer día de un mes y el último día del mes siguiente, lo que significa un intervalo de 60 días. En su respuesta, el Gobierno reconoció que el artículo L.143-2 del Código se presta a diferentes interpretaciones, pero señaló que no por ello puede cuestionarse el principio del pago a intervalos regulares, particularmente a la luz del artículo R.154-3 del Código que establece sanciones específicas para la violación a las disposiciones relativas al pago de salarios.

[81] (1), arts. 215 y 216.

[82] (1), art. 55, 2).

[83] (1), art. 9.

[84] (1), art. 4.

[85] Por ejemplo, *Burkina Faso* (1), art. 113; *República Centroafricana* (1), art. 105; *Comoras* (1), art. 104; *Congo* (1), art. 88; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabón* (1), art. 152; *Malí* (1), art. L.103; *Mauritania* (1), art. 90; *Níger* (1), art. 160; *Senegal* (1), art. L.115; *Togo* (1), art. 96. Análogamente, en *Francia* (1), art. L.143-2, *Guinea* (1), art. 215, *Líbano* (1), art. 47, y Marruecos (1), art. 3, en el caso de trabajo a destajo por un período superior a 15 días, la fecha de pago puede ser fijada de mutuo acuerdo, pero el trabajador deberá recibir pagos quincenales a cuenta y, luego, la totalidad del saldo restante durante la quincena siguiente a la entrega de los bienes producidos. Véase igualmente *Malta* (1), art. 28, 1), *b)*, y Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 1), *b)*.

trabajo terminado. De forma similar, en Arabia Saudita [86] y *Túnez* [87], cuando el trabajo a destajo dure más de dos semanas, el trabajador deberá recibir cada semana un adelanto proporcional al trabajo terminado y el saldo restante dentro de la semana inmediatamente posterior a la entrega del trabajo. En *Filipinas* [88], los trabajadores empleados para realizar una tarea que no puede ser terminada en dos semanas deben recibir sus salarios a intervalos no mayores de 16 días en proporción al trabajo realizado, y el pago final del saldo restante una vez terminado el trabajo. En *Hungría* [89], los trabajadores contratados para realizar una tarea con una duración superior a un mes deben recibir un adelanto por lo menos una vez al mes. En *Argentina* [90], *Ecuador* [91], *Nicaragua* [92] y *Paraguay* [93], los trabajadores remunerados por pieza o medida deben ser pagados cada semana o quincena en proporción al trabajo realizado. En *Israel* [94], la remuneración correspondiente a un contrato de trabajo cuya finalización llevará más de 14 días debe pagarse el día de la terminación del trabajo a menos que en virtud de un convenio colectivo o del contrato de trabajo se haya establecido la obligación de efectuar adelantos. En *Suriname* [95], los salarios que no se calculan por períodos de tiempo, deben ser pagados de acuerdo con los intervalos usuales en el tipo de trabajo más similar, habida cuenta de su naturaleza, al tiempo y al lugar. Asimismo, cuando la remuneración se calcule en razón de los resultados del trabajo realizado, una determinada proporción del salario, igual a por lo menos tres cuartas partes del salario habitual en el trabajo similar, deberá ser pagada cada día de pago según haya sido acordado, sin perjuicio del pago final que deberá realizarse en el primer día de pago en el que sea posible.

381. La legislación de algunos países establece intervalos específicos para el pago de los salarios de las personas cuya remuneración se calcula por

[86] (1), art. 116. Este es también el caso de *Egipto* (1), art. 34, *b)*; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 32, 2), Rwanda (1), art. 96 y *República Arabe Siria* (1), art. 47, *b).*

[87] (1), art. 140.

[88] (1), art. 103; (2), Libro III, Regla VIII, art. 3, *b)*. En Finlandia (1), capítulo 2, art. 13, cuando el tiempo para realizar un trabajo remunerado por tarea se extiende más allá de un período de pago, una parte del salario determinada en función del tiempo invertido en el trabajo deberá pagarse al término de cada período.

[89] (1), art. 155, 2). En Kenya (1), art. 5, 1), *b), República Unida de Tanzanía* (2), art. 34, 3) y *Uganda* (2), art. 31, 2), los trabajadores que efectúan un trabajo a destajo tienen derecho a recibir un pago al fin de cada mes en proporción al trabajo realizado, o la totalidad una vez terminado el trabajo, lo que primero tuviera lugar. Véase igualmente *Swazilandia* (1), art. 47, 1), *d)* y Viet Nam (1), art. 140.

[90] (1), art. 126 *c)*.

[91] (2), art. 84.

[92] (2), art. 159.

[93] (1), art. 232, *b).*

[94] (1), art. 11.

[95] (1), arts. 1614M y1614P.

comisión o porcentajes, como los agentes comerciales o los vendedores de las agencias de viajes. Este es el caso, por ejemplo, de *Túnez* [96]. En *Costa Rica* [97] y *Malta* [98], los trabajadores cuya remuneración consiste en una participación en las ganancias o en una comisión de las ventas o de los pagos hechos o realizados por el empleador, deberán recibir sus salarios por quincena o mensualmente en la proporción que haya sido convenida entre las partes. El empleador deberá, por lo menos una vez al año, realizar un ajuste de las cuentas con los trabajadores así contratados. Análogamente, en *España* [99] y *México* [100], la legislación estipula que la liquidación y el pago de los salarios a comisión se realizarán anualmente.

382. En algunos países, la periodicidad del pago de los salarios puede negociarse libremente pero en la práctica los salarios son pagados por semana, quincena o mes. Este es el caso, por ejemplo, de Ghana [101], *Guyana* [102] y *Eslovaquia* [103]. En Tailandia [104], los salarios que no se calculan por mes, día u hora deben pagarse en el momento convenido entre el empleador y el trabajador. En *Botswana* [105] y *Zambia* [106], los intervalos para el pago de los salarios se fijan en el contrato de trabajo con la condición de que no sean menores de una semana ni mayores de un mes. En los *Países Bajos* [107], los salarios pueden pagarse con la

[96] (1), art. 140. En Marruecos (1), art. 3, y Rwanda (1), art. 96, las comisiones debidas a los agentes de ventas de viajes y a los agentes comerciales deben pagarse por lo menos una vez cada tres meses.

[97] (1), art. 168. Este es también el caso de *Guatemala* (2), art. 92; *Honduras* (2), art. 368; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 1), *d)*, 4).

[98] (1), art. 28, 1) *e)*, 3).

[99] (1), art. 29, 2).

[100] (2), art. 122.

[101] (1), arts. 31, 1), *e)*, 33, 2), 3). El Gobierno ha informado que el nuevo proyecto de Código de Trabajo actualmente frente al Parlamento contiene una disposición específica relativa al pago de la remuneración directamente a los trabajadores y a intervalos regulares.

[102] (1), art. 18, 3).

[103] (1), art. 130, 2).

[104] (1), art. 70, 2).

[105] (1), art. 75, 1). Análogamente, en Mozambique (1), art. 53, 1), *c)*, los salarios deben pagarse a intervalos regulares de una semana, una quincena o un mes de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo o en el convenio colectivo aplicable. En *Sudán* (1), art. 35, 2), los salarios pueden pagarse por día, semanalmente o mensualmente según lo acordado entre las partes salvo en los casos regulados por la autoridad competente.

[106] (1), art. 48, 1).

[107] (1), art. 1638L. En *Suriname* (1), arts. 1614L y 1614N, los salarios, en principio, deben pagarse al final de cada semana, mes o quincena. Estos intervalos pueden reducirse por acuerdo de las partes pero no pueden ser incrementados sin autorización escrita del Gobernador. Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule en función de datos contenidos en los registros contables del empleador, el pago deberá efectuarse cuando la suma del salario pueda ser determinada y, en cualquier caso, por lo menos una vez al año.

periodicidad convenida pero, por lo menos, una vez por quincena. En *Austria* [108], las cuestiones relativas al procedimiento del pago de los salarios, en particular la fecha y el lugar de pago, se regulan usualmente por medio de acuerdos laborales concluidos entre el dueño de la empresa y el consejo de trabajo, pero cuando no existan tales acuerdos, la comisión de conciliación podrá emitir una decisión a solicitud de cualquiera de las partes. En *Italia* [109], la única disposición legal pertinente establece que el tiempo y las modalidades del pago de los salarios podrán ser aquellas usualmente aplicadas en el lugar en el que se realiza el trabajo. En la práctica, los períodos de pago están regulados en los convenios colectivos que en la mayoría de los casos establecen intervalos de un mes pero el pago a cuenta del salario se efectúa a la mitad del mes. Sin embargo, se fijan otros intervalos para el pago de distintos beneficios o suplementos salariales, por ejemplo, un período anual para las primas por productividad, el sueldo anual complementario, etc. En algunos Estados de los Estados Unidos[110], la periodicidad del pago de los salarios parece poder negociarse libremente y puede ser diaria, semanal, cada dos semanas, por quincena o mensual.

383. La legislación de algunos países, como *Argelia* [111] y *Madagascar* [112], contiene una disposición general que exige el pago de los salarios a intervalos regulares sin realizar una indicación concreta en cuanto a la extensión de tales intervalos. En otros países, como *Barbados* y *Chipre*, si bien la legislación no estipula intervalos para el pago de los salarios, los requisitos del Convenio son plenamente aplicados en la práctica. De igual manera, el Gobierno de Nueva Zelandia ha informado que si bien no existen disposiciones legislativas específicas sobre la periodicidad del pago de los salarios, la cuestión del pago de los salarios a intervalos regulares es convenida por las partes en el contrato de trabajo. Análogamente, en *Chad* [113], la legislación no estipula expresamente que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares ni fija tales intervalos pero establece que salvo en caso de *fuerza mayor*, los salarios que se calculan por mes deberán pagarse dentro de los ocho días posteriores a la finalización del mes. En el mismo sentido, en Jordania [114], la legislación sólo establece que la remuneración debe pagarse dentro de un período no mayor de siete días a partir de la fecha en que fueron devengados.

[108] (1), art. 97, 3).

[109] (1), art. 2099.

[110] Véase, por ejemplo, Alaska (5), art. 23.05.140, *a)*; Carolina del Norte (40), art. 95-25.6; Iowa (20), art. 91A.3, 1); Michigan (28), art. 408.472, 2).

[111] (1), arts. 6 y 88.

[112] (1), art. 73.

[113] (1), arts. 259 y 260. A solicitud del trabajador, podrá recibir por adelantado hasta un 60 por ciento de su salario.

[114] (1), art. 46, *a)*. Sin embargo, el Gobierno ha informado que en la práctica los salarios se pagan por mes, quincena o semana.

2. Ajuste final de los salarios al término del contrato de trabajo

384. El párrafo 2, del artículo 12 del Convenio establece que cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato [115].

385. En algunos países, la legislación establece que todos los montos adeudados al trabajador deben ser íntegramente abonados el día de la terminación de la relación de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán* [116], *Botswana* [117], *Brasil* [118], *República Checa* [119], *Colombia* [120] y *Uganda* [121]. Análogamente, en Australia, a nivel estatal [122], la mayoría de los convenios colectivos exige que las sumas adeudadas al trabajador sean pagadas el día de la terminación del contrato o le sean remitidas por correo en un envío certificado dentro de los dos días siguientes a dicha fecha. En *Hungría* [123],

[115] El texto inicialmente propuesto por la Oficina estipulaba que «el pago de los salarios pendientes deberá efectuarse dentro de los plazos prescritos por la legislación nacional». Durante la primera discusión de la Conferencia, este texto fue enmendado para darle un significado más amplio en estos términos: «dentro de un plazo razonable y tomando en cuenta las disposiciones del contrato». Este proyecto de disposición y en particular la expresión «un plazo razonable» fue cuestionada durante la segunda discusión de la Conferencia con el argumento de que eran demasiado vagas para un Convenio. Los miembros trabajadores se opusieron a la propuesta de transferir el párrafo del Convenio a la recomendación. Esta propuesta fue finalmente rechazada; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446 y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 492.

[116] (1), arts. 69, 2), 83, 2) y 172, 4). Este es también el caso de *Belarús* (1), art. 77; Chile (1), art. 163; *Eslovaquia* (1), art. 129, 3); Estonia (1), art. 74, 2); (2), art. 32, 1); *Kirguistán* (1), art. 38, 1); *Zambia* (1), art. 48, 4). En Namibia (1), art. 36, 1), la remuneración debida al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo debe ser pagada el día de la finalización del contrato hasta una hora después del término de las horas ordinarias de trabajo.

[117] (1), arts. 77, 1) y 78, 1). La ley de empleo especifica, sin embargo, que en caso de no ser posible, el pago deberá realizarse tan pronto como razonablemente se pueda.

[118] (2), arts. 467 y 477. El pago debe efectuarse en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

[119] (1), art. 119, 4). De no ser posible en razón del sistema utilizado para calcular los salarios, el empleador deberá pagar los salarios dentro del siguiente día normal de pago luego del día de la terminación del contrato.

[120] (1), art. 65.

[121] (1), arts. 19 y 35, *d)*.

[122] Véase, por ejemplo, en Tasmania, Civil Construction and Maintenance Award, art. 28, *c)*; Building and Construction Industry Award, art. 30, *g)*; Hospital Award, art. 39, *g)*; Broadcasting and Television Award, art. 28, *c)*.

[123] (1), art. 97. La legislación de la *Federación de Rusia* (1), art. 140 y *Ucrania* (1), art. 116, establece que en caso de despido del trabajador, la totalidad de las sumas adeudadas debe ser

Lituania [124], *República de Moldova* [125] y *Tayikistán* [126], el trabajador debe recibir sus salarios y demás sumas adeudadas el último día de asistencia al trabajo. En *Nigeria* [127] y la *República Unida de Tanzanía* [128], todos los salarios y demás prestaciones adeudadas deben pagarse dentro del período de preaviso dado por cualquiera de las partes. El empleador está obligado a pagar al trabajador a mas tardar el día del vencimiento del período de preaviso toda remuneración adeudada hasta ese momento. Cuando no exista obligación de dar preaviso, el pago debe realizarse el siguiente día laborable luego de la terminación.

386. La legislación de otros países establece que todo salario adeudado debe pagarse cuando cesa el contrato de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Benín* [129], *Congo* [130], *Mauritania* [131] y *Senegal* [132]. Sin embargo, en los casos en que exista una controversia, el empleador podrá ser autorizado por el tribunal de trabajo a retener provisionalmente todo o una parte de la porción embargable de las sumas adeudadas. En los Estados Unidos [133], algunas leyes laborales estatales exigen que el pago del salario adeudado se efectúe inmediatamente después de la terminación de la relación de trabajo o en el momento del despido.

pagada el día del despido o, si el trabajador no ha asistido al trabajo en ese día, dentro del día siguiente a la presentación por parte del trabajador despedido de una solicitud de ajuste final de pagos. Cuando no hay acuerdo en cuanto al monto de los salarios adeudados, la empresa está obligada a pagar, por lo menos, la suma no discutida.

[124] (2), art. 11.

[125] (1), art. 104; (2), art. 19, 7).

[126] (1), art. 108.

[127] (1), art. 11, 7). Véase igualmente Ghana (1), art. 33, 8).

[128] (2), art. 31, 4).

[129] (1), art. 222. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 113; *Camerún* (1), art. 68, 3); *República Centroafricana* (1), art. 105; *Chad* (1), art. 261; *Comoras* (1), art. 104; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 7); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabón* (1), art. 152; *Guinea* (1), art. 215; *Malí* (1), art. L.103; *Níger* (1), art. 162; Rwanda (1), art. 97; *Togo* (1), art. 96bis. En Zimbabwe (1), art. 13, 1), los salarios y prestaciones adeudados en el momento de la terminación del contrato de trabajo deben pagarse tan pronto como sea razonablemente posible luego del despido, renuncia, incapacidad o muerte del trabajador, según el caso. En Finlandia (1), cap. 2, art. 14, la legislación establece que en caso de demora en el pago de una deuda derivada de la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago íntegro de los días correspondientes a la mora hasta un máximo de seis días. Véase igualmente China (1), art. 9, y *Grecia* (1), art. 655.

[130] (1), art. 88.

[131] (1), art. 90.

[132] (1), art. L.115.

[133] Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-405, a), b); Hawai (16), art. 388-3; Illinois (18), art. 115/5; Massachusetts (27), art. 148; Missouri (32), art. 290.110; Nevada (35), art. 608.020. Análogamente, en Oregón (45), art. 652.140, el pago debe efectuarse dentro del primer día hábil posterior al despido.

387. En otros países, la legislación distingue entre la terminación del contrato de trabajo y la finalización del mismo a iniciativa del trabajador. En Bahrein [134], *Egipto* [135] y la *República Arabe Siria* [136], los salarios y las demás sumas adeudadas al trabajador cuyo contrato ha sido terminado deberán pagarse inmediatamente o antes del término del siguiente día laborable, salvo cuando el trabajador deja el empleo voluntariamente en cuyo caso el empleador puede pagar las sumas adeudadas dentro de los siguientes siete días. En *Malasia* [137], en caso de terminación normal del contrato o cuando el empleador pone fin al contrato sin dar el preaviso correspondiente, el pago de todos los salarios adeudados debe efectuarse el día de la terminación, mientras que cuando el trabajador termina el contrato sin dar preaviso, el pago debe efectuarse dentro de los tres días siguientes al día de la terminación. En *Mauricio* [138], en caso de terminación de la relación de trabajo sin preaviso, toda remuneración adeudada debe ser pagada dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación. En los Estados Unidos [139], algunas legislaciones laborales estatales establecen que, en caso de despido de un trabajador, los salarios adeudados deben pagarse inmediatamente después del despido o dentro del siguiente día hábil o dentro de las siguientes 24 horas. Por el contrario, cuando un trabajador renuncia voluntariamente a su empleo, deberá recibir la totalidad de los salarios pendientes en siguiente día habitual de pago.

[134] (1), art. 72. Este es también el caso de Arabia Saudita (1), art. 117; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 32, 4); Omán (1), art. 56; Qatar (1), art. 30; Singapur (1), arts. 22 y 23, 2). Análogamente, en *Yemen* (1), art. 65, el pago debe efectuarse el día de la terminación del contrato a menos que el trabajador deje voluntariamente el servicio en cuyo caso los salarios deberán pagarse dentro de los seis días de la fecha en que ello se produzca. Asimismo, en la provincia canadiense de Alberta (4), arts. 9 y 10, cuando el empleador o el trabajador pone fin a la relación de trabajo dando el preaviso exigido por la ley, las sumas adeudadas deben pagarse dentro de los tres días siguientes al ultimo día trabajado, mientras que cuando no se exige preaviso, el pago debe efectuarse dentro de los 10 días siguientes al último día trabajado. En la provincia de Colombia Británica (6), art. 18, todo pago pendiente debe efectuarse normalmente dentro de las 48 horas posteriores a la terminación de la relación de trabajo por parte del empleador o dentro de los seis días siguientes cuando es el trabajador quien pone fin a la relación laboral.

[135] (1), art. 38.

[136] (1), art. 48.

[137] (1), arts. 20 y 21.

[138] (1), art. 11.

[139] Este es el caso, por ejemplo, de Colorado (10), art. 8-4-104, 1) *a), b);* Connecticut (11), art. 31-71c, a), b); Distrito de Columbia (14) art. 32-1303; Montana (33), art. 39-3-205, 1), 2); Utah (52), art. 34-28-5, 1), 2). La situación es similar en Alaska (5), art. 23.05.140, *b)*, Arizona, (7), art. 23-353, A), B), New Hampshire (36), art. 275:44, I), II), Texas (51), art. 61.014, y Virginia occidental (57), art. 21-5-4, *b), c)*, donde en caso de despido, el trabajador deberá recibir el pago de la totalidad de salarios y prestaciones adeudados dentro de los tres a seis siguientes días laborables y, en caso de renuncia, el pago deberá efectuarse en el siguiente día habitual de pago.

388. Cabe señalar que incluso en aquellos casos en los que no se exige el pago inmediato el día de la terminación, las disposiciones prevén que el ajuste final deberá efectuarse dentro de un breve período de tiempo que normalmente no deberá exceder de una semana a partir de la fecha de terminación. Por ejemplo, en la *República Democrática del Congo* [140] y *Sri Lanka* [141], toda suma adeudada en razón de un contrato de trabajo en el momento de la terminación del mismo, debe pagarse dentro de los dos días laborables siguientes. En Tailandia [142], en caso de terminación de la relación de trabajo, el empleador deberá pagar al trabajador todos los salarios adeudados, y las sumas correspondientes a horas extraordinarias, vacaciones pagadas y asuetos compensatorios, dentro de los tres días siguientes a la terminación, mientras que en Luxemburgo [143], todo salario pendiente debe pagarse dentro de los cinco días siguientes a la terminación. En *Israel* [144], en caso de terminación de la relación de trabajo, el salario deberá pagarse en el momento en que se hubiese pagado de haber continuado normalmente la relación de empleo.

389. En *Iraq* [145] y *Sudán* [146], debe pagarse al trabajador todos los salarios debidos dentro de una semana a partir de la fecha de terminación del contrato de

[140] (1), art. 81. Véase igualmente India (1), art. 5, 2); (3), art. 21, 1), ii).

[141] (1), art. 19, 1), *c)*; (2), art. 2, *c)*.

[142] (1), art. 70. La situación es similar en el estado australiano de Queensland (7), art. 393, 6).

[143] (2), art. 40, 2).

[144] (1), art. 12. Análogamente, en *Bélgica* (1), art. 11; *Malta* (1), art. 28, 2) y el Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 3), el pago de todo salario pendiente debe efectuarse en forma inmediata y, en cualquier caso, dentro del primer día de pago siguiente a la terminación del contrato de trabajo. En los Estados Unidos, varias legislaciones estatales estipulan que el pago de los salarios adeudados debe efectuarse el siguiente día habitualmente fijado como día de pago; véase, por ejemplo, Carolina del Norte (40), art. 95-25.7 y (41), art. 13-12.0308; Dakota del Norte (42), art. 34-14-03; Dakota del Sur (49), arts. 60-11-10, 60-11-11; Delaware (13), art. 1103, a); Kansas (21), art. 44-315; Nueva Jersey (37), art 34:11-4.3; Oklahoma (44), art. 40-165.3; Rhode Island (47), art. 28-14-4, a); Virginia (54), art. 40.1-29(A.1); Washington (55), art. 49.48.010; Wisconsin (58), art. 109.03, 2). En otros Estados, todo salario adeudado debe pagarse el siguiente día fijado como día habitual de pago o en un período de 10 a 15 días siguientes a la fecha de despido o de terminación de la relación de trabajo; véase, por ejemplo, Idaho (17), 45-606; Kentucky (22), art. 337.055; Louisiana (24), art. 631(A)(1)(a); Maine (25), art. 626. Asimismo en Wyoming (59), art. 27-4-104(a), los salarios deben pagarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación, mientras que en Michigan (28), art. 408.475, el pago debe efectuarse una vez que la suma adeudada pueda ser debidamente determinada.

[145] (1), art. 48. Análogamente, en Viet Nam (1), art. 43; (2), art. 11, cada parte es responsable por el pago de todas las deudas pendientes dentro de los siete días a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo. En determinados casos, este período puede extenderse hasta 30 días. En Japón (2), art. 23(1), en caso de muerte del trabajador o renuncia al empleo, el empleador debe pagar los salarios, depósitos de garantía, ahorros u otros fondos u objetos de valor a los que tenga derecho el trabajador dentro de los siguientes siete días. De igual manera, en la República de Corea (1), art. 36, en caso de jubilación del trabajador, el pago de los salarios adeudados, las indemnizaciones y toda otro suma adeudada debe efectuarse dentro de los siguientes 14 días.

[146] (1), art. 35, 7).

trabajo. En Canadá [147], según la jurisdicción y las distintas circunstancias, el período de tiempo dentro del cual debe efectuarse el pago varía entre los siete y los treinta días siguientes a la terminación. Por último, en *Argentina* [148], *Cuba* [149], *Guatemala* [150], *República Islámica del Irán* [151], *Nicaragua* [152], *Paraguay* [153] y *Turquía* [154], la legislación sólo exige que los salarios y demás beneficios sean pagados íntegramente en caso de terminación del contrato de trabajo sin establecer en forma expresa que dichos pagos deben realizarse de inmediato o dentro de un período razonablemente breve de tiempo. Cabe señalar que en *Ecuador*, de acuerdo con anteriores memorias del Gobierno, el ajuste final de los salarios en caso de terminación de la relación de trabajo es regulado en los reglamentos de empresa.

390. En otros países, la legislación nacional no contiene disposiciones que regulen en forma directa la cuestión del ajuste final de los salarios adeudados y sólo establece los procedimientos aplicables en caso de controversia sobre los salarios impagados. Este es el caso, por ejemplo, de *Argelia*, *Austria*, *Bahamas*, *Bulgaria*, *Dominica*, *Filipinas*, *Líbano*, *Madagascar*, *México*, *Polonia*, *Rumania* y *Túnez*. En estos casos se considera que la obligación de los empleadores de pagar puntualmente los salarios garantiza efectivamente, en caso de terminación de la relación de trabajo, el pronto pago de todo salario adeudado [155]. En

[147] En Ontario (14), art. 11, 5) y Terranova y el Labrador (9), art. 33, 2), el pago debe efectuarse en el plazo de una semana, en Manitoba (7), art. 86, 1) *b)* dentro de 10 días, y en Saskatchewan (17), art. 48, 2) dentro de los 14 días posteriores a la terminación. Asimismo, en Nuevo Brunswick (8), art. 37, los salarios devengados impagados en el momento de la terminación deben pagarse dentro del plazo en el que se hubiese efectuado si el trabajador hubiera continuado trabajando y en ningún caso luego de los 21 días siguientes al último día de trabajo, mientras que en la Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 30, 5), la legislación estipula que todo pago al que el trabajador tenga derecho en el momento de la terminación de la relación de trabajo deberá efectuarse dentro del último día del siguiente período de pago.

[148] (1), arts. 156, 231-233, 245-247 y 250-251.

[149] (1), art. 60. Sin embargo, el Gobierno ha informado que los salarios pendientes son pagados inmediatamente después de la terminación del contrato de trabajo.

[150] (2), art. 99.

[151] (1), art. 22.

[152] (2), arts. 42 y 77.

[153] (1), art. 244.

[154] (1), art. 26.

[155] Por ejemplo, en *Francia*, si bien no existe una disposición legal que exija expresamente el pago inmediato de todos los salarios adeudados en caso de terminación del contrato de trabajo, el Gobierno ha indicado que esta obligación se deriva de la aplicación de los principios generales del derecho francés. El Gobierno de los *Países Bajos* ha señalado que, habida cuenta de los intervalos máximos para el pago de salarios establecidos en la legislación nacional, no se considera necesaria la existencia de una disposición específica relativa al ajuste final de todos los salarios adeudados en caso de terminación del contrato de trabajo. La situación es similar en *España* en donde, de acuerdo con la información suministrada por el Gobierno, el ajuste final de los salarios está regulado en las disposiciones generales relativas a los intervalos para el pago. En *Italia*, la cuestión es regulada usualmente por los convenios colectivos y el Gobierno ha informado que a

Barbados [156] y *Guyana* [157], la legislación estipula que todo trabajador tiene derecho a cobrar del empleador los salarios que se le adeudan una vez efectuados los descuentos establecidos por ley. En Nueva Zelandia [158], en caso de mora del empleador en el pago de los salarios o de toda otra suma debida en razón de un contrato de trabajo, las sumas adeudadas pueden ser reclamadas mediante una acción ante la Autoridad de Relaciones Laborales, órgano de investigación encargado de los problemas laborales.

391. En los últimos años, la Comisión ha tratado numerosos casos de inobservancia del párrafo 2, del artículo 12 del Convenio, consistentes en la falta de adopción por parte de las autoridades estatales de medidas adecuadas para garantizar que se efectúe el ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo. Los casos que revisten mayor gravedad se refieren a la situación de numerosos trabajadores migrantes que han sido expulsados del país de acogida por razones políticas o económicas sin recibir el pago de los salarios adeudados. Por ejemplo, en octubre de 2000, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) informó que miles de trabajadores migrantes provenientes de la región subsahariana, en su mayoría de Ghana y de Nigeria, que se encontraban en *Jamahiriya Arabe Libia*, habían sido expulsados del país sin recibir los salarios que se les adeudaban, y que las autoridades libias habían propuesto a estos trabajadores que reclamaran los salarios impagados a sus respectivos gobiernos. La Comisión puso de relieve, en este sentido, que la obligación contenida en el párrafo 2, del artículo 12 del Convenio recae sobre los empleadores interesados y que, en consecuencia, el Gobierno no puede solicitar a los trabajadores que exijan el ajuste final de los salarios debidos a sus gobiernos sino que debe garantizar que los salarios pendientes sean íntegramente pagados [159].

392. Algunos años antes, en 1995, miles de trabajadores palestinos fueron obligados a abandonar *Jamahiriya Arabe Libia* sin recibir el pago de todas las

falta de una disposición legal específica, se presume que el pago de las sumas adeudadas debe hacerse tan rápidamente como sea posible.

[156] (1), art. 6. Análogamente, en *Chipre*, el pago de los salarios adeudados en caso de terminación de un contrato de trabajo puede reclamarse mediante acción civil en caso de mora del empleador.

[157] (1), art. 19.

[158] (5), arts. 131, 1), 157 y 161, 1), *g)*. El Gobierno ha indicado que si bien no existe una disposición legislativa que establezca en qué momento debe efectuarse el ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo, en la práctica, el pago de los salarios y de las vacaciones pagadas se efectúa en forma inmediata. Asimismo, el Gobierno de Alemania ha informado que no existen disposiciones legislativas específicas que reflejen este artículo del Convenio, pero todo trabajador al que se le adeuden salarios devengados en el momento de la terminación de la relación de trabajo puede reclamarlos ante el tribunal del trabajo.

[159] Véase ICE 2001, 391 *(Jamahiriya Arabe Libia)* e ICE 2002, 360 *(Jamahiriya Arabe Libia)*.

prestaciones debidas. La situación fue examinada por la Comisión de la Conferencia en junio de 1996 y, en esa ocasión, el Gobierno confirmó su voluntad de cumplir con todas las obligaciones pendientes con los palestinos que hubiesen trabajado con permisos de trabajo válidos y contratos formales [160]. A este respecto, la Comisión de Expertos ha señalado que el Convenio se aplica a toda persona a quien se pague o deba pagarse un salario, independientemente del tipo de contrato que tenga, y que, en consecuencia, el Gobierno está obligado a garantizar a todos los trabajadores palestinos el ajuste final de los salarios debidos al término de sus contratos de trabajo, incluyendo a los trabajadores sin permiso de trabajo y sin contrato formal [161].

393. Una situación similar tuvo lugar en *Iraq*, en 1991, con respecto a los trabajadores extranjeros que dejaron el país antes y después de la invasión de Kuwait. De acuerdo con lo manifestado por el Gobierno, los trabajadores que salieron de Iraq después de la imposición del embargo, que provocó el congelamiento de los fondos iraquíes en los bancos extranjeros, recibieron sus salarios de conformidad con la ley, salvo el porcentaje que de acuerdo con los términos de sus contratos de trabajo debía ser transferido en divisas extranjeras. Este caso fue discutido en junio de 1992 por la Comisión de la Conferencia quien señaló que en virtud de las disposiciones del Convenio, los trabajadores extranjeros no deben ser víctimas de las dificultades políticas de la región existentes entre el Gobierno y otros países y que, en consecuencia, el Gobierno seguía siendo responsable del pago de los salarios adeudados a los trabajadores extranjeros a pesar del embargo y del congelamiento de los fondos iraquíes [162].

394. En noviembre de 1990, la Federación de Sindicatos Egipcios presentó una reclamación en virtud del artículo 24 en la que se alega la inobservancia del Convenio por *Iraq* por falta de pago de los derechos derivados de los contratos de trabajo de los trabajadores egipcios empleados en *Iraq* antes y después de la invasión de Kuwait. Según la reclamación, el Gobierno manifestó su voluntad de pagar las sumas adeudadas por medio del trueque, es decir con petróleo u otros bienes solicitados por el Gobierno Egipcio. El Consejo de Administración concluyó que la falta de pago de todo o parte de los salarios a intervalos regulares cualquiera sea la causa que lo origine es contraria al artículo

[160] Véase CIT, 83.ª reunión, 1996, *Actas de las sesiones*, pág. 14/96.

[161] Véase ICE 1996, 196 *(Jamahiriya Arabe Libia)* e ICE 1997, 243 *(Jamahiriya Arabe Libia)*. Cabe recordar que, luego de la expulsión, en agosto de 1985, de miles de trabajadores extranjeros, en particular provenientes de Egipto y Túnez, de *Jamahiriya Arabe Libia*, el Gobierno de *Túnez* presentó una queja y la Federación de Sindicatos Egipcios una reclamación, alegando el no cumplimiento por *Jamahiriya Arabe Libia* del Convenio. Ambas presentaciones fueron examinadas conjuntamente. La controversia se solucionó finalmente luego de una serie de discusiones llevadas a cabo bajo los auspicios de la Oficina, y en consecuencia, la queja fue retirada en 1987 y la representación algunos años más tarde, en 1991; véanse documentos GB.251/20/7, GB.240/14/20 y GB.232/17/32.

[162] Véase CIT, 79.ª reunión, 1992, *Actas de las sesiones*, pág. 27/78.

12 del Convenio, tanto más cuanto que parte del atraso no fue provocado por las sanciones impuestas a *Iraq* dado que se produjo con anterioridad a la imposición del embargo. Consideró asimismo que si bien las alternativas del Gobierno de *Iraq* eran limitadas en ese momento, debería haber encontrado los medios para garantizar que los trabajadores recibieran los salarios que se les adeudaban [163].

395. Los trabajadores senegaleses empleados en *Mauritania* que huyeron del país luego de los violentos incidentes de abril de 1989 y las tensiones étnicas entre los dos países, sufrieron serios inconvenientes en relación con el pago de los salarios impagados. En respuesta a la reclamación presentada, en 1990, por la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal (CNTS) en virtud del artículo 24 de la Constitución, alegando el no cumplimiento por *Mauritania* del Convenio, el Gobierno sostuvo que los trabajadores senegaleses fueron repatriados a petición expresa de las autoridades senegalesas y que no podía exigirse a los empleadores que pagaran salarios a trabajadores que habían abandonado sus tareas y ya no se encontraban en el territorio de *Mauritania*. En sus conclusiones, el Consejo de Administración indicó que de acuerdo con el párrafo 2, del artículo 12 del Convenio, el pago final de los salarios ha de efectuarse independientemente de la causa de la terminación del contrato de trabajo y que la cuestión de la nacionalidad del asalariado no tiene ningún efecto para la aplicación del Convenio [164].

396. La Comisión de la Conferencia examinó este caso en junio de 1995 e instó al Gobierno de *Mauritania* a desplegar esfuerzos serios y sustanciales para resolver el pago de los salarios a los trabajadores perjudicados, acudiendo a la asistencia técnica de la OIT, de manera de dar efecto a la legislación nacional que prevé el pago de los salarios debidos [165]. Habida cuenta del continuo fracaso del Gobierno en aportar pruebas concretas de todo progreso hacia el pago de los salarios adeudados a los trabajadores interesados, aunque el Gobierno ha afirmado recientemente que todas las personas que se habían visto obligadas a salir del territorio de *Mauritania* en 1989 habían cobrado rápidamente lo que se les adeudaba desde 1996, la Comisión de Expertos se ha visto obligada a recordar las conclusiones adoptadas por el Consejo de Administración, según las cuales, con arreglo a las circunstancias de salida de los trabajadores afectados, la liquidación final del salario debido no había podido ser efectuada, con toda probabilidad, de conformidad con las disposiciones pertinentes del Convenio y

[163] Véase documento GB.250/15/25, párrafos 20-24. La Comisión de Expertos ha venido formulando observaciones sobre las medidas que deberían adoptarse en función de las recomendaciones del comité tripartito al que se ha hecho referencia y ha instado al Gobierno de *Iraq* a adoptar las medidas adecuadas para determinar el número de trabajadores afectados y el monto de las sumas impagadas, a realizar el pago de dichas sumas y a informar sobre todo progreso alcanzado; véase ICE 1993, 262 *(Iraq)*; ICE 1995, 250 *(Iraq)* e ICE 2001, 390 *(Iraq)*.

[164] Véase *Boletín Oficial*, vol. LXXIV, 1991, Suplemento 1, Serie B, párrafos 68-71, pág. 16.

[165] Véase CIT, 82.ª reunión, 1995, *Actas de las sesiones*, pág. 24/108.

con la legislación nacional; por consiguiente, el Gobierno debía adoptar todas las medidas necesarias con miras a establecer o a hacer establecer las sumas debidas a los trabajadores afectados y efectuar o hacer efectuar el pago final de las sumas adeudadas [166].

397. Otro caso que fue objeto de las observaciones de los órganos de control de la OIT tuvo lugar en el contexto de un conflicto entre una empresa multinacional y sus trabajadores congoleses que fueron despedidos cuando la compañía interrumpió todas sus operaciones en el territorio del *Congo* sin pagar los salarios y demás beneficios adeudados. En 1994, la Organización Internacional de la Energía y de las Minas (OIEM) presentó una reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por el *Congo* del Convenio y se reprochaba a las autoridades estatales el no haber adoptado medidas apropiadas contra los directivos de la compañía para sancionar las infracciones a la legislación laboral. El Consejo de Administración concluyó que el Gobierno no había garantizado la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes del Convenio ni había cumplido con su obligación de prevenir y reprimir las infracciones al no haber utilizado los medios legales disponibles para obligar a los empleadores en infracción a cumplir con la legislación en vigor. Recordó, en este sentido, que corresponde a las autoridades competentes adoptar las medidas del caso cuando no se respeta la legislación y que la falta de adopción de tales medidas puede atentar contra el orden público [167]. Desde la adopción por el Consejo de Administración de estas recomendaciones, en 1996, la Comisión de Expertos ha seguido la evolución de la situación y ha instado al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los trabajadores interesados reciban en forma inmediata las sumas que se les adeudan [168].

398. En conclusión, la Comisión desea subrayar que la plena aplicación del principio del pago de los salarios a intervalos regulares, establecido en el artículo 12 del Convenio, no sólo exige la periodicidad del pago de los salarios, regulada por la legislación nacional o un convenio colectivo, sino también el cumplimiento de la obligación complementaria de pagar en forma inmediata la totalidad de los pagos pendientes en el momento de la terminación del contrato de trabajo [169].

[166] Véase ICE 1996, 197 *(Mauritania)* e ICE 2002, 361 *(Mauritania)*.

[167] Véase documento GB.265/12/6, párrafos 21-24. Véase igualmente documento GB.268/14/6 sobre una reclamación relacionada con esta cuestión presentada en 1997 por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo (CSTC).

[168] Véase ICE 1997, 242 *(Congo)*; ICE 1998, 225 *(Congo)* e ICE 2001, 385 *(Congo)*. La Comisión ha formulado observaciones similares con respecto a otros países en cuanto a las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio relativas al ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo; véase, por ejemplo, ICE 1995, 246 *(Côte d'Ivoire)*.

[169] Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Bolivia* en 1995 y *Venezuela* en 2001.

3. Lugar y fecha para el pago de los salarios

3.1. Pago de los salarios en días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo

399. El párrafo 1, del artículo 13 del Convenio, establece que cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados [170].

400. La Comisión considera que el párrafo 1, del artículo 13 del Convenio permite una considerable flexibilidad en cuanto a los medios que deben utilizarse para su aplicación dado que además de las disposiciones de la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, la regulación puede provenir de otros arreglos adecuados relativos a la fecha y al lugar del pago de los salarios. Cabe preguntarse si el pago mediante transferencia bancaria o postal estaría en conformidad con la exigencia del pago en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. En opinión de la Comisión, todo acuerdo formal que regule el pago de los salarios por transferencia bancaria o postal quedaría comprendido dentro de las excepciones permitidas por el párrafo 1, del artículo 13, es decir excepciones dispuestas por «la legislación nacional», y, en consecuencia, no presentaría problemas en cuanto a la aplicación de este artículo [171].

401. Asimismo, el requisito establecido en el párrafo 1, del artículo 13 del Convenio parecería tener particular importancia con respecto a algunos sistemas de pago diferido de salarios impuestos a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en el sistema que se aplicaría a los trabajadores migrantes empleados en Sudáfrica contratados en Lesotho, Malawi y Mozambique, según la información recibida, entre un 60 y un 90 por ciento de los salarios ganados no se paga directamente a los trabajadores migrantes sino que es transferido a sus países de

[170] En el texto inicialmente propuesto por la Oficina se estipulaba que el pago debía efectuarse en los días hábiles y en el lugar del trabajo o en las inmediaciones de éste «a menos que la autoridad competente autorice prácticas distintas»; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI(2), *c)* págs. 84-86 y 93. La redacción de la última parte de la disposición fue reemplazada por los términos «salvo en los casos en que otras prácticas sean apropiadas». Este texto fue considerado demasiado amplio y finalmente se volvió al texto anterior incluyendo la referencia a las excepciones reguladas por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales. La disposición fue igualmente modificada a fin de garantizar que sólo pudieran utilizarse otros métodos a condición de que los trabajadores conocieran por adelantado, por cualquier medio considerado adecuado, el lugar y la fecha de pago; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 492.

[171] Esta cuestión fue abordada en una opinión informal emitida por la Oficina en 1974 a solicitud del Gobierno del Japón.

origen como un pago único diferido que sólo puede percibirse luego de la terminación de sus contratos. En este sentido, la Comisión considera que debe prestarse particular atención al carácter voluntario de la adhesión al sistema de pago diferido así como a las normas relativas a la protección del salario, en especial a la exigencia del pago del salario a intervalos regulares y en el lugar de trabajo [172]. Cabe señalar igualmente, en este sentido, el Informe de la Comisión de encuesta relativo a la aplicación del Convenio por la *República Dominicana* respecto de trabajadores haitianos empleados en los ingenios. La Comisión recomendó en su Informe la abolición del sistema impuesto de pago diferido de la parte de la remuneración de los cortadores de caña designada como «incentivo» y la incorporación del «incentivo» en el salario de los trabajadores, para ser pagado regularmente en los días fijados para ello. La Comisión sostuvo que si bien los ingenios tenían interés en poder conservar sus trabajadores por la duración de la zafra y podían desear ofrecerles atractivos materiales con ese propósito, «el pago de una bonificación al trabajador que permanece en la empresa durante toda la zafra no tenía por qué contrariar el Convenio». La Comisión reconoció asimismo que era deseable prestar asistencia a los trabajadores estacionales de los ingenios para que hicieran economías que pudieran llevar de regreso al hogar siempre que esto se realizara mediante un sistema de ahorro voluntario [173].

402. Del análisis de la información disponible se desprende que en la mayoría de los países existen regulaciones relativas a la fecha y al lugar para el pago de los salarios. En la mayor parte de los países, estas disposiciones especifican que los salarios deben ser pagados en el lugar de trabajo en el que se lleva actualmente a cabo la tarea designada y únicamente los días laborables o, de acuerdo con los términos de algunas legislaciones, no en los días de descanso. En algunos casos, se indica que los salarios sólo pueden pagarse durante las horas de trabajo y se permite que el pago se efectúe en un lugar próximo al lugar de trabajo y no sólo en el lugar de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Austria* [174],

[172] Para más información sobre los sistemas de pago diferido utilizados en Sudáfrica, véase W.R.Böhning (ed.): *Black Migration to South Africa*, OIT, 1981, págs. 117-130.

[173] Véase Informe de la Comisión de Encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia de ciertos convenios internacionales del trabajo por la República Dominicana y Haití con respecto al empleo de trabajadores haitianos en los ingenios de la República Dominicana, *Boletín Oficial*, volumen LXVI, 1983, Suplemento especial, Serie B, párrafos 541-542, págs. 141-165.

[174] (7), art. 22, *e)*. Este es también el caso de *Argentina* (1), art. 129; *Bélgica* (1), arts. 13 y 14; *Bolivia* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 79, 1); *Ecuador* (2), arts. 86 y 96; *Francia* (1), art. R.143-1; *Grecia* (3), art. 2, 1), 2); *Guyana* (1), art. 18, 4); *Hungría* (1), art. 158, 1), 2); *Iraq* (1), art. 42, 1); Kenya (1), art. 4, 2); *Líbano* (1), art. 47; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 32; *Mauricio* (1), art. 8, 4); *República de Moldova* (2), art. 19, 1); (1), art. 103; *Panamá* (1), art. 153; *República Arabe Siria* (1), art. 47; *Sudán* (1), art. 35, 5), 6); *Swazilandia* (1), art. 50, 1); *República Unida de Tanzanía* (1), art. 61, 2); *Yemen* (1), art. 61; *Zambia* (1), art. 44, 2).

Bahamas [175], *Bulgaria* [176], *Cuba* [177], *Egipto* [178], *Filipinas* [179], *República Islámica del Irán* [180], *Malta* [181], *Nicaragua* [182], *Túnez* [183] y *Venezuela* [184]. Asimismo, existen disposiciones específicas que exigen el pago de los salarios los días laborables y en el lugar de trabajo en la legislación de Arabia Saudita [185], Bahrein [186], Emiratos Arabes Unidos [187], Kuwait [188] y Rwanda [189] .

403. En varios países, como el *Congo* [190], *Gabón* [191] y *Senegal* [192], la legislación nacional establece que los salarios deben pagarse, salvo caso de *fuerza mayor*, en el lugar de trabajo o en la oficina del empleador si se encuentra próxima al mismo, y en ningún caso debe pagarse el día dedicado al descanso del trabajador. En los *Países Bajos* [193] y *Suriname* [194], el código civil establece que cuando el lugar

[175] (1), art. 63, 1). A diferencia de la legislación anterior, la nueva ley de empleo no contiene disposiciones en cuanto al lugar de pago.

[176] (1), art. 270, 1). Sin embargo, no se hace referencia específica al pago de los salarios únicamente en los días laborables.

[177] (1), arts. 123 y 124.

[178] 1), art. 34.

[179] (1), art. 104; (2), Libro III, Regla VIII, art. 4, *a)*. El pago podrá realizarse fuera del lugar de trabajo únicamente cuando: i) las condiciones naturales hagan imposible el pago en el lugar de trabajo; ii) el empleador provea transporte gratuito; o iii) exista alguna circunstancia análoga siempre que el tiempo utilizado por el trabajador para retirar su salario sea considerado tiempo de trabajo a los fines de la remuneración.

[180] (1), art. 37. Si bien el Código de Trabajo no contiene una disposición relativa al lugar para el pago de los salarios, el Gobierno sostiene que de la exigencia del pago de los salarios durante las horas de trabajo se deduce que el pago debe efectuarse en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo.

[181] (1), art. 19, 3). Sin embargo, al parecer no existe disposición alguna en la legislación laboral relativa al lugar para el pago de los salarios.

[182] (1), art. 82, 2); (2), art. 86.

[183] (1), art. 142. Al parecer el Código de Trabajo no contiene disposición alguna relativa al lugar para el pago.

[184] (1), arts. 151 y 152.

[185] (1), art. 116.

[186] (1), art. 68.

[187] (1), art. 55.

[188] (1), art. 29.

[189] (1), art. 92.

[190] (1), art. 87, 4), 5). Este es también el caso de *Benin* (1), art. 222, 4); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Camerún* (1), art. 68, 5); *República Centroafricana* (1), art. 104, 3); *Chad* (1), art. 258; *Comoras* (1), art. 103, 4), 5); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.2; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Guinea* (1), arts. 214 y 215, 4); *Malí* (1), art. L.102; *Mauritania* (1), art. 89, 4), 5); *Niger* (1), art. 159; *Togo* (1), art. 95, 4).

[191] (1), art. 151, 2).

[192] (1), art. L.114, 4), 5).

[193] (1), art. 1638K.

[194] (1), art. 1614K.

para el pago de los salarios no ha sido fijado en el contrato o en las reglas de empleo o por la costumbre, el pago debe efectuarse en el lugar de trabajo o en la oficina del empleador cuando ésta se encuentre próxima al lugar en el que residen la mayoría de los trabajadores, o en la casa del trabajador, a elección del empleador.

404. En *Israel* [195], la legislación establece que el pago debe realizarse en el lugar de trabajo y, como máximo, dentro de las dos horas siguientes a la finalización del trabajo, a menos que el trabajador esté empleado en un turno nocturno. Análogamente, en *México* [196], *Noruega* [197] y *Paraguay* [198], los salarios deben pagarse en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo durante las horas de trabajo o inmediatamente después de finalizadas las mismas. En la *Federación de Rusia* [199], *Ucrania* [200] y *Venezuela* [201], el Código de Trabajo establece que cuando el día de pago coincida con un feriado o un día del fin de semana, los salarios deberán pagarse el día anterior. Por el contrario, en *Argentina* [202], cuando el día de pago coincide con un día no laborable, el pago debe efectuarse el siguiente día laborable.

405. En algunos países, el principio general del pago del salario en días laborables y en el lugar de pago o en un lugar próximo al mismo se aplica siempre que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral no disponga una forma diferente. En la *República Checa* [203] y *Eslovaquia* [204], por ejemplo, los salarios deben pagarse durante el tiempo de trabajo y en el lugar de trabajo, a menos que se haya acordado una forma diferente en el contrato de

[195] (1), art. 15. De manera similar, en Chile (1), art. 56, el pago debe efectuarse en días laborables, es decir de lunes a viernes, en el lugar de trabajo y dentro de la hora siguiente a la terminación del trabajo, a menos que las partes hayan convenido en una forma diferente.

[196] (2), arts. 108 y 109. Este es también el caso de *Brasil* (2), art. 465; *Colombia* (1), art. 138, 1); *Costa Rica* (1), art. 170; *República Dominicana* (1), art. 196; El Salvador (2), arts. 128 y 131; *Guatemala* (2), art. 95; Guinea-Bisseau (1), art. 103, 1) y 104, 3) y *Honduras* (2), art. 369.

[197] (1), art. 55, 1). Véase igualmente *Mozambique* (1), art. 53, 1), *b)*.

[198] (1), art. 236.

[199] (1), art. 136, 8). Este es también el caso de *Azerbaiyán* (1), art. 172, 3); *Belarús* (1), arts. 73 y 75; China (1), art. 7; Estonia (2), art. 33; Finlandia (1), capítulo 2, art. 15; *Kirguistán* (1), arts. 233, 4) y 235, 1); *Tayikistán* (1), art. 108.

[200] (2), art. 24, 1), 3).

[201] (1), art. 151.

[202] (1), art. 129. Este es también el caso de Eslovenia (1), art. 134, 3).

[203] (1), art. 120, 3). Este es también el caso de Cabo Verde (1), art. 120, 1); Estonia (2), art. 31, 2); Guinea-Bisseau (1), art. 103, 1); Lituania (2), art. 11. Análogamente, en *Polonia* (1), art. 86, 1), el lugar, la fecha y la hora para el pago deben ser fijados en los reglamentos de trabajo. En Indonesia (2), art. 16, el salario debe pagarse en el lugar en el que habitualmente se realiza el trabajo o en la oficina de la empresa, a menos que el contrato o los reglamentos de la empresa fijen otro lugar.

[204] (1), art. 130, 4).

trabajo o en el convenio colectivo aplicable. En *Botswana* [205], con el consentimiento previo del trabajador interesado, el pago puede realizarse en un lugar distinto del lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. En *Guyana* [206], el pago del salario se deberá efectuar únicamente los días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que existan otros arreglos que se consideren más adecuados. En *Mauricio* [207], el empleador podrá pagar la remuneración fuera de las horas de trabajo y en un lugar distinto del lugar de trabajo únicamente con la autorización escrita de la Secretaría Permanente. En *España* [208], la legislación nacional sólo establece que el pago de los salarios deberá hacerse puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

406. La cuestión del pago de los salarios en los días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo no ha sido tratada de manera específica en la legislación general del trabajo de *Argelia*, *Barbados*, *Chipre*, *Dominica*, *Malasia*, *Nigeria*, *Rumania*, *Sri Lanka*, *Turquía*, *Uganda* y *Uruguay* [209]. Tampoco contiene disposiciones relativas a esta cuestión la legislación de la República de la República de Corea, Croacia, Ghana, Japón, Jordania, Namibia y Perú. En algunos países, como Seychelles [210] y Tailandia [211], la legislación nacional exige que el pago del salario en efectivo se efectúe en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo pero no hace referencia al pago en días laborables únicamente. Por el contrario, la legislación sobre protección del salario de la India [212] Marruecos [213] y Suiza [214] establece que todos los pagos de salarios

[205] (1), art. 79, 1). Análogamente, en Singapur (1), art. 25, 1), el pago de los salarios debe efectuarse los días laborables durante las horas de trabajo y en el lugar de trabajo o en el lugar convenido entre el empleador y el trabajador. En la *República Democrática del Congo* (1), art. 79, 2), los salarios deben pagarse en el lugar y en la fecha convenidos.

[206] (1), art. 18, 4).

[207] (1), art. 8, 4). Análogamente, en Qatar (1), art. 29, 3), el pago de los salarios debe efectuarse durante las horas de trabajo de un día laborable y en el lugar de trabajo habitual, o en todo otro lugar aprobado por el Director del Trabajo.

[208] (1), art. 29. Análogamente, en Eslovenia (1), art. 135, 1), el pago debe efectuarse al final del día de pago en el lugar habitual de pago.

[209] Sin embargo, de acuerdo con las memorias del Gobierno, en la practica el pago de los salarios se realiza generalmente en el lugar de trabajo o en un banco próximo al lugar de trabajo o a la residencia del trabajador.

[210] (1), art. 32, 1), *a)*.

[211] (1), arts. 55 y 77. La legislación establece asimismo que cuando el pago del salario se realice fuera del lugar de trabajo se requerirá el consentimiento escrito del trabajador. Véase igualmente Viet Nam (1), art. 59, 1).

[212] (1), art. 5, 4). Este es también el caso de Myanmar (1), art. 5, 4); Reino Unido: Gibraltar (11), art. 17, 2); Islas Vírgenes (22), art. C34, 2); Jersey (17), art. 10; *Montserrat* (21), art. 16, 1)

[213] (1), art. 8.

[214] (2), art. 323b.

deben efectuarse en días laborables pero no contiene disposición alguna en cuanto al lugar del pago. En Australia, no existen disposiciones legislativas específicas relativas a la fecha o al lugar para el pago de los salarios. La única disposición pertinente contenida en varios convenios colectivos a nivel estatal, es la exigencia de que los trabajadores que deben esperar para recibir su salario durante el día de pago, deberán ser remunerados de acuerdo con el salario común o el correspondiente a horas extraordinarias por el tiempo utilizado, a menos que la demora haya ocurrido por razones no imputables al empleador [215]. En los Estados Unidos [216], en el ámbito federal, no existen disposiciones que establezcan exigencias específicas con respecto a la fecha y al lugar de pago, mientras que en el ámbito estatal existe un número limitado de disposiciones que exige que los salarios sean pagados en el lugar habitual de trabajo del trabajador y en horas habituales de trabajo a menos que el trabajador y el empleador hayan convenido un modo diferente. En muchos casos, las leyes estatales sólo estipulan que cuando el día habitual de pago coincida con un día no laborable, el pago deberá efectuarse el día laborable precedente. Asimismo, en Canadá [217], existen numerosas disposiciones legislativas que exigen que el pago de los salarios se efectúe en días laborables y en el lugar de trabajo.

3.2. Prohibición del pago de salarios en tabernas, tiendas de venta al por menor y centros de distracción

407. A fin de proteger las ganancias de los trabajadores frente a posibles abusos, el Convenio prohíbe el pago de los salarios en determinados lugares como las tabernas o establecimientos similares, y prevé que cuando ello sea necesario, la prohibición podrá extenderse a otros lugares como las tiendas de venta o los centros de distracción. El párrafo 2, del artículo 13, exige la existencia de una disposición específica relativa a las tabernas u otros establecimientos similares, cuyo cumplimiento pueda asegurarse mediante la aplicación de sanciones u otros recursos adecuados. Corresponde a las

[215] Véase, por ejemplo, el Tasmanian Child Care and Children's Services Award, art. 3, *a)*; Transport Workers General Award, art. 32, *h)*; Automotive Industries Award, Parte III, art. 7, *c)*; Cleaning and Property Services Award, art. 23. Sin embargo, algunos convenios prevén expresamente el pago durante las horas ordinarias de trabajo, como el Clothing Industry Award, art. 23, *a)*; Civil Construction and Maintenance Award, art. 28, *b)*; Wireworking Award, art. 24, *c);* Dentists Award, art. 21; Independent Schools (Teachers) Tasmania Award, Parte III, art. 4, *a)*. En un número menor de convenios, se estipula que el pago de los salarios debe efectuarse en el lugar de trabajo, como en el Entertainment Award, art. 19.

[216] Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-402, b); Connecticut (11), art. 31-71b, b); Delaware (13), art. 1102, b); Iowa (20), art. 91A.3, 3); Maryland (26), 3-502(b); Massachusetts (27), art. 151; Minnesota (29), art. 181.10; Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.2; Texas (51), art. 61.017; Utah (52), art. 34-28-3, 1) c); Wyoming (59), art. 27-4-101, *a)*.

[217] Véase, por ejemplo, Ontario (14), art. 11(3); Quebec (16) arts. 44, 45; Saskatchewan (17), art. 48(3); Terranova y el Labrador (9), art. 34, 1).

autoridades competentes decidir sobre los medios que utilizará para dar efecto a dicha disposición con la única condición de que los mismos sean efectivos. La extensión de la prohibición a las tiendas de venta al por menor y a los centros de distracción sólo se exige en los casos en que sea necesario prevenir abusos y, en consecuencia, dependerá de la realidad existente en cada Estado [218].

408. En algunos países, se da efecto a las disposiciones del párrafo 2, del artículo 13 del Convenio por medio de una prohibición general del pago de salarios en establecimientos de venta de bebidas espirituosas, licores intoxicantes u otras bebidas alcohólicas, y en establecimientos similares como bares o cafés. Este es el caso, por ejemplo, de *Austria* [219], Kenya [220] y *Nicaragua* [221]. En otros países se prohíbe igualmente el pago de los salarios en centros de distracción. En *Hungría* [222], por ejemplo, se prohíbe el pago de los salarios en bares y lugares de distracción, mientras que en *Filipinas* [223], no pueden pagarse los salarios en bares, clubes nocturnos, salones de baile u otros establecimientos destinados a juegos de azar.

409. En otros países, sin embargo, esta prohibición no se limita a los establecimientos en los que se consume alcohol y a los centros de distracción sino que se extiende a todas las tiendas de venta de mercaderías al por menor. Las únicas personas que no están cubiertas por la prohibición del pago de salarios en tiendas comerciales son normalmente quienes trabajan en estos establecimientos. Este es el caso, por ejemplo, de *Argentina* [224],

[218] La Oficina emitió una opinión informal sobre esta cuestión en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania; véase *Boletín Oficial*, volumen 37, 1954, pág. 391. Cabe recordar, a este respecto, que el texto de esta disposición fue enmendado durante la primera discusión de la Conferencia con el objeto de precisar que se prohibía categóricamente el pago de los salarios en los establecimientos de bebidas y que la restricción con respecto a las tiendas y lugares de distracción tendía a proteger a los trabajadores de que se cometieran abusos en tales establecimientos; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446.

[219] (9), art. 78, 6); (10), art. 206, *b)*. Este es también el caso de Ghana (1), art. 53, 5); *Grecia* (3), art. 2, 1); *Guyana* (1), art. 26; *Israel* (1), art. 15; P*aíses Bajos* (3), art. 19, 1). Análogamente, en Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C34(3) y *Montserrat* (21), art. 14, ningún pago podrá efectuarse en negocio o establecimiento de venta de bebidas espirituosas, vino, cerveza u otros licores espirituosos o fermentados.

[220] (1), art. 4, 3).

[221] (2), art. 86.

[222] (1), art. 158, 1). Este es también el caso de Cabo Verde (1), art. 120, 2), y Guinea-Bisseau (1), art. 103, 4).

[223] (2), Libro III, Regla VIII, art. 4, *b)*. Análogamente, en Namibia (1), art. 37, *e)* se prohíbe a los empleadores pagar a sus trabajadores en almacenes, tiendas de venta de bebidas o establecimientos similares en los que se vendan o almacenen licores intoxicantes o en centro de distracción.

[224] (1), art. 129. Este es también el caso de *Bahamas* (1), art. 63, 2); *Barbados* (1), art. 14; *Benin* (1), art. 222, 4); *Bolivia* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 86, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Camerún* (1), art. 68, 5); *República Centroafricana* (1), art. 104, 3); *Chad* (1), art. 258; *Colombia* (1), art. 138, 2); *Comoras* (1), art. 103, 5); *Congo* (1), art. 87, 4); *Costa Rica* (1), art. 170; *República Democrática del Congo* (1), art. 79, 3); *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Dominica* (1), art. 14;

Bélgica [225], *Côte d'Ivoire* [226], *Ecuador* [227], *Francia* [228], *Guatemala* [229], *Mauricio* [230], *Turquía* [231] y *Venezuela* [232].

410. La legislación de algunos países no contiene una prohibición expresa del pago de salarios en tabernas u otros establecimientos similares, como lo exige este artículo del Convenio. Este es el caso de *Azerbaiyán*, *Belarús*, *Brasil*, *Bulgaria*, *Cuba*, *Chipre*, *República Checa*, *República Dominicana*, *Eslovaquia*, *España* [233], *Italia*, *Kirguistán*, *República de Moldova*, *Noruega*, *Paraguay*, *Rumania*, *Federación de Rusia*, *Sri Lanka*, *Tayikistán*, *Uganda* y *Uruguay*. Esta cuestión tampoco ha sido tratada en la legislación laboral de Arabia Saudita, Australia, Bahrein, China, República de Corea, Croacia, Emiratos Arabes Unidos, India, Indonesia, Japón, Kuwait, Qatar, Omán, Seychelles, Singapur, Suiza, Tailandia y Viet Nam. El Gobierno de Nueva Zelandia ha informado que si bien no existe una disposición legislativa específica relativa a la fecha y al lugar del pago de los salarios, el pago de los salarios en tabernas, tiendas de venta al por menor o centros de distracción no tiene lugar en el país debido a la creciente utilización de los pagos por medio de transferencia bancaria directa. De igual forma, el Gobierno de Canadá ha indicado que no existen disposiciones específicas en la legislación canadiense que prohíban el pago de salarios en tabernas o establecimientos similares, tiendas de venta al por menor o centros de distracción puesto que la situación del país no justifica la existencia de tales prohibiciones. En este sentido, la Comisión recuerda que si bien en algunos países existe poca evidencia o no existe evidencia alguna de que los salarios sean pagados en tabernas o establecimientos similares, el Convenio prohíbe

El Salvador (2), art. 129; *Gabón* (1), art. 151, 2); *Guinea* (1), art. 214; *Honduras* (2), art. 369; Luxemburgo (1), art. 3; *Malasia* (1), art. 28; *Malí* (1), art. L.102; *Malta* (1), art. 19, 3); Marruecos (1), art. 8; *Mauritania* (1), art. 89, 4); *México* (1), art. 123A-XXVII, *d)*; *Niger* (1), art. 159; Nigeria (1), art. 3; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 17, 2); Rwanda (1), art. 92; *Senegal* (1), art. L.114, 4); *Swazilandia* (1), art. 49; *República Unida de Tanzanía* (1), art. 66, 1); *Togo* (1), art. 95, 4); *Túnez* (1), art. 142; *Ucrania* (2), art. 24, 3); *Zambia* (1), art. 44, 4). Análogamente, en Alemania (1), art. 115a, el pago de los salarios no puede efectuarse en restaurantes ni centros de venta sin autorización de las autoridades competentes. Sin embargo, el Gobierno ha señalado que considera que esta disposición es antigua y no se utiliza y por lo tanto debe derogarse.

[225] (1), art. 14.

[226] (1), art. 32.2.

[227] (2), art. 96.

[228] (1), art. R.143-1.

[229] (2), art. 95.

[230] (1), art. 8, 5).

[231] (1), art. 26.

[232] (1), art. 152.

[233] (14), art. 54; (15), disposiciones finales. Una ley sancionada en 1994 derogó la disposición que prohibía expresamente el pago de salarios en centros de diversión, cantinas o negocios. Sin embargo, de acuerdo con memorias anteriores del Gobierno, el pago de los salarios en tales lugares no constituye una práctica habitual.

categóricamente el pago de salarios en tales lugares y, en consecuencia, exige medidas adecuadas y efectivas para su aplicación.

* * *

411. En conclusión, en opinión de la Comisión, la aplicación del artículo 12 del Convenio da lugar a casos en los que lamentablemente existe una brecha entre la conformidad de la legislación con el Convenio y el efecto que se da en la práctica a las disposiciones legislativas. Los problemas se plantean particularmente con respecto al principio del pago de los salarios a intervalos regulares. Habida cuenta de la información disponible en cuanto a la acumulación de atrasos salariales en distintas partes del mundo, la Comisión lamenta profundamente observar que la falta de pago y la demora en el pago de los salarios han alcanzado proporciones alarmantes en varias regiones de Africa y Europa Central y Oriental, mientras que en ciertas economías débiles de América Latina muestran pocos o ningún signo de mejora. La Comisión manifiesta en particular su preocupación por el surgimiento de una tendencia que considera el pago de los salarios de los trabajadores como una opción más que como una obligación, o como un deber que debe cumplirse sólo cuando determinadas condiciones lo permitan. Las prácticas del trueque y el pago en especie a menudo contribuyen a acrecentar la distorsión del concepto de remuneración puesto que parecen implicar que, cuando los trabajadores no reciben los salarios convenidos por medio de un contrato, deberían contentarse con cualquier forma o medio de pago que se les pueda ofrecer.

412. En estas circunstancias, la Comisión considera que es esencial reafirmar que la naturaleza de los salarios se asemeja a la de las prestaciones de manutención y a todas las garantías específicas que se derivan de este principio. Ninguna de las razones normalmente presentadas como excusas, como la aplicación de ajustes estructurales o de planes de «racionalización», la disminución de los márgenes de ganancia o la inestabilidad de la situación económica, pueden ser aceptadas como pretextos válidos para la falta del pago puntual de la totalidad de los salarios ganados por los trabajadores por trabajos realizados o servicios prestados, de acuerdo con las exigencias del artículo 12 del Convenio. Puede hacerse frente de distintas maneras a las dificultades financieras de una empresa privada o de la administración pública pero en ningún caso debe recurrirse a la demora en el pago o a la falta de pago de los salarios adeudados a los trabajadores. Habida cuenta de las lecciones aprendidas a partir de las experiencias recientes, la Comisión recuerda que la demora en el pago de los salarios es un problema particularmente persistente que exige un control riguroso, especialmente por medio del fortalecimiento de los servicios de inspección, la imposición de sanciones efectivas y verdaderamente disuasivas; el continúo diálogo social; una amplia serie de medidas legislativas específicas y otro tipo de medidas; y, fundamentalmente, un firme compromiso político para romper el círculo vicioso del aumento del atraso salarial, las transacciones desmonetizadas y el deterioro del nivel de vida.

413. Con respecto a las disposiciones del Convenio relativas al lugar y a la fecha para el pago de los salarios, la Comisión observa que al parecer las mismas son aceptadas de manera general y aplicadas sin dificultades particulares. Asimismo, la garantía establecida en el Convenio en cuanto a la prohibición del pago de los salarios en tabernas, centros de distracción y, en determinadas circunstancias, en negocios o almacenes, parece ser de poca actualidad en la mayoría de los países más desarrollados, en particular en razón del aumento de la utilización de los medios electrónicos de pago, como las transferencias bancarias directas. Sin embargo, es indudable que estas disposiciones siguen siendo pertinentes en el contexto de otros países, especialmente con respecto a las prácticas de remuneración de los trabajadores agrícolas.

Referencias adicionales

Yogesh Atal (ed.): *Poverty in transition and transition in poverty – Recent developments in Hungary, Bulgaria, Romania, Georgia, Russia, Mongolia*, UNESCO, 1999.

Erik Berglöf; Romesh Vaitilingam (eds.): *Stuck in transit – Rethinking Russian economic reform*, 1999.

Hartmut Lehmann; Jonathan Wadsworth; Alessandro Acquisti: *Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation*, 1998.

Guy Standing: *Global labor flexibility – Seeking distributive justice*, 1999.

Guy Standing; Làszlò Zsoldos: *Worker insecurities in Ukrainian industry. The 2000 ULFS*, OIT, 2001. Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.

Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.

Sitios Internet

www.ebrd.com (Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, Informe Anual de transición sobre el desarrollo en Europa Central y Oriental y la Commonwealth de Estados independientes).

www.hhs.se/site/Publications/workingpapers/workingpapers.htm (Instituto de Estocolmo sobre economías en transición y economías de Europa Oriental, monografías sobre cuestiones relativas a la transición).

www.icem.org/campaigns/isito/isito_reports.html (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, informes sobre la falta de pago de salarios en la Federación de Rusia elaborado por el Instituto de Relaciones Laborales Comparadas (ICITO) de Moscú).

www-slavweb.com/eng/Russia/econ-e.html (Sitio sobre Estudios eslavos y euroasiáticos, directorio de Internet sobre información relativa a Eurasia y los Estados bálticos, incluye sitios sobre cuestiones laborales).

www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/nopay.htm (Universidad de Warwick, Centro Comparado de Estudios Laborales, material y vínculos sobre falta de pago de salarios en la Federación de Rusia).

CAPÍTULO VII

OBLIGACIÓN DE SUMINISTRAR INFORMACIÓN SOBRE EL SALARIO

414. Como ya se ha observado en la introducción del presente Estudio, la obligación de suministrar información sobre el salario es una de las cinco cuestiones principales alrededor de las cuales se articulan los instrumentos considerados. El Convenio contiene normas sustantivas destinadas a garantizar que los trabajadores ocupen y desempeñen un empleo teniendo plenamente conciencia de las condiciones salariales aplicables. El artículo 14 insta a la adopción de medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de informar a los trabajadores sobre las condiciones y elementos de sus salarios, mientras que el artículo 15, *d)* exige, siempre que sea necesario, el mantenimiento de un registro de salarios. Además, los párrafos 6 y 7 de la Recomendación especifican los pormenores de las condiciones de los salarios que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, como las tasas de los salarios, el método para el cálculo y la periodicidad de los pagos, así como los pormenores relativos al cálculo de sus remuneraciones respecto de cada período de pago.

1. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios antes de ocupar un empleo

415. En virtud de lo dispuesto en el artículo 14, *a)* del Convenio, se deben tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrá de aplicárseles. Esta disposición se complementa con lo dispuesto por el párrafo 6 de la Recomendación, que enumera la información sobre las condiciones de los salarios que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, que debería contener, si fuera necesario, los pormenores siguientes: *a)* las tasas de los salarios; *b)* el método para calcular los salarios; *c)* la periodicidad de los pagos; *d)* el lugar de pago; *e)* las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos [1].

[1] El texto originariamente propuesto por la Oficina exigía que «deben tomarse todas las medidas posibles para que se notifique a los trabajadores, conforme al procedimiento aprobado al respecto por la autoridad competente, las condiciones, relativas al salario, bajo las cuales se hallan

416. A este respecto, la Comisión considera que vale la pena formular algunas observaciones iniciales respecto de dos cuestiones. En primer lugar, la expresión «antes de que ocupen un empleo» puede exigir alguna aclaración dado que si se interpreta literalmente, parecería exigir que se comuniquen pormenores sobre los salarios al trabajador interesado en todos los casos, incluso antes de que se establezca una relación laboral. Como surge de los trabajos preparatorios, esta expresión fue utilizada con objeto de precisar que los trabajadores serían notificados de las condiciones relativas al salario en el momento de su contratación, pero no necesariamente antes de comenzar el período de empleo [2]. Teniendo presente que la intención de los redactores del Convenio era garantizar que los trabajadores recibiesen información esencial respecto de los salarios a la fecha de su contratación, al parecer la información en cuestión podría facilitarse efectivamente antes o en el momento de comenzar el empleo. Aunque en algunos países, como se explica más adelante, la notificación a los trabajadores de las condiciones relativas al salario se exige expresamente antes de la conclusión formal de un contrato de trabajo o antes de que comience el cumplimiento del contrato, la exigencia de información consagrada en el artículo 14, *a)* del Convenio no se aplicaría estrictamente al período previo al establecimiento de una relación laboral, sino que también comprendería un plazo muy breve de tiempo posterior al comienzo del empleo.

417. El segundo punto se relaciona con la naturaleza de las obligaciones para los Estados ratificantes derivadas de este artículo del Convenio. A este respecto, cabe señalar que las palabras «donde sea necesario» fueron añadidas al principio del artículo 14 antes de la segunda discusión de la Conferencia alegando que, de no ser así, parecería que deben tomarse medidas por la autoridad competente, incluso en los casos en que las disposiciones sustantivas se practican normalmente [3]. En consecuencia, con su redacción final, el artículo 14 es, sin duda, una disposición indicativa, que deja a las autoridades competentes la facultad de determinar si las medidas existentes son eficaces y si es necesario adoptar nuevas medidas.

empleados». Esta disposición fue enmendada con objeto de precisar que los trabajadores serían notificados de las condiciones relativas al salario antes de comenzar su empleo y cuando ocurriera algún cambio, y que esta información debería serles comunicada de manera comprensible. Asimismo, se aceptó otra enmienda a fin de que se remplazaran las palabras «medidas posibles», al comienzo del párrafo, por las palabras «medidas efectivas»; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447.

[2] Véase CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (1), pág. 14.

[3] Véase CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (2), pág. 23.

1.1. Elementos del salario que deben especificarse en los contratos de trabajo

418. Las legislaciones nacionales contienen abundancia de disposiciones relativas a la exigencia de dar a conocer a los trabajadores las condiciones de salario que habrá de aplicárseles. En algunos casos, existe una disposición expresa para que esos elementos se comuniquen antes de la firma del contrato de trabajo, o antes de que los trabajadores recientemente contratados ocupen el empleo. Por ejemplo en la *República Checa* [4] y *Eslovaquia* [5], antes de concertar un contrato de trabajo, los empleadores están obligados a poner en conocimiento de los trabajadores los derechos y las obligaciones que les incumben con arreglo al contrato de trabajo y a las condiciones laborales y salariales en virtud de las cuales deben desempeñar sus actividades. Además, los empleadores están obligados a notificar con antelación a los trabajadores toda modificación en la forma de la remuneración, el nivel del salario o las condiciones en virtud de la cual se conceden. En *Zambia* [6], antes de que un trabajador ocupe el empleo o cuando cambie la naturaleza de ese empleo, el empleador deberá informarle la tasa de salarios y las condiciones relativas al pago, mientras que en la *República Democrática del Congo* [7], el empleador está obligado a suministrar al trabajador una copia del proyecto de contrato y los documentos esenciales a que éste se refiere, como mínimo dos días hábiles antes de la firma del contrato. En *Malasia* [8], el empleador deberá suministrar al trabajador al tiempo de iniciar el empleo o con anterioridad, y cuando se produzca cualquier modificación en las cláusulas y condiciones del empleo que afecten su salario, una copia certificada de la información, de la que se dejará constancia en un registro, relativa a las cláusulas y condiciones del empleo, con inclusión de las tasas de los salarios, otras asignaciones, las tasas del salario por el trabajo en horas extraordinarias y otras prestaciones. Análogamente, en *Sri Lanka* [9], a la fecha de su empleo, el empleador deberá dar a conocer a los trabajadores pormenores detallados en

[4] (1), art. 28; (2), art. 18, 2). Análogamente, en Croacia (1), art. 5, 2), antes de que los trabajadores comiencen el trabajo, los empleadores están obligados a ayudarles a que se familiaricen con el reglamento de trabajo y a facilitarles información sobre la organización del trabajo y las medidas de seguridad. En Eslovenia (1), art. 26, 7), antes de concluir un contrato de trabajo, el empleador debe proporcionar al candidato información sobre las tareas, las condiciones de trabajo y derechos y obligaciones del trabajador y del empleador relacionadas con las actividades respecto de las cuales se ha de concertar el contrato de trabajo.

[5] (1), arts. 41, 1), 54.

[6] (1), arts. 24, *f), g)*, 30, *f), g)*, 51.

[7] (1), art. 35; (3), art. 2, 2).

[8] (3), art. 8, 1). Análogamente, en *Guyana* (1), art. 17, 1), cuando los empleadores ofrecen un empleo a los trabajadores, ya sea en el momento de formularse la oferta o posteriormente en el mismo día, de ser posible, sus servicios se pagarán por la tarea o la jornada, según sea el caso.

[9] (1), art. 17; (4), art. 15, 1), 2).

relación con las condiciones de empleo, incluida la información sobre la remuneración de base, la escala de remuneraciones, la periodicidad de los pagos y cualquier prestación. Todos esos datos deberán suministrarse por escrito en el idioma del trabajador, que acusará recibo por escrito en un duplicado que quedará en poder del empleador.

419. En la gran mayoría de los casos, la legislación nacional exige que en los contratos individuales o en los contratos de trabajo se incluyan pormenores relativos a la remuneración. En *Malta* [10], cuando un contrato de trabajo se celebre por escrito debe contener, entre otras cláusulas, las relativas a las tasas salariales de base y por horas extraordinarias, la periodicidad del pago, el derecho a las licencias y las condiciones a que está sujeta la imposición de multas. Cuando el contrato no se concluya por escrito, dentro de los primeros seis días, el empleador deberá enviar una declaración firmada en la que figuren los mismos pormenores. Análogamente, en *Uganda* [11], en cada contrato celebrado por escrito deberán indicarse las tasas de los salarios, el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, los anticipos salariales y la forma de reembolso de dichos anticipos, mientras que un trabajador empleado con arreglo a un contrato no celebrado por escrito deberá recibir una tarjeta de empleo en la que se mencionará la tasa del salario y toda prestación en especie, como los alimentos. En la *República de Moldova* [12], y en *Ucrania* [13], la ley establece que al concertarse un contrato laboral, el empleador deberá comunicar a los trabajadores las condiciones, tales como las tasas de los salarios, la forma de la remuneración, el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, el lugar de pago y los descuentos. Estipula también que debe notificarse a los trabajadores toda modificación del sistema salarial y de la cuantía de los salarios con una antelación mínima de dos meses. Además, dentro de los seis días posteriores a la contratación, la dependencia empleadora debe suministrar al trabajador asalariado una libreta de salarios en la que figurarán las condiciones de trabajo y el método de cálculo de los salarios. En la República de Corea [14] y Japón [15], la legislación establece que al concluir un contrato de trabajo, el empleador debe indicar claramente al trabajador: el

[10] (1), arts. 31, 1), 32.

[11] (1), arts. 9, 1), 11, *e)*; (2), arts. 21, 22, *e)*.

[12] (1), arts. 29, 106; (2), art. 19, 2). Asimismo, en *Azerbaiyán* (1), arts. 43, 2), *g)*, 56, 2) y *Kirguistán* (1), arts. 92, 2), 108, 225, 1), el empleador deberá notificar por escrito al trabajador cuando se introduzcan nuevas condiciones salariales o se modifiquen las existentes, al menos con un mes de antelación. Los contratos de trabajo deben contener información sobre la cuantía y forma de la remuneración, así como sobre el lugar y fecha del pago. Véanse también *Belarús* (1), arts. 19, 32, 373, Estonia (1), art. 26; (2), arts. 3, 2), 4, 1) y 10, 1); Lituania (1), arts. 8 y 22; (2), art. 3; *Tayikistán* (1), art. 5, 2).

[13] (2), art. 29.

[14] (1), art. 24.

[15] (2), art. 15, 1); (3), art. 5.

salario, las horas de trabajo y otras cláusulas del empleo, con inclusión de la forma de la remuneración, el método de cálculo y las fechas de liquidación y del pago del salario.

420. Además, en *Bulgaria* [16], *Polonia* [17], *Venezuela* [18] y *Yemen* [19], el contrato de trabajo debe designar el lugar, la naturaleza del trabajo y las condiciones de pago de la remuneración, mientras que en Bahrein [20], *Níger* [21] y *Senegal* [22], los contratos deben concluirse por escrito e indicar, entre otra información, la cuantía del salario convenido, el método y fecha de pago, y todos los componentes del salario recibido en efectivo o en especie. En Seychelles [23], el contrato de trabajo, se trate de un contrato por tiempo indeterminado, a plazo determinado o a tiempo parcial, debe especificar tan precisamente como sea posible, entre otros datos, la naturaleza y el lugar del empleo, la remuneración o salario que debe pagarse y los períodos de pago, así como cualquier otra prestación que deba recibir el trabajador, mientras que en el caso de los trabajadores analfabetos, el contrato deberá leerse y explicarse al trabajador, y será firmado en su nombre por un testigo cuya signatura, nombre completo y dirección deberá figurar en el contrato. En *Egipto* [24], el contrato de trabajo debe extenderse por escrito e incluir, entre otras indicaciones, el salario convenido y la manera y fecha de pago, junto con todas las prestaciones

[16] (1), art. 66, 1). Análogamente, en *Colombia* (1), arts. 38, 39, el contrato de trabajo debe contener información acerca de la cuantía de la remuneración, su forma y los períodos de pago. En *Guatemala* (2), arts. 27 y 29, y *Nicaragua* (2), arts. 20, *f)* y 24, respecto de los contratos verbales que se celebran principalmente con los trabajadores agrícolas, domésticos y ocasionales, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros trece días de trabajo, una constancia por escrito que contendrá información sobre la remuneración convenida. En Eslovenia (1), art. 29, 1), el contrato de trabajo debe especificar, entre otras condiciones, la cuantía del salario básico, otros componentes salariales, el período de pago, el día de pago y la manera de pago. Véanse también *Cuba* (1), arts. 28, 37, *e)* y 115; *República Dominicana* (1), arts. 19, 20 y 24, 3); *Honduras* (2), arts. 37, *h)* y 39; *Federación de Rusia* (1), art. 57.

[17] (1), arts. 29, 1), 3), 42. Cuando el contrato no se haya concluido por escrito, el empleador deberá confirmar en esa forma la naturaleza y condiciones del contrato, dentro de un plazo de siete días contados a partir del comienzo del contrato, a más tardar.

[18] (1), art. 71, *f)*.

[19] (1), art. 30, 2).

[20] (1), art. 39. Véanse también Cabo Verde (1), art. 9, 2); Congo (2), art. 32-3; República Democrática del Congo (1), art. 187; Guinea-Bissau (1), art. 7; Jamahiriya Arabe Libia (1), art. 23.

[21] (1), art. 26; (2), art. 4.

[22] (3), art. 3.

[23] (1), art. 21, 1), *c)*, 3). Análogamente, en Ghana (1), art. 31, 1), todo contrato debe contener en términos claros e inequívocos, indicaciones como la naturaleza y duración del empleo, la tasa de la remuneración y el método de cálculo, así como la manera y fecha del pago de la remuneración.

[24] (1), art. 30, *d)*.

monetarias y en especie que se hayan acordado, mientras que en China [25], Kuwait [26] y Viet Nam [27], la ley se limita a indicar que la cuantía del sueldo o del salario es una de las disposiciones principales que debe figurar en un contrato de trabajo.

421. Además, en Indonesia [28], un contrato de trabajo concluido por escrito debe indicar la cuantía del salario y el método de pago, que no deberá infringir las normas de la empresa, el convenio colectivo y ni la legislación en vigor. En *Botswana* [29], la ley exige a los empleadores que extiendan y firmen por duplicado una tarjeta de empleo, en la que se indicará la fecha de comienzo del empleo, la tasa del salario ordinario y la correspondiente a las horas extraordinarias, la periodicidad de los pagos, las horas usuales de trabajo y el número de días de licencia anual remunerada; la tarjeta de empleo se entregará al empleado para que éste la mantenga a buen recaudo. En los Estados Unidos [30], numerosas leyes de los estados exigen específicamente que el empleador, en el momento de contratación, notifique al trabajador la tasa del salario, los posibles descuentos y el día y el lugar de pago. Además, el empleador debe notificar a los trabajadores toda modificación del día de pago con anterioridad a la fecha de la misma. En Canadá [31], son escasas las jurisdicciones en que la legislación establece como requisito que los empleadores faciliten información a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo antes o al comenzar el empleo. No obstante, el Gobierno ha informado que todas las provincias del Canadá, excluidos los territorios ofrecen información telefónica gratuita sobre las normas laborales, y tienen sitios de Internet que facilitan información a ese respecto, tales como las condiciones de trabajo y los descuentos salariales. Además, en diversas jurisdicciones se utilizan otros medios de comunicación, como talleres,

[25] (2), art. 19.

[26] (1), art. 12. Véase también Omán (1), art. 28.

[27] (1), art. 29, 1); (2), art. 2.

[28] (1), art. 14, 1).

[29] (1), art. 32, 1), 2); (4), art. 3. Véase también Marruecos (1), art. 9.

[30] Véanse, por ejemplo, Alaska (5), art. 23.05.160; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), arts. 13-12.0803, 13-12.0804 y 13-12.0805; Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, A); Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Hawai (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-610, 2); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1); Maryland (26), art. 3-504; Minnesota (29), art. 181.55; New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nueva York (39), art. 195, 1), 2); Pennsylvania (46), art. 231.22, *c)*; Utah (52), art. 34-28-4, 1); Virginia occidental (57), art. 21-5-9. En algunos casos, la legislación de los estados prevé la notificación de las condiciones salariales, aunque sólo previa solicitud presentada por escrito; véase Montana (33), art. 39-3-203.

[31] Véanse, por ejemplo, Terranova y Labrador (9), art. 2.1, 1). En Alberta (4), art. 13, 1), la ley establece que el empleador debe informar a cada trabajador de la reducción de la tasa del salario, la tasa de las horas extraordinarias, el pago por concepto de vacaciones, el pago de los días de asueto o el pago por terminación de la relación laboral, con anterioridad al comienzo del período de pago del trabajador en el que la reducción tendrá efecto.

seminarios, folletos, hojas informativas, bibliotecas públicas y la difusión de la legislación laboral a los interlocutores sociales.

422. Por lo que respecta a las cuestiones tratadas en este artículo del Convenio, la legislación de prácticamente todos los países europeos refleja las disposiciones de la Directiva del Consejo 91/533/CEE, adoptada el 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. En virtud de la Directiva, cuyas disposiciones «tienen por objeto proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo», el empleador está obligado a poner en conocimiento del trabajador, dentro de un plazo de dos meses a partir del inicio de su trabajo, los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral, que incluirá, al menos: i) la identidad de las partes; ii) el lugar de trabajo; iii) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo, o la descripción resumida del trabajo; iv) la fecha de comienzo; v) la duración de las vacaciones pagadas; vi) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar las partes; vii) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago; viii) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador. La información exigida podrá suministrarse mediante un contrato de trabajo extendido por escrito, o una carta de contratación, o de uno o más documentos extendidos por escrito. La Directiva indica además que cualquier modificación de los elementos anteriormente mencionados deberá ser objeto de un documento escrito que el empleador deberá entregar al trabajador en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate [32].

[32] El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas tuvo oportunidad de interpretar el alcance de la Directiva en su decisión de 4 de diciembre de 1997, en los asuntos acumulados C-253/96 a C-258/96. El Tribunal sostuvo que no se lograría el objetivo de la Directiva si el trabajador no pudiera utilizar como prueba ante los tribunales nacionales la información contenida en la comunicación y que, por consiguiente, incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales aplicar e interpretar las normas nacionales en materia de carga de la prueba, a la luz de la finalidad de la Directiva, atribuyendo a la comunicación contemplada una fuerza probatoria tal que quepa considerar que dicha comunicación constituye un elemento capaz de demostrar la realidad de los elementos esenciales del contrato de trabajo y que lleve aparejada, por ello, una presunción de veracidad comparable a la que en el ordenamiento jurídico interno, se atribuiría a un documento de ese tipo emitido por el empresario y comunicado al trabajador. Para obtener mayor información sobre esta Directiva, véase Catherine Barnard, *EC Employment Law*¸ 2000, págs. 436 a 440 y Pierre Rodière, *Droit social de l'Union européenne,* 2000, págs. 440 a 448.

7.1. Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral

Artículo 2

Obligación de información

1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el «trabajador», los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

a) la identidad de las partes;

b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;

c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o

ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;

d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;

e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;

f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;

g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;

h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;

i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;

j) en su caso:

i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador, o

ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios. […]

(Continúa en la página siguiente.)

Artículo 3

Medios de información

1. La información sobre los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 podrá derivarse de la entrega al trabajador, en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo:

a) de un contrato de trabajo escrito, y/o

b) de una carta de contratación, y/o

c) de uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los elementos contemplados en las letras *a), b), c), d), h)* e *i)* del apartado 2 del artículo 2. […]

Artículo 5

Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral

1. Cualquier modificación de los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 y en el apartado 1 del artículo 4 deberá ser objeto de un documento escrito que el empresario deberá entregar al trabajador a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate. […]

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados Miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes. […]

423. La mayor parte de los países europeos han promulgado leyes y reglamentos específicos que trasladan los principios de la Directiva a la legislación nacional. Por ejemplo, en *Italia* [33] y en los *Países Bajos* [34], el empleador está obligado a facilitar al trabajador, dentro de un plazo de un mes contado a partir del inicio del empleo, una declaración formulada por escrito en la que figure, entre otra información, la tasa del salario y la periodicidad del pago. En caso de que el trabajador deba desempeñar su trabajo fuera del país, también se le informará acerca de la divisa en que se pagará la retribución. Además, cualquier modificación deberá notificarse por escrito en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de la modificación de que se trate. Análogamente, en *Chipre* [35] y *Grecia* [36], el empleador está obligado a dar a

[33] (3), arts. 1, 1), 2, 1), 3.

[34] (2), art. 1; (1), art. 1637F. Esta situación es análoga en Alemania (2), arts. 2 (1), 3.

[35] (1), arts. 3, 2), 4, 1), 2), 5, 6, 1), 3).

[36] (2), arts. 1, 3), 2, 1), 2), 3.

conocer al trabajador los elementos esenciales del contrato de trabajo, incluidos todos los componentes de la remuneración a que tiene derecho el trabajador y la periodicidad del pago. La información debe suministrarse por escrito (mediante un contrato, una carta de contratación u otro documento firmado por el empleador) dentro de un plazo de un mes en el caso de *Chipre* y de dos meses en el caso de *Grecia*, tras el inicio del empleo, salvo para los trabajadores cuya relación laboral no sea superior a un mes. En *España* [37], cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre las condiciones de trabajo, con inclusión de la cuantía del salario inicial, los complementos salariales y la periodicidad de pago.

424. Además, en *Austria* [38], el empleador está obligado a suministrar al trabajador, inmediatamente después del inicio de la relación laboral, una relación escrita de los principales derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, que debe incluir información sobre la remuneración inicial, y especialmente sobre el salario de base y otros componentes de la remuneración, como los pagos especiales y la fecha de la remuneración. Asimismo, el trabajador también será notificado inmediatamente de toda modificación o, como máximo, en un plazo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor. Análogamente, en *Noruega* [39], todas las relaciones laborales deben estar amparadas por un contrato celebrado por escrito que incluirá aspectos tales como la escala salarial aplicable o el salario convenido a la iniciación de la relación laboral, cualquier complemento, y toda otra remuneración, como el pago de pensión y de las asignaciones por alimentos y alojamiento, así como la periodicidad del pago. La información puede consistir en referencia a las leyes, reglamentos y convenios colectivos que rigen esas cuestiones, y cualquier modificación en la relación laboral deberá señalarse a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate. En el Reino Unido [40], en virtud de la ley sobre derechos laborales, se exige que el empleador, en un plazo máximo de dos meses tras el comienzo del empleo, proporcione al trabajador una constancia escrita en la que figuren pormenores del empleo, con inclusión de la escala de

[37] (1), art. 8, 5); (10), art. 2, 2), *e)*.

[38] (5), art. 2.

[39] (1), arts. 55B, 55C(h), 55D, 73P. En el caso de un trabajador trasladado a otro país dentro del territorio del EEE, el acuerdo de empleo también deberá indicar la divisa de pago de la remuneración y toda prestación en efectivo o en especie relacionada con el trabajo en el extranjero. Análogamente, en *Croacia* (1), art. 12, 1), 2), entre las indicaciones que obligatoriamente deben figurar en un contrato de trabajo concluido por escrito, cabe mencionar el salario de base, los complementos salariales y la periodicidad del pago, o una referencia a las leyes o reglamentos especiales, convenios colectivos o normas de empleo que rigen esas cuestiones.

[40] (1), arts. 1, 2), 4), 2, 6) y 4, 3). Disposiciones similares se encuentran en las leyes de los territorios no metropolitanos, como las Gibraltar (11), art. 21, 1); Guernsey (12), art. 1, 3); Isla de Man (14), art. 1, 3); Islas Falkland (Malvinas) (9), art. 4, 3), y Jersey (19), art. 2, 2). El plazo para el suministro de la declaración escrita varía en esos territorios de seis días a 13 semanas.

remuneraciones o el método del cálculo de la remuneración y la periodicidad de los pagos, mientras que en el caso de producirse cualquier modificación, debe suministrarse una constancia lo más rápidamente posible y, en todo caso, dentro de un caso no mayor de un mes contado desde la modificación en cuestión.

425. El plazo dentro del cual los trabajadores deben ser informados de las condiciones salariales de su empleo difiere considerablemente de un país a otro, y desde el inicio del empleo puede variar de unos días hasta algunas semanas o meses. Por ejemplo, en *Nigeria* [41], se exige al empleador que entregue al trabajador una constancia, formulada por escrito, en la que se indiquen las tasas del salario, el método de cálculo y la forma y periodicidad de pago, dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir del inicio del empleo, y en caso de producirse alguna modificación de las condiciones de trabajo se deberá informar al trabajador de la naturaleza de la modificación mediante una declaración, formulada por escrito, dentro de un plazo máximo de un mes a partir de dicha modificación. No obstante, la legislación también establece que ningún trabajador podrá ser empleado si no se presenta previamente ante un funcionario laboral autorizado y este último comprueba que los trabajadores contratados comprenden y están de acuerdo con las condiciones en que serán empleados. En *Swazilandia* [42], por ejemplo, dentro de un plazo de seis semanas contado a partir del inicio del empleo, el empleador deberá entregar al trabajador un formulario debidamente rellenado que contenga indicaciones tales como el salario y el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales a las que tienen derecho, los feriados públicos pagados, el pago durante el período de enfermedad, etc. En *Dominica* [43], el contrato de trabajo debe prepararse por escrito dentro de un plazo máximo de 14 días contados a partir de la fecha de inicio del empleo y debe establecer, entre otras indicaciones, la tasa de la remuneración o el método utilizado para calcular la remuneración del trabajador, la periodicidad de los pagos, la tasa de pago de las horas extraordinarias, el derecho a la licencia por enfermedad y el derecho a la licencia anual, así como la remuneración que el trabajador tiene derecho a percibir durante esa licencia. En el caso de *Brasil* [44], dentro de un plazo de 48 horas contado a partir de la fecha de contratación, el empleador debe registrar toda la información pertinente, en la libreta de trabajo del empleado, incluida la tasa de remuneración, la forma de pago y una estimación de la cuantía recibida a título de propinas.

426. En determinados países, la legislación impone la obligación de indicar en los contratos de trabajo algunos pero no todos los elementos de las condiciones salariales mencionadas en el párrafo 6 de la Recomendación. Por

[41] (1), art. 7, 1), *f)*, 2), *a)*, 33, 2), *a), b).*

[42] (1), art. 22, 1).

[43] (2), arts. 3, 5, 1).

[44] (2), art. 29.

ejemplo, en *Côte d'Ivoire* [45] y *Madagascar* [46], el contrato de trabajo o la carta de contratación debe indicar, entre otros aspectos, la posición jerárquica del trabajador, el salario de base y los complementos salariales, pero no se hace referencia a la periodicidad de los pagos, el método de cálculo o las condiciones y límites de los descuentos posibles. Asimismo, en *México* [47], *Panamá* [48] y *Paraguay* [49], la legislación requiere que en un contrato de trabajo celebrado por escrito sólo se haga constar la forma y el monto del salario. En la *República Islámica del Irán* [50] y en *Iraq* [51], la legislación establece de manera general que el contrato de trabajo deberá contener información sobre el salario básico o sobre el sueldo y todo complemento salarial. En *Hungría* [52], el contrato de trabajo debe indicar el salario de base del trabajador, las obligaciones oficiales y el lugar de trabajo, mientras que en *Sudán* [53], el contrato de trabajo debe incluir, entre otros elementos, la tasa de salarios convenida y las fechas de pago.

427. En otros países, como *Benin* [54], *Camerún* [55], *Malí* [56] y *Mauritania* [57], la notificación de las condiciones salariales se exige únicamente respecto de categorías específicas de trabajadores, con inclusión de los trabajadores domésticos y los trabajadores trasladados a un lugar distinto de su residencia habitual, y a tipos específicos de contrato, como los contratos de aprendizaje o los contratos por un plazo superior a tres meses. En *Argelia* [58], las garantías legislativas concretas en relación con la notificación de los trabajadores de sus condiciones salariales también se aplican respecto de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a domicilio.

428. En algunos países, como en *Ecuador* [59] y *Túnez* [60], la legislación laboral general no exige que en el contrato de trabajo se incluya alguna indicación particular relativa a los salarios, pero supone que debe existir un

[45] (3), arts. 2, 3.

[46] (1), art. 17.

[47] (2), arts. 24 y 25, vi). Véanse también Chile (1), art. 10, 4); El Salvador (2), art. 23, 8) y 9).

[48] (1), arts. 67, 68, 7).

[49] (1), art. 233.

[50] (1), art. 10.

[51] (1), art. 30.

[52] (1), art. 76, 3), 82, 3).

[53] (1), art. 30, *d).*

[54] (1), art. 65.

[55] (1), art. 27, 1); (4), art. 2, 2).

[56] (1), art. L.27; (2), art. D.86-6.

[57] (1), art. 42.

[58] (3), art. 8; (4), art. 5.

[59] (2), art.12.

[60] (1), art. 134.

acuerdo previo sobre cualquier cláusula relativa a la remuneración. El mismo principio se aplica en el caso de cualquier modificación a las cláusulas del contrato. Por ejemplo, en *Burkina Faso* [61], *Guinea* [62], *Níger* [63] y *Senegal* [64], cualquier modificación sustancial de las condiciones establecidas en un contrato de trabajo deben comunicarse por escrito al trabajador y contar con su previa aceptación.

429. Por último, en algunos países como Jordania y *Uruguay*, al parecer, no existen disposiciones legislativas que garanticen la información clara y completa a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o que se produzca cualquier modificación en el mismo, respecto de los elementos del salario, como por ejemplo, las tasas de los salarios, la periodicidad de los pagos, el método para calcular los salarios o las condiciones en que pueden efectuarse los descuentos.

1.2. Condiciones del salario previstas en los reglamentos de empresa

430. En algunos países, las condiciones salariales a que están sujetos los trabajadores se les da a conocer mediante los reglamentos de empresa que, por lo general, se establecen en acuerdo con el sindicato a nivel de empresa y se exhiben en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en *Guatemala* [65], *Honduras* [66] y *Polonia* [67], el reglamento interior del trabajo debe especificar, entre otras indicaciones, la fecha, el lugar y la hora del pago de la remuneración, y el empleador está obligado a garantizar que cada empleado esté familiarizado con el contenido de ese reglamento con anterioridad al inicio del trabajo. En *Noruega* [68], el reglamento de personal, con inclusión de las normas relativas al pago del salario, es obligatorio para todos los establecimientos industriales, comerciales y de oficinas que emplean diez o más personas y deben colocarse en uno o más lugares destacados del establecimiento y distribuirse a cada

[61] (1), arts. 18, 20.

[62] (1), art. 68.

[63] (1), art. 62.

[64] (1), art. L.67.

[65] (2), art. 60, *d)*. Este es también el caso en *Costa Rica* (1), art. 68, *c)*; *República Dominicana* (1), art. 131, 8); *Panamá* (1), art. 185, 3).

[66] (2), art. 92, 8).

[67] (1), arts. 104-1, 1), 104-2, 1), 104-3, 2).

[68] (1), arts. 69, 70, 3). En *Austria* (7), arts. 22, *e)*, 23, 1); (6), art. 4, 4), las empresas que empleen a más de 20 trabajadores deben expedir un reglamento de trabajo, en el que ha de constar, entre otra información, la fecha de cálculo y pago del salario; dicho reglamento deberá colocarse en un lugar destacado de la empresa, accesible a todos los trabajadores. En *Suriname* (1), art. 1613J, 1), el reglamento laboral es obligatorio siempre que una copia del texto completo sea colocada en un lugar de acceso conveniente de manera que pueda leerse fácilmente.

empleado. Análogamente, en Tailandia [69], un empresario que emplee a diez o más trabajadores debe establecer un reglamento de trabajo en el que se indicará, entre otros elementos, el día y lugar del pago del salario; ese reglamento deberá distribuirse y colocarse en un lugar destacado en el lugar de trabajo, de manera que pueda ser conocido de manera conveniente por los trabajadores. Este es también el caso en *Chad* [70], *República Democrática del Congo* [71], *Jamahiriya Arabe Libia* [72] y *Malí* [73], en los que el reglamento de trabajo, obligatorio para toda empresa industrial, comercial y agrícola que emplee a más de diez personas, debe contener normas sobre las disposiciones para el pago del salario y estar colocado en un lugar apropiado y fácilmente accesible para que pueda consultarse en todo momento.

431. Además, en Croacia [74], todo empleador que emplee a más de 20 personas debe expedir y publicar un reglamento en el que se rijan cuestiones relativas al pago de salarios, la organización del trabajo y otras cuestiones de importancia para el trabajador, salvo que estén contempladas en un convenio colectivo. Asimismo, el empleador debe garantizar que el reglamento de trabajo, junto con cualquier convenio colectivo pertinente, sea puesto a disposición de los trabajadores de manera apropiada. En Indonesia [75], los reglamentos de empresa, que deben elaborarse por el empleador, salvo que esté en vigor un convenio colectivo de trabajo, deben contener disposiciones sobre los derechos y obligaciones del empleador y de los trabajadores y el empleador está obligado a ponerlas en conocimiento de los trabajadores y facilitarles todas las explicaciones pertinentes.

432. En cambio, en determinados países, como *Camerún* [76], *Côte d'Ivoire* [77] y *Senegal* [78], la legislación establece expresamente que el reglamento interno debe referirse exclusivamente a la organización técnica del trabajo, las normas

[69] (1), arts. 108 y 110. Véanse también Corea (1), art. 96 y Japón (2), art. 89; (5), arts. 97 y 103.

[70] (1), arts. 81, 85. Véase también *Yemen* (1), art. 89, *f).*

[71] (1), art. 136; (4), art. 6.

[72] (1), art. 76.

[73] (1), arts. L.64, L.67.

[74] (1), arts. 5, 3), 123, 1).

[75] (1), arts. 39, 1), 41, 1), 42, 1), 45.

[76] (1), art. 29, 2); (3), arts. 1, 1), 6, 1). Este es también el caso en *Benin* (1), art. 137; *Burkina Faso* (1), art. 78; *Comoras* (1), art. 41; *Congo* (1), art. 75; *Níger* (1), art. 57; *Togo* (1), art. 31. En *Guinea* (1), arts. 120, 121, 122, 127, toda empresa que normalmente emplee al menos 27 trabajadores debe elaborar un reglamento que rija las cuestiones de disciplina, salud, seguridad en el establecimiento, con excepción de las disposiciones relativas a la movilidad o pérdida del empleo, o cláusulas que tienda a obstaculizar o limitar los derechos de los trabajadores en virtud de las leyes y reglamentos en vigor.

[77] (1), art. 15.1.

[78] (1), art. L.100.

disciplinarias y la seguridad e higiene, y que todo otro reglamento, en particular los relacionados con la remuneración, se considera nulo y sin ningún valor.

1.3. Fijación de anuncios sobre las normas aplicables y anuncios en el lugar de trabajo

433. En otros países, se exige a los empleadores la fijación de anuncios en el lugar de trabajo que contengan un extracto de las leyes o reglamentos aplicables, respecto, por ejemplo, de la tasa del salario o la periodicidad del pago. Por ejemplo, en *Barbados* [79], *Guayana* [80], *Sri Lanka* [81], *República Unida de Tanzanía* [82] y *Zambia* [83] todo empleador está obligado a fijar los avisos con objeto de comunicar a los trabajadores las disposiciones reglamentarias sobre el salario que puedan afectarlos. Análogamente, en la *República Centroafricana* [84], *Djibouti* [85], *Guinea* [86] y *Togo* [87] las tasas del salario mínimo y las tasas de remuneración para el trabajo por pieza deben fijarse en los lugares de trabajo y en el lugar de pago de los trabajadores. En *Malta* [88], el empleador deberá colocar un ejemplar del reglamento de salarios en un sitio destacado del lugar de trabajo (se trate de una fábrica, taller, oficina, club, hotel, comercio, lugar de entretenimiento o taller mecánico); además, al contratar a un trabajador, deberá comunicarle las disposiciones de todas las condiciones de trabajo reconocidas que sean aplicables. En India [89] la persona responsable del pago del salario de los trabajadores empleados en una fábrica o en un establecimiento industrial o de otro tipo, debe fijar un anuncio que incluya extractos de la ley sobre el pago del salario, en inglés y en el idioma de la mayoría de los trabajadores. En la República de Corea [90] y en Japón [91], la legislación exige que los empleadores mantengan a los trabajadores informados acerca de los puntos principales de la ley de normas laborales mediante la exposición o fijación de su texto en un sitio destacado del lugar de trabajo y en el lugar previsto para su alojamiento.

[79] (4), art. 16, 2).

[80] (1), art. 29, 1); (4), art. 15, 2).

[81] (2), art. 42; (5), art. 25; (1), art. 18, *c)*.

[82] (3), art. 17, 2).

[83] (1), art. 52.

[84] (1), art. 102.

[85] (1), art. 97.

[86] (1), art. 211.

[87] (1), art. 93

[88] (1), art. 15, 1), 2). Este caso es el mismo para el Reino Unido: Gibraltar (11), art. 16.

[89] (1), art. 25.

[90] (1), art. 13.

[91] (2), art. 106.

434. Además, en *Malasia* [92], cuando se trate de un convenio colectivo en vigor y aplicable a un trabajador, el empleador está obligado a facilitarle una copia de dicho convenio o exhibirla permanentemente en un sitio destacado del lugar de trabajo que sea accesible al trabajador. De manera similar, en el estado australiano de Tasmania [93] los empleadores deben velar por que una copia del laudo arbitral o convenio registrado aplicable a los trabajadores esté disponible para inspección y examen de los interesados y se exhiba en un lugar destacado en los lugares de trabajo a fin de que sea fácilmente accesible. Análogamente, en Australia del Sur [94] se exige a los empleadores que exhiban un ejemplar del laudo arbitral o convenio de empresa en un lugar que sea razonablemente accesible a los trabajadores vinculados por ese laudo o convenio y a suministrar una copia a todo trabajador que la solicite.

435. En los Estados Unidos [95] la legislación federal exige que los empleadores fijen y mantengan un lugar destacado de cada establecimiento un aviso con información de las tasas salariales aplicables a los trabajadores, mientras que en la mayoría de las leyes y reglamentos de los estados relativos al pago de salarios se exigen requisitos de difusión similares respecto del salario mínimo, día fijo de pago y fecha y lugar o toda modificación importante que pueda ocurrir periódicamente. El aviso debe colocarse en el lugar de trabajo, de ser posible, o donde pueda ser visto por los trabajadores al entrar o salir del lugar de trabajo, o en la oficina o agencia de pago más cercana del empleador. En algunos casos se proporcionará gratuitamente a los empleadores, previa solicitud, una copia de las leyes y reglamentos sobre el pago del salario a fin de

[92] (3), art. 8, 2). Análogamente, en *Hungría* (1), art. 38, 2), 3), los empleadores tienen la obligación de ayudar a los trabajadores a familiarizarse con las cláusulas del convenio colectivo que le es aplicable y, asimismo, suministrar copias de este Convenio a los integrantes de la comisión interna de la fábrica y a los representantes sindicales en el lugar de trabajo.

[93] (9), art. 84.

[94] (8), art. 103, 1), 4). Asimismo, en Australia Occidental (12), art. 25, los empleadores deben garantizar que se entregue a los trabajadores un ejemplar del convenio de empresa tan pronto como sea posible una vez que se haya concertado, y se exige a los empleadores de manera general que fijen una copia del laudo arbitral o del convenio de empresa sobre el lugar de trabajo en un lugar que sea conveniente para su consulta por los trabajadores.

[95] (2), art. 516.4. Véanse también Alaska (5), art. 23.05.160; Arkansas (8), art. 11-4-216, California (9), art. 207; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), art. 13-12.0806; Carolina del Sur (48), art. 41-1-10; Colorado (10), art. 8-4-107; Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Georgia (15), art. 34-4-5; Hawai (16), art. 388-7; Illinois (18), art. 115/10; Kansas (21), art. 44-320; Kentucky (22), art. 337.325; Luisiana (24), art. 15; Maine (25), art. 668; Michigan (28), art. 408.391; Missouri (32), art. 290.522; Montana (33), art. 39-3-203; Nebraska (34), art. 48-1205; Nevada (35), art. 608.080, 1); New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Ohio (43), art. 4111.09; Pennsylvania (46), art. 231.37; Rhode Island (47), art. 28-12-11; Tennessee (50), art. 50-2-103, *d)*; Utah (52), art. 34-28-4, 1); Vermont (53), art. 393; Washington (56), art. 296-126-080; Virginia Occidental (57), art. 21-5-9.

que puedan fijarlos. En Canadá[96], en virtud de la legislación federal, el empleador debe fijar anuncios con información relativa al pago de los salarios mientras que en la mitad del Canadá se exige que los empleadores coloquen en un lugar destacado y visible del establecimiento una copia del texto de las normas pertinentes.

2. Entrega de recibos detallados de salarios

436. En virtud de lo dispuesto en el artículo 14, *b)* del Convenio, se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones. El párrafo 7 de la Recomendación proporciona orientación adicional a este respecto e indica que, en todos los casos en que ello fuera pertinente, se deberían notificar a los trabajadores cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado: *a)* el importe bruto del salario ganado; *b)* cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; *c)* el importe neto del salario debido [97].

437. En la mayoría de los países, la legislación no sólo establece que los salarios deben pagarse a intervalos regulares, sino también que en el momento del pago, deberá suministrarse a los trabajadores información detallada por escrito, en la que se indique la cuantía total del salario debido y se especifiquen todos los elementos del salario, así como los descuentos que puedan efectuarse. Esta práctica, que se ve muy facilitada por la evolución de las tecnologías de la información, ya no está limitada a ciertas industrias o sectores de actividad económica, sino que se extiende con rapidez a las empresas más pequeñas, incluso las que emplean un número reducido de trabajadores. Un examen de la legislación y la práctica nacionales muestra una clara tendencia hacia la generalización de la exigencia de extender constancias de pagos para mantener a los trabajadores regular y plenamente informados del cálculo de sus remuneraciones. Además de constituir una fuente importante de información, las constancias o recibos de salarios también sirven como elemento de prueba y, en ese carácter, son ampliamente utilizadas en la solución judicial de los litigios laborales. El valor probatorio del recibo de salarios no se limita al nivel y al cálculo del salario debido, sino también a la clasificación del grado del

[96] (2), art. 25, 2). Véanse también Isla del Príncipe Eduardo (15), arts. 5, 4) y 34; Nueva Escocia (12), arts. 45 y 54; Nuevo Brunswick (8), art. 11, 2); Terranova y Labrador (9), art. 2.2; Territorios del Noroeste (11), art. 4; Saskatchewan (17), art. 69, 1).

[97] Estas disposiciones no dieron lugar a observaciones particulares durante las dos discusiones de la Conferencia y se adoptaron prácticamente en la misma forma propuesta por la Oficina; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, págs. 447 y 449, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 493, 498.

trabajador o la cuantía de las contribuciones en materia de seguridad social. De una manera más general, los recibos de salarios proporcionan una prueba de la existencia o adecuación de los recursos económicos que, a menudo, el trabajador necesita en sus relaciones con terceros, como es el caso de los bancos y los agentes inmobiliarios. En algunos países, el recibo de salarios lleva aparejada la presunción del pago de las sumas indicadas y corresponde al trabajador demostrar lo contrario.

438. En algunos países, la legislación nacional especifica los pormenores del salario que los empleadores deben suministrar por escrito al trabajador en el momento del pago del salario. En la mayoría de los casos, esas leyes recogen los conceptos enunciados en el párrafo 7 de la Recomendación y disponen que los recibos de salarios deben contener información sobre: el importe total de los salarios percibidos, con inclusión de los complementos salariales y las asignaciones; todos los descuentos efectuados, con inclusión de los motivos y la cuantía de dichos descuentos; así como la cantidad real que debe pagarse al trabajador. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina* [98], *Bahamas* [99], *España* [100], *Mauricio* [101], *República de Moldova* [102], *Paraguay* [103], *Federación de Rusia* [104], *Ucrania* [105], *Uruguay* [106] y *Venezuela* [107]. En Mozambique [108], en el momento del pago, el empleador debe entregar al trabajador una constancia en la que figure su nombre, el importe neto del salario que deba pagarse, las fechas del período de pago de que se trate así como el método del cálculo del salario y los descuentos efectuados. En Namibia [109] en el recibo de salarios debe indicarse, entre otros, la escala ordinaria de

[98] (1), arts. 138 a 140. Este es también el caso en Alemania (1), art. 134, 2); Chile (1), art. 54; Eslovenia (1), art. 135, 3); Estonia (2), art. 8, 2); Luxemburgo (2), art. 40, 1); Marruecos (1), art. 10; Reino Unido (1), art. 8, 2), y algunos territorios no metropolitanos como Guernsey (12), art. 3A, 2), e Isla de Man (14), art. 7; las Islas Falklands (Malvinas) (9), arts. 10 y 11, 1); Rwanda (4), art. 2.

[99] (4), art. 30, 1); (1), art. 4. El Ministro podrá disponer mediante una orden la sanción del empleador de todos o algunos de los requisitos de los recibos de salarios.

[100] (1), art. 29, 1); (6), art. 2 y anexo.

[101] (1), art. 49, 2), *c)*, ii); (2), art. 7. Sólo están obligados a expedir recibos de pago los empleadores que ocupen a más de 15 trabajadores.

[102] (1), art. 102; (2), art. 19, 3). En *Azerbaiyán* (1), art. 173, 2), los documentos de pago también deben indicar las deudas pendientes entre las partes y la cuantía.

[103] (1), art. 235.

[104] (1), art. 136.

[105] (2), art. 30.

[106] (5), art. 2.

[107] (1), art. 135, 5).

[108] (1), art. 53, 4).

[109] (1), art. 36, 3), *a)*; (3), Lista. La legislación establece además que deberá entregarse al trabajador un recibo del salario, incluso cuando el pago de la remuneración se efectúe por transferencia bancaria.

remuneración del trabajador, ya sea horaria, diaria, semanal, quincenal o mensual, el período de pago, la cuantía pagada en relación con el salario de base, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo en días feriados, las asignaciones, los importes bruto y neto del salario debido, así como la causa y la cuantía de los descuentos.

439. En Estados Unidos [110], la mayoría de las leyes laborales de los Estados prevén la expedición de recibos de remuneración en el momento del pago del salario, ya sea en forma de talón de cheque, orden de pago o vale por el que se paga el salario del trabajador o separadamente cuando el salario se paga con un cheque a la orden o en efectivo, indicando, en particular el importe del salario bruto, las fechas de los períodos de pago y la totalidad de las retenciones y descuentos. En Canadá [111], en el plano federal, a la fecha de efectuar el pago de salarios a un trabajador, el empleador deberá suministrarle una constancia por escrito en la que figure el período de tiempo y el número de horas que corresponden al pago, la tasa del salario, los descuentos pormenorizados y el importe neto recibido. Además, en la mitad del Canadá y en virtud de la legislación, los empleadores deben suministrar por escrito al trabajador, una certificación al final de cada período de pago o el mismo día de pago, en la que consten las horas trabajadas, la tasa del salario, el importe y motivo de los descuentos, el período abarcado por la certificación y el importe bruto y neto de la remuneración.

[110] Véanse, por ejemplo, California (9), art. 226, *a)*; Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, C); Colorado (10), art. 8-4-105, 4); Delaware (13), art. 1108; Hawai (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-609, 2); Illinois (18), art. 115/10; Maryland (26), art. 3-504; Michigan (28), arts. 408.391 y 408.479, 2); Minnesota (29), art. 181.032; Nueva York (39), art. 195, 3); Nuevo México (38), art. 50-4-2, B); Texas (51), art. 62.003; Washington (56), art. 296-126-040. En algunos estados, el requisito de que se expida un recibo justificativo de salarios se refiere exclusivamente al importe de las deducciones salariales; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), art. 13-12.0807; Kentucky (22), art. 337.070; Massachussets (27), art. 150A; Missouri (32), art. 290.080; Montana (33), art. 39-3-101; Nevada (35), art. 608.110, 2); New Hampshire (36), art. 275.49; Nueva Jersey (37), art. 34: 11-4.6; Oregón (45), art. 652.610, 1), 2); Rodhe Island (47), art. 28-14-2.1; Utah (52), art. 34-28-3, 4); Virginia occidental (57), art. 21-5-9; Wyoming (59), art. 27-4-101, *b)*. En Iowa (20), art. 91A.6, 3), a solicitud del trabajador y dentro de un plazo de diez días laborables deberá proporcionársele un recibo donde conste el salario y los descuentos, mientras que los empleadores sólo necesitan cumplimentar dicha solicitud anualmente, salvo que la tasa de salarios, el horario de trabajo o los descuentos sean modificados durante el año. Asimismo, se suministran recibos justificativos de salario únicamente a solicitud del trabajador en Kansas (21), art. 44-320; Nevada (35), art. 608.115, 2); Virginia (54), art. 40. 1-29, C).

[111] (1), art. 254, 1). Véanse también Alberta (4), art. 14, 2); Nueva Escocia (13), art. 9, 1); Nuevo Brunswick (8), art. 36, 1); Quebec (16), art. 46; Terranova y Labrador (9), art. 35. En algunas jurisdicciones, sólo se exige un nuevo recibo en caso de operarse una modificación; Columbia Británica (6), art. 27, 1), 4); Manitoba (7), art. 135, 4), 5). En Ontario (14), art. 12, 1), 3), la ley autoriza que la certificación se suministre por correo electrónico y no por escrito si el trabajador tiene la posibilidad de acceder a una copia impresa de la certificación.

440. En *Swazilandia* [112] y *Túnez* [113] el recibo de salario debe proporcionar, por escrito, los siguientes datos: nombre y ocupación del trabajador; la tasa del salario; el período al que corresponde; el número de horas pagadas a la tasa ordinaria; el número de horas pagadas a la tasa por horas extraordinarias; la naturaleza y la cuantía de toda prima o asignaciones pagadas; el importe bruto del salario ganado; la cuantía y causa de los descuentos; y el importe neto del salario pagado. Análogamente, en *Burkina Faso* [114], *Madagascar* [115] y *Níger* [116] el recibo del salario puede consistir en una hoja, una tarjeta, un sobre o una libreta de salario, pero ha de ser personal y debe expedirse en el momento del pago, incluso cuando se haya contratado al trabajador sólo por unas horas o por un día. En el documento deben figurar las siguientes indicaciones: el tipo de trabajo y la clasificación profesional del trabajador; el salario en efectivo y en especie, en particular, si el trabajador recibe alojamiento y alimentos; las prestaciones y compensaciones; las horas extraordinarias; los descuentos, la cuantía neta del salario; y la cuantía de las contribuciones del empleador. Los mismos pormenores relativos al salario se exigen en virtud de la legislación de *Camerún* [117], *República Democrática del Congo* [118] y *Gabón* [119]. En esos países deben entregarse a los trabajadores recibos de salarios individuales, certificados debidamente por el empleador o su representante y refrendados por el trabajador, independientemente de la naturaleza y la duración del trabajo o de la cuantía de la remuneración. Análogamente, en India [120], el empleador deberá extender a todo trabajador un recibo de salario en la forma prescrita, al menos un día antes al pago del salario, y todos los datos que figuren en ese documento deberán autenticarse por el empleador o toda persona autorizada a hacerlo. En *Brasil* [121] y

[112] (1), art. 61, 1).

[113] (1), art. 143.

[114] (1), art. 114; (2), arts. 2, 3. Véanse también *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; (2), arts. 52, 53, 56; *Malí* (1), arts. L.104, L.105; (3), arts. 109-2, A.109-3, A.109-5; *Mauritania* (1), art. 91; *Senegal* (2), arts. 1, 2, 3, 5. En *Argelia* (1), art. 86; (4), art. 6, la ley exige que el empleador expida recibos de pago regulares en los que se indique la cuantía total de la remuneración y de todos sus componentes.

[115] (1), art. 74; (2), arts. 1, 2, 5. No existe la obligación de extender un recibo de salario cuando el trabajador está contratado únicamente por unas horas o por el día.

[116] (1), art. 163; (3), arts. 207, 208, 209.

[117] (1), art. 69, 2); (2), arts. 1, 2, 3. A solicitud del empleador, un inspector de trabajo podrá conceder una excepción de la obligación de entregar un recibo de pago a los trabajadores contratados sólo por unas horas. Véanse también *Benin* (1), art. 224; *República Centroafricana* (1), art. 106; (2), art. 2; *Chad* (1), art. 263; *Congo* (1), art. 90; *Djibouti* (1), art. 101; *Togo* (1), art. 97.

[118] (1), art. 84; (2), art. 2.

[119] (1), art. 153.

[120] (3), art. 26, 2), 3), 4).

[121] (2), art. 464.

en Perú [122] el recibo de salario debe incluir la firma o la huella dactilar del trabajador, mientras que en *Cuba*, de acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno, los trabajadores deben firmar el recibo de salario extendido a la fecha de cada pago. En el caso de *Kirguistán* [123] y Viet Nam [124], inmediatamente después de la contratación se entregan a los trabajadores libretas de salario en las que deben figurar las condiciones del salario y registrarse los pagos.

441. La cantidad de información contenida en el recibo de salario ha venido aumentando en los últimos años. Esto obedece principalmente a la multiplicidad de componentes del salario, los horarios de trabajo y las tasas salariales, que exigen cálculos complejos y, por lo general, el resultado es un documento sumamente técnico. Además, los diversos tipos de descuentos y contribuciones obligatorias se añaden a la larga lista de información contable que habitualmente se suministra a los trabajadores con objeto de fortalecer la protección y transparencia, así como incrementar la conciencia de los costos sociales del empleo. En *Francia* [125], la ley establece que en el momento del pago a todos los trabajadores, independientemente de la cuantía o naturaleza de su remuneración y del tipo de duración del contrato, debe expedirse un recibo de salario en el que se indique, entre otra información, el período de referencia, las horas de trabajo remuneradas a tasas ordinarias y extraordinarias, el importe bruto del salario, el importe de las contribuciones obligatorias deducidas de esa cuantía, otros descuentos efectuados, el importe de todo pago complementario no tenido en consideración para el cálculo de las contribuciones y los salarios netos pagados al trabajador. El recibo de salario también indica la cuantía de las contribuciones de la seguridad social pagadas por el empleador, mientras que no se hace referencia a la participación del trabajador en alguna huelga. El empleador está obligado a conservar copia del recibo de salarios durante cinco años. Sin embargo, en las condiciones y límites fijados por decreto, que ha de adoptarse tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las empresas podrán estar exentas de la obligación de conservar las copias en papel de los recibos de salarios, siempre que puedan utilizar otros medios, tales como el archivo electrónico, que ofrezca las mismas garantías de control.

442. Además, en *Bélgica* [126], la ley establece que el recibo de salario debe incluir los siguientes elementos: el período de pago; el salario de base; todo pago

[122] (5), art. 19.

[123] (1), art. 241, 1), 2).

[124] (1), arts. 182, 183.

[125] (1), arts. L.143-3, L.620-7, R.143-2. En *Eslovaquia* (1), art. 130, 5), también se requieren indicaciones completas de las contribuciones del empleador.

[126] (1), art. 15; (2), art. 2. En la *República Checa* (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 3); (4), art. 17, 3) y *Hungría* (1), art. 160, deberá suministrarse por escrito a los trabajadores una relación detallada de sus salarios, que les permita verificar la corrección del cálculo, así como la causa y el importe de los descuentos efectuados. En *Italia* (4), art. 1, 1), el recibo de pago debe indicar el

complementario, como la compensación por el trabajo en horas extraordinarias o las prestaciones en especie; los descuentos para la seguridad social; el importe bruto del salario; el monto imponible; las cantidades no sujetas a impuestos; los impuestos descontados en virtud de la legislación tributaria; el importe neto del salario pagado; así como información detallada sobre todos los demás descuentos (por ejemplo, el reembolso de los adelantos y las cantidades cedidas o embargadas). En *Malasia* [127], todo empleador deberá suministrar en una constancia o tarjeta separada datos relativos a los salarios y asignaciones ganados durante cada período salarial. Entre dichos datos cabe mencionar el total de jornadas normales de trabajo, el total de horas extraordinarias, el importe del salario pagado en sustitución de las vacaciones, datos sobre otras prestaciones, adelantos, descuentos, y feriados o vacaciones y ausencia por enfermedad pagadas. Se deja constancia de la misma información en el registro que mantiene cada empleador a los fines de la inspección, y que el trabajador deberá refrendar al recibir cada pago.

443. Además, en Australia [128], el Reglamento federal de relaciones laborales en el lugar de trabajo dispone que los empleadores entreguen un recibo de salarios dentro de un día del pago del salario. El recibo de salario debe contener amplia información relacionada con el salario del trabajador, como la fecha de pago, el período de pago, la tasa del salario, los importes bruto y neto del salario, toda cantidad pagada por concepto de asignación, y la causa de cada cantidad descontada del importe bruto del salario, o el nombre y número del fondo o cuenta a los que se abonó la deducción. Por lo que respecta a la legislación estatal, en Nueva Gales del Sur [129], al efectuar el pago de la remuneración al trabajador, el empleador debe proporcionarle una constancia en la que figuren la fecha de pago, el período correspondiente al pago, el importe bruto de la remuneración (con inclusión de las horas extraordinarias y demás

nombre y categoría del trabajador, el período de pago y, en particular, todos los rubros que componen la remuneración, con inclusión de las asignaciones familiares y los descuentos obligatorios pertinentes, mientras que en *Noruega* (1), art. 55, 5), el trabajador recibe en el momento del pago una constancia escrita con indicación del método utilizado para el cálculo del salario, la base para el cálculo del pago de las vacaciones y cualquier descuento efectuado.

[127] (1), art. 62; (3), arts. 5, *c)*, 9.

[128] (1), art. 353A, 2); (2), arts. 132A, 1), 132B, 1).

[129] (3), art. 123, 1); (4), art. 7, 1). Análogamente, en Queensland (5), art. 370, 1), 2), en el momento del pago, el empleador deberá indicar la forma de pago y suministrará al trabajador una constancia escrita. Dicha constancia, que debe incluirse en la notificación del pago al trabajador, indicará la fecha de pago, el número de horas ordinarias y extraordinarias, la tasa de las horas ordinarias y extraordinarias, el salario bruto y el salario neto pagado, los descuentos y el importe de las cotizaciones al fondo de pensión. En Australia del Sur (6), art. 102, 7), si se paga a un trabajador sobre una base horaria, o cuando la tasa varía según el tiempo trabajado, el empleador deberá suministrar al trabajador en el momento del pago una constancia por escrito del número de horas trabajadas durante el período correspondiente (con indicación de las horas ordinarias y las horas extraordinarias) y la tasa de pago del salario.

pagos), los importes descontados con fines tributarios, los importes descontados por concepto de contribuciones del trabajador a un fondo de pensión, información detallada sobre todos los demás descuentos y el importe neto pagado. Sin embargo, en lugar de facilitar por escrito los mencionados datos, el empleador podrá tomar otras disposiciones para la notificación de la información relacionada con el salario, a condición de que sean aprobadas por el Encargado del registro de relaciones laborales, se efectúen en interés de los trabajadores afectados y reúnan los requisitos razonables en materia de información relativa a la remuneración del trabajo. En Tasmania [130], los laudos y convenios registrados, por lo general, contienen disposiciones, principalmente en la forma de cláusulas relativas al pago de salarios, en las que se trata de los recibos de salarios y establecen que en el día de pago o en la víspera, el empleador deberá indicar por escrito a cada trabajador la cuantía del salario que debe pagársele, el importe de los descuentos efectuados y el importe neto pagado.

444. En algunos países, las disposiciones relativas al recibo de salarios no imponen automáticamente una obligación al empleador, pero en cambio consagran un derecho que el trabajador puede ejercer. En esos casos, la ley se limita a establecer que, previa solicitud, el trabajador podrá obtener una copia de su estado de cuenta en un período de pago determinado o controlar los documentos utilizados como base para el cálculo de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, en *Barbados* [131], *Dominica* [132] y *Polonia* [133]. En *Costa Rica* [134] y *México* [135], a solicitud del trabajador, el empleador deberá expedir, cada 15 días, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. En Nueva Zelandia [136], a solicitud del trabajador o de la persona autorizada a representarle, el empleador deberá proporcionarle acceso inmediato al registro de salarios y horas de trabajo o una copia total o parcial de ese registro, que incluye información relativa al empleo del trabajador que comprende los seis años anteriores. Análogamente, en *Sri Lanka* [137], el empleador debe comunicar al trabajador, a su solicitud o del sindicato al que pertenece, todos los elementos del salario pagado.

[130] Véanse Building Trades Award, art. 69, *b)*; Electrical Engineers Award, art. 24, *e)*; Restaurant Keepers Award, art. 28, *c)*; Shipbuilders Award, art. 27, *b)*; Automotive Industries Award, Parte III, art. 7, *e)*.

[131] (1), art. 17, 1).

[132] (1), art. 17, 1).

[133] (1), art. 85, 5).

[134] (1), arts. 22, 24, *f)*.

[135] (2), arts. 132(VII), 804.

[136] (5), art. 130, 2).

[137] (2), art. 3C. Asimismo, en *Sudán* (1), art. 35, 8), aunque únicamente en caso de reducción del salario, la ley establece que, a solicitud del trabajador, el empleador debe expedir una constancia con información detallada sobre dicha reducción.

445. La situación es similar con respecto a determinados pagos extraordinarios, como las comisiones y la participación en las utilidades. En Indonesia [138], por ejemplo, cuando la totalidad del salario o una parte de éste se basa en información que sólo puede obtenerse de los libros del empleador, el trabajador tiene derecho a solicitar que el empleador proporcione dicha información y pruebas al respecto. También, en *España* [139], *Grecia* [140], *Países Bajos* [141] y *Suriname* [142], cuando el salario consista en todo o en parte de la participación en las utilidades, el empleador está obligado a suministrar información adecuada sobre pérdidas y ganancias de la empresa y presentar, de ser necesario, los libros de contabilidad. En *Panamá* [143], cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, el empleador deberá proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud del cálculo de la cuantía del salario debido. Por último, en *Swazilandia* [144], los trabajadores que tienen derecho a una comisión o a una participación en las utilidades de la empresa en la que están empleados deben recibir, en el momento en que esa comisión o participación se les paga, información completa sobre el método de cálculo de la comisión y de la cuantía total de los beneficios de la empresa durante el período al que el pago corresponda.

446. Las diversas disposiciones sobre el valor probatorio del recibo de salarios y el valor que tiene la aceptación de ese documento por el trabajador revisten particular interés. En algunos países, la ley establece que la mera aceptación del recibo de salarios por el trabajador, sin formular protesta o reserva, no podrá considerarse como una renuncia al pago de todo o parte del salario, complementos salariales, primas o asignaciones de cualquier tipo que deba pagárseles en virtud de las leyes y reglamentos o del contrato. Este es el caso, por ejemplo, en la *República Centroafricana* [145], *Francia* [146], *Madagascar* [147], *Swazilandia* [148] y *Túnez* [149]. Análogamente, en

[138] (2), art. 29, 1).

[139] (1), art. 29, 2).

[140] (1), art. 654.

[141] (1), art. 1638E, 1).

[142] (1), art. 1614E, 1).

[143] (1), art. 128, 21).

[144] (1), art. 61, 3).

[145] (1), art. 106. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 226; *Camerún* (1), art. 69, 4); *Chad* (1), art. 264; *Comoras* (1), art. 105; *Congo* (1), art. 90; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.6; *República Democrática del Congo* (1), art. 85; *Djibouti* (1), art. 101; *Gabón* (1), art. 153; *Guinea* (1), art. 218; *Malí* (1), art. L.110; *Mauritania* (1), art. 91; *Níger* (1), art. 164; *Togo* (1), art. 97.

[146] (1), art. L.143-4.

[147] (1), art. 74.

[148] (1), art. 61, 2).

[149] (1), art. 145.

Iraq [150], el empleador podrá quedar liberado del pago de los salarios pendientes sólo una vez que el trabajador haya firmado el registro de salarios, aunque esa firma no constituye renuncia a derecho alguno por parte del trabajador. Lo mismo ocurre en Jordania [151], donde la firma del trabajador en cualquier documento o registro de remuneración, o en cualquier recibo por un importe específico, no extingue necesariamente el derecho de este último a toda cantidad adicional al pago efectuado en virtud de la ley, reglamento o contrato.

447. Además, la legislación de *Benin* [152], *Chad* [153], *Mauritania* [154] y *Senegal* [155], establece que, en el caso de un litigio relativo al pago de salarios, complementos de salario, primas y asignaciones de todo tipo, se presume la falta de pago (excepto en el caso de *fuerza mayor*) salvo que el empleador presente el registro de pago debidamente inicialado por el trabajador o una copia del recibo de pago inicialado o refrendado por el trabajador, respecto del salario en cuestión. En *Egipto* [156], se presume que el empleador no ha pagado el salario a un trabajador salvo que este último reconozca haberlo percibido mediante la firma del registro de salario, el recibo de salario, el recibo de sueldo o un recibo especial redactado con este fin. En Seychelles [157], cuando el empleador no haya registrado el pago del salario en el libro de sueldos y jornales, con inclusión de alguna prueba del recibo de pago aceptado por el trabajador, existe la presunción de que el pago no se ha efectuado.

448. Por último, algunos países, como *Comoras* [158], hasta la fecha no han adoptado normas destinadas a establecer los elementos que deben constar en el recibo individual de sueldos del trabajador, como lo exige la legislación laboral general. En el caso de *Belarús* [159], el Gobierno aún no ha establecido las normas para el mantenimiento de los documentos de trabajo básicos, con inclusión del formulario del recibo justificativo del pago del salario, que deberá contener una relación detallada del salario y de sus descuentos. En *Austria* [160], la determinación de la forma y contenido exacto de los detalles que integran el

[150] (1), art. 52, 2).

[151] (1), art. 46, *b)*.

[152] (1), art. 226. Véanse también *Burkina Faso* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 90; *República Democrática del Congo* (1), art. 84; *Gabón* (1), art. 153.

[153] (1), art. 265.

[154] (1), art. 92.

[155] (1), art. L.117.

[156] (1), art. 35.

[157] (1), art. 36, 2).

[158] (1), art. 105.

[159] (1), art. 52.

[160] (1), art. 97, 1). Análogamente, en Suiza (2), art. 323b, la ley exige el suministro de una constancia detallada en la fecha del pago sin especificar las indicaciones relativas a los componentes del salario que esa constancia debería incluir.

recibo de salarios se efectuará mediante un acuerdo de empresa, en ausencia de legislación vinculante en la materia. En respuesta a las reiteradas observaciones formuladas por la Cámara Federal del Trabajo de Austria acerca de la necesidad de establecer un fundamento jurídico claro respecto de la obligación del empleador de proporcionar una constancia regular de los salarios pagados, el Gobierno ha afirmado que las disposiciones del artículo 14 del Convenio permiten una cierta flexibilidad y que, si bien la ley no contiene disposiciones detalladas sobre la forma de pago del salario a la mayoría de los trabajadores, esas disposiciones se garantizan mediante convenios colectivos.

3. Mantenimiento de un registro salarial

449. El párrafo 8 de la Recomendación establece que los empleadores deberían, en los casos en que ello fuera pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los datos especificados en el párrafo 7, en particular el importe bruto y el importe neto del salario y la cuantía de los descuentos. Esta disposición extiende los requisitos establecidos en el artículo 15, *d)* del Convenio, en el que se insta a proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado [161]. En numerosos países la legislación parece seguir literalmente las disposiciones anteriormente mencionadas y prevé llevar registros en el que figuren los mismos datos que los contenidos en el recibo de salarios. Por ejemplo, en la *República de Moldova* [162], el empleador está obligado a garantizar que la información salarial que figura en el recibo de salario también se registra en planillas de sueldo adecuadas. Análogamente, en Marruecos [163] y *Swazilandia* [164], todo empleador está obligado a llevar un registro de salario que contenga, respecto de cada trabajador, toda la información que debe aparecer en el recibo de remuneraciones y conservar dicho registro durante un plazo de tres años contados a partir de la fecha de la última inscripción. En *Túnez* [165], los detalles mencionados en el recibo de salarios deben registrarse en el libro de sueldos y jornales, cuya presentación el inspector de trabajo podrá exigir en cualquier

[161] Cabe señalar que el texto originariamente propuesto por la Oficina contenía una referencia al «registro de los salarios», pero se presentó una enmienda destinada a suprimir las palabras «de los salarios» durante la primera discusión de la Conferencia, pues se consideró que calificación podría restringir su aplicación; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 464.

[162] (1), art. 102; (2), art. 19, 3). Análogamente, en *Ucrania* (2), art. 30, la legislación insta a establecer una relación detallada de la tarea y un registro detallado de los gastos en el pago del salario, véanse también *Nicaragua* (3), art. 1, y Perú (5), art. 18.

[163] (1), art. 11.

[164] (1), art. 151, 1), *a)*, 2), *b)*.

[165] (1), art. 144. Véase también Rwanda (4), art. 4.

momento. En algunos países, como en China [166] y Croacia [167], el recibo de salario consiste en la copia de la nómina de salario correspondiente a cada trabajador. En cambio, en *España* [168], *Paraguay* [169] y *Uruguay* [170], la legislación nacional exige que las copias de la liquidación de salarios entregada a los trabajadores deberá conservarse para facilitar la inspección de trabajo durante un período que varía de cinco a diez años.

450. En algunos países, como en *Burkina Faso* [171], *Djibouti* [172], *Madagascar* [173] y *Senegal* [174], el empleador debe dejar constancia de toda la información salarial contenida en un recibo individual de salarios en un registro que se lleva a estos efectos, denominado «registro del empleador». Este registro comprende tres partes: la primera incluye información personal sobre todos los trabajadores y detalles de sus contratos; la segunda contiene una relación completa del trabajo desempeñado, los salarios y las licencias; la tercera está reservada para los certificados, avisos u observaciones de los inspectores de trabajo. El registro debe conservarse durante cinco a diez años contados a partir de la fecha de la última inscripción y debe presentarse a solicitud de los inspectores de trabajo. Sólo podrán exceptuarse temporalmente del mantenimiento del registro de salarios y de la entrega de recibos justificativos del pago de salarios las empresas agrícolas que empleen de cinco a diez trabajadores, o un número menor, mientras que las personas que empleen trabajadores domésticos están exentas de la obligación de mantener un registro, pero no de la obligación de emitir un recibo justificativo del pago. En la legislación laboral de *Camerún* [175], *Mauricio* [176] y *Níger* [177], se establecen requisitos similares en cuanto a la obligación del empleador de llevar un registro.

[166] (1), art. 6.

[167] (1), art. 83, 4). Análogamente, en *Bulgaria* (1), art. 270, 3), la legislación se limita a establecer que los salarios se deben pagar al trabajador de una nómina o contra entrega de un recibo.

[168] (6), art. 3.

[169] (1), art. 235.

[170] (5), arts. 2, 4.

[171] (1), art. 233; (2), arts. 5, 6, 9, 10. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 285; *República Centroafricana* (1), arts. 106, 171; (2), art. 2; *Chad* (1), art. 498; (3), arts. 2, 3, 5, 7, 8; *Côte d'Ivoire* (1), arts. 32.5, 93.2; (2), arts. 57, 59, 64, 66; *Malí* (1), arts. L.107, L.108, L.130; (3), arts. A.109-11, A.109-12; *Mauritania* (1), art. 91.

[172] (1), arts. 101, 171.

[173] (1), art. 149.

[174] (1), arts. L.116, L.221; (2), arts. 6, 8, 13.

[175] (1), arts. 69, 1), 116, 1); (2), arts. 4, 6. Este es también el caso en *Comoras* (1), arts. 105, 187; *Congo* (1), arts. 90, 182; *Togo* (1), arts. 97, 166.

[176] (1), art. 49, 2), *b)*. Sólo están obligados a llevar un libro de sueldos y jornales los empleadores que ocupen a más de 15 trabajadores.

[177] (1), arts. 163, 274; (3), arts. 212, 214.

451. En Australia, en virtud de la legislación estatal de Australia Occidental [178], los empleadores deben mantener registros que contengan, entre otros, los siguientes datos: el importe bruto y el importe neto pagado a los trabajadores, las licencias tomadas por los trabajadores, pagadas o no, la información necesaria para el cálculo de la indemnización por antigüedad y otros detalles que establezcan las normas pertinentes. Dichos registros deben llevarse en forma legible y utilizarse material indeleble, o archivarse en forma electrónica; cada pago debe registrarse dentro de un plazo de 14 días. Los mencionados registros podrán ser verificados, previa solicitud efectuada por escrito, por el trabajador, por una persona autorizada por éste, o por la inspección laboral. La obligación del empleador de permitir que el trabajador inspeccione los registros debe cumplirse dentro de un plazo que no exceda la terminación del período de pago siguiente a la recepción de la solicitud de inspección; esta obligación no estará afectada por el hecho de que el trabajador no estuviese en relación de dependencia con el empleador a la fecha de presentación de la solicitud. En los Estados Unidos [179], en virtud de las leyes y reglamentos, tanto en el plano federal como estatal, se exige que los empleadores lleven registros fieles y precisos de los salarios, horas de trabajo y otras condiciones y prácticas de empleo, y que mantengan dichos registros durante un plazo de por lo menos tres años. En Canadá [180], todas las jurisdicciones han promulgado disposiciones por las que se exige a los empleadores que lleven registros personales detallados que incluyan información sobre los salarios. Normalmente, la información recopilada incluye la tasa del

[178] (10), arts. 44, 2), 45, 1), 2); (11), art. 4; (12), arts. 47, 2), 48. Análogamente, en el Reino Unido: Isla de Man (15), art. 6; (16), art. 38, e Islas Vírgenes (22), art. C39, 1) y 2), se hace referencia a la posibilidad de llevar registros informatizados y al derecho del trabajador de solicitar la presentación de dichos registros para su inspección.

[179] (1), art. 11, *c)*; (2), art. 516.5. Véanse también Alaska (5), art. 23.10.100, *a)*; Arizona (7), art. 23-721; Arkansas (8), art. 11-2-115, *a)*, 2); California (9), art. 226, *a)*; Carolina del Norte (40), art. 95-25.15, *b)* y (41), art. 13-12.0801, 13-12.0802; Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, B); Colorado (10), art. 8-4-102, 3); Connecticut (11), art. 31-66 y (12), art. 31-60-12, *a)*; Dakota del Norte (42), art. 34-06.1-07; Dakota del Sur (49), art. 62-6-4; Delaware (13), art. 1108, 6); Georgia (15), art. 34-2-11; Hawai (16), art. 388-7, 6); Idaho (17), art. 45-610, 1); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1), *d)*; Kentucky (22), art. 337.320 y (23), art. 1:066, 1), 2); Louisiana (24), art. 14, B); Maine (25), art. 622; Maryland (26), art. 3-424; Michigan (28), art. 408.479, 1), 3); Minnesota (29), art. 181.88; Missouri (32), art. 290.520; Nevada (35), art. 608.115, 1), 3); New Hampshire (36), art. 275:49, VI); New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nueva York (39), art. 195, 4); Nuevo México (38), art. 50-4-9, A); Ohio (43), art. 4111.08; Pennsylvania (46), art. 231.31, *a)*; Rhode Island (47), art. 28-12-12; Tennessee (50), art. 50-2-103, i); Utah (52), art. 34-28-10, 1); Vermont (53), art. 393; Virginia Occidental (57), art. 21-5-9, 6); Washington (55), art. 49.46.070 y (56), art. 296-126-050, 1); Wyoming (59), art. 27-4-203.

[180] (1), art. 252, 2); (2), art. 24, 2). Véanse también Alberta (4), art. 14, 1) y 15; Columbia Británica (6), art. 28; Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 33, 1); Manitoba (7), art. 135, 1) y 3); Nueva Escocia (12), arts. 15 y 16, *a)*; Nuevo Brunswick (8), art. 60, 1), 3); Ontario (14), art. 15, 1), 5); Saskatchewan (17), art. 70, 1), 2); Terranova y Labrador (9), art. 63, 1), 2), 3).

salario, el salario bruto y neto, las horas trabajadas, las horas extraordinarias, el pago de las vacaciones, los descuentos y demás información. Según la jurisdicción, los registros deben conservarse durante un período que oscila entre los 12 meses y los cinco años, contados a partir de la fecha en que el trabajo fue realizado o desde que la inscripción fue registrada (en la mitad de las jurisdicciones el plazo es de 36 meses) y debe estar disponible en horarios razonables para su examen por los inspectores.

452. Además, en la India [181], todo empleador debe llevar un registro de salarios de las personas empleadas que incluya, entre otras, las siguientes indicaciones: los salarios pagados y los descuentos de los salarios; las inscripciones respecto de cada empleado correspondiente a un período salarial deberá llevar la firma o la huella dactilar del trabajador de que se trate. Dichos registros de salario deben conservarse durante un plazo de tres años, contados a partir de la fecha del último registro y deben presentarse a solicitud de la inspección del trabajo cuando se lleve a cabo una inspección del establecimiento. En *Malasia* [182], todo empleador deberá llevar un registro que contenga información relativa a los trabajadores, por ejemplo, datos personales, datos relativos a las cláusulas y condiciones de empleo y datos relativos a los salarios y las asignaciones ganadas durante cada período salarial. Dicho registro debe conservarse durante un período no inferior a seis años y estar disponible para la inspección. En Namibia [183], todo empleador debe llevar un registro de salarios en el que se indique la escala salarial aplicable a cada trabajador, el período de pago, el tiempo o turno diario trabajado; así como el número total de horas trabajadas durante el período de pago, la remuneración que deba pagarse respecto de las horas de trabajo ordinarias, las horas de trabajo extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo en los días feriados y las asignaciones, así como los importes bruto y neto de la remuneración que deba pagarse y los elementos de cualquier descuento.

453. Además, en *Bélgica* [184], la ley obliga a los empleadores a llevar dos tipos de documentos de empleo, el registro de personal y el libro individual de contabilidad laboral. En este último documento, entre otros datos, se registran para cada período de pago, el número de días trabajados, todos los componentes del salario, incluido el salario de base, los complementos del salario, las prestaciones en especie, el decimotercer mes, y la gratificación anual, así como

[181] (1), art. 13A; (3), art. 26, 1), 3), 26A, 26B. Este es también el caso en El Salvador (2), art. 138.

[182] (1), art. 61, 1), 2); (3), arts. 5, 6, 7.

[183] (1), art. 4, 1), *a)*, 2); (2), Lista, art. 1. Existe también la obligación de mantener un registro separado relacionado con el otorgamiento de licencias y un registro relativo a los empleados extranjeros. Todos los registros mencionados deben conservarse durante un período no inferior a cinco años.

[184] (4), art. 4, 1); (5), arts. 5, 16, 25. Véanse también Alemania (1), art. 114, 1), 2) y Reino Unido: Islas Falkland (Malvinas) (10), art. 4, 5).

también el importe de las contribuciones de seguridad social, el importe imponible y el importe neto del salario. Los documentos antes mencionados deben conservarse durante cinco años. En la *República Democrática del Congo* [185], todo empleador, con excepción de las personas que empleen exclusivamente personal doméstico, debe mantener un libro de sueldos y jornales, en el que figuren todos los datos relativos a los salarios pagados a los trabajadores. En *Argelia* [186], el libro de sueldos y jornales debe indicar el nombre y la categoría del trabajador, el período de pago, el salario de base, las prestaciones, incluido el pago de las horas extraordinarias, y todo descuento, especialmente los relacionados con los regímenes tributario y de seguridad social. El libro de sueldos y jornales, así como todos los demás libros y registros especiales, deben estar disponibles para la consulta a petición de toda autoridad competente y conservarse durante diez años contados a partir de la fecha del último registro. En *Dominica* [187], todo empleador está obligado a establecer y mantener, durante un período de al menos dos años contados a partir de la realización del trabajo, un registro del pago de los salarios, en el que se indique, respecto de cada trabajador, entre otros datos, la tasa del salario, las horas trabajadas y las remuneraciones reales, así como los pagos efectuados. En *Argentina* [188], *Brasil* [189] y *Costa Rica* [190], los empleadores están obligados a llevar un libro de salarios en el que figurarán datos completos relativos a los trabajadores, como las fechas de inicio y terminación de empleo, la remuneración debida y pagada, así como también los datos relativos a toda persona respecto de las cuales se deban pagar asignaciones familiares.

454. En otros países, la legislación prevé tanto el mantenimiento del libro de sueldos y jornales como la entrega de recibos justificativos del pago de salarios, sin especificar en todos los casos los detalles que deben incluirse en esos documentos. Este es el caso, por ejemplo, en *Egipto* [191], *Guinea* [192] e *Israel* [193], países en que los empleadores están obligados a llevar un libro de sueldos y jornales en el que figuren los salarios debidos a los trabajadores y los

[185] (1), arts. 188, 189, 190.

[186] (1), art. 156; (2), arts. 3, 13, 17.

[187] (1), art. 17, 1); (4), art. 29, 1).

[188] (1), art. 52. Véase también *Venezuela* (4), art. 4; en virtud de una decisión ministerial, los empleadores deben presentar trimestralmente a la autoridad competente información estadística relativa al número de trabajadores empleados, el tipo de empleo, las horas de trabajo efectuadas y la cuantía de los salarios pagados. En Chile (1), art. 62 el empleador que emplee a cinco o más personas debe mantener un libro de sueldos sellado por la autoridad impositiva.

[189] (2), art. 41; (9), art. 1, iv).

[190] (1), art. 176. Este requisito se aplica a las empresas que ocupen diez o más trabajadores. Este es también el caso en *Honduras* (2), art. 380.

[191] (1), art. 35.

[192] (1), arts. 217, 219.

[193] (1), art. 24.

salarios pagados, así como a entregar a los trabajadores una constancia escrita detallada con indicación de los salarios pagados y los importes descontados. En la *República Arabe Siria* [194], el pago de salario está certificado, ya sea por la firma del trabajador en el registro de la nómina, o por la aceptación de la liquidación del salario elaborada en doble ejemplar. En la *República Unida de Tanzanía (Zanzíbar)* [195], todo empleador está obligado a llevar un libro de sueldos y jornales en el que se indique, respecto de cada trabajador, los días trabajados y la remuneración pagada, y al pagar dicha remuneración, el empleador debe emitir una hoja de pago de salario, mientras que el trabajador debe estampar su firma o la huella dactilar en el libro de sueldos y jornales. Este libro debe mantenerse durante un período de tres años y presentarse a los servicios de la inspección de trabajo cuando se solicite.

455. En cambio, en determinados países, como *Colombia* [196], *Ecuador* [197], *Iraq* [198], *Panamá* [199], *Sri Lanka* [200] y *Zambia* [201], no existen disposiciones específicas que exijan a los empleadores a facilitar periódicamente a los trabajadores los elementos constitutivos del pago del salario para cada período, sino únicamente que deben mantener un registro de los salarios pagados y de los descuentos efectuados, así como también que dichos registros deberán llevarse en el lugar de trabajo y puestos a disposición de la inspección a solicitud de las autoridades competentes. Este es el caso en *Botswana* [202], mientras la legislación, si bien no trata específicamente la cuestión del recibo de salarios,

[194] (1), arts. 49, 69; (2), arts. 1, 3. En *Líbano* (2), art. 4, la ley se refiere expresamente a los artículos 14, *b)* y 15, *d)* del Convenio y establece a ese punto que los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores información clara sobre los elementos que constituyen el salario en el período de pago considerado y llevar un registro a estos efectos.

[195] (2), art. 48, 1), 2).

[196] (1), arts. 41, 486, 1). Véase también *Guatemala* (2), arts. 61, 102.

[197] (2), art. 42, 7).

[198] (1), arts. 52, 1), 149, 1), *b).*

[199] (1), arts. 128, 11), 152.

[200] (2), arts. 3, 1), 2), 41, 1), 2); (5), art. 24; (4), art. 17, 1), ii). La ley establece además que todo empleador debe mantener un registro de remuneraciones respecto de cada trabajador que contenga datos completos correspondientes a cada período de pago, incluido el reconocimiento del trabajador mediante el recibo de la remuneración neta. Los registros de salarios deben conservarse durante cuatro años.

[201] (1), art. 50.

[202] (1), art. 93, 1); (5), art. 14, 1). En *Uganda* (2), arts. 29, 30, todo empleador está obligado a llevar libros adecuados y correctos en los que se deje constancia de los salarios de los trabajadores y a presentarlos para su examen ante cualquier funcionario autorizado. Los empleadores también llevarán una nómica de todos los trabajadores que contenga datos tales como la tasa de los salarios, los descuentos, el importe ganado y el importe pagado. En *Guyana* (1), arts. 10, 17, 2), y *Nigeria* (1), art. 75, 1), la ley se limita a establecer que todo empleador deberá llevar los libros de salario que sean necesarios para demostrar que se da cumplimiento a las disposiciones del Código de Trabajo.

contiene disposiciones detalladas sobre el mantenimiento de los registros, exigiendo que todo empleador lleve registros, libros y cuentas respecto de cada trabajador, que indiquen, entre otras informaciones, la tasa de los salarios y la periodicidad de los pagos, pormenores de todos los pagos efectuados a la terminación del contrato y demás formas de remuneración, como el pago de las horas extraordinarias, las primas de rendimiento y las asignaciones por costo de la vida. En *Filipinas* [203], el pago del salario se efectúa acompañado de una planilla que contiene, respecto de cada trabajador, información sobre la tasa del salario, la cuantía de vida por trabajo en horas ordinarias y trabajo en horas extraordinarias, los descuentos y el importe realmente pagado. La planilla, que todo trabajador ha de firmar, debe mantenerse en el lugar de trabajo y conservarse durante al menos tres años contados a partir de la fecha del último registro. También, en Tailandia [204], un empleador que ocupe diez o más personas debe mantener los documentos relativos al pago del salario, que deberá incluir información sobre la tasa y cuantía de los salarios recibidos por cada trabajador y que éste deberá firmar en el momento del pago como prueba de ese acto. Además, se exige que el empleador mantenga los documentos relativos al pago de los salarios durante un período no inferior a dos años contados a partir de la fecha del mencionado pago.

456. Además, en Seychelles [205], se exige a los empleadores que lleven un libro de sueldos y jornales para mantener un registro de los salarios debidos a los trabajadores, los descuentos efectuados de esos salarios y los importes efectivamente pagados. No está previsto extender una constancia individual de pago a los trabajadores, distinta del requisito de que al realizarse el pago, éste deberá registrarse en el libro de sueldos y jornales, que deberá incluir la prueba del recibo del pago por el trabajador. El libro mencionado debe mantenerse en el lugar de trabajo y estar a disposición de la inspección por el funcionario competente. En *Malta* [206], todo empleador, con excepción de los que empleen trabajadores domésticos u ocasionales, debe llevar un registro en el que, entre otra información, se indicará, respecto de cada trabajador, el total de los salarios pagados por semana, la naturaleza del trabajo para el que se ha contratado al

[203] (2), Libro III, Regla X, arts. 6, 10, 11, 12.

[204] (1), arts. 114, 115. En Singapur (1), art. 95, 1), la ley de trabajo exige que todo empleador mantenga un registro en el lugar de trabajo, accesible a todos los trabajadores, en el que figuren la tasa del salario de base y las asignaciones, el importe ganado y el importe de los descuentos efectuados de las remuneraciones de cada trabajador. Además, el Gobierno de Singapur ha informado que, si bien la legislación nacional no prevé que se expida constancia del pago de los salarios, es una práctica generalizada en las industrias otorgar dichas constancias a los trabajadores para mantenerlos informados de los elementos constitutivos del salario en el período de pago considerado. En Corea (1), arts. 41 y 47 y Japón (2), arts. 108 y 109, la legislación exige que el empleador lleve un libro de sueldos y mantenga esa documentación durante un plazo de tres años.

[205] (1), arts. 35, 1), 36, 1), 68.

[206] (1), arts. 14, 1), 26, 3).

trabajador, las horas de trabajo cumplidas y la tasa salarial aplicada, mientras que en *Sudán* [207], los empleadores están obligados a llevar un registro sobre cada trabajador, en el que figurará, entre otra información, el salario, los descuentos efectuados y la licencia por vacaciones y por enfermedad, y sus fechas. En Arabia Saudita [208], *Jamahiriya Arabe Libia* [209] y *Yemen* [210], la legislación establece que la firma del trabajador debe figurar en un documento como el registro de pago, la nómina o un recibo especial que certifique la recepción del salario. En los Emiratos Arabes Unidos [211], todo empleador que ocupe a 15 o más trabajadores está obligado a mantener un registro de remuneraciones en el que deberá constar la cuantía percibida cotidianamente o mensualmente por el trabajador, las primas, el salario por pieza de trabajo o las comisiones pagadas, los días trabajados y la fecha de terminación del trabajo, mientras que en Bahrein [212], Kuwait [213] y Qatar [214], los empleadores están obligados a llevar un registro de los trabajadores, que contenga datos importantes respecto de cada trabajador, como la ocupación, la fecha de contratación, el salario actual, la licencia de vacaciones y por enfermedad concedida, las sanciones impuestas y la fecha y los motivos de la terminación del empleo.

457. En Nueva Zelandia [215], la ley exige que el empleador lleve obligatoriamente un registro de salarios y horas de trabajo que indique, respecto de cada trabajador, información que incluya las horas o días trabajados, los salarios pagados en cada período de pago y el método de cálculo. Además, el Gobierno de Nueva Zelandia ha indicado que si bien en la legislación nacional no se prevé extender una constancia del pago del salario al efectuarse el pago, ninguna disposición impide la concertación de un acuerdo a este respecto, basado en la costumbre y la práctica. En Ghana [216], el reglamento de trabajo establece que todo empleador que ocupe personas a las que se aplica una orden relativa al salario mínimo, debe llevar un registro de la remuneración pagada a las personas de que se trate, mientras que en *Cuba* y en Jordania, la obligación de llevar registros de salarios adecuados se deriva indirectamente de las leyes y reglamentos en materia de seguridad social, en virtud de los cuales los registros

[207] (1), art. 65.

[208] (1), art. 118.

[209] (1), arts. 27, 37, 84.

[210] (1), arts. 66, 2), 89, *e)*.

[211] (1), art. 54.

[212] (1), arts. 69, 99. La ley también exige que los empleadores permitan a los trabajadores consultar los datos relativos a sus salarios y, siempre que sea necesario, verificar la corrección de los datos incluidos en el registro. Véase también Omán (1), art. 17.

[213] (1), art. 47.

[214] (1), art. 73.

[215] (5), art. 130, 1).

[216] (2), art. 17; (1), art. 48, 1), *g)*.

de salarios y las nóminas de pago deben comunicarse a la institución de seguridad social.

458. Por último, en un pequeño número de países, como *Bolivia, República Islámica del Irán, Rumania* y *Tayikistán*, la legislación no establece la obligación de extender recibos justificativos de salario o de llevar registros adecuados, como lo exigen los artículos 14, *b)* y 15, *d)*, del Convenio [217].

* * *

459. Lo anteriormente expuesto permite confirmar la importancia de establecer una firme exigencia de informar a los trabajadores sobre las condiciones esenciales del salario aplicables a su contrato o relación laboral, así como el requisito de suministrar, en el momento del pago del salario, información que incluya una relación documentada de los elementos que constituyen la remuneración en el período de pago considerado. Aunque los autores del Convenio decidieron que la obligación de suministrar información sobre los salarios se redactara utilizando términos no vinculantes, dejando a las autoridades nacionales determinar si es necesaria la adopción de medidas de aplicación, la legislación pertinente en la mayoría de los Estados Miembros da efecto a las disposiciones del artículo 14 del Convenio estableciendo requisitos formales. Ya sea mediante referencias individuales en el contrato de trabajo, la notificación colectiva mediante la colocación de anuncios y del reglamento de trabajo, el mantenimiento sistemático de registros de salario y de nóminas de pago, o el suministro de un recibo justificado del pago del salario desglosado por detalles, en prácticamente todos los países, se han establecido acuerdos vinculantes con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma clara y generalizada, las normas que rigen el pago de su remuneración. Además de garantizar que se proporcione a los trabajadores información esencial, algunos de dichos acuerdos también están destinados a facilitar la supervisión y control eficaces de la manera en que se da efecto en la práctica a las exigencias del Convenio.

460. La Comisión estima que, en las condiciones de la vida moderna, la necesidad de garantizar una mayor transparencia y protección a los derechos de los trabajadores ha elevado a la categoría de una de las exigencias fundamentales del Convenio el principio de mantener a los trabajadores adecuadamente informados acerca de las condiciones salariales. Parece incluso que estar suficientemente informado de los elementos del salario, tales como la totalidad de sus diversos componentes y de las tasas aplicables, el método de cálculo y los descuentos obligatorios, es en la actualidad tan importante como recibir en tiempo oportuno la totalidad del pago y, en todo caso, es sencillamente

[217] Véanse, por ejemplo, las solicitudes directas dirigidas a *Bolivia* en 2001, *Rumania* en 1995 y *República Islámica del Irán* en 1993.

indispensable para comprender cabalmente la manera en que se calcula la cuantía del salario debido. La entrega al trabajador de un comprobante de pago detallado del salario, además de proporcionarle la información pertinente sobre los elementos del salario, constituye un valioso medio de prueba respecto de la existencia del contrato de trabajo y otros elementos de la relación laboral. No obstante, algunas memorias recibidas sugieren que, cuando el trabajador ha firmado el recibo, existe el riesgo de que ese documento pueda ser entendido como una aceptación por el trabajador de la liquidación de su crédito salarial y una renuncia implícita a formular reclamos al respecto. La Comisión destaca que la exigencia de la elaboración de un recibo de salario debe establecerse de manera que el mismo cumpla su función de información sin que pueda ser indebidamente utilizado en perjuicio del trabajador.

CAPÍTULO VIII

MEDIDAS DE APLICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN SOBRE PROTECCIÓN SALARIAL

461. Una de las obligaciones esenciales derivadas del Convenio es que la legislación nacional que da efecto a sus principios debe prever las medidas destinadas a asegurar la aplicación efectiva: *a)* precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación, y *b)* mediante el establecimiento de sanciones adecuadas u otros recursos por cualquier violación de las disposiciones respectivas [1]. El artículo 15 establece además que la legislación que de efecto a las disposiciones del Convenio deberá ponerse en conocimiento de los interesados [2], y además, de que deberá proveerse, siempre que sea necesario, al

[1] Durante todos los trabajos preparatorios sobre los instrumentos objeto de examen se expresó reiteradamente la necesidad de definir las medidas necesarias destinadas a asegurar la aplicación efectiva de la legislación nacional sobre la protección al salario. La única dificultad con la lista de medidas sugeridas originariamente por la Oficina se planteó en relación con la propuesta de «mantenimiento de un sistema de inspección adecuado para garantizar la ejecución efectiva de las medidas legales al respecto». Finalmente, la referencia a la inspección no se incluyó en el proyecto de instrumento, ya que se consideró conveniente que se dejara a los gobiernos cierto margen de libertad para determinar cuáles son los aspectos del sistema de la protección al salario que requieren una acción directa por medio de medidas legislativas, cuya aplicación habría de ser asegurada mediante una inspección del trabajo; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c)* (2), pág. 89. Con la excepción de una referencia a los demás recursos adecuados, «other appropriate remedies» (no presente en la versión en español) para que la palabra «penas» no se interpretase únicamente en el sentido de sanciones penales, el proyecto de artículo sobre medidas de aplicación fue adoptado en la forma propuesta por la Oficina; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 494. Cabe recordar a este respecto que el texto del artículo 15 del Convenio es el de la «cláusula tipo» adoptada en la 29.ª reunión de la Conferencia como parte de la propuesta de conclusiones relativas a un convenio concerniente a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en los territorios sin gobierno propio; véase CIT, 29.ª reunión, 1946, *Actas de las sesiones*, pág. 483.

[2] El texto originariamente propuesto por la Oficina sobre este punto era de que la legislación o reglamentación por la que se pusieran en vigor las estipulaciones del Convenio deberían «ser puestas en conocimiento de todas las personas interesadas». Algunos gobiernos estimaron que esta propuesta imponía una obligación excesiva a las autoridades competentes, y en la segunda discusión de la Conferencia fue enmendada en su forma actual; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 493. Por consiguiente, la intención no es exigir que la legislación pertinente se ponga en conocimiento de todas las personas interesadas, sino simplemente dar a los textos la difusión suficiente, por ejemplo, mediante la publicación de las disposiciones pertinentes de un boletín oficial.

mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado. Este último requisito fue analizado en el Capítulo VII y no se examinará en el presente capítulo.

462. Los jueces y los tribunales tienen el papel esencial de garantizar la aplicación de la legislación nacional que da efecto a las disposiciones del Convenio declarando y haciendo ejecutar en su caso el derecho del trabajador a la percepción de su salario en caso de falta de pago o insuficiencia de pago por su empleador. La eficacia de la puesta en práctica de los principios derivados del Convenio depende en gran medida de la existencia de un sistema judicial accesible y eficaz. Sin embargo, el sistema judicial no sería suficiente para garantizar la aplicación de la legislación sin la existencia de personas o instituciones públicas distintas de los tribunales a las que se confía la supervisión y control del cumplimiento de la legislación nacional.

463. No es casual que cada vez que la Comisión tuvo que recomendar a los gobiernos que adoptaran medidas concretas con miras a garantizar el pleno cumplimiento de las disposiciones del Convenio, siempre ha hecho referencia a la necesidad de fortalecer el mecanismo de control e inspección y de imponer sanciones eficaces en caso de infracción. Una ilustración gráfica de este punto es el diálogo que actualmente se mantiene con los gobiernos de ciertos países que enfrentan graves problemas en cuanto a la inseguridad de los ingresos y los atrasos salariales, en el que la Comisión insta de manera persistente a adoptar medidas destinadas a garantizar una supervisión efectiva, especialmente mediante el refuerzo de las actividades en la inspección del trabajo, y la aplicación estricta de sanciones adecuadas para prevenir y castigar futuras infracciones [3].

1. Control de la aplicación de las normas y reglamentos de protección del salario

464. Según la información de que se dispone, en una amplia mayoría de países la aplicación de las disposiciones legales relativas a la remuneración y las condiciones de trabajo, así como a la salud y la seguridad está sujeta al control del servicio de la inspección del trabajo, que en la mayor parte de los casos es un organismo especializado integrado por funcionarios públicos dependientes del Ministerio de Trabajo. Se han otorgado a los inspectores de trabajo considerables facultades y prerrogativas en materia de aplicación y, en consecuencia, deben satisfacer las exigencias más elevadas en materia de integridad, imparcialidad y confidencialidad. Habida cuenta de la naturaleza

[3] Véanse, por ejemplo, ICE 2002, pág. 350 *(República Centroafricana)*, pág. 366 *(Federación de Rusia)*, pág. 372 *(Ucrania)*, pág. 377 *(Zambia);* ICE 2001, pág. 397 *(Ucrania)*; ICE 2000, pág. 234 *(Federación de Rusia)*; ICE 1999, pág. 345 *(Ucrania)*; ICE 1998, pág. 226 *(Federación de Rusia)*.

especial de su función, en algunos casos la ley confiere a los inspectores de trabajo la condición jurídica de oficiales de justicia. En efecto, se les atribuye la función de supervisar, en los lugares de trabajo sujetos a su control, la aplicación de la legislación en vigor relativa a las condiciones de trabajo, entre las que cabe mencionar, la forma, el lugar y el momento del pago del salario, la expedición de recibos de pago de salarios, el mantenimiento de registros de salario, y el cálculo del importe de las remuneraciones pagadas y los descuentos efectuados. Las disposiciones sobre el establecimiento y mandato de la inspección del trabajo forman parte de la legislación laboral de un gran número de países, tales como *Côte d'Ivoire* [4], *Ecuador* [5], *Guatemala* [6], *Líbano* [7], *Madagascar* [8], *México* [9], *Polonia* [10], *Sri Lanka* [11] y Tailandia [12]. Cabe recordar, a este respecto, que en virtud del artículo 3, párrafo 1, *a)*, del Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), y el artículo 6, párrafo 1, *a)*, del Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129), el sistema de inspección del trabajo

[4] (1), arts. 91.1 a 91.10. Este es también el caso en Arabia Saudita (1), arts. 23 a 38; *Argelia* (6), arts. 2 a 16; *Bahrein* (1), arts. 147 a 152; (5), arts. 2, 6, 7 y 14; *Benin* (1), arts. 266 a 277; *Brasil* (2), art. 626; *Bulgaria* (1), arts. 399 a 404; *Burkina Faso* (1), arts. 218 a 229; *República Centroafricana* (1), arts. 153 a 160; China (1), art. 18; (2), arts. 85 a 88; *Colombia* (1), arts. 485 a 487; *Comoras* (1), arts. 154 a 177; *Congo* (1), arts. 151 a 161; República de Corea (1), arts. 104 a 108; *Costa Rica* (3), arts. 88 a 102; *República Democrática del Congo* (1), arts. 155 a 168; *Djibouti* (1), arts. 145 a 160; *Dominica* (4), arts. 28 y 29; *Egipto* (1), arts. 160 a 164; Emiratos Arabes Unidos (1), arts. 166 a 180; *Eslovaquia* (6), arts. 2, 1), 5, 3), 6, 3), y 13, 2); Eslovenia (1), art. 227; *España* (16), arts. 1 a 21; Estonia (1), art. 145; *Gabón* (1), arts. 231 a 249; *Guinea* (1), arts. 352 a 366; *República Islámica del Irán* (1), arts. 96 a 106; *Israel* (3), arts. 1 a 3; Japón (2), arts. 97 a 105; Kenya (1), art. 50; (2), art. 23; *Malí* (1), arts. L.290 a L.300; *Malta* (1), art. 39; *Mauritania* (1), Libro V, arts. 21 a 36; Namibia (1), arts. 104 y 105; *Níger* (1), arts. 248 a 264; *Paraguay* (1), art. 408; *Senegal* (1), arts. L.188 a L.204; *Swazilandia* (1), arts. 8 a 12; *República Arabe Siria* (1), arts. 212 a 214; *Togo* (1), arts. 143 a 157; *Túnez* (1), arts. 170 a 182; *Turquía* (1), arts. 88 a 90 y 95; *Venezuela* (1), arts. 588 a 596. En la *Federación de Rusia* (1), arts. 353 a 369, con arreglo a la orden núm. 1035 de 9 de septiembre de 1999, se unificaron los diversos organismos del Ministerio de Trabajo y la Inspección Federal del Trabajo, estableciéndose en el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Social, un nuevo departamento estatal encargado de la supervisión y control de la aplicación de la legislación laboral en materia de seguridad y salud. En *Ucrania* (2), art. 35, según la información comunicada por el Gobierno, por decisiones del Gabinete de Ministros núm. 1351, de 30 de agosto de 2000, y núm. 1771, de 29 de noviembre de 2000, se estableció en el Ministerio de Trabajo y Política Social el Departamento estatal para la supervisión y observancia de la legislación laboral.

[5] (2), arts. 551 a 556.

[6] (2), arts. 278 a 282.

[7] (2), art. 5; (3), arts. 2 a 12.

[8] (1), arts. 131 a 141.

[9] (2), arts. 540 a 550.

[10] (1), arts. 284 a 289.

[11] (2), arts. 52 a 55.

[12] (1), arts. 139 a 142.

estará encargado de velar, en particular, por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a los salarios.

465. Con frecuencia la legislación nacional contiene disposiciones detalladas sobre las facultades otorgadas a los inspectores para el desempeño de sus funciones. Por regla general, los inspectores están facultados para: entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día y de la noche, en todo establecimiento sujeto a inspección; proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario para cerciorarse de que las disposiciones de la legislación laboral en vigor, incluidos los convenios colectivos, se observan debidamente y, en particular, interrogar al empleador o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales; exigir la presentación de libros, registros u otros documentos exigidos por la legislación laboral y obtener copia de esos documentos; así como requerir la colocación de los avisos exigidos por las disposiciones legales. En el desempeño de sus funciones, los inspectores de trabajo y otros funcionarios de supervisión laboral estarán facultados: para formular sugerencias al empleador y a los trabajadores; dirigir advertencias al empleador; informar por escrito de todo incumplimiento de las disposiciones legales o remitir los casos directamente a las autoridades judiciales competentes; así como ordenar la adopción inmediata de medidas de ejecución en el caso de peligro grave e inminente a la salud o seguridad de los trabajadores. Por lo general, esas facultades están en conformidad con las disposiciones de los convenios y recomendaciones de la OIT sobre la inspección del trabajo [13]. La Comisión recuerda que se ha referido en detalle a esas facultades en su Estudio general de 1985, que abarca los instrumentos de la inspección del trabajo [14].

466. En algunos países, la legislación nacional exige que la inspección del trabajo publique un informe anual que contenga, entre otras informaciones, datos estadísticos detallados sobre la organización y el personal del servicio de inspección del trabajo, el número de empresas sujetas a inspección y la cantidad de trabajadores a los que el informe está referido, el número de visitas de inspección, las infracciones notificadas y las sanciones impuestas [15].

467. En muchos países, las autoridades laborales son responsables del control de las disposiciones sobre el pago de salarios. Estas autoridades tienen

[13] Véanse Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81) y Recomendación sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte), 1947 (núm. 82) y Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Recomendación sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 133).

[14] Véase *Estudio general de las memorias relativas al Convenio y a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (núm. 81), a la Recomendación sobre la inspección del trabajo (minas y transporte) (núm. 82) y al Convenio (núm. 129) y a la Recomendación (núm. 133) sobre la inspección del trabajo (agricultura)*, CIT, 71.ª reunión, 1985, Informe III (Parte 4B).

[15] Este es, por ejemplo, el caso de *Arabia Saudita* (1), art. 35; *Emiratos Arabes Unidos* (1), art. 176; *Gabón* (1), art. 247; *Federación de Rusia* (1), art. 356; *Swazilandia* (1), art. 12.

facultades mucho más amplias que los inspectores del trabajo y están habilitadas para llevar a cabo una serie de funciones destinadas a garantizar el cumplimiento de la legislación laboral. Por lo general, gozan de considerables facultades para conceder excepciones, extender los plazos y autorizar las prácticas que derogan las reglas y normas existentes. También pueden recibir denuncias individuales, tomar decisiones sobre cualquier conflicto que se les haya referido, examinar todo tipo de peticiones sometidas a su autorización, dictar resoluciones e imponer sanciones dentro de los límites de su competencia. Algunas de las instancias en las cuales dicha autoridad se ejerce sobre la aplicación y observancia de la legislación general sobre el trabajo, incluidas las normas sobre la protección del salario, son la Secretaría Permanente del Trabajo en *Mauricio* [16], el Comisario del Trabajo en *Uganda* [17] y *Zambia* [18], el funcionario Jefe para Asuntos Laborales en Ghana [19], el Director General del Trabajo en *Malasia* [20], y el Secretario de Trabajo en *Filipinas* [21].

468. En los Estados Unidos [22] en el plano federal, es responsabilidad de la división de salarios y horas de trabajo del Departamento de Normas Laborales ejercer todas las facultades y desempeñar todas las funciones, deberes y servicios relacionados con la observancia de la legislación en materia de protección del salario. A nivel estatal [23], por lo general, el Departamento de Trabajo, bajo la dirección y supervisión de un comisionado, tiene a su cargo la

[16] (1), arts. 51 a 53.

[17] (1), art. 1.

[18] (1), arts. 4 a 11.

[19] (1), arts. 48 a 57 y 73.

[20] (1), arts. 3, 1), 65 a 69.

[21] (1), arts. 5, 128 y 129.

[22] (1), art. 4.

[23] Véanse, por ejemplo, Alaska (5), arts. 23.10.080 y 23.10.100, *b)*; Arizona (7), arts. 23-926 y 23-927; Arkansas (8), arts. 11-2-115, *b)* y 11-2-116, *a)*; California (9), art. 1195.5; Carolina del Norte (40), arts. 95-25.15 a 95-25.19; Carolina del Sur (48), art. 41-3-50; Connecticut (11), art. 31-59; Dakota del Norte (42), arts. 34-06-02 y 34-06-03; Dakota del Sur (49), art. 60-5-4; Delaware (13), art. 1111; Georgia (15), art. 34-2-3; Hawai (16), art. 388-9; Idaho (17), art. 45-616; Illinois (18), art. 115/11; Indiana (19), art. 22-2-9-4; Iowa (20), art. 91A.9; Kansas (21), art. 44-322; Kentucky (23), art. 1:035; Lousiana (24), arts. 1 a 11; Maine (25), art. 665; Maryland (26), art. 3-425, *a)*; Michigan (28), arts. 408.479 y 408.481; Minnesota (29), art. 181.9641; Missouri (32), art. 291.060; Montana (33), arts. 39-3-209 y 39-3-210; Nebraska (34), art. 48-1206, 1); Nevada (35), art. 608.180; New Hampshire (36), art. 275:51; Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.9; Nueva York (39), art. 196, 1); Nuevo México (38), arts. 50-4-8 y 50-4-9; Ohio (43), art. 4111.04; Oklahoma (44), art. 40-165.7; Oregón (45), art. 653.040; Rhode Island (47), arts. 28-14-13 y 28-14-19; Tennessee (50), art. 50-2-103, i); Utah (52), art. 34-28-9; Vermont (53), art. 393; Washington (55), art. 49.46.040; Virginia Occidental (57), art. 21-5C-6. En cambio, en Massachussets (27), arts. 2 y 3, el fiscal general es responsable de la observancia de las leyes estatales relativas a la protección del salario, mientras que en el Distrito de Columbia (14), art. 32-1306, es obligación del alcalde garantizar el cumplimiento de la legislación laboral.

administración y observancia de todas las leyes y reglamentos en materia de pago del salario. Las autoridades estatales, como el comisionado de trabajo o el Director del Departamento de Trabajo o un representante autorizado, están facultados para desempeñar una amplia variedad de funciones, entre las que cabe mencionar las siguientes: entrar en el establecimiento comercial o de empleo en horarios razonables; inspeccionar los registros de pagos que se relacionan con los salarios pagados u horas trabajadas; interrogar a los trabajadores durante las horas de trabajo respecto de los salarios pagados y las horas trabajadas; exigir del empleador la debida constancia por escrito respecto del pago del salario; investigar los hechos, condiciones o cuestiones que consideren apropiadas para determinar si una persona ha infringido algún reglamento; exigir la presencia de testigos y la presentación de libros y documentos, bajo apercibimiento, cuando sea necesario a los fines de la investigación; celebrar audiencias, tomar declaración bajo juramento y llevar a cabo las actuaciones que sean necesarias; iniciar acciones judiciales para la aplicación de sanciones en caso de infracción y promulgar reglamentos para la correcta administración y observancia de la legislación laboral estatal. En algunos países, como *Iraq* [24] la legislación no contiene ninguna disposición detallada sobre la aplicación, sino que simplemente confiere responsabilidad a estos efectos al Ministerio de Trabajo.

469. Asimismo, cabe hacer referencia al caso de los países en los que los sindicatos ejercen funciones de supervisión respecto a la aplicación de la legislación laboral. Por ejemplo, en *Belarús* [25], China [26], *Kirguistán* [27] y *Tayikistán* [28] el Código de Trabajo dispone que el control público sobre la observancia de la legislación del trabajo se lleva a cabo por los sindicatos, así como por los inspectores públicos y las comisiones de los correspondientes órganos electivos de los sindicatos y otros órganos representativos de los trabajadores de una empresa, agencia, u organización. En términos similares, en la *República de Moldova* [29] y *Ucrania* [30], la ley sobre el salario dispone que el control de la aplicación de la legislación salarial corresponde a la administración estatal del trabajo, a los organismos financieros y a los organismos que representan los intereses de los trabajadores y de los empleadores. En la *Federación de Rusia* [31], se autoriza a los sindicatos a llevar a cabo inspecciones del trabajo en cooperación con los organismos estatales y a presentar para su examen, informes y propuestas relativos a la eliminación de las infracciones a las disposiciones en

[24] (1), art. 152.
[25] (1), art. 463.
[26] (2), art. 88.
[27] (1), art. 462.
[28] (1), arts. 225 y 227.
[29] (2), art. 23.
[30] (2), art. 35.
[31] (1), art. 370.

materia de protección del trabajo que hayan sido descubiertas. En *Bulgaria* [32], las organizaciones de trabajadores están facultadas para poner en conocimiento de los órganos de control las infracciones a la legislación del trabajo y solicitar la imposición de sanciones administrativas contra los infractores, mientras que en *Eslovaquia* [33], la ley autoriza que los sindicatos lleven a cabo inspecciones sólo en cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo.

470. La Comisión ha solicitado periódicamente a los gobiernos que continúen proporcionando en sus memorias anuales información actualizada y concreta sobre todos los aspectos de la aplicación de las leyes que dan efecto a las disposiciones del Convenio, incluidos los organismos y métodos de supervisión, el número de denuncias presentadas a la inspección del trabajo, los resultados de las visitas de inspección, el número total de salarios pagados después de la intervención de los inspectores del trabajo, el número y naturaleza de las infracciones sobre las que se ha informado y la cuantía de las multas u otras sanciones disuasorias que se hayan impuesto.

2. Sanciones por infracción a las disposiciones sobre protección del salario

471. En casi todos los Estados, la legislación incluye disposiciones que establecen las sanciones, en forma de multas o sentencias de prisión, que se impondrán en caso de infracción de las disposiciones que rigen los términos o forma de pago de los salarios.

472. En algunos países, la legislación del trabajo sólo prevé la aplicación de multas en el caso de infracciones relacionadas con el pago de los salarios. Este es el caso, por ejemplo, de *Guinea* [34], en donde toda persona que cometa

[32] (1), art. 406.

[33] (1), art. 149.

[34] (1), art. 236. Véanse también *Malasia* (1), arts. 91, 92 y 99A, y Reino Unido: Islas Vírgenes (22), arts. C36 y C39, 3), Jersey (17), art. 12, *Montserrat* (21), arts. 15 y 16, 3), en donde se imponen multas que no excedan de una cuantía fijada como sanción por no pagar los salarios en moneda de curso legal o a su debido tiempo, o por realizar descuentos no autorizados, o por proporcionar licores u otros servicios ilegales como parte de las condiciones del contrato de trabajo. En la *República Islámica del Irán* (1), art. 174, se dispone la imposición de una multa, que puede variar entre 50 y 100 veces el salario mínimo diario de un trabajador por los delitos relacionados con los descuentos ilegales de los salarios. En Luxemburgo (1), art. 9; (2), art. 40, 4), todas las infracciones relacionadas con el salario se sancionan con multas que van de los 5.000 hasta los 200.000 francos, salvo las infracciones relativas a los recibos de salarios que se sancionan con multas de 2.500 a 50.000 francos. En *Malta* (1), art. 41, 3), la persona que vulnere las disposiciones sobre la protección del salario puede ser condenada a pagar una multa de no menos de 5 liras y no superior a 50 liras. En *México* (2), arts. 1000 y 1001, las infracciones de las disposiciones sobre el salario pueden ser castigadas con multas que varían entre 15 y 315 veces el salario mínimo general. En Marruecos (1), art. 22; (5), art. 9, toda infracción respecto del pago a intervalos regulares, la fecha y lugar de pago del salario y la expedición de recibos de salario se

una infracción a las disposiciones relativas al pago de salarios en moneda de curso legal, la periodicidad y lugar del pago, o la expedición de un recibo de salario puede estar sujeta a una multa, cuya cuantía varía según la gravedad de la infracción. En *Venezuela* [35], la ley prescribe sanciones económicas de no menos de un cuarto del salario mínimo y no más de un salario mínimo y medio, por no pagar a los trabajadores en moneda de curso legal o a intervalos regulares, pagar los salarios en sitios prohibidos o realizar descuentos no justificados. En otros países, como *Argentina* [36] y *España* [37], las infracciones relacionadas con los salarios se enumeran de acuerdo con su gravedad, y la cuantía de las multas respectivas se calcula en consecuencia.

473. En *Bahamas* [38], todo empleador que infrinja alguna de las disposiciones de la ley sobre el empleo relativas a los salarios es culpable de un delito y puede recibir una multa de una cuantía fija. La situación es similar en Ghana [39], en donde cualquier empleador que infrinja las disposiciones del

sancionan con una multa que va de los 600 hasta los 1.800 francos, mientras que las infracciones relativas a los economatos se sancionan con multas que van de los 6.000 hasta los 240.000 francos. Asimismo, en *Nicaragua* (1), art. 86; (7), arts. 5 y 22, las infracciones relacionadas con los salarios son castigadas con multas que oscilan entre 2.000 y 10.000 córdobas, mientras que en *Panamá* (1), art. 171. las multas pueden variar entre 25 y 500 balboas.

[35] (1), art. 627. En *Ecuador* (2), arts. 42, 6), y 94, el hecho de que el empleador no establezca un economato se sanciona con una multa de 100 a 500 sucres, mientras que el pago irregular de los salarios puede ser castigado con una multa de hasta tres veces el importe de lo que se debe al trabajador. En *Paraguay* (1), art. 390, *b)*, el pago de los salarios mediante cupones o vales puede ser castigado con una multa de 30 veces el salario mínimo diario. En *Uruguay* (17), art. 289; (2), art. 33; (5), art. 5; (18), art. 10, cuando no se proporcione un recibo de salario al trabajador podrá imponerse una multa de hasta cinco veces su salario.

[36] (3), anexo II, arts. 2, 3 y 5. La falta de pago del salario a intervalos regulares se considera una infracción leve, mientras que las infracciones respecto al lugar, el tiempo y la forma de pago del salario se castigan con multas más elevadas o con la clausura del establecimiento hasta un máximo de diez días. Análogamente, en El Salvador (2), art. 627, la cuantía de la multa depende de la gravedad de la violación y de la situación financiera del infractor.

[37] (17), arts. 6, 2), 3), 7, 3), 4), 8, 1), 18), 2), *e)*, 39 y 40, 1). La legislación distingue entre infracciones leves (por ejemplo, no entregar el recibo de salario), infracciones graves (por ejemplo falsificación de la información contenida en el recibo de salario) e infracciones muy graves (por ejemplo pagar los salarios con retraso) y la cuantía de las multas aumenta en forma directamente proporcional a estas categorías.

[38] (1), art. 66. Véanse asimismo *Barbados* (1), arts. 15 y 17, 2), y *Dominica* (1), arts. 15 y 17, 2); (2), art. 9. En *Israel* (1), art. 26, la ley sobre protección del salario dispone multas de una cuantía fija sólo cuando las cantidades descontadas no se entreguen a la persona a la que están destinadas en un plazo de 30 días. En Croacia (1), art. 228 (1.2) (1.8), y en Japón (2), art. 120, 1), se castiga con una multa cuya cuantía está dentro de ciertos límites el hecho de no informar debidamente al trabajador sobre la organización del trabajo antes del comienzo del empleo o no incluir en el contrato de trabajo toda la información exigida por la ley.

[39] (1), art. 57, 1). Véanse también Arabia Saudita (1) arts. 121, 200, y Bahrein (1), arts. 162, 165, en donde una multa determinada se impone por cualquier violación de las disposiciones sobre la protección del salario, con la excepción de los descuentos injustificables o el retraso en los

decreto relativo a la protección de la remuneración puede ser sancionado con una multa que no supere una cuantía fija. En Nueva Zelandia [40], toda infracción de un contrato de trabajo puede castigarse con una multa máxima de 5.000 dólares cuando se trate de un individuo, y 10.000 dólares cuando se trate de una empresa u otro tipo de sociedad. En *Egipto* [41] y *Líbano* [42], un empleador que infrinja las disposiciones sobre el salario puede ser sancionado con una multa cuya cuantía se duplicará en caso de reincidencia. Asimismo en *Eslovaquia* [43], la inspección del trabajo puede imponer multas de una cuantía fija por infracción de las disposiciones sobre el salario. En *Turquía* [44], un empleador que de forma deliberada no pague los salarios de forma completa puede ser sancionado con una multa de una cuantía fija, mientras están previstas multas más elevadas en caso de que el empleador no entregue el recibo de salario, o multe al trabajador por motivos no contemplados por la ley, o realice descuentos prohibidos. En *Sri Lanka* [45], la legislación dispone que se imponga una multa específica en caso de primeras y segundas infracciones respecto del pago de los salarios, mientras que las infracciones posteriores pueden ser castigadas con una pena de prisión.

474. En otros países, la legislación establece sanciones penales. En *Mauricio* [46], por ejemplo, cualquier persona que no pague la remuneración o que no la pague dentro del plazo previsto, realice una inscripción falsa en el registro

pagos, castigados con una multa no superior al doble de la cantidad descontada o al doble de los salarios pendientes.

[40] (5), art. 135, 2); (1), art. 13.

[41] (1), art. 170.

[42] (1), art. 107. La situación es similar en la *República Arabe Siria* (1), art. 221, en donde la multa prevista puede imponerse todas las veces que se cometan infracciones contra algún trabajador. Véase también *Túnez* (1), arts. 234, 235, 237.

[43] (6), art. 17, 1), *a)*. Dicha sanción puede ser impuesta durante el año posterior a la fecha en la que se ha cometido la infracción y puede duplicarse en caso de que no se tomen medidas al respecto. Véase también *Polonia* (1), arts. 282, 1), 284, 1), en donde los inspectores del trabajo están autorizados a imponer multas de una cuantía no especificada a las personas que no paguen la remuneración a un empleado a su debido tiempo, que reduzcan la cantidad de dicha remuneración de una forma injustificada o realicen descuentos indebidos.

[44] (1), art. 99. En *Argelia* (1), arts. 148, 150 y 154, se sanciona con las multas más elevadas a quienes no cumplen la obligación de llevar la contabilidad y registros, mientras que están previstas multas más reducidas para los que no pagan los salarios a tiempo o no entregan un recibo de salario a los trabajadores. En Viet Nam (3), arts. 7, 1), y 8, 3), la multa más baja se aplica a la infracción de las disposiciones sobre el pago directo de salarios, de forma completa, a tiempo y en el lugar de trabajo, mientras que se imponen las multas más elevadas cuando no se informa al trabajador sobre las razones por las que se efectúa un descuento y cuando dichos descuentos exceden los límites autorizados.

[45] (1), arts. 52, 1), y 55; (2), arts. 4, 1), 44, 2), y 58, *d)*. Sin embargo, toda persona que realice una inscripción falsa, o deliberadamente omita anotar algo en cualquier registro, registro de salarios o notificación puede ser sancionada con una multa, una pena de prisión, o con ambas.

[46] (1), art. 55.

que debe llevar el empleador, elabore un comprobante o un registro de remuneración falso, o de cualquier otra forma infrinja la legislación sobre la remuneración de los trabajadores, puede ser castigada con una pena de prisión no superior a un año y a una multa.

475. En muchos países, se prevén sanciones pecuniarias en caso de infracción a las disposiciones legislativas relacionadas, por ejemplo, con el pago de los salarios a su debido tiempo, el rápido pago de los salarios pendientes en caso de finalización del empleo, con la obligación de proporcionar comprobantes de pago del salario al realizar cada pago, el funcionamiento de los economatos de conformidad con la legislación o llevar correctamente el registro de los salarios, mientras que las infracciones relativas a los medios de pago, los pagos en especie y los descuentos de los salarios se sancionan con multas más elevadas y/o penas de prisión en caso de reincidencia. Esta es la situación, por ejemplo, en *Benin* [47], *Burkina Faso* [48], *Camerún* [49], *Comoras* [50], *República Democrática del Congo* [51], *Djibouti* [52] y Rwanda [53]. En algunos casos, la pena de prisión es

[47] (1), arts. 298, 300, 302, 303, *g)*, y 304. También se aplican sanciones económicas en caso de infracción a las disposiciones relativas a los economatos, mientras que las sanciones económicas y/o penas de prisión se imponen a cualquier persona que solicite a los trabajadores o acepte de ellos cualquier remuneración para actuar como intermediario para el pago de los salarios, indemnizaciones, asignaciones y gastos de cualquier tipo. Este es también el caso de *Chad* (1), arts. 288 y 291; *Congo* (2), arts. 251, *a)*, 255, *a)*, *b)*, y 257, *a)*, *e)*, *g)*; *Gabón* (1), art. 195; *Madagascar* (1), arts. 189 y 200, 4), 5); *Malí* (1), arts. L.319, L.321 y L.322; *Mauritania* (1), Bk. V. arts. 56, *a)*, *g)*, 57 y 64, *a)*; *Níger* (1), arts. 330, *a)*, 331, *a)*, 333, *a)*, *g)*, y 334; *Senegal* (1), art. L.279, *a)*, *g)*; Togo (1), arts. 223, *a)*, 227, *a)* y 229, *d)*, *f)*.

[48] (1), arts. 237, *a)*, y 238, *a)*, *d)*, *e)*. En particular, las personas que violen la prohibición legal de venta de bebidas alcohólicas en los economatos y en el lugar de trabajo pueden ser sancionadas con una multa y/o una pena de prisión, que puede llegar hasta tres años.

[49] (1), arts. 168, 1), 8), y 170, 1). Asimismo, se imponen sanciones a todo empleador que a sabiendas incluya en el registro de empleo u otros documentos declaraciones falsas sobre el empleo de los trabajadores, y cualquier trabajador que de forma consciente haga uso de estas declaraciones falsas. Véanse también Kenya (2), art. 25 y Reino Unido: Isla de Man (15), art. 26, 2), 4).

[50] (1), arts. 230, *a)*, 235, *a)*, 237, *a)*, *e)*, *f)*, y 238. Algunas de las infracciones que se sancionan de forma más severa son las relacionadas con el pago del salario, en total o parcialmente, en forma de alcohol o de bebidas alcohólicas y la aceptación de cualquier pago realizado por un trabajador a un empleador o a un intermediario para la liquidación o el pago de salarios, prestaciones y costos de todas clases.

[51] (1), arts. 293, *a)*, y 294, *a)*. Se establecen multas específicas por la infracción de los límites máximos de retención de salarios y por el incumplimiento del procedimiento de autorización para la apertura de economatos.

[52] (1), arts. 221, *a)*, 226, *a)*, y 228, *a)*, *e)*, *g)*. Las personas que violen la prohibición de pagar los salarios en forma de alcohol, que violen las disposiciones sobre los descuentos de los salarios autorizados o que reciban pagos ilegales por parte del trabajador para actuar como intermediarios en el ajuste o pago de salarios están sujetas a la imposición de multas más elevadas y/o penas de prisión.

[53] (1), arts. 179 y 180.

ineludible en caso de reincidencia. A este respecto, se configura la reincidencia si el acusado ha sido condenado por una infracción similar durante un período fijado, que normalmente varía entre 12 meses y tres años, antes de la infracción que da lugar al segundo procesamiento. Cuando se imponga una multa en virtud de la legislación nacional mencionada anteriormente, se multiplica por el número de casos individuales ocurridos, siempre que la cuantía total de las multas impuestas de esta forma no exceda un cierto límite, que normalmente es de 50 veces las tasas máximas previstas en las disposiciones pertinentes. En la *República Dominicana* [54], todos los delitos relacionados con la protección del salario son castigados con multa, excepto cuando se trata de la falta de pago o el pago retrasado de los salarios, que puede ser castigado con penas de prisión.

476. Además, en Tailandia [55], un empleador que no paga los salarios en el lugar de trabajo podrá ser sancionado con una multa, mientras que las infracciones referentes al retraso en pagos o a los descuentos no autorizados pueden ser castigadas con penas de prisión de no más de seis meses, o con una multa no superior a una cierta cuantía, o con ambas. En *Botswana* [56], la infracción a la mayoría de las disposiciones sobre la protección de los salarios puede ser castigada con una multa que no exceda una cuantía determinada o con una pena de prisión no superior a 12 meses, o con ambas. Asimismo, en *Swazilandia* [57], todas las infracciones de las disposiciones legislativas en materia de protección de los salarios podrán ser castigadas con la misma pena, que puede ser una multa que no exceda de una cantidad determinada, o una condena a una pena de prisión que no exceda de tres años en un establecimiento penitenciario, o ambas.

477. Cabe mencionarse el caso de los Estados que, cuando tienen que enfrentar problemas extraordinarios de retrasos acumulados en el pago de salarios, promulgan una legislación especial para tratar el problema de la responsabilidad penal de los que violan las disposiciones legales sobre el pago de los salarios a intervalos regulares. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia* [58], se introdujo una nueva disposición en el Código Penal que dispone que la falta

[54] (1), arts. 211, 720, 2), y 721, 2); (5), art. 401.

[55] (1), arts. 144 y 149.

[56] (1), arts. 77, 2), 78, 2), 79, 2), 80, 2), 84, 2), 86, 2), 87, 2), 93, 2), y 172, *c)*, *d)*. Una sanción más estricta sólo se prevé en caso de descuentos no autorizados de los salarios de los trabajadores, mientras que las penas más leves están previstas en caso de pago de los salarios en sitios no autorizados y en caso de infracciones relacionadas con el mantenimiento de un registro y la contabilidad.

[57] (1), art. 64; (2), art. 8. Véanse también *Uganda* (1), art. 62, 1), 2), en donde las penas de prisión no pueden exceder los tres meses, y *Zambia* (1), art. 77. En *Filipinas* (1), art. 288, toda infracción de las disposiciones sobre el pago de salarios está castigada con una multa dentro de unos límites determinados o con una pena de prisión no menor de tres meses o mayor de tres años, o con ambas si así lo decide el tribunal.

[58] (4), art. 1; (1), art. 142.

de pago de más de dos meses de salario, subvenciones, asignaciones y otros pagos establecidos con arreglo a la legislación por el titular de una empresa puede ser sancionado con una multa de una cuantía de 100 ó 200 salarios mínimos mensuales, o con la prohibición del derecho de ocupar determinados cargos o llevar a cabo ciertas actividades durante un período de hasta cinco años, o con penas de prisión de hasta dos años. Recientemente se introdujeron enmiendas similares en el Código Penal de *Ucrania* [59] que, en su redacción actual, dispone que el incumplimiento intencional del director de una empresa de los períodos fijados para el pago de la remuneración laboral, o el uso incorrecto de los recursos destinados al pago de dicha remuneración pueden estar sujetos a la imposición de una condena de uno a tres años de prisión o multa de hasta 300 veces el salario mínimo exento de impuestos, que pueden combinarse con la prohibición del derecho a ocupar determinados cargos o de llevar a cabo ciertos tipos de actividades durante un período de hasta tres años. A diferencia de ello, en otros países, este tipo de delito da lugar sólo a la imposición de sanciones pecuniarias y administrativas. En la *República de Moldova* [60], por ejemplo, la infracción intencional de los plazos fijados para el pago de los salarios conlleva una multa de hasta 15 veces el salario mínimo, mientras que los funcionarios superiores de la administración, o de una empresa o institución que son declarados culpables de violaciones a la legislación sobre el pago de salarios incurren en responsabilidad administrativa y pueden ser relevados de sus funciones.

478. Muchos Estados establecen sanciones en caso de infracciones a la legislación laboral en general, sin referencia específica a las disposiciones relativas a la protección del salario, aunque se entiende que están amparadas por las mismas. Este es el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán* [61], *Belarús* [62] y *Kirguistán* [63], donde según la legislación nacional, los empleadores y los trabajadores están sujetos a sanciones disciplinarias, administrativas y penales en caso de infracción de los derechos contemplados en el Código de Trabajo, por abuso de esos derechos o por no cumplir con los acuerdos u obligaciones derivados de un contrato de trabajo. En términos similares, en *Bulgaria* [64], el empleador que infringe las disposiciones de la legislación del trabajo, si no recibe una sanción más importante, está sujeto a la imposición de una multa de entre 250 y 1.000 levas, mientras que en *Sudán* [65], la infracción o la denegación de la aplicación de cualquier disposición del Código de Trabajo se puede

[59] (5), art. 1; (2), art. 36.

[60] (5), art. 41-2; (1), art. 102-1.

[61] (1), arts. 311, 312 y 313.

[62] (1), art. 465; (6), art. 4.

[63] (1), art. 460.

[64] (1), art. 414, 1).

[65] (1), art. 126, 2).

castigar con una pena de prisión no superior a seis años o con una multa, o con ambas. En *Bolivia* [66], *Colombia* [67], *Costa Rica* [68], *Guatemala* [69] y *Honduras* [70], las infracciones a cualquier disposición del Código de Trabajo pueden ser castigadas con multas. Asimismo, en Qatar [71], la ley establece las multas mínimas que pueden imponerse a cualquier persona que infrinja sus disposiciones.

479. En diversas oportunidades, la Comisión ha formulado observaciones dirigidas a los gobiernos señalando la necesidad de adoptar las medidas necesarias para establecer las sanciones adecuadas por infracciones a la legislación sobre la protección del salario y solicitándoles que proporcionasen toda la información pertinente. Habida cuenta de la información examinada anteriormente, la Comisión desea recordar que en virtud de lo dispuesto por el Convenio, la legislación nacional debe establecer sanciones eficaces y adecuadas para cualquier caso de infracción de las disposiciones que dan efecto a ese instrumento y no sólo para las infracciones específicas relacionadas con el pago de los salarios.

* * *

480. La Comisión desea subrayar como conclusión la importancia de que se tomen las medidas necesarias para garantizar la aplicación del Convenio en la práctica. Según el artículo 15 del Convenio, existen dos pautas principales para tratar la cuestión de la aplicación: en primer lugar, es necesario contar con mecanismos institucionales, ya sea la inspección del trabajo u otros, a fin de ejercer vigilancia y control, investigar e informar sobre casos de incumplimiento, así como ordenar y controlar la aplicación de las medidas correctivas. En segundo lugar, toda infracción de las disposiciones vinculantes sobre la protección de los salarios debe ser sancionada de una forma proporcional a la gravedad de la infracción, y lo suficientemente rigurosa para prevenir la reiteración. Aunque el Convenio deja a las autoridades nacionales la facultad de decidir si las infracciones relacionadas con los salarios deben entrar en el ámbito de la responsabilidad civil o penal, o de ambas, y también determinar la escala de las sanciones previstas, la estricta observancia sigue siendo esencial ya que sería muy perjudicial para cualquier sistema de relaciones laborales permitir que, impunemente, se cometan abusos respecto de los salarios

[66] (1), art. 121; (2), art. 165.

[67] (1), art. 486, 2).

[68] (1), arts. 165, 608 a 617.

[69] (2), arts. 269 a 271.

[70] (2), art. 625.

[71] (1), art. 75. Cualquier violación de las disposiciones del Código de Trabajo y sus normas de aplicación también puede ser castigada con una multa en Kuwait (1), art. 97.

de los trabajadores. A este respecto, la Comisión observa que la legislación nacional a menudo prevé sanciones para determinadas infracciones relativas al pago de los salarios, probablemente las consideradas más censurables, pero muy pocas veces para la infracción de las leyes que dan efecto a todas las disposiciones pertinentes del Convenio. En consecuencia, la Comisión insta a los Estados Miembros a que adopten las medidas de aplicación que sean apropiadas y compatibles con las exigencias del artículo 15 del Convenio, a fin de garantizar que cualquier infracción a las normas sustantivas establecidas por ese instrumento, tanto las relacionadas con los medios de pago, el pago a intervalos regulares, la cuantía de los descuentos realizados, las condiciones de funcionamiento de los economatos, o la simple expedición del recibo de salario, tenga consecuencias jurídicas concretas.

481. Por otra parte, la Comisión expresa una gran decepción por el hecho de que de forma casi sistemática un número elevado de países no proporciona información alguna sobre la aplicación del Convenio en la práctica. La Comisión recuerda a este respecto, que de acuerdo con el procedimiento establecido, se solicita a los gobiernos de los Estados que hayan ratificado el Convenio que periódicamente proporcionen información sobre los mecanismos de control y de observancia de la legislación nacional y de los reglamentos administrativos, incluyendo información acerca de la organización y el funcionamiento de la inspección, y también que faciliten indicaciones generales sobre la manera de aplicar el Convenio en la práctica, de conformidad con las indicaciones que figuran en las partes III y V del formulario de memoria relativa al Convenio. Este formulario, aprobado por el Consejo de Administración de la OIT, es la vía más importante a través de la que la Comisión recibe información oficial que le permite seguir la evolución de la legislación y la práctica nacionales en las cuestiones abarcadas por el Convenio. Por consiguiente, la Comisión recuerda a los Estados ratificantes que están obligados a proporcionar periódicamente información actualizada sobre todos los aspectos de la aplicación de la legislación que da efecto al Convenio, incluyendo, por ejemplo, extractos de los informes oficiales, resultados de las visitas de inspección y estadísticas sobre las sanciones impuestas por infracción a las normas de protección de los salarios.

CAPÍTULO IX

OBSERVACIONES FINALES

482. En este último capítulo se analizará el sistema de protección del salario, consagrado en los Convenios núms. 95 y 173 y sus Recomendaciones complementarias, respecto de los problemas y dificultades encontrados en la legislación y la práctica que obstaculizan la ratificación de estos instrumentos. El capítulo contiene igualmente algunas consideraciones finales que destacan de manera más específica y directa la importancia del sistema de protección, el alcance de las obligaciones creadas por los instrumentos, la continua pertinencia del sistema, así como sus defectos y carencias.

Dificultades de aplicación

483. La Comisión observa que la mayoría de los gobiernos ha manifestado que los instrumentos objeto de examen no han encontrado dificultades de aplicación en la legislación y la práctica nacionales. Entre las escasas memorias recibidas en las que se hace referencia a problemas específicos relacionados con la aplicación del Convenio, el Gobierno de Australia informó que, respecto de ciertos Estados y territorios, como Australia Occidental y Tasmania, los obstáculos para la ratificación del Convenio obedecen al reducido número de disposiciones legislativas que tratan expresamente la materia abarcada por el Convenio. Más concretamente, el Gobierno australiano señaló que en esos dos Estados no existe una legislación que garantice que los economatos establecidos por el empleador no sean explotados con el fin de obtener utilidades, exija que el pago de los salarios se efectúe en días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo o establezca que los salarios se pagarán exclusivamente en moneda fuerte. Además, el Gobierno de Australia indicó que en el caso del Territorio Septentrional, el pago del salario por transferencia electrónica de fondos y por cheque, que parece no ser compatible con el artículo 3 del Convenio, es una práctica común y, por consiguiente, constituye un obstáculo adicional a la ratificación.

484. El Gobierno de Japón ha señalado que, si bien su legislación laboral da efecto a la mayor parte de las disposiciones del Convenio, existen ciertas diferencias, en particular respecto de las exigencias relativas al pago parcial del salario con prestaciones en especie, la prohibición del pago con bebidas alcohólicas y en lugares determinados. Para el Gobierno de Namibia, la exigencia del Convenio en el sentido de que los salarios sean pagados exclusivamente en moneda de curso legal y no con pagarés, vales o cupones no

se refleja en la legislación nacional y, en consecuencia, constituye un obstáculo para la ratificación.

485. Algunas organizaciones de trabajadores y de empleadores formularon comentarios relativos a las dificultades encontradas en la aplicación práctica del Convenio. Algunos de esos comentarios se refieren a los problemas persistentes de atrasos salariales. Por ejemplo, la Federación de Sindicatos de Belarús (FTUB) indicó que durante el período que se extiende de septiembre de 2001 a mayo de 2002, los atrasos salariales representaron el 7,5 por ciento del total de la masa salarial en septiembre de 2001, el 13,9 por ciento en abril de 2002 y el 11,5 por ciento en mayo de 2002. Asimismo, según la información comunicada por la Federación de Sindicatos de Ucrania, alrededor de 2,7 millones de trabajadores aún se encuentran afectados por los atrasos, mientras que el 32,9 por ciento registra atrasos superiores a seis meses. La Confederación de Empleadores de Ucrania indicó que en 2001-2002, los atrasos salariales disminuyeron un 42 por ciento en las empresas estatales y un 54 por ciento en el sector privado y ha solicitado a la Oficina que considere la posibilidad de suministrar asistencia técnica y asesoramiento sobre la experiencia de otros países en esta cuestión.

486. La Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam observó que, si bien la legislación nacional es relativamente compatible con las exigencias del Convenio, existe una falta de información y no se aplican las sanciones previstas por ley para quienes infringen la legislación en materia de salarios. En cuanto a otro aspecto, la Cámara Federal del Trabajo de Austria (BAK) informó que, pese a la existencia de un mecanismo judicial adecuado, se presentan periódicamente dificultades considerables en el marco de las normas predominantes en materia de carga de la prueba, en relación con las demandas relativas a la remuneración de las horas extraordinarias y de las horas adicionales que se hayan trabajado, cuya prueba suele ser muy difícil.

487. Dos organizaciones se refirieron a las condiciones salariales de los trabajadores empleados en las zonas francas industriales de exportación (ZFI). La Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL) sostuvo que sería aconsejable que se ratificara el Convenio núm. 95, dado que la situación de la protección del salario en Cabo Verde exige la adopción urgente de medidas jurídicas y decisiones judiciales mejor adaptadas a la realidad. A título de ejemplo, la CCSL informó que, desde mayo de 1994, se ha excluido del ámbito de todos los instrumentos jurídicos relacionados con la protección del salario a los trabajadores de las empresas situadas en zonas francas industriales. Los comentarios de la Federación de Sindicatos Progresistas de Mauricio mencionan igualmente las precarias condiciones de trabajo en dichas zonas. Según esta organización, los trabajadores empleados en el sector de las ZFI pueden ser despedidos sin notificación alguna, puesto que el artículo pertinente de la ley del trabajo sobre la «reducción de la mano de obra» no les es aplicable. Además, al ser despedidos, los trabajadores a menudo ni siquiera reciben los salarios que se les adeudan.

488. Por último, una organización se refirió al deterioro de las condiciones nacionales relacionadas con la protección del salario como resultado de las reformas económicas estructurales. En efecto, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) señaló que el derrumbe del sistema de convenios colectivos, el auge de las fábricas y talleres donde se explota a los trabajadores y otras prácticas del mercado laboral durante el período de reforma económica estructural han tenido marcadas repercusiones en la práctica nacional relativa a la protección del salario.

Perspectivas de ratificación

489. En sus respuestas, los gobiernos expresaron diferentes opiniones en cuanto al propósito de adoptar medidas para la ratificación del Convenio en un futuro inmediato. Por ejemplo, el Gobierno de Finlandia, indicó que se estudia la ratificación del Convenio núm. 95 en el marco de un examen general de los requisitos previos a la ratificación de todos los Convenios de la OIT que el país aún no ha ratificado. El Gobierno de Kuwait indicó que en la actualidad considera cuidadosamente la posibilidad de ratificar el Convenio, sin indicar no obstante un plazo determinado. El Gobierno de Seychelles informó que estaría en condiciones de ratificar el Convenio en el futuro ya que considera que no encontrará dificultad práctica alguna en aplicar sus disposiciones, mientras que el Gobierno de Viet Nam afirmó que la ratificación debe ser considerada por las autoridades competentes y podría efectuarse cuando sea oportuno.

490. En cambio, los Gobiernos de Dinamarca y Suecia consideran que dado que el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 tratan algunos aspectos que en las condiciones actuales de los mercados laborales de Dinamarca y Suecia, carecen de importancia, el Convenio núm. 95 no debería ratificarse. Varias organizaciones suecas de empleadores y de trabajadores han coincidido con la opinión del Gobierno, y han indicado que no existen motivos para ratificar el Convenio núm. 95 puesto que ello equivaldría a abandonar una larga tradición de reglamentar exclusivamente mediante convenios colectivos o contratos individuales cuestiones como la forma y manera del pago del salario y las condiciones y límites en que han de efectuarse los descuentos [1]. De igual forma, los Gobiernos de Kenya, Luxemburgo, Singapur y Tailandia informaron que, por el momento, no prevén ratificar el Convenio.

491. En cuanto a las razones invocadas para no considerar la ratificación, el Gobierno de Alemania señaló que no es posible ratificar el Convenio habida cuenta de las disposiciones del artículo 7, párrafo 2 del Convenio, puesto que el

[1] Agencia Sueca Nacional de los Empleadores del Gobierno (SAGE); Confederación de Empresas Suecas; Asociación Sueca de Autoridades Locales; Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO); Federación Sueca de Consejos de Condado (FSCC); y Confederación Sueca de Sindicatos.

derecho interno no prevé disposición jurídica alguna que permita obligar o incluso alentar a los empleadores a explotar servicios sin fines de lucro en beneficio de los trabajadores. El Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos informó que el obstáculo principal a la ratificación surge de la deficiencia de la infraestructura administrativa, puesto que una posible ratificación podría poner en peligro la capacidad limitada de los servicios existentes de la administración del trabajo. El Gobierno de China señaló que aún existen ciertas divergencias entre la legislación y la práctica nacionales y las disposiciones del Convenio. Por su parte, el Gobierno de Indonesia informó que la ratificación no ha sido posible hasta la fecha, debido a que se ha hecho hincapié principalmente en la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT ratificados, mientras que el Gobierno de Nueva Zelandia indicó que la ratificación del Convenio no es una de sus prioridades actuales.

492. La Comisión observa que algunos gobiernos proporcionaron información sobre la posibilidad de ratificar, en un futuro cercano, el Convenio núm. 173, que revisa parcialmente el Convenio núm. 95 y mejora las normas relativas a la protección de las reclamaciones salariales de los trabajadores en el caso de insolvencia del empleador. El Gobierno de *Bulgaria* informó que, en la actualidad, está preparando la ratificación del Convenio núm. 173 y la elaboración de la legislación de aplicación, con la asistencia de la Oficina de la OIT en Budapest. El Gobierno de la *República Arabe Siria* señaló que, por decisión de junio de 2001, el Consejo de Ministros decidió presentar el Convenio núm. 173 a la Asamblea Nacional para su ratificación. El Gobierno de Zimbabwe anunció su intención de ratificar el Convenio núm. 173 a la luz de la enmienda introducida recientemente por la ley sobre insolvencia. El Gobierno de *Bélgica* declaró que no prevé dificultades en ratificar el Convenio núm. 173. Del mismo modo, el Gobierno de Lituania informó que, puesto que en la actualidad se armoniza la legislación nacional con la legislación de la Unión Europea, teniendo en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT, no se prevén dificultades para ratificar este Convenio. Además, el Gobierno de Luxemburgo indicó que el Convenio núm. 173 podía ratificarse en el contexto de las medidas adoptadas para la aplicación de la nueva Directiva núm. 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario.

493. Varios gobiernos reconocieron la importancia de las disposiciones del Convenio núm. 173, pero se abstuvieron de manifestar claramente sus intenciones respecto de la aceptación oficial de ese instrumento. Por ejemplo, el Gobierno de Croacia informó que, actualmente, prevé la adopción de un reglamento especial que rija la cuestión de la protección de los créditos del trabajador en caso de insolvencia del empleador, sin precisar si también está prevista la ratificación del Convenio núm. 173. De la misma manera, el Gobierno de *Honduras* indicó que atribuye importancia a la ratificación del Convenio núm. 173, mientras que el Gobierno de Jordania indicó que las disposiciones del Convenio se tomarán en consideración en cualquier modificación que eventualmente se incorpore a la legislación pertinente en el

futuro. El Gobierno de Seychelles indicó que, tras consulta con los interlocutores sociales y otros sectores, podrá considerar la ratificación del Convenio.

494. En cambio, los Gobiernos de *Benin*, *Ecuador*, Estonia, *Malasia*, Namibia, Rwanda y Reino Unido, informaron a la Comisión que, por el momento, no prevén la ratificación del Convenio núm. 173. Del mismo modo, el Gobierno del *Brasil* indicó que no se han adoptado medidas para la ratificación de ese Convenio, mientras que el Gobierno de *Nicaragua* afirmó que aún no se ha adoptado ninguna decisión a este respecto.

495. La Comisión espera, en vista del carácter fundamental de los principios y derechos establecidos en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), que los gobiernos aún no vinculados por sus disposiciones, otorgarán la debida consideración a la posibilidad de aceptar formalmente este instrumento. La Comisión también espera que un número cada vez mayor de Estados considerarán favorablemente la ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), en los próximos años y recuerda que los Estados Miembros pueden solicitar, a este respecto, la asistencia técnica y los servicios de asesoramiento de la Oficina.

Consideraciones finales

496. La legislación del trabajo gira, en general, en torno a la cuestión del salario. Este ocupa un lugar central en las relaciones laborales, individuales o colectivas, en efecto, el objetivo principal de la negociación colectiva es fijar tasas salariales aceptables para ambas partes, y la remuneración es uno de los dos elementos constitutivos de la relación bilateral configurada por el contrato de trabajo. Incluso cuestiones que, en principio, no parecen estar relacionadas, tales como los regímenes de seguridad social o la reglamentación de las horas de trabajo, están en última instancia vinculadas de una manera o de otra con la cuestión del salario. El derecho a una remuneración digna es un corolario del derecho de trabajar, tal como está consagrado en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que «toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social».

497. La Comisión se congratula de la oportunidad de examinar por primera vez el Convenio sobre la protección del salario y la Recomendación, e incidentalmente el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), con miras a contribuir a una mejor comprensión de las cuestiones y problemas que se plantean en virtud de esos instrumentos. Resultaría difícil sobreestimar la importancia del Convenio

sobre la protección del salario el cual, además de los ocho convenios sobre los derechos fundamentales del trabajo y dos de los cuatro convenios prioritarios [2], es uno de los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados, con un total de 95 ratificaciones. Este elevado número de ratificaciones es una consecuencia evidente del nivel general de aceptación de los principios consagrados en ese instrumento. No obstante, casi la mitad de los Estados Miembros aún no lo ha ratificado. En marzo de 1998, el Consejo de Administración confirmó que el Convenio está actualizado y que debería alentarse su ratificación. En cumplimiento de esta decisión, la Comisión ha emprendido el presente estudio con objeto de formular comentarios sobre el alcance preciso de las obligaciones derivadas del Convenio, y evaluar su continua pertinencia, así como esclarecer algunos aspectos que, hasta ahora, pueden haber obstaculizado la ratificación.

498. No cabe duda de que el Convenio sobre la protección del salario no está centrado en la determinación de los niveles del salario, la reducción de las diferencias salariales o la promoción de la igualdad de trato. Ese instrumento no rige los sistemas de pago del salario ni aborda otros aspectos de la política salarial. El Convenio núm. 95 ofrece una antología de principios perdurables y prácticas justas y equitativas que deberían regir el proceso de la remuneración de la mano de obra en el curso de la relación de empleo. Puede afirmarse que el Convenio pone de manifiesto lo evidente y que, por ende, su pertinencia puede ir en disminución en un contexto de desarrollo económico y progreso social. No obstante, la vida cotidiana demuestra que, en ciertos países, los principios más elementales codificados en el Convenio se infringen en diversos grados y en distintas formas. Es lamentable que los fenómenos de atraso en el pago de los salarios y la práctica ilegal del pago de los salarios mediante vales o cupones haya persistido en los últimos años en diversas partes del mundo y, en algunas ocasiones, alcanzado proporciones alarmantes.

499. En relación con la aplicación de la protección de los instrumentos salariales en su conjunto, la Comisión está en condiciones de afirmar que se da efecto a prácticamente la totalidad de sus disposiciones en la legislación y la práctica de una abrumadora mayoría de Estados. Se trate de la obligación de pagar en moneda de curso legal, de la exigencia de pagar directamente y a intervalos regulares o de la necesidad de mantener a los trabajadores informados

[2] Los ocho convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo son: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre el trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Los cuatro convenios prioritarios son: Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 [y Protocolo, 1995] (núm. 81), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

de las condiciones de salario que habrán de aplicárseles, los principios establecidos en el Convenio y en la correspondiente Recomendación parecen haber alcanzado una aceptación casi universal.

500. *Moneda de curso legal: pagar el salario en efectivo y no con pagarés sin valor*. La obligación legal de pagar la remuneración en moneda de curso legal y la prohibición correspondiente de la utilización de cupones, vales o sustitutos similares de dinero constituye la forma de protección del salario por excelencia. Sin embargo, aún se registran fenómenos tales como el uso de pagarés para el pago de la deuda salarial e incluso sustitución de la moneda nacional con bonos emitidos por los gobiernos locales, un hecho que demuestra que el principio enunciado en el artículo 3, párrafo 1, del Convenio mantiene toda su pertinencia tanto en la legislación como en la práctica.

501. *Medios electrónicos de pago de salarios: ¿Son aceptables las transferencias bancarias?* Como ya se ha examinado en el párrafo 84, el pago del salario mediante transferencia bancaria electrónica es compatible con la letra y el espíritu del Convenio en la medida en que se respeten las exigencias de los artículos 5 y 10. La Oficina ha formulado varias opiniones informales en ese sentido y las mismas han sido difundidas de manera general. La Comisión, por su parte, nunca ha planteado en sus comentarios la incompatibilidad del pago del salario por transferencia bancaria con las disposiciones del Convenio. Cuando la cuestión se planteó recientemente en el contexto de las deliberaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, se llegó a la misma conclusión general.

502. *El pago de los salarios en especie: de las bebidas espirituosas a las opciones de compra de acciones (stock options)*. Transcurridos unos 50 años desde la adopción del Convenio, sus disposiciones cuidadosamente redactadas sobre el pago de los salarios con prestaciones en especie siguen manteniendo su pertinencia. La aplicación del artículo 4 ha dado lugar al número más elevado de comentarios formulados por la Comisión sobre el Convenio. Es oportuno señalar que en numerosos países aún existen leyes que toleran el pago total de los salarios con prestaciones en especie, que en ocasiones se conoce la existencia de prácticas del pago del salario con bebidas alcohólicas, que no siempre se aplican las salvaguardias que garanticen que las mercancías y servicios ofrecidos en lugar de salarios en efectivo sean apropiados para el trabajador y su familia y evaluados en forma justa, y que los acuerdos para el pago de los salarios con prestaciones en especie siguen a veces siendo objeto de acuerdos individuales y no son consecuencia de la negociación colectiva. Además, el uso excesivo del «trueque» en los casos en que se plantean problemas de liquidez y de atrasos salariales revela una dimensión más inquietante de los riesgos que supone el pago del salario con prestaciones en especie cuando la cuestión se deja sin reglamentar. La Comisión considera que el pago de salarios en especie sigue representando una fuente potencial de abuso para los derechos salariales de los trabajadores y que el nivel de protección que concede el Convenio es muy satisfactorio a este respecto.

503. Uno de los aspectos que la Comisión nunca ha tenido la oportunidad de examinar y al que tampoco se hace referencia en el Convenio ni en el formulario de memoria, es la cuestión de la «remuneración global» y en particular las formas modernas de remuneración como la participación en los beneficios y las opciones de compra de acciones (stock options). No obstante, si bien la experiencia reciente ha demostrado que estas nuevas formas de remuneración pueden beneficiar a los trabajadores, también ha quedado comprobado que pueden acarrear grandes riesgos, a veces con consecuencias sumamente graves. La Comisión estima que este tema necesita seguir siendo examinado, dado que, sin lugar a dudas, el marco jurídico proporcionado por el Convenio no está adaptado para reglamentar tales prácticas. La Oficina puede desear proponer algunas iniciativas al Consejo de Administración a este respecto, como base para determinar si debería establecerse un nuevo criterio reglamentario con miras a lograr un equilibrio factible entre la seguridad de los ingresos y las formas especulativas de remuneración.

504. *Descuentos, embargo y cesión de los salarios: necesidad de reglas claras y límites razonables*. Como instrumento marco, el Convenio no trata de reglamentar las condiciones específicas con arreglo a las cuales los empleadores pueden descontar parte de los salarios debidos a los trabajadores. Sólo exige que esas condiciones se establezcan claramente en la legislación nacional o mediante un contrato colectivo y, en todo caso, que su determinación no se deje a la libre voluntad de las partes. Los descuentos también deben mantenerse dentro de límites que permitan al trabajador y su familia vivir decentemente con los recursos restantes. Lamentablemente, el Convenio no prohíbe determinadas formas de descuentos, como las multas disciplinarias, que en todo caso son relativamente infrecuentes en los Estados Miembros. No obstante, los descuentos por concepto de multas no están expresamente previstos ni en el Convenio ni en la Recomendación. La tendencia emergente en los Estados Miembros de eliminar los descuentos salariales a título de multas disciplinarias no es contraria al Convenio puesto que éste no contiene disposiciones a este respecto.

505. *Protección salarial y régimen de insolvencia: normas sólidas, innovaciones interesantes*. El estudio de la legislación y la práctica nacionales muestra que el trato preferencial de los créditos laborales en los procedimientos de quiebra, constituye una parte integral de la legislación en esa materia en casi todos los países. La Comisión también observa que en numerosos casos, la legislación nacional se ha modificado, o se está modificando, con objeto de atribuir a los créditos del trabajador una posición superior a la de las demás deudas privilegiadas, en particular, los impuestos y otros créditos del Estado. En una sociedad globalizada, fenómenos tales como la quiebra de sociedades, el cierre de empresas y la cesación de pagos aumentarán inevitablemente. Al mismo tiempo están quienes abogan por la eliminación de gran parte de las preferencias establecidas en la legislación de quiebras o de insolvencia. En esas condiciones, la Comisión considera que es esencial reafirmar el principio de la protección privilegiada que debe acordarse a los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. El proceso de modificar las leyes de insolvencia para

hacerlas más eficaces en ningún caso debería tener por consecuencia convertirlas en un exponente de insensibilidad social. La determinación de que los derechos y salarios del trabajador constituyen un crédito preferente es la piedra angular de la legislación laboral en prácticamente todos los países y la Comisión aconseja firmemente desalentar toda tentativa de poner en tela de juicio ese principio sin que se proponga en su lugar una disposición que conceda una protección análoga, como un fondo de garantía salarial o un sistema de seguro que facilite una fuente separada de activos para garantizar el pago de los créditos laborales.

506. Al observar que durante los dos últimos años, algunos Estados Miembros han solicitado a la Oficina la prestación de asesoramiento y asistencia técnica en relación con el Convenio núm. 173 y de que, en consecuencia, en la actualidad varios Estados Miembros están preparados para aceptar formalmente ese instrumento, la Comisión solicita a la Oficina que continúe desplegando esfuerzos para promover activamente el Convenio núm. 173. La Comisión tiene motivos para creer que hay Estados Miembros que no están plenamente informados de la amplia variedad de opciones para la ratificación ofrecidas por ese instrumento, probablemente debido a su estructura atípica y, sin dudas, una adecuada campaña de información mejorará las perspectivas de su ratificación en un futuro próximo.

507. *Atrasos salariales: dificultades y dilemas*. Como ya se ha examinado anteriormente en el capítulo VI, desde hace algunos años, la práctica lamentable de diferir el pago de los salarios afecta a un cierto número de países en particular de Europa Central y Oriental, Africa Subsahariana y América Latina y perjudica a un considerable número de trabajadores. Debe subrayarse nuevamente las nocivas consecuencias de esta práctica para la vida de los trabajadores, en particular en el caso de ciertos Estados que retrasan el pago de los salarios de sus empleados aun cuando tienen recursos disponibles que utilizan para otras finalidades. De este modo, incurren deliberadamente en un incumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Esta actitud debe criticarse severamente tal como lo ha hecho la Comisión de Expertos en varias oportunidades. Asimismo, como se ha mencionado más arriba, ciertas empresas deciden afectar a otros fines los fondos destinados al pago de salarios de sus trabajadores. Es inadmisible que los Estados no reaccionen a través de sus servicios de control de manera vigorosa y eficaz a fin de exigir el respeto de las disposiciones del Convenio y poner término a esta situación de abuso. A este respecto, el Convenio ha sido un instrumento esencial para llamar la atención sobre las situaciones de crisis de deuda salarial existentes en diversas partes del mundo y mantener dichas situaciones bajo la estrecha vigilancia de los órganos de control de la OIT. Para despejar toda duda sobre la utilidad de las normas de la OIT, la Comisión desea recordar que sin un instrumento que exigiera el pago de los salarios a intervalos regulares, las organizaciones de trabajadores no hubiesen podido presentar más de una docena de reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT durante los últimos 15 años y, de ese modo señalar a la atención internacional los graves problemas que plantea el retraso en el pago de los salarios. Evidentemente, el Convenio no puede

proponer soluciones hechas para semejantes fallas estructurales. El Convenio sólo cumple el cometido de recordar la naturaleza particular de los salarios como principal, si no único, medio de subsistencia de los trabajadores. Esta particularidad implica que el pago de los salarios a intervalos regulares lejos de estar sujeto a la lógica de las prácticas contables, conlleva una gran significación en sí misma. El examen de la periodicidad del pago de los salarios también ha ofrecido a la Comisión la oportunidad de subrayar el papel esencial de la observancia estricta de la legislación en la práctica, más allá de la simple conformidad formal de la misma con el Convenio. También le ha permitido subrayar la necesidad de una acción gubernamental duradera y de un diálogo social abierto. Además, la Comisión advierte sobre el riesgo de recurrir al pago con prestaciones en especie, sin restricciones, o utilizar sustitutos monetarios, tales como los bonos y vales, como una solución a los problemas de iliquidez y atrasos salariales acumulados.

508. *Mantener informados a los trabajadores: necesidad de transparencia y certeza*. Otro de los principios perdurables establecidos en el Convenio es la obligación de los empleadores de mantener a los trabajadores informados acerca de las condiciones salariales aplicables durante la relación de empleo. El fundamento de este principio es que el trabajador debería poner su trabajo al servicio del empleador con pleno conocimiento de las condiciones exactas, la forma y la cuantía del pago que espera recibir a cambio. Los trabajadores deben conocer por adelantado cuál será la periodicidad de los pagos, el lugar y la forma de pago y las condiciones y límites de cualquier descuento salarial, en el momento de la contratación, así como cuando se produzca cualquier modificación. La revisión de la legislación y la práctica nacionales efectuada por la Comisión ha permitido establecer claramente que el suministro de comprobantes de pago de salarios con la indicación de sus componentes y el mantenimiento de registros de salarios, son en la actualidad una práctica común en la mayoría de los países.

509. *Exigencias relativas a la fecha y al lugar de pago: no se trata de una práctica obsoleta*. En una época en que el pago de salarios por transferencia bancaria directa es cada vez más común, algunos gobiernos han considerado que la exigencia del pago en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo y durante las horas de trabajo parecería anticuada. No obstante, no debería olvidarse que el pago por transferencia bancaria es ignorado por millones de trabajadores en todo el mundo, especialmente por los trabajadores agrícolas. Asimismo, la prohibición del pago de salarios en lugares de expendio de bebidas alcohólicas o en centros de diversión, puede parecer el reflejo de un sentido de protección social totalmente desactualizado. Sin embargo, las cuestiones relacionadas con el control del consumo de bebidas alcohólicas siguen siendo de acuciante actualidad en la mayoría de los países. Es oportuno señalar que los redactores del Convenio anticiparon sabiamente la posibilidad de que en los convenios colectivos o entre el empleador y el trabajador se concertaran otros acuerdos que pueden referirse específicamente a los temas enunciados. En consecuencia, la Comisión considera que aunque pueda parecer que la disposición del Convenio relacionada con la fecha y lugar de pago guarda escasa

relación con las realidades del trabajo moderno, ésta está redactada en términos flexibles y, por consiguiente, es difícil considerar que desmerita la continua pertinencia del Convenio en su conjunto.

510. *Medios de aplicación: ¿la práctica o la promulgación de leyes?* En algunas ocasiones, se ha planteado la cuestión de si es suficiente la aplicación del Convenio mediante la práctica o el uso, o si es necesario adoptar disposiciones legislativas precisas. La Comisión señala a este respecto que las disposiciones del Convenio han sido redactadas de diversas formas; algunas exigen que se prohíban ciertas prácticas específicas y, de ese modo, parecen exhortar a la adopción de disposiciones legislativas a estos fines, mientras que otras sólo requieren la observancia de determinadas prácticas, y de ese modo, parecen dejar un margen para su aplicación por diferentes medios, incluidas la costumbre o la práctica. En este último caso, corresponde a las autoridades públicas la responsabilidad de mantenerse informadas de la situación y, de ser necesario, adoptar medidas complementarias para garantizar la observancia de las disposiciones de que se trate. Otras disposiciones permiten que determinadas cuestiones se rijan por un contrato colectivo y un laudo arbitral o incluso mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, o que se deje a las autoridades competentes decidir sobre la necesidad y forma de cualquier medida que se adopte eventualmente. No obstante lo expuesto, la Comisión subraya que el simple hecho de que ciertos procedimientos o prácticas no hayan dado lugar a la presentación de reclamaciones, o de que ciertas prácticas que deban controlarse, en virtud de lo dispuesto en el Convenio, no existan o sea improbable que ocurran en algunos países, no exime a los gobiernos de los mismos de la obligación de dar una expresión legislativa concreta a las normas establecidas en el Convenio. En este sentido, debe destacarse el papel que han de cumplir los interlocutores sociales en la puesta en práctica de los principios y reglas contenidas en el Convenio, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores que prestan apoyo a los trabajadores o empresas afectados.

* * *

511. A la luz de lo anteriormente expuesto, la Comisión considera que el Convenio sobre la protección del salario es un Convenio «fundamental» en el sentido comúnmente aceptado de la palabra y, efectivamente, concede protección en un sector que afecta considerablemente los derechos establecidos en los ocho convenios de la OIT oficialmente designados como «fundamentales». Por consiguiente, la Comisión insta a los Estados Miembros que aún no lo hayan ratificado a considerar la posibilidad de aceptar oficialmente este instrumento en un futuro muy próximo.

ANEXO I

CUADRO DE LAS MEMORIAS SOLICITADAS Y RECIBIDAS PARA LOS INSTRUMENTOS CONSIDERADOS Y LISTA DE RATIFICACIONES/DENUNCIAS POR CONVENIO Y POR PAÍS (A LA FECHA 13 DE DICIEMBRE DE 2002)

El artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo establece que los Miembros deberán «informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración» sobre el estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en los convenios no ratificados y las recomendaciones. Las obligaciones de los Miembros en cuanto a los convenios figuran en el párrafo 5, *e)* del artículo mencionado. El párrafo 6, *d)* trata de las Recomendaciones, y el párrafo 7, *a)* y *b)* se refiere a las obligaciones específicas de los Estados federales. El artículo 23 de la Constitución estipula que el Director General presentará en la siguiente reunión de la Conferencia un resumen de las informaciones y memorias que le hayan comunicado los Miembros en cumplimiento del artículo 19 y todo Miembro comunicará copia de estas informaciones a las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores.

En su 218.ª reunión (noviembre de 1981), el Consejo de Administración decidió dejar de publicar los resúmenes de las memorias sobre los convenios no ratificados y las recomendaciones y publicar, en cambio, una lista de las memorias recibidas. Se decidió asimismo que, durante la Conferencia, el Director General pondría a disposición los originales de las memorias recibidas para que fueran consultados y que los delegados podrían solicitar copias de los mismos.

En su 267.ª reunión (noviembre de 1996), el Consejo de Administración aprobó nuevas medidas de racionalización y simplificación.

En adelante, las memorias recibidas con arreglo al artículo 19 de la Constitución figurarán de manera simplificada como una lista en anexo al Informe III (Parte 1B) de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

Puede consultarse las memorias o solicitarse copias de las mismas dirigiéndose a la Secretaría de la Comisión de Aplicación de Normas.

Las memorias enumeradas a continuación se refieren al Convenio sobre la protección del salario (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85), 1949.

Estados Miembros	Convenio núm. 95	Recomendación núm. 85
Afganistán	*Ratificado el 7.01.1957*	–
Albania	*Ratificado el 2.08.2001*	–
Alemania	Recibida	Recibida
Angola	–	–
Antigua y Barbuda	–	–
Arabia Saudita	Recibida	Recibida
Argelia	*Ratificado el 19.10.1962*	Recibida
Argentina	*Ratificado el 24.09.1956*	–
Armenia	–	–
Australia *Ratificó el C.173 (Parte II), 8.06.1994*	Recibida	Recibida
Austria *Ratificó el C.173 (Parte III), 20.12.1996*	*Ratificado el 10.11.1951*	Recibida
Azerbaiyán	*Ratificado el 19.05.1992*	Recibida
Bahamas	*Ratificado el 25.05.1976*	–
Bahrein	Recibida	Recibida
Bangladesh	–	–
Barbados	*Ratificado el 8.05.1967*	–
Belarús	*Ratificado el 4.08.1961*	Recibida
Bélgica	*Ratificado el 22.04.1970*	Recibida
Belice	*Ratificado el 15.12.1983*	–
Benin	*Ratificado el 12.12.1960*	Recibida
Bolivia	*Ratificado el 31.01.1977*	–
Bosnia y Herzegovina	–	–
Botswana *Ratificó el C.173 (Parte II) el 5.06.1997*	*Ratificado el 5.06.1997*	–
Brasil	*Ratificado el 25.04.1957*	Recibida
Bulgaria	*Ratificado el 7.11.1955*	Recibida
Burkina Faso *Ratificó el C.173 (Parte II) el 11.02.1999*	*Ratificado el 21.11.1960*	Recibida
Burundi	–	–
Cabo Verde	–	–
Camboya	–	–
Camerún	*Ratificado el 7.06.1960*	–
Canadá	Recibida	Recibida
República Centroafricana	*Ratificado el 27.10.1960*	–
Chad *Ratificó el C.173 (Parte II) el 15.12.2000*	*Ratificado el 10.11.1960*	–
República Checa	*Ratificado el 1.01.1993*	Recibida
Chile	Recibida	Recibida

Estados Miembros	Convenio núm. 95	Recomendación núm. 85
China	Recibida	Recibida
Chipre	*Ratificado el 23.09.1960*	Recibida
Colombia	*Ratificado el 7.06.1963*	Recibida
Comoras	*Ratificado el 23.10.1978*	–
Congo	*Ratificado el 10.11.1960*	–
Corea, República de	Recibida	Recibida
Costa Rica	*Ratificado el 2.06.1960*	Recibida
Côte d'Ivoire	*Ratificado el 21.11.1960*	Recibida
Croacia	Recibida	Recibida
Cuba	*Ratificado el 29.04.1952*	Recibida
República Democrática del Congo	*Ratificado el 16.06.1969*	–
Dinamarca	Recibida	Recibida
Djibouti	*Ratificado el 3.08.1978*	–
Dominica	*Ratificado el 28.02.1983*	Recibida
República Dominicana	*Ratificado el 19.06.1973*	–
Ecuador	*Ratificado el 6.07.1954*	Recibida
Egipto	*Ratificado el 26.07.1960*	Recibida
El Salvador	Recibida	Recibida
Emiratos Arabes Unidos	Recibida	Recibida
Eritrea	–	–
Eslovaquia *Ratificó el C.173 (Parte II) el 24.09.1998*	*Ratificado el 1.01.1993*	–
Eslovenia *Ratificó el C.173 (Parte III) el 8.05.2001*	Recibida	Recibida
España *Ratificó el C.173 (Partes II y III) el 16.05.1995*	*Ratificado el 24.06.1958*	Recibida
Estados Unidos	Recibida	Recibida
Estonia	Recibida	Recibida
Etiopía	Recibida	Recibida
Ex República Yugoslava de Macedonia	–	–
Fiji	–	–
Filipinas	*Ratificado el 29.12.1953*	Recibida
Finlandia *Ratificó el C.173 (Parte III) el 20.06.1994*	Recibida	Recibida
Francia	*Ratificado el 15.10.1952*	Recibida
Gabón	*Ratificado el 14.10.1960*	–
Gambia	–	–
Georgia	–	–
Ghana	Recibida	Recibida

Estados Miembros	Convenio núm. 95	Recomendación núm. 85
Granada	*Ratificado el 9.07.1979*	–
Grecia	*Ratificado el 16.06.1955*	Recibida
Guatemala	*Ratificado el 13.02.1952*	Recibida
Guinea	*Ratificado el 21.01.1959*	–
Guinea-Bissau	Recibida	Recibida
Guinea Ecuatorial	–	–
Guyana	*Ratificado el 8.06.1966*	–
Haití	–	–
Honduras	*Ratificado el 20.06.1960*	Recibida
Hungría	*Ratificado el 8.06.1956*	Recibida
India	Recibida	Recibida
Indonesia	Recibida	Recibida
Irán, República Islámica del	*Ratificado el 10.06.1972*	Recibida
Iraq	*Ratificado el 12.05.1960*	–
Irlanda	–	–
Islandia	–	–
Islas Salomón	*Ratificado el 6.08.1985*	–
Israel	*Ratificado el 12.01.1959*	Recibida
Italia	*Ratificado el 22.10.1952*	Recibida
Jamaica	–	–
Japón	Recibida	Recibida
Jordania	Recibida	Recibida
Kazajstán	–	–
Kenya	Recibida	Recibida
Kirguistán	*Ratificado el 31.03.1992*	–
Kiribati	–	–
Kuwait	Recibida	Recibida
República Democrática Popular Lao	–	–
Lesotho	–	–
Letonia	–	–
Líbano	*Ratificado el 1.06.1977*	Recibida
Liberia	–	–
Jamahiriya Arabe Libia	*Ratificado el 20.06.1962*	Recibida
Lituania *Ratificó el C.173 (Parte II) el 26.09.1994*	Recibida	Recibida
Luxemburgo	Recibida	Recibida
Madagascar *Ratificó el C.173 (Parte II) el 3.06.1998*	*Ratificado el 1.11.1960*	–
Malasia	*Ratificado el 17.11.1961*	Recibida

Estados Miembros	Convenio núm. 95	Recomendación núm. 85
Malawi	–	–
Malí	*Ratificado el 22.09.1960*	–
Malta	*Ratificado el 4.01.1965*	Recibida
Marruecos	Recibida	Recibida
Mauricio	*Ratificado el 2.12.1969*	Recibida
Mauritania	*Ratificado el 20.06.1961*	–
México *Ratificó el C.173 (Parte II) el 24.09.1993*	*Ratificado el 27.09.1955*	Recibida
Moldova, República de	*Ratificado el 12.08.1996*	Recibida
Mongolia	–	–
Mozambique	Recibida	Recibida
Myanmar	Recibida	Recibida
Namibia	Recibida	Recibida
Nepal	–	–
Nicaragua	*Ratificado el 1.03.1976*	Recibida
Níger	*Ratificado el 27.02.1961*	–
Nigeria	*Ratificado el 17.10.1960*	–
Noruega	*Ratificado el 29.06.1950*	Recibida
Nueva Zelandia	Recibida	Recibida
Omán	Recibida	Recibida
Países Bajos	*Ratificado el 20.05.1952*	–
Pakistán	–	–
Panamá	*Ratificado el 19.06.1970*	Recibida
Papua Nueva Guinea	–	–
Paraguay	*Ratificado el 21.03.1966*	–
Perú	Recibida	Recibida
Polonia	*Ratificado el 25.10.1954*	Recibida
Portugal	*Ratificado el 24.02.1983*	Recibida
Qatar	Recibida	Recibida
Reino Unido	*Denunciado el 16.09.1983*	Recibida
Rumania	*Ratificado el 6.06.1973*	Recibida
Rusia, Federación de	*Ratificado el 4.05.1961*	–
Rwanda	Recibida	Recibida
Saint Kitts y Nevis	–	–
San Marino	–	–
San Vicente y las Granadinas	*Ratificado el 21.10.1998*	–
Santa Lucía	*Ratificado el 14.05.1980*	–
Santo Tomé y Príncipe	–	–

Estados Miembros	Convenio núm. 95	Recomendación núm. 85
Senegal	*Ratificado el 4.11.1960*	Recibida
Seychelles	Recibida	Recibida
Sierra Leona	*Ratificado el 15.06.1961*	–
Singapur	Recibida	Recibida
República Arabe Siria	*Ratificado el 7.06.1957*	Recibida
Somalia	*Ratificado el 18.11.1960*	–
Sri Lanka	*Ratificado el 27.10.1983*	Recibida
Sudáfrica	–	–
Sudán	*Ratificado el 22.10.1970*	Recibida
Suecia	Recibida	Recibida
Suiza *Ratificó el C.173 (Partes II y III) el 16.06.1995*	Recibida	Recibida
Suriname	*Ratificado el 15.06.1976*	Recibida
Swazilandia	*Ratificado el 26.04.1978*	–
Tailandia	Recibida	Recibida
Tanzanía, República Unida de	*Ratificado el 30.01.1962*	–
Tayikistán	*Ratificado el 26.11.1993*	–
Togo	*Ratificado el 7.06.1960*	–
Trinidad y Tabago	–	–
Túnez	*Ratificado el 28.05.1958*	Recibida
Turkmenistán	–	–
Turquía	*Ratificado el 29.03.1961*	Recibida
Ucrania	*Ratificado el 4.08.1961*	Recibida
Uganda	*Ratificado el 4.06.1963*	–
Uruguay	*Ratificado el 18.03.1954*	Recibida
Uzbekistán	–	–
Venezuela	*Ratificado el 10.08.1982*	Recibida
Viet Nam	Recibida	Recibida
Yemen	*Ratificado el 14.04.1969*	–
Yugoslavia	–	–
Zambia *Ratificó el C.173 (Parte II) el 25.05.1998*	*Ratificado el 23.10.1979*	–
Zimbabwe	Recibida	Recibida

ANEXO II

TEXTOS LEGISLATIVOS SOBRE PROTECCIÓN DEL SALARIO POR PAÍS [1]

Alemania

1. Ley de regulación del comercio y la industria.
   http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/gewo/index.html.
2. Ley sobre la prueba de las condiciones básicas de la relación de trabajo.
   http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/nachwg/index.html.
3. Código Civil.
   http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/bgb/index.html.
4. Código de Comercio.
   http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/hgb/index.html.
5. Código de Procedimiento Civil.
   http://jurcom5.juris.de/bundesrecht/zpo/index.html.
6. Estatuto sobre insolvencia de 5 de octubre de 1994.
   http://www.kanzlei-doehmer.de/webdoc46.htm.

Arabia Saudita

1. Decreto real núm. M/21, de 15 de noviembre de 1969, por el que se establece el Código de Trabajo.

Argelia

1. Ley núm. 90-11 sobre las relaciones de trabajo, de 21 de abril de 1990.
2. Decreto ejecutivo núm. 96-98 por el que se establece la lista y el contenido de los registros y los libros especiales que deben llevar los empleadores, de 6 de marzo de 1996.
3. Decreto ejecutivo núm. 97-473 sobre el trabajo a tiempo parcial, de 8 de diciembre de 1997.
4. Decreto ejecutivo núm. 97-474 sobre el régimen específico de relaciones de trabajo para los trabajadores a domicilio.
5. Ordenanza núm. 75-34 sobre embargos y cesiones del salario, de 29 de abril de 1975.

[1] Los países ratificantes figuran en itálicas.

6. Ley núm. 90-03 sobre la inspección de trabajo, de 6 de febrero de 1990.

Argentina

1. Ley núm. 20744 de contrato de trabajo (texto ordenado por el decreto núm. 390/76), de 13 de mayo de 1976, con sus modificaciones hasta 2001. http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/texactley20744.htm.
2. Decreto núm. 772/96, de 15 de julio de 1996, por el que se asigna al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social las funciones de superintendencia y autoridad central, en todo el territorio nacional.
3. Ley núm. 25212, por la que se ratifica el pacto federal del trabajo, de 23 de diciembre de 1999.
4. Ley núm. 24522 de concursos y quiebras, de 20 de julio de 1995. http://infoleg.mecon.gov.ar/txtnorma/texactley24522.htm.

Australia

Legislación federal

1. Ley de relaciones laborales, de 1996. http://scaletext.law.gov.au/html/pasteact/0/70/top.htm.
2. Reglamento sobre relaciones laborales, de 1996.
3. Ley de quiebras de 1966.
4. Ley de sociedades de 2001.

Legislación de los Estados

Nueva Gales del Sur

5. Ley de relaciones laborales de 1996. http://www.austlii.edu.au/au/legis/nsw/consol_act/.
6. Reglamento (General) sobre relaciones laborales de 2001.

Queensland

7. Ley de relaciones laborales de 1999. http://www.austlii.edu.au/au/legis/qld/consol_act/.

Australia del Sur

8. Ley de relaciones laborales de 1994. http://www.austlii.edu.au/au/legis/sa/consol_act/.

Tasmania

9. Ley de relaciones laborales de 1984. http://www.thelaw.tas.gov.au/search/.

Australia Occidental

10. Ley sobre las condiciones mínimas de trabajo de 1993.
11. Reglamento sobre condiciones mínimas de trabajo de 1993.
12. Ley sobre acuerdos de empresa de 1993.

Austria

1. Ley federal, de 14 de diciembre de 1973, BGB1 núm. 22/1974, sobre relaciones colectivas de trabajo (ArbVG), modificada por la ley federal BGB1 núm. 411/1990.
2. Ley federal sobre insolvencia (garantía de la remuneración), ley BGB1. núm. 324/1977 (IESG), modificada por la ley federal BGB1. I núm. 73/1999.
3. Ley de quiebras, RGBI, núm. 337/1914 (KO), modifica por la BGB1. I núm. 3/1999.
4. Ley sobre indemnizaciones, BGB1. II núm. 221/1934 (AO), modificada por la BGB1. I núm. 123/1999.
5. Ley sobre modificación de los contratos de trabajo, BGB1 núm. 459/1993, modificada por la ley federal BGB1.I núm. 179/1999.
6. Ley federal núm. 156, de 4 de julio de 1951, sobre conclusión de convenios sobre salarios mínimos.
7. Ley federal núm. 76, de 26 de febrero de 1947, sobre la fijación de las condiciones de trabajo y la remuneración mediante convenios colectivos y reglamentos.
8. Código civil (ABGB), con sus modificaciones.
9. Ordenanza sobre el comercio, BGB1 núm. 227/1859, con sus modificaciones.
10. Ley general de Austria sobre minería, RGB1 núm. 146, de 23 de mayo de 1854, con sus modificaciones.
11. Reglamento sobre embargo de salarios, RGB1 núm. 79/1896, modificada por la BGB1 núm. 628/1991.

Azerbaiyán

1. Código de Trabajo, de 1.º de febrero de 1999.
2. Ley de insolvencia y quiebras, de 13 de junio de 1997.

Bahamas

1. Ley del trabajo núm. 27, de 2001.
2. Ley de quiebras (capítulo 61), con sus modificaciones.
3. Ley de sociedades (capítulo 184), con sus modificaciones.
4. Ley sobre salarios mínimos núm. 1, de 2002.

Bahrein

1. Decreto-ley Amiri núm. 23, de 16 de junio de 1976, por el que se promulga la ley del trabajo para el sector privado, modificado por el decreto legislativo núm. 14 de 1993. http://www.bah-molsa.com/english/index.asp.

2. Ordenanza ministerial núm. 22, de 12 de agosto de 1976, relativa al modelo de normas de aplicación de sanciones.
3. Ordenanza ministerial núm. 23, de 12 de agosto de 1976, sobre sanciones, normas y procedimientos disciplinarios.
4. Ordenanza ministerial núm. 24, de 12 agosto de 1976, sobre el modo de disponer de las sumas de dinero correspondientes a multas, descontadas de los salarios de los trabajadores.
5. Ordenanza ministerial núm. 28, de 12 de agosto de 1976, sobre organización de las funciones de inspección.

Barbados

1. Ley sobre protección del salario, 1951.
2. Ley sobre protección de salarios (enmienda), 1975.
3. Ley de quiebras, 1925.
4. Ley sobre consejos de salarios, 1955.

Belarús

1. Código de Trabajo, de 26 de julio de 1999 (texto núm. 432).
2. Ley núm. 423, de 18 de julio de 2000, sobre insolvencia económica (quiebra) (Texto núm. 361).
3. Decisión del Consejo de Ministros, de 28 de abril de 2000, núm. 605, por la que se aprueba el reglamento sobre el establecimiento de un fondo de reserva salarial.
4. Decisión del Consejo de Ministros, de 28 de abril de 2000, núm. 603, sobre la aprobación de la lista de mercancías prohibidas como medio de pago de salarios en especie por los empleadores.
5. Código de Procedimiento Civil, de 11 de enero de 1999 (Texto núm. 102).
6. Decisión del Consejo de Ministros, de 30 de septiembre de 1993, núm. 664, sobre inspección del trabajo estatal

Bélgica

1. Ley de 12 de abril de 1965 sobre la protección del salario, con sus modificaciones.
2. Decreto real, de 27 de septiembre de 1966, por el que se fija la información que debe contener el comprobante del pago de salario entregado al trabajador al efectuarse cada pago, para el sector privado.
3. Decreto real, de 5 de marzo de 1986, por el que se establecen las modalidades relativas al pago de salarios por transferencia bancaria y al embargo y a la cesión de los salarios depositados en la cuenta bancaria del trabajador.
4. Decreto real núm. 5, de 23 de octubre de 1978, sobre la documentación laboral que debe llevarse.
5. Decreto real, de 8 de agosto de 1980, sobre la documentación laboral que debe llevarse.
6. Ley de 15 de mayo de 1956 sobre economatos.

7. Ley de 8 de abril de 1965 sobre reglamentos de trabajo.
8. Ley de 3 de julio de 1978 sobre contratos de trabajo.

Benin

1. Ley núm. 98-004, de 27 de enero de 1998, por la que se establece el Código de Trabajo.

Bolivia

1. Ley general del trabajo, decreto supremo, de 24 de mayo de 1939, elevado a ley el 8 de diciembre de 1942, con modificaciones posteriores.
2. Decreto reglamentario núm. 244, de 23 de agosto de 1943, de la ley general del trabajo, con modificaciones posteriores.
3. Ley de 7 de septiembre de 1901.
4. Decreto supremo núm. 21060, de 29 de agosto de 1985.
5. Resolución ministerial, de 19 de mayo de 1954, sobre beneficios para los trabajadores domésticos.
6. Código de procedimiento civil, de 2 de abril de 1976.
7. Ley núm.12760, de 6 de agosto de 1975, por la que se aprueba el Código Civil.
8. Decreto supremo núm. 20255, de 24 de mayo de 1984.

Botswana

1. Ley del trabajo núm. 29 de 1982.
2. Ley de trabajo (enmienda) núm. 26 de 1992.
3. Ley sobre insolvencia (capítulo 42:02).
4. Reglamento sobre el trabajo (libreta de trabajo), 1984.
5. Reglamento sobre el trabajo (disposiciones varias), 1984.

Brasil

1. Constitución de la República Federativa del Brasil, de 5 de noviembre de 1988, con sus modificaciones hasta el 12 de junio de 2002.
2. Consolidación de las leyes laborales, de 1943, con sus distintas modificaciones hasta la ley núm. 10288, de 20 de septiembre de 2001.
3. Ley núm. 6019, de 3 de enero de 1974, sobre el trabajo temporario en las empresas urbanas y otras regulaciones.
4. Decreto núm. 73841, de 13 de marzo de 1974, por el que se reglamenta la ley núm. 6019, de 3 enero de 1974.
5. Ley núm. 5869, de 11 de enero de 1973, por el que se sanciona el Código de Procedimiento Civil.
6. Decreto-ley núm. 7661, de 21 de junio de 1945, por el que se sanciona la ley de quiebras, con sus modificaciones hasta la disposición transitoria núm. 1729, de 2 de diciembre de 1998.

7. Instrucción normativa núm.1, de 7 de noviembre de 1989, sobre el plazo para el pago de los salarios.
8. Ley núm. 10406, de 10 de enero de 2002, por la que se sanciona el Código Civil.
9. Ordenanza núm. 3626, de 13 de noviembre de 1991, por la que se regula el registro de los trabajares, las anotaciones en la libreta de trabajo y seguridad social y el registro de las horas de trabajo.
10. Ordenanza núm. 290, de 11 de abril de 1997, por el que se aprueban las normas sobre la imposición de multas administrativas previstas en la legislación laboral.
11. Decreto-ley núm. 368, de 19 de diciembre de 1968, sobre los efectos de las deudas salariales y otras cuestiones afines.
12. Ordenanza MTB núm. 1061, de 1 de noviembre de 1996, sobre el funcionamiento y los procedimientos del fondo de garantía del tiempo de servicio y otras regulaciones.

Bulgaria

1. Código de Trabajo, de 24 de marzo de 1986, con sus modificaciones hasta 2001. http://www.bild.net/legislation/.
2. Ley del comercio, promulgada en la *Gaceta Estatal* núm. 48/18.06.1991, con sus modificaciones hasta la *SG* núm. 42/1996.
3. Código de Procedimiento Civil, con sus modificaciones hasta la *SG* núm. 124/1997.
4. Ordenanza, de 1.º de enero de 1999, sobre las condiciones y procedimientos para desarrollar actividades como intermediario, de información y de colocación.

Burkina Faso

1. Ley núm. 11-92/ADP, de 22 de diciembre de 1992, por el que se sanciona el Código de Trabajo.
2. Ordenanza núm. 94-009/ETSS/SG/DT, de 3 de junio de 1994, sobre comprobante de pago individual y registros de nóminas.
3. Decreto núm. 55-972, de 16 de julio de 1955, sobre embargo, cesión y descuentos de salarios o jornales, modificado por el decreto núm. 57-471, de 8 de abril de 1957.
4. Decreto núm. 77-312/PRES/FPT, de 17 de noviembre de 1977, sobre el suministro de raciones diarias de alimentos.
5. Decreto núm. 77-313/PRES/FPT, de 17 de noviembre de 1977, sobre el suministro de alojamiento.

Cabo Verde

1. Estatuto General sobre relaciones laborales, decreto-ley núm. 62/87 de 30 de junio de 1987, con sus modificaciones hasta 1993.

Camerún

1. Ley núm. 92/007, de 14 de agosto de 1992, por el que se sanciona el Código de Trabajo.
2. Ordenanza núm. 016/MTLS/DEGRE/SEJS, de 15 de julio de 1968, sobre los comprobantes de pago del salario.
3. Ordenanza núm. 007/MTLS/DEGRE por la que se establecen los procedimientos para la comunicación, registro y publicidad de los reglamentos internos.
4. Decreto núm. 93/575, de 15 de julio de 1993, por el que se establece el procedimiento para el establecimiento y la aprobación de ciertos contratos de trabajo.
5. Decreto núm. 94/197/PM, de 9 de mayo de 1994, sobre los descuentos de los salarios.
6. Ordenanza núm. 018/MTPS/SG/CJ, de 26 de mayo de 1993, sobre las condiciones para el suministro de alojamiento a los trabajadores, tasas mínimas y modalidades de atribución de la compensación por alojamiento.

Canadá

Jurisdicción federal

1. Código de Trabajo de Canadá, Parte III, capítulo L-2.
   http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/federal_legislation/part3/legislation/clc3a.htm.
2. Reglamento sobre las normas del trabajo de Canadá, capítulo 986.
   http://info.load-otea.hrdc-drhc.gc.ca/federal_legislation/part3/regs/r30101a.htm#section1.
3. Ley de quiebras e insolvencia, capítulo B-3.
   http://laws.justice.gc.ca/en/B-3/index.html.

Provincias y Territorios

Alberta

4. Código de Trabajo, capítulo E-9.
   http://www.qp.gov.ab.ca/documents/acts/E09.cfm.
5. Reglamento sobre el trabajo (AR 14/97).
   http://www.qp.gov.ab.ca/documents/regs/1997_014.cfm.

Colombia Británica

6. Ley del trabajo, capítulo 113.
   http://www.qp.gov.bc.ca/statreg/stat/E/96113_01.htm.

Manitoba

7. Código de Trabajo, capítulo E110, Partes 3, 5 y 6.
   http://www.gov.mb.ca/chc/statpub/free/pdf/e110.pdf.

Nuevo Brunswick

8. Ley del trabajo, capítulo E-7.2, Partes 3, 4 y 5.
   http://www.gnb.ca/acts/acts/e-07-2.htm.

Terranova y Labrador

9. Ley del trabajo, capítulo L-2, Partes 5, 11 y 12.
http://www.gov.nf.ca/hoa/sr.

Territorios del Noroeste

10. Consolidación de leyes del trabajo, c. L-1.
http://www.lex-nt.ca/loi/pdf/type169a.pdf.

11. Consolidación de regulaciones salariales, c.L-7.
http://www.lex-nt.ca/reg/pdf/REG133.pdf.

Nueva Escocia

12. Código de Trabajo, capítulo 246.
http://www.gov.ns.ca/legislature/legc/statutes/labourst.htm.

13. Código de reglamentaciones de las leyes generales del trabajo.
http://www.gov.ns.ca/just/regulations/regs/lsc15496.htm.

Ontario

14. Ley del trabajo, capítulo 41, Partes 2, 5, 6 y 25.
http://192.75.156.68/DBLaws/Statutes/English/00e41_e.htm.

Isla del Príncipe Edward

15. Ley del trabajo, capítulo E-6.2.
http://www.gov.pe.ca/law/statutes/pdf/e-06_2.pdf.

Quebec

16. Ley del trabajo, capítulo N-1.1.
http://publicationsduquebec.gouv.qc.ca/en/frame/index.html.

Saskatchewan

17. Ley del trabajo, capítulo L-1, con sus modificaciones.
http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Statutes/Statutes/L1.pdf.

18. Reglamento sobre leyes laborales, capítulo L-1 reg. 5, con sus modificaciones.
http://www.qp.gov.sk.ca/documents/English/Regulations/Regulations/L1R5.pdf.

República Centroafricana

1. Ley núm. 61-221, de 2 de junio de 1961, por la que se establece el Código de Trabajo.

2. Circular núm. 82/012/MFPTSS/SG/DGTE-DESTRE, de 17 de noviembre de 1982, sobre los detalles del comprobante individual de pago del salario.

3. Circular núm. 82/011/MFPTSS/SG/DGTE-DESTRE, de 17 de noviembre de 1982, sobre el suministro de alojamiento a los trabajadores.

4. Decreto núm. 68/028-PG, de 12 de enero de 1968, sobre embargo, cesión y descuentos de los salarios de los trabajadores.

Chad

1. Ley núm. 038/PR/96, de 11 de diciembre de 1996, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 106/PR-MTJS-DTMOPS, de 18 de mayo de 1967, sobre los detalles del comprobante del pago del salario.
3. Decreto núm. 248/PR-MTJS, de 25 de octubre de 1967, sobre el registro del empleador y el registro de trabajadores extranjeros.
4. Decreto núm. 167/MTJS/66, de 9 de agosto de 1966, sobre embargo, cesión y descuentos respecto de los salarios de los trabajadores.

República Checa

1. Código de Trabajo núm. 65/1965 Coll., con sus modificaciones hasta la ley núm. 258/2000 Coll.
2. Ley núm. 1/1992 Coll., sobre salarios, remuneración de los trabajadores que deben hacer guardias y remuneración promedio, con sus modificaciones hasta la ley núm. 217/2000 Coll.
3. Ley núm. 328/1991 Coll., sobre procedimientos de quiebra y liquidación, con sus modificaciones hasta la ley núm. 214/2000 Coll.
4. Ley núm. 143/1992 sobre salarios, remuneración por guardias y remuneración promedio para organismos financiados por el Estado y otros órganos y organizaciones, con sus modificaciones.
5. Ley núm. 118/2000 Coll., sobre la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador.
6. Carta sobre los derechos y libertades fundamentales de 1 de enero de 1991.
7. Decreto núm. 185, de 26 de mayo de 1993, sobre los montos inembargables.
8. Ley del trabajo núm. 1/1991 Coll., con sus modificaciones hasta la ley núm. 369/2000 Coll.
9. Ley núm. 9/1991 sobre el trabajo, y la jurisdicción de las autoridades en materia de trabajo, con sus modificaciones hasta la ley núm. 74/1994.

Chile

1. Código de Trabajo, de 7 de enero de 1994, con sus modificaciones hasta el 27 de septiembre de 2001.
   http://www.netchile.com/normas/codice/Codigo_del_Trabajo.pdf.
2. Código Civil, de 9 de octubre de 1992.
   http://www.paginaschile.cl/biblioteca_juridica/codigo_civil/codigo_civil_de_chile.htm.

China

1. Disposiciones transitorias sobre el pago de salarios, circular del Ministerio de Trabajo núm. 489 de 6 de diciembre de 1994.
2. Ley del trabajo de 5 de julio de 1994.
3. Reglamento sobre salarios mínimos en las empresas, de 24 de noviembre de 1993.

4. Ley sobre quiebra de empresas, ordenanza del presidente del PRC núm. 45, de 2 de diciembre de 1986.

Chipre

1. Ley núm. 100(I), de 2000, sobre la obligación del empleador de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
2. Ley núm. 8(I), de 1997, sobre agencias privadas de colocación.
3. Ley núm. 134(I), de 1999, por la que se modifica el Código de Procedimiento Civil.
4. Ley de quiebras (capítulo 5), modificada por la ley núm. 197, de 1986.
5. Ley de sociedades (capítulo 113), modificada por la ley núm.198, de 1986.

Colombia

1. Decreto núm. 2663, de 5 agosto de 1950, por el que se promulga el Código de Trabajo, con sus modificaciones hasta la ley núm. 755, de 23 de julio de 2002. http://www.mintrabajo.gov.co/SGP/otros/codigo_sustantivo_del_trabajo.htm.
2. Código Civil.

Comoras

1. Ley núm. 84-018/PR, de 18 de febrero de 1984, por el que se establece el Código de Trabajo.

Congo

1. Ley núm. 45-75, de 15 de marzo de 1975, por el que se establece el Código de Trabajo.
2. Ley núm. 6-96 de 6 de marzo de 1996, por la que se modifica y completa ciertas disposiciones de la ley 45-75.
3. Decreto núm. 78/363/MDT-SGFPT-DTPS-ST, de 12 de mayo de 1978, sobre embargo, cesión y descuentos de los salarios de los trabajadores.

República de Corea

1. Ley del trabajo núm. 5309, de 13 de marzo de 1997, con sus modificaciones incluida la ley núm. 6507 de 14 de agosto de 2001. http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/labor standards (1).pdf.
2. Ley sobre garantía de los créditos laborales núm. 5513, de 20 de febrero de 1998, con sus modificaciones incluida la ley núm. 6334 de 30 de diciembre de 2000. http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/labor standards (9).pdf.
3. Decreto sobre medidas de aplicación de la ley sobre garantía de créditos laborales núm. 15804, de 26 de mayo de 1998, con sus modificaciones incluido el decreto núm. 17244 de 22 de junio de 2001. http://www.koilaf.org/admin/data_bank/file/labor standards¡¡(10).pdf.

Costa Rica

1. Código de Trabajo aprobado por la ley núm. 2, de 26 de agosto de 1943. http://natlex.ilo.org/txt/S95CRI02.htm.
2. Decreto ejecutivo núm. 11324, de 9 de abril de 1980, Convenio núm. 95 de la OIT que prohíbe el pago de salarios con bebidas embriagantes o drogas.
3. Ley orgánica núm. 1860 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 21 de abril de 1955, con sus modificaciones.

Côte d'Ivoire

1. Ley núm. 95-15, de 12 de enero de 1995, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 67-73, de 9 de febrero de 1967, que codifica los reglamentos relativos a la aplicación del título IV «Salarios» de la ley núm. 64-290, de 1.º de agosto de 1964, por la que se establece el Código de Trabajo.
3. Decreto núm. 96-287, de 3 de abril de 1996, sobre los contratos de trabajo.
4. Ley núm. 92-570, de 11 de septiembre de 1992, sobre la administración pública.
5. Convenio colectivo interprofesional de 20 de julio de 1977.

Croacia

1. Ley del trabajo de 17 de mayo de 1995 (texto núm. 758), con sus modificaciones.
2. Ley de quiebras de 17 de mayo de 1996. http://marvin.globalnet.hr/www.hfp2.hr/eng/main.asp?link=pravni_okvir.

Cuba

1. Ley núm. 49, de 28 de diciembre de 1984, por la que se promulga el Código de Trabajo.

República Democrática del Congo

1. Ordenanza-ley núm. 67/310, de 9 de agosto de 1967, por la que se establece el Código de Trabajo, con sus modificaciones hasta 31 de diciembre de 1996.
2. Decreto núm. 17/67, de 3 de octubre de 1967, sobre registros de nómina y comprobante del pago del salario.
3. Decreto núm. 15/67, de 3 de octubre de 1967, sobre contrato de trabajo.
4. Decreto núm. 70/0016, de 11 de agosto de 1970, sobre la reglamentación del trabajo.
5. Ordenanza núm. 70-341, de 23 de diciembre de 1970, por la que se reglamenta los salarios mínimos interprofesionales y las prestaciones familiares mínimas.

Dinamarca

1. Ley sobre el fondo de garantía de los trabajadores núm. 116, de 13 de abril de 1972, con sus modificaciones.
2. Ley de quiebras núm. 298, de 8 de junio de 1977.

Djibouti

1. Ley núm. 52-1322, de 15 de diciembre de 1952, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Ley núm. 140/AN/97/3ª L, por la que se modifica el Código de Trabajo de 1952.
3. Decreto núm. 55-972, de 16 de julio de 1955, sobre el embargo, la cesión y los descuentos de los salarios, modificado por el decreto núm. 57-471, de 8 abril de 1957.

Dominica

1. Ley sobre protección del salario (capítulo 89:07).
2. Ley sobre contratos de trabajo (capítulo 89:04).
3. Ley de quiebras (capítulo 9.90).
4. Ley sobre normas de trabajo (capítulo 89:05).
5. Ley sobre drogas peligrosas (capítulo 145).

República Dominicana

1. Ley núm. 1692, de 29 de mayo de 1992, por la que se promulga el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 25893, de 1.º de octubre de 1993, por el que se dicta el reglamento para la aplicación del Código de Trabajo.
3. Código Tributario con sus modificaciones.
4. Ley que crea el sistema dominicano de Seguridad Social, promulgada el 9 de mayo de 2001.
5. Código Penal, con sus modificaciones.

Ecuador

1. Constitución política de la República del Ecuador, aprobada por el decreto legislativo núm. 000. RO/1, de 11 de agosto de 1998.
2. Código de Trabajo con las reformas de la ley núm. 2000-4, ley para la transformación económica del Ecuador.
   http://www.ccq.org.ec/biblio/indexlex.asp.
3. Código Civil, codificación núm. 000. RO/ sup. 104, de 20 de noviembre de 1970.

Egipto

1. Ley núm. 137, de 6 de agosto de 1981, por la que se promulga el Código de Trabajo, con sus modificaciones hasta junio de 1999.

2. Ley núm. 47 de 1978 sobre empleados de la administración pública.
3. Ley núm. 48 de 1978 sobre empleados del sector público.

El Salvador

1. Constitución política, de 15 de diciembre de 1983, con sus modificaciones hasta el 16 de febrero de 1999.
   http://www.asamblea.gob.sv/constitucion/1983.htm.
2. Código de Trabajo, de 23 de junio de 1972, con sus modificaciones hasta julio de 1995.
   http://www.oit.or.cr/oit/papers/cod_elsa.shtml.

Emiratos Arabes Unidos

1. Ley federal núm. 8, de 20 de abril de 1980, que regula las relaciones laborales.
2. Decreto ministerial núm. 1/45, de 1980, sobre el modo de disponer el dinero descontado de los salarios de los trabajadores en aplicación de multas.

Eslovaquia

1. Código de Trabajo, ley núm. 311/2001 Coll., modificado por la ley núm. 165/2002 Coll.
2. Ley núm. 328/1991 Coll. sobre procedimiento de quiebra y liquidación, con sus modificaciones.
3. Ley núm. 292/1999 por la que se modifica la ley del trabajo núm. 387/1996 Coll. sobre fondo de garantía.
4. Carta sobre derechos y libertades fundamentales de 1.º de enero de 1991.
5. Decreto núm. 89, de 25 de febrero de 1997, sobre los descuentos de los salarios en caso de ejecución forzosa de sentencias.
6. Ley núm. 95/2000 Coll., de 8 de febrero de 2000, sobre inspección de trabajo.

Eslovenia

1. Ley del trabajo de 24 de abril de 2002.
2. Ley sobre el fondo de garantía de 5 de mayo de 1997, con sus modificaciones.

España

1. Real decreto legislativo núm. 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, con modificaciones.
2. Decreto de 21 de marzo de 1958 por el que se regula con carácter obligatorio el establecimiento de economatos laborales, con sus modificaciones.
3. Orden de 14 de mayo de 1958 por la que se desarrolla el decreto de 21 de marzo de 1958, por el que se regula con carácter obligatorio el establecimiento de economatos laborales con sus modificaciones.
4. Real decreto legislativo núm. 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la ley general de la seguridad social.

5. Ley núm. 40/1998, de 9 de diciembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y otras normas tributarias (actualizado al 31-03-2002).
6. Orden de 27 de diciembre de 1994 por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios.
7. Ley orgánica núm. 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, con la modificación introducida por la ley orgánica núm. 14/1994, de 19 de mayo.
8. Ley núm. 51/1980, de 8 de octubre, básica de empleo.
9. Ley núm. 14/1994, de 1.º de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal con la modificación de la ley núm. 29/1999, de 16 de julio.
10. Real decreto núm. 1659/1998, de 24 de julio, por el que se desarrolla el artículo 8, apartado 5, de la ley del estatuto de los trabajadores en materia de información al trabajador sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo.
11. Código Civil.
12. Código de Comercio.
13. Real decreto núm. 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del fondo de garantía salarial.
14. Decreto de 26 de enero de 1944 por el que se aprueba el texto refundido del Libro I de la ley de contrato de trabajo.
15. Ley núm. 11/1994, de 19 de mayo, por la que se modifican determinados artículos del estatuto de trabajadores, y el texto articulado de la ley de procedimiento laboral y de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
16. Ley núm. 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la inspección de trabajo y seguridad social.
17. Real decreto legislativo núm. 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, con corrección de errores BOE 228, de 22 de septiembre de 2000.
18. Ley núm. 1/2000, de 7 de enero, de enjuiciamiento civil.

Estados Unidos

Legislación federal

1. Ley de 1938 sobre las normas equitativas en el empleo, con sus modificaciones (29 U.S.C. 201, et seq.)

   http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/0002.fair.pdf.
2. Código de reglamentos federales, título 29, capítulo V, Partes 516, 531 y 870.
   http://www.dol.gov/dol/allcfr/ESA/Title_29/Chapter_V.htm.
3. Ley sobre la protección del crédito para el consumo, título III, restricción de los embargos (15 U.S.C. 1671, et seq.).
   http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/whd/garn01.pdf.

Estados

Alabama

4. Código de Alabama, título 25, capítulo 4.

Alaska

5. Estatutos de Alaska, título 23, capítulo 10.
http://www.touchngo.com/lglcntr/akstats/Statutes/Title23.htm.

6. Código Administrativo de Alaska, título 8, capítulo 25.
http://touchngo.com/lglcntr/akstats/AAC/Title08/Chapter025.htm.

Arizona

7. Estatutos revisados de Arizona, título 23, capítulo 2, artículo 7.
http://www.azleg.state.az.us/ars/23/title23.htm.

Arkansas

8. Código de Arkansas, título 11, capítulo 4; título 16.
http://www.accessarkansas.org/labor/laws_regs/index.html.

California

9. Código de Trabajo de California, división 2, parte 1, capítulos 1 y 2.
http://www.leginfo.ca.gov/cgi-bin/calawquery?codesection=lab&codebody=&hits=20.

Colorado

10. Estatutos revisados de Colorado, título 8, artículo 4.
http://www.coworkforce.com/LAB/wagelaw.pdf.

Connecticut

11. Estatutos generales de Connecticut, título 31, capítulo 558.
http://www.cga.state.ct.us/2001/pub/Chap558.htm.

12. Reglamentos administrativos, artículos 31-60-3 y 31-60-12.
http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/adminregs.htm.

Delaware

13. Código de Delaware, título 19, capítulo 11, artículos 1101 a 1115.
http://www.delcode.state.de.us/title19/chapter11.htm#TopOfPage.

Distrito de Columbia

14. Código Oficial del Distrito de Columbia, parte 5, título 32, capítulo 13.
http://dccode.westgroup.com/home/dccodes/default.wl.

Georgia

15. Código de Georgia, título 34, capítulos 2 y 4 a 6.
http://www.state.ga.us/cgi-bin/pub/ocode/ocgsearch?number=34&format=full.

Hawai

16. Estatutos revisados de Hawai, capítulos 387, 388 y 652.
http://www.capitol.hawaii.gov/site1/docs/docs.asp?press1=docs.

Idaho

17. Estatutos de Idaho, título 44, capítulos 9, 20, 24; título 45. http://www3.state.id.us/idstat/TOC/44FTOC.html.

Illinois

18. Estatutos compilados de Illinois, capítulo 820, subcapítulo 115, artículos 1 a 15. http://www.legis.state.il.us/ilcs/ch820/ch820act115.htm.

Indiana

19. Código de Indiana, título 22, artículo 2, capítulos 4 a 12. http://www.in.gov/legislative/ic/code/title22/ar2/.

Iowa

20. Código de Iowa, capítulos 91 y 91A. http://www.iowaworkforce.org/labor/laborecard/laws/.

Kansas

21. Estatutos de Kansas, capítulo 44, sección 3, artículos 312 a 327. http://www.hr.state.ks.us/home-html/wagepay.htm.

Kentucky

22. Estatutos revisados de Kentucky, título 27, capítulo 337. http://www.lrc.state.ky.us/KRS/337-00/CHAPTER.HTM.
23. Reglamento Administrativo de Kentucky, título 803, capítulo 1. http://www.lrc.state.ky.us/KAR/title803.htm.

Louisiana

24. Estatutos revisados de Louisiana, título 23. http://www.legis.state.la.us/.

Maine

25. Estatutos revisados de Maine, título 26, capítulo 7, artículos 621 a 635. http://janus.state.me.us/legis/statutes/26/title26ch7sec0.html.

Maryland

26. Código de Maryland, Trabajo y Empleo, título 3, subtítulos 4 y 5. http://www.dllr.state.md.us/labor/wagepay/wpgenl.htm.

Massachusetts

27. Leyes generales de Massachusetts, título 21, capítulo 149. http://www.state.ma.us/legis/laws/mgl/gl-149-toc.htm.

Michigan

28. Compilación de leyes de Michigan, capítulo 408. http://michiganlegislature.org/law/mileg.asp?page=getObject&objName=mcl-chap408.

Minnesota

29. Estatutos de Minnesota, capítulo 181.
http://www.revisor.leg.state.mn.us/stats/181/.

30. Reglamentos de Minnesota, capítulo 5200.
http://www.revisor.leg.state.mn.us/arule/5200/.

Mississippi

31. Código de Mississippi, título 71, capítulo 1.
http://www.mscode.com/free/statutes/71/index.htm.

Missouri

32. Estatutos revisados de Missouri, título 18, capítulos 290 y 291.
http://www.moga.state.mo.us/STATUTES/C290.HTM.

Montana

33. Código anotado de Montana, título 39, capítulo 3.
http://data.opi.state.mt.us/bills/mca_toc/39.htm.

Nebraska

34. Estatutos revisados de Nebraska, capítulo 48, artículos 224, 1201 a 1209 y 1228 a 1232; capítulo 25, artículo 1558.
http://www.dol.state.ne.us/nwd/center.cfm?PRICAT=4&SUBCAT=4G.

Nevada

35. Estatutos revisados de Nevada, título 53, capítulo 608.
http://www.leg.state.nv.us/NRS/NRS-608.html.

New Hampshire

36. Estatutos revisados, título 23, capítulo 275.
http://www.gencourt.state.nh.us/rsa/html/indexes/275.html.

Nueva Jersey

37. Estatutos anotados de Nueva Jersey, título 34, capítulo 11.
http://www.state.nj.us/labor/lsse/select.html.

Nuevo México

38. Estatutos anotados de Nuevo México, capítulo 14, artículo 13; capítulo 35, artículo 12; capítulo 50, artículo 4.
http://198.187.128.12/newmexico/lpext.dll?f=templates&fn=fs-main.htm&2.0.

Nueva York

39. Ley consolidada del Estado de Nueva York, capítulo 31, secciones 6 a 8, artículos 190 a 199-a, 219 y 221.
http://assembly.state.ny.us/leg/?cl=54.

Carolina del Norte

40. Estatutos generales de Carolina del Norte, capítulo 95, secciones 1 y 2A.
http://www.ncga.state.nc.us/gascripts/Statutes/StatutesTOC.pl?0095.

41. Reglamentos administrativos de Carolina del Norte, título 13, capítulo 12. http://ncrules.state.nc.us/ncadministrativ_/title13labor_/chapter12_/default.htm.

Dakota del Norte

42. Código del Centenario de Dakota del Norte, título 34, capítulos 1 a 6 y 14. http://www.state.nd.us/lr/assembly/57-2001/cencode/CCT34.pdf.

Ohio

43. Código revisado de Ohio, título 41, capítulos 4111 y 4113. http://onlinedocs.andersonpublishing.com/revisedcode/.

Oklahoma

44. Estatutos de Oklahoma, título 40.

Oregón

45. Estatutos revisados de Oregón, capítulo 652. http://www.leg.state.or.us/ors/652.html.

Pennsylvania

46. Código de Pennsylvania, título 34, capítulos 9 y 231. http://www.pacode.com/secure/data/034/034toc.html.

Rhode Island

47. Leyes generales de Rhode Island, título 28, capítulos 28-1, 28-6.3, 28-12, 28-14, 28-15 y 28-16. http://www.rilin.state.ri.us/Statutes/TITLE28/.

Carolina del Sur

48. Código de leyes de Carolina del Sur, título 41, capítulos 1, 3 y 10. http://www.lpitr.state.sc.us/code/titl41.htm.

Dakota del Sur

49. Estatutos de Dakota del Sur, título 60, capítulos 5 y 11; título 62. http://legis.state.sd.us/statutes/index.cfm?FuseAction=StatutesTitleList.

Tennessee

50. Código de Tennessee, título 50, capítulos 2 y 4. http://www.tennesseeanytime.org/main/government/laws.html.

Texas

51. Estatutos de Texas, Código de Trabajo, título 2, capítulos 52, 61 y 62. http://www.capitol.state.tx.us/statutes/latoc.html.

Utah

52. Código de Utah, título 34, capítulos 26, 28, 32 y 40. http://www.le.state.ut.us/~code/TITLE34/TITLE34.htm.

Vermont

53. Estatutos de Vermont, título 21, capítulo 5. http://www.leg.state.vt.us/statutes/sections.cfm?Title=21&Chapter=005.

Virginia

54. Código de Virginia, título 40.1, capítulo 3.
http://leg1.state.va.us/cgi-bin/legp504.exe?000+cod+TOC4001000.

Washington

55. Código revisado de Washington, título 49, capítulos 12, 46, 48, 52 y 56.
http://www.leg.wa.gov/rcw/index.cfm?fuseaction=title&title=49.

56. Código administrativo de Washington, título 296, capítulo 126.
http://www.leg.wa.gov/wac/index.cfm?fuseaction=chapterdigest&chapter=296-126.

Virginia occidental

57. Código de Virginia occidental, capítulo 21, secciones 5 y 5C.
http://www.state.wv.us/labor/wage/laws.html.

Wisconsin

58. Estatutos de Wisconsin, capítulo 109.
http://www.legis.state.wi.us/rsb/Statutes.html.

Wyoming

59. Estatutos de Wyoming, título 27, capítulo 4.
http://legisweb.state.wy.us/statutes/sub27.htm.

Estonia

1. Ley sobre contratos de trabajo de 15 de abril de 1992.
2. Ley sobre salarios de 26 de enero de 1994.
3. Ley de quiebras de 10 de junio de 1992.
4. Ley sobre seguro de desempleo de 13 de junio de 2001.

Filipinas

1. Código de Trabajo, decreto presidencial núm. 442 de 1.º de mayo de 1974, con sus modificaciones.
2. Reglamentación del Código de Trabajo.
3. Código Civil.

Finlandia

1. Ley sobre contratos de trabajo (55/2001).
2. Ley sobre la protección del salario (866/1998), modificada por las leyes núms. 438/200 y 78/2001.
http://www.mol.fi/english/working/paysecurityact.html.

Francia

1. Código de Trabajo, edición 2001.
http://www.legifrance.gouv.fr/WAspad/ListeCodes

2. Ley núm. 78-49, de 19 de enero de 1978, sobre el pago mensual de los salarios.
3. Código Civil.

Gabón

1. Ley núm. 3/94, de 21 de noviembre de 1994, por la que se establece el Código de Trabajo, modificada por la ley núm. 12/2000, de 12 de octubre de 2000.
2. Decreto núm. 154/PR, de 5 de junio de 1963, sobre embargo, cesión y descuentos de los salarios y demás beneficios.

Ghana

1. Decreto del trabajo, 1967
2. Reglamentos sobre el trabajo, 1969.
3. Código sobre sociedades, 1963.

Grecia

1. Código Civil.
2. Decreto presidencial núm. 156, de 2 de julio de 1994, relativo a la obligación del empleador de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
3. Decreto real de 24 de julio-21 de agosto de 1920 por el que se consolida las leyes sobre pago de salarios a los trabajadores, criados y obreros.
4. Decreto real de 14-20 de septiembre de 1912 por el que se amplía el campo de aplicación de las leyes relativas al pago de salarios y jornales.
5. Decreto presidencial núm. 1/1990 sobre la protección de los derechos de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador.
6. Ley núm. 1836/1989 sobre la promoción del empleo y la formación profesional.

Guatemala

1. Constitución Política de 31 de mayo de 1985.
2. Código de Trabajo, decreto núm. 1441, de 5 de mayo de 1961, con sus modificaciones hasta septiembre de 1995.
3. Decreto núm. 64-92, de 2 de diciembre de 1992, sobre la reforma del Código de Trabajo.

Guinea

1. Ordenanza núm. 003/PRG/SGG/88, de 28 de enero de 1988, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Ordenanza núm. 3128/ITLS, de 13 de junio de 1955, sobre el suministro de alojamiento por el empleador.

Guinea-Bissau

1. Ley general del trabajo núm. 2, de 5 de abril de 1986.

Guyana

1. Ley del trabajo (capítulo 98:01) (núm. 2 de 1942), con sus modificaciones.
2. Ley sobre insolvencia (capítulo 12:21).
3. Ley de sociedades (capítulo 89:01).
4. Ley sobre consejos del salario (capítulo 98:04) (núm. 51 de 1956), con sus modificaciones.

Honduras

1. Constitución Política de 1982 con sus modificaciones.
2. Decreto núm. 189-59, de 15 de julio de 1959, por el que se aprueba el Código de Trabajo.
3. Código Civil de 1.º de marzo de 1906 con sus modificaciones.

Hungría

1. Código de Trabajo, ley núm. XXII de 1992.
2. Ley núm. IL, de 1991, sobre procedimientos de quiebra, liquidación y ajuste final, con sus modificaciones.
3. Ley núm. LIII, de 1994, sobre embargos.

India

1. Ley sobre el pago de salarios, 1936, con sus modificaciones. http://www.indiacode.nic.in/.
2. Ley sobre salarios mínimos, 1948, con sus modificaciones.
3. Reglamentos (centrales) sobre salarios mínimos, 1950, con sus modificaciones.

Indonesia

1. Ley sobre asuntos laborales núm. 25 de 3 de octubre de 1997.
2. Reglamento gubernamental núm. 8 de 1981 sobre protección del salario.

República Islámica del Irán

1. Código de Trabajo de 20 de noviembre de 1990.
2. Directiva ministerial núm. 65-37, de 18 de marzo de 2000, sobre aumentos salariales.
3. Directivas de 5 de octubre de 1991 sobre las cooperativas de los trabajadores, en aplicación del artículo 153 del Código de Trabajo.

Iraq

1. Ley núm. 71, de 27 de julio de 1987, por la que se establece el Código de Trabajo.

Israel

1. Ley sobre protección del salario núm. 5718-1958, con sus modificaciones hasta 1995.
2. Ley sobre seguro nacional (versión consolidada) núm. 5755-1995, con sus modificaciones hasta 1997.
3. Ley sobre inspección del trabajo (organización) núm. 5714-1954.

Italia

1. Código Civil.
2. Decreto-ley núm. 80, de 27 de enero de 1992 – Aplicación de la directiva CEE 987/80 relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
3. Decreto-ley núm. 152, de 26 de mayo de 1997 – Aplicación de la directiva CEE 533/91 relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
4. Ley núm. 4, de 5 de enero de 1953, sobre comprobantes de pago del salario.
5. Ley núm. 297, de 29 mayo de 1982, sobre terminación de la relación de trabajo y cuestiones relativas a las pensiones.

Japón

1. Código Civil, ley núm. 89 de 1896.
2. Ley sobre el trabajo núm. 49, de 7 de abril de 1947, con sus modificaciones hasta la ley núm. 107, de 9 de junio de 1995.
3. Ley sobre medidas de aplicación de las leyes laborales, ordenanza núm. 23, de 30 de agosto de 1947, con sus modificaciones hasta la ordenanza núm. 29 de 18 de diciembre de 1990.
4. Ley de quiebras núm. 71, de 25 de abril de 1922.
5. Ley sobre gente de mar núm. 100, de 1.º de septiembre de 1947.
6. Ley de garantía salarial núm. 34, de 27 de mayo de 1976, con sus modificaciones hasta la ley núm. 25 de 8 de mayo de 1984.

Jordania

1. Código de Trabajo, ley núm. 8 de 1996.
2. Código Civil, ley núm. 43 de 1976.

Kenya

1. Ley del trabajo (capítulo 226).
2. Ley sobre reglamentación de salarios y condiciones de trabajo (capítulo 229).

3. Ley de quiebras (capítulo 53).
4. Ordenanza sobre sociedades (capítulo 486).

Kirguistán

1. Código de Trabajo de 18 de septiembre de 1997.
2. Ley de quiebras de 22 de septiembre de 1997.

Kuwait

1. Ley núm. 38 de 1964 sobre el trabajo en el sector privado.
2. Decreto ministerial núm. 115/96, de 1996, por el que se promulga el reglamento relativo a las agencias de colocación.

Líbano

1. Código de Trabajo, ley de 23 de septiembre de 1946, con sus modificaciones hasta el 24 de julio de 1996.
2. Ordenanza núm. 65/1, de 17 de febrero, de 1995, sobre el procedimiento de aplicación de ciertas disposiciones de los Convenios internacionales del trabajo núms. 52, 59, 78 y 95.
3. Decreto núm. 3273, de 26 de junio de 2000, sobre la inspección de trabajo.
4. Ordenanza núm. 6695, de 1.º de abril de 1949, sobre multas disciplinarias.

Jamahiriya Arabe Libia

1. Código de Trabajo, ley núm. 58-2970 de 1.º de mayo de 1970.

Lituania

1. Ley de contratos de trabajo de 28 de noviembre de 1991, con sus modificaciones hasta el 14 de mayo de 2002.
   http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=187978&Condition2=.
2. Ley de salarios de 9 de enero de 1991, con sus modificaciones hasta el 23 de marzo de 1999.
   http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=91666&Condition2=.
3. Ley sobre quiebras de empresas de 20 de marzo de 2001.
   http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=136576&Condition2=.
4. Ley sobre el fondo de garantía de 12 de septiembre de 2000, con sus modificaciones hasta el 27 de febrero de 2001.
   http://www3.lrs.lt/c-bin/eng/preps2?Condition1=129864&Condition2=.

Luxemburgo

1. Ley de 12 de julio de 1895 relativa al pago de los salarios de los trabajadores, con sus modificaciones hasta 1998.

2. Ley de 24 de mayo de 1989 sobre el contrato de trabajo, con sus modificaciones hasta 1995.
http://www.mt.etat.lu/MT/loisregl/ctrav.doc.
3. Ley de 11 de noviembre de 1970 sobre cesión y embargo de salarios y pensiones, con sus modificaciones hasta 1992.
http://www.secu.lu/legis/legis/saisies/L111170.html.
4. Reglamento de 26 de junio de 2002 por el que se establece la porción embargable o cesible de los salarios y las pensiones.
5. Código Civil.
http://www.etat.lu/LEGILUX/DOCUMENTS_PDF/CODES/CODE_CIVIL/.

Madagascar

1. Ley núm. 94-029, de 25 de agosto de 1995, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Ordenanza núm. 128-IGT, de 5 de agosto de 1957, sobre comprobantes de pago y registros de nómina.
3. Decreto núm. 61-714, de 28 de diciembre de 1961, sobre las condiciones para el establecimiento y el funcionamiento de los economatos.
4. Decreto núm. 55-972, de 16 de julio de 1955, sobre embargo, cesión y descuentos con respecto a los salarios o jornales de los trabajadores, modificado por el decreto núm. 57-471 de 8 de abril de 1957.

Malasia

1. Ley de empleo de 1955, con sus modificaciones hasta el 31 de julio de 2001.
2. Ley de sociedades de 1965, con sus modificaciones hasta el 15 de septiembre de 2000.
3. Reglamentación sobre el trabajo, de 1957, con sus modificaciones.
4. Ordenanza sobre drogas peligrosas núm. 30 de 1952.

Malí

1. Ley núm. 92-020, de 23 de septiembre de 1992, por el que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 96-178/P-RM, de 13 de junio de 1996, sobre la aplicación de varias disposiciones del Código de Trabajo.
3. Ordenanza núm. 96-1566/MEFPT-SG, de 7 de octubre de 1996, sobre medidas prácticas de aplicación de ciertas disposiciones del Código de Trabajo.

Malta

1. Ley sobre las condiciones de trabajo (Reglamentación) (capítulo 135), con sus modificaciones hasta la ley núm. XXIV, de 1995.
http://www.justice.magnet.mt/dir2-laws/toppage.asp.
2. Código sobre organización y procedimiento civil (capítulo 12), con sus modificaciones.

Marruecos

1. Decreto de 24 de enero de 1953 sobre el cálculo y el pago de la remuneración, economatos, y subcontratación legal e ilegal, modificado por ley núm. 1-72-238 de 30 de diciembre de 1972.
2. Decreto de 12 de agosto de 1913 sobre contratos y obligaciones.
3. Decreto de 7 de junio de 1941 sobre embargo y cesión de salarios.
4. Decreto de 18 de junio de 1936 sobre cauciones.
5. Decreto de 17 de marzo de 1954 que regula el funcionamiento de los economatos en las obras de construcción, empresas agrícolas o industriales, minas y canteras alejadas de los centros de abastecimiento.

Mauricio

1. Ley de trabajo núm. 50, de 30 de diciembre de 1975, con sus modificaciones hasta 2001.
2. Reglamentos del trabajo, 1976.
3. Ley del Código Napoleón (enmienda núm. 2) de 1982.
4. Ley sobre el impuesto a las ganancias de 1995.
   http://ncb.intnet.mu/govt/acts.htm.

Mauritania

1. Ley núm. 63-023, de 23 de enero de 1963, por el que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 65-095, de 4 de junio de 1965, por el que se establece la porción de los salarios y las pensiones que pueden estar sujetas a impuestos progresivos.
3. Ley núm. 62-052, de 2 de febrero de 1962, por el que se sanciona el Código de procedimiento civil, comercial y administrativo.
4. Ordenanza núm. 364, de 25 de septiembre de 1955, sobre comprobante de pago y registros de nómina, modificada por las ordenanzas núm. 73 de 3 de marzo de 1956 y núm. 10.287 de 2 de junio de 1965.

México

1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 5 de febrero de 1917, con sus modificaciones.
2. Ley federal del trabajo, de 1.º abril de 1970, con las modificaciones hasta el 23 de enero de 1998.
   http://www.cddhcu.gob.mx/leyinfo/125/.
3. Ley de quiebras y suspensión de pagos, 1943.

República de Moldova

1. Código de Trabajo, ley de 25 de mayo de 1973, con sus modificaciones hasta el 23 de julio de 1998.
2. Ley sobre salarios núm. 1305 de 25 de febrero de 1993.

3. Ley de quiebras núm. 786-XIII, de 26 de marzo de 1996, modificada por la ley núm. 1254-XIII de 16 de julio de 1997.
4. Convenio colectivo nacional de 1998 (decisión del Gobierno núm. 323 de 20 de marzo de 1998).
5. Código de contravenciones administrativas de 29 de marzo de 1985, con sus modificaciones.

Myanmar

1. Ley sobre pago de salarios, 1936.

Mozambique

1. Ley del trabajo núm. 8/98 de 20 de julio de 1998.

Namibia

1. Ley del trabajo núm. 6, de 13 de marzo de 1992.
2. Circular del Gobierno núm. 174, de 3 de noviembre de 1992, sobre el mantenimiento de registros y la comunicación de ciertas informaciones por el empleador con arreglo al artículo 4, 1) del Código de la ley del trabajo.
3. Circular del Gobierno núm. 175, de 3 de noviembre de 1992, sobre los detalles que deben figurar en el comprobante de pago cuando se paga el salario con arreglo al artículo 36, 3) de la ley del trabajo.

Nicaragua

1. Constitución Política de la República de Nicaragua, con las modificaciones hasta 1995.
2. Ley 1985 por la que se aprueba el Código de Trabajo, publicada en la *Gaceta* de 30 de octubre de 1996.
3. Ley de creación de la planilla nacional de pago, decreto núm. 1160, de 15 de diciembre de 1982 (*Gaceta Oficial* de 3 de enero de 1983).
4. Reglamento de la planilla nacional de pago de 30 de octubre de 1984.
5. Instructivo para el uso de la planilla nacional de pagos. Formato PNP-1 de 30 de octubre de 1984.
6. Instructivo para el uso de la planilla nacional de pagos. Formato PNP-2 de 30 de octubre de 1984.
7. Reglamento de inspectores del trabajo, decreto núm.13-97 de 20, de febrero de 1997.

Níger

1. Ordenanza núm. 96-039 de 29 de junio de 1996 por el que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 96-413/PRN/MFPT/E, de 4 de noviembre de 1996, sobre las condiciones para la celebración de determinados tipos de contratos de trabajo.

3. Decreto núm. 67-126/MFP/T, de 7 de septiembre de 1967, por el que se reglamenta la aplicación del Código de Trabajo.

Nigeria

1. Ley del trabajo (capítulo 198) (núm. 21 de 1974) con sus modificaciones hasta el 31 de diciembre de 1989.
   http://www.nigeria-law.org/.
2. Ley de sociedades y cuestiones afines (capítulo 59).
3. Ley de quiebras (capítulo 30).
4. Decreto de la Comisión Nacional de Salarios, Jornales e Ingresos (núm. 99 de 1993).

Noruega

1. Ley núm. 4, de 4 de febrero de 1977, sobre protección de los trabajadores y ambiente de trabajo, con sus modificaciones incluida la ley núm. 38, de 26 de mayo de 2000.
2. Ley sobre garantía de los acreedores núm. 59, de 8 de junio de 1984, con sus modificaciones.
3. Ley núm. 61 de 14, de diciembre de 1973, sobre garantía estatal para los créditos laborales en caso de quiebra, etc., modificada por la ley núm. 27, de 15 de mayo de 1998.
4. Reglamento núm. 999, de 28 de octubre de 1998, sobre garantía estatal para los créditos laborales en caso de quiebra, etc.

Nueva Zelandia

1. Ley de protección del salario 1983 (núm. 143), con sus modificaciones.
   http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/1983/an/143.html.
2. Ley sobre insolvencia 1967 (núm. 54), con sus modificaciones.
3. Ley de sociedades 1993 (núm. 105), con sus modificaciones.
4. Ley sobre salarios mínimos 1983 (núm. 115), con sus modificaciones.
5. Ley de relaciones laborales 2000 (núm. 24).
   http://rangi.knowledge-basket.co.nz/gpacts/public/text/2000/an/024.html.
6. Ley de apoyo infantil 1991 (núm. 142), con sus modificaciones.

Omán

1. Ley del trabajo, decreto del Sultán núm. 34, de 15 de noviembre de 1973.
   http://www.omanet.com/labourlaw.htm.

Países Bajos

1. Código Civil.
2. Ley de 2 de diciembre de 1993 por la que se da efecto a la Directiva del Consejo Europeo relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral.
3. Ley sobre bebidas alcohólicas de 7 de octubre de 1964.

Panamá

1. Código de Trabajo, decreto núm. 252 de 30 diciembre 1971, con las modificaciones introducidas por la ley núm.44, de 12 de agosto de 1995.

Paraguay

1. Código de Trabajo aprobado por la ley núm. 213, de 1993, con las modificaciones hechas por la ley núm. 496/95.
   http://www.senado.gov.py/.
2. Código Civil aprobado por la ley núm. 1183, de 23 de diciembre de 1985, con sus modificaciones.

Perú

1. Texto único ordenado del decreto núm. 728, ley de productividad y competitividad laboral aprobado por el decreto supremo núm. 003-97-TR, 21 de marzo de 1997.
2. Texto único ordenado de la ley de compensación de tiempo de servicios aprobado por el decreto supremo núm. 001-97-TR.
3. Decreto-ley núm. 14.404 disponiendo que el pago de salarios, reintegros de remuneraciones y beneficios que corresponda a los empleados u obreros deberá efectuarse en forma personal y directa al beneficiario.
4. Reglamento del texto único ordenado de la ley de fomento de empleo aprobado por el decreto supremo núm. 001-96-TR, 24 de enero de 1996.
5. Decreto supremo núm. 001-98-TR, 21 de enero de 1998, sobre las normas relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
6. Decreto-supremo núm. 017-2001-TR, 6 de junio de 2001, modificatorio del decreto supremo núm. 001-98-TR.
7. Texto único ordenado de la ley de reestructuración patrimonial aprobado por el decreto supremo núm. 014-99-ITINCI, 30 de octubre de 1999.
8. Decreto legislativo núm. 856, 25 de septiembre de 1996, sobre los alcances y prioridades de los créditos laborales.
9. Ley de relaciones colectivas de trabajo aprobada por el decreto-ley núm. 25593, 2 de julio de 1992.
10. Ley núm. 26599 modificatoria del Código Procesal Civil.
11. Decreto supremo núm. 074-90-TR, ley general de cooperativas.
12. Decreto-ley núm. 21635 relativo al dictamen de normas para alentar la construcción de viviendas tipo económico.

13. Ley núm. 13500 relativa a los beneficios de que gozan ciertos trabajadores en relación con la construcción y la adquisición de viviendas.

Polonia

1. Código de Trabajo, ley de 26 de junio de 1974, con sus modificaciones hasta 1996.
2. Ley de 29 de diciembre de 1993 sobre protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador.
3. Ordenanza del Ministro de Trabajo y Política Social de 11 de enero de 1995 sobre la extensión de las prestaciones de los trabajadores financiadas por el Fondo de Garantía de las Prestaciones de los Trabajadores.
4. Ordenanza del Ministro de Trabajo y Política Social de 21 de febrero de 1994 sobre los estatutos del Consejo del fondo de garantía de las prestaciones de los trabajadores.
5. Ordenanza del Ministerio de Comercio de 19 de enero de 1953 sobre la fijación de precios en las cantinas para trabajadores y estudiantes.
6. Código de Procedimiento Civil.

Portugal

1. Ley núm. 4/84, de 5 de abril de 1984, sobre protección de la maternidad y la paternidad.
2. Ley núm. 58/99, de 30 de junio de 1999.
3. Ley núm. 142/99, de 31 de agosto de 1999.
4. Decreto-ley núm. 409/71, de 27 de septiembre de 1971.

Qatar

1. Ley del trabajo núm. 3 de 1962, con sus modificaciones.

Reino Unido

1. Ley sobre derechos laborales, 1996 (capítulo 18). http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1996/1996018.htm#aofs.
2. Ley sobre embargo de ingresos, 1971 (capítulo 32).
3. Ley sobre salario mínimo nacional de 1998 (capítulo 39). http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1998/19980039.htm#aofs.
4. Ley sobre insolvencia, 1986 (capítulo 45).
5. Ley de quiebras (Escocia), 1985 (capítulo 66).
6. Ley sobre sistemas de jubilación de 1993 (capítulo 48). http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1993/Ukpga_19930048_en_1.htm#tcon.
7. Ley sobre la administración de la seguridad social 1992 (capítulo 5). http://www.hmso.gov.uk/acts/acts1992/Ukpga_19920005_en_13.htm#mdiv161.
8. Ley sobre agencias de colocación, 1973 (capítulo 35).

Islas Malvinas (Falkland)

9. Ordenanza sobre protección del empleo (núm. 8 de 1989).
10. Ordenanza sobre el trabajo (salarios mínimos) 1942 (capítulo 35).

Gibraltar

11. Ordenanza sobre regulación de salarios y condiciones de trabajo (capítulo 139), con sus modificaciones hasta 1976.

Guernsey

12. Ley sobre condiciones de trabajo (Guernsey), 1985, con sus modificaciones hasta 1994.
13. Ley sobre créditos privilegiados (Guernsey), 1983.

Jersey

17. Ley sobre pago de salaries (Jersey), 1962, con sus modificaciones hasta 1998. http://www.jerseylegalinfo.je/Law/LawsInForce/htm.
18. Reglamento sobre el pago de salarios (Jersey), 1977.
19. Reglamento sobre las condiciones de trabajo (Jersey) Regulations 2001.
20. Ley de quiebra (Desastre) (Jersey), 1990, con sus modificaciones hasta 2000.

Montserrat

21. Ordenanza sobre protección del salario (núm. 6 de 1962).

Islas Vírgenes

22. Ordenanza sobre el Código de Trabajo, 1975 (capítulo 293).

Rumania

1. Código de Trabajo, ley núm. 10, de 23 de noviembre de 1972.
2. Ley núm. 14, de 8 de febrero de 1991, sobre remuneración.
3. Convenio colectivo nacional 1999-2000.
4. Ley núm. 142, de 1998, sobre vales para comida.
5. Código de Procedimiento Civil.

Federación de Rusia

1. Código de Trabajo, ley núm. 197-FZ, de 30 de diciembre de 2001.
2. Ley de 8 de enero de 1998 sobre insolvencia (quiebra).
3. Código Civil de 21 de octubre de 1994.
4. Ley federal núm. 48-FZ, de 15 de marzo de 1999, que incorpora el nuevo artículo 145-1 al Código Penal.

Rwanda

1. Ley de 28 de febrero de 1967 por el que se establece el Código de Trabajo, modificado por la ley núm. 5/96 de 29 de marzo de 1996.

2. Ordenanza ministerial núm. 53/06/062, de 20 de diciembre de 1972, por la que se fijan las limitaciones para el embargo y la cesión de salarios.
3. Ordenanza ministerial núm. 54/06/062, de 20 de diciembre de 1972, por la que se establecen las condiciones para el suministro de alimentos al trabajador por el empleador.
4. Ordenanza ministerial núm. 55/06/062, de 20 de diciembre de 1972, por la que se establece un modelo de comprobante de pago.
5. Ordenanza ministerial núm. 58/06/061, de 20 de diciembre de 1972, por el que se establecen las condiciones de suministro de alojamiento al trabajador.

San Vicente y las Granadinas

1. Ley sobre trabajadores y obreros (capítulo 145), con sus modificaciones hasta la ley núm. 23 de 1988.
2. Ley sobre los consejos del salario (capítulo 155), con sus modificaciones hasta la ley núm. 20 de 1987.
3. Ley de sociedades núm. 8 de 1994.
4. Ley sobre el seguro nacional núm. 33 de 1986 (capítulo 229).

Senegal

1. Ley núm. 97-17, de 1.º de diciembre de 1997, por el que se establece el Código de Trabajo.
2. Ordenanza núm. 973 MFPT/DST, de 23 de enero de 1968, sobre el comprobante de pago y el registro de nómina.
3. Decreto núm. 63-0118 MFPT/DST, de 19 de febrero de 1963, sobre las formas y procedimientos para la celebración de contratos de trabajo.
4. Decreto núm. 76-1031, de 19 de octubre de 1976, por el que se modifica el Código de Procedimiento Civil.

Seychelles

1. Ley del trabajo, 1995.
2. Código Civil.

Singapur

1. Ley del trabajo (capítulo 91), con sus modificaciones hasta el 30 de abril de 1996. http://statutes.agc.gov.sg/.
2. Ley de sociedades (capítulo 50).

República Arabe Siria

1. Ley núm. 91, de 5 de abril de 1959, por la que se establece el Código de Trabajo, modificada por la ley núm. 24, de 10 de diciembre de 2000.
2. Ordenanza núm. 332, de 23 de junio de 1960, sobre medios de pago de los salarios.

3. Ley núm. 34, de 21 de diciembre de 2000, que modifica la ley sobre relaciones de la agricultura 1958.
4. Instrucciones ministeriales núm. G/1/6450, de 4 de septiembre de 1961, sobre la fijación de salarios mínimos.

Sri Lanka

1. Ley sobre los empleados de comercio y oficina (reglamentación sobre el trabajo y la remuneración) núm. 19, de 1954, con sus modificaciones.
2. Ordenanza sobre los consejos salariales núm. 27, de 1941, con sus modificaciones.
3. Ley de sociedades núm. 17, de 1982.
4. Reglamentaciones sobre los empleados de comercio y oficina (reglamentación sobre el trabajo y la remuneración), 1954.
5. Reglamentaciones sobre los consejos salariales, 1971.
6. Código de Procedimiento Civil (capítulo 101), con sus modificaciones.

Sudán

1. Código de Trabajo de 21 de junio de 1997.

Suecia

1. Ley sobre garantía salarial (SFS 1992: 497), con sus modificaciones.
2. Ley de protección del trabajo (SFS 1982: 80).

Suiza

1. Ley federal, de 13 de marzo de 1964, modificada por la ley federal de 24 de marzo de 2000.
   http://www.admin.ch/ch/f/rs/c822_11.html.
2. Código de las obligaciones, ley federal de 30 de marzo de 1911 que complementa el Código Civil Suizo.
   http://www.admin.ch/ch/f/rs/c220.html.
3. Ley federal, de 11 de abril de 1889, sobre acciones para el cobro de deudas y procedimientos de quiebra, con sus modificaciones hasta el 24 de marzo de 2000 (LP).
   http://www.admin.ch/ch/f/rs/c281_1.html.
4. Ley federal, de 25 de junio de 1982, sobre seguro obligatorio de desempleo e indemnización en caso de insolvencia (LACI).
5. Ley federal, de 20 de diciembre de 1946, sobre seguro de vejez y pensión para sobrevivientes (LAVS).

Suriname

1. Ordenanza gubernamental, de 8 de septiembre de 1947, por la que se modifica y complementa las disposiciones del Código Civil de Suriname con respecto a la contratación de trabajadores domésticos y obreros y artículos correlativos de dicho

Código y del Código de Procedimiento Civil y el decreto sobre quiebras de Suriname, 1935.

2. Decreto núm. 163 de 1963 (texto no disponible)

Swazilandia

1. Ley del trabajo, 1980.
2. Ley del trabajo (enmienda), 1997.

Tailandia

1. Ley sobre protección del trabajo B.E. 2541 de 12 de febrero de 1998.

República Unida de Tanzanía

1. Ordenanza sobre el trabajo (capítulo 366), con sus modificaciones.
2. Ley del trabajo de Zanzíbar, 1997.
3. Ordenanza sobre reglamentación de los salarios y condiciones de trabajo (capítulo 300), con sus modificaciones.

Tayikistán

1. Código de Trabajo de 15 de mayo de 1997 (texto núm. 417).
2. Ley núm. 550, de 10 de marzo de 1992, sobre quiebra de empresas.
3. Ley sobre los empleados públicos, de 13 de noviembre de 1998 (texto núm. 677).

Togo

1. Ordenanza núm. 16, de 8 de mayo de 1974, por la que se establece el Código de Trabajo.
2. Decreto núm. 55-972, de 16 de julio de 1955, sobre el embargo, la cesión y los descuentos de los salarios, modificado por el decreto núm. 57-471, de 8 de abril de 1957.

Túnez

1. Código de Trabajo, ley núm. 66-27, de 30 de abril de 1966, modificada por la ley núm. 96-62, de 15 de julio de 1996.

Turquía

1. Ley del trabajo núm. 1475, de 25 de agosto de 1971, con sus modificaciones.
2. Ley sobre ejecución y quiebra núm. 2004, con sus modificaciones.

Ucrania

1. Código de Trabajo, con sus modificaciones hasta 11 de abril de 1994.
2. Ley sobre salarios, de marzo de 1995, con sus modificaciones.

3. Ley de quiebras de 14 de mayo de 1992, con sus modificaciones.
4. Decisión del Gabinete de Ministros núm. 244, de 3 de abril de 1993, relativa a la lista de mercancías prohibidas como medio de pago de salarios en especie.
5. Ley núm. 1979-111, de 21 de septiembre de 2000, que modifica el Código Penal y el Código de contravenciones administrativas.

Uganda

1. Decreto sobre el trabajo (núm. 4 de 1975).
2. Reglamento sobre el trabajo (núm. 41 de 1977).
3. Ley de quiebras (capítulo 71).
4. Ley de sociedades (capítulo 85).
5. Ley sobre seguridad social núm. 21 de 1967.

Uruguay

1. Constitución de la República de 1967 con las modificaciones hasta 8 diciembre 1996. http://www.parlamento.gub.uy/Constituciones/Const997.htm.
2. Ley núm. 10449, de 12 de noviembre de 1943, sobre consejo de salarios con las debidas modificaciones.
3. Ley núm. 14785, de 9 de mayo de 1978, sobre trabajadores rurales.
4. Decreto núm. 462/970, de 24 septiembre de 1970.
5. Decreto núm. 337/092, de 17 de julio de 1992, con las modificaciones por el decreto núm. 20/996 de 24 de enero de 1996.
6. Ley núm. 15319, de 30 de agosto de 1982, sobre fondos sociales de vivienda.
7. Ley núm. 15611, de 10 de agosto de 1984, por la que se autoriza la constitución de sociedades administradoras de fondos complementarios de previsión social con autonomía financiera a nivel gremial o profesional.
8. Ley núm. 11180, de 17 de diciembre de 1948, sobre cooperativa de consumos del transporte.
9. Ley núm. 14518, de 10 de mayo de 1976, sobre cooperativa de consumo de la industria lechera.
10. Ley núm. 14621, de 28 de diciembre de 1976, sobre cooperativa de la previsión social.
11. Ley núm. 3299, de 25 de junio de 1906, de protección del salario.
12. Ley núm. 15982, de 18 de octubre de 1988, Código General del Proceso.
13. Ley núm. 9342, de 6 de abril de 1934, Código del Niño.
14. Ley núm. 14188, de 5 de abril de 1974, por la que se establecen nuevas normas para los juicios laborales, creándose cinco juzgados letrados de trabajo de primera instancia en Montevideo y se fija jurisdicción en la materia en los restantes departamentos.
15. Código Civil.
16. Código de Comercio.

17. Ley núm. 15903, de 10 de noviembre de 1987, sobre rendición de cuentas y balance de ejecución presupuestal. Se aprueba la correspondiente al ejercicio 1986.
18. Ley núm. 16244, de 30 de marzo de 1992, sobre banco de previsión social.

Venezuela

1. Ley orgánica del trabajo con la modificación de 19 de junio de 1997. http://www.tsj.gov.ve/legislacion/lot.html.
2. Reglamento de la ley orgánica del trabajo, decreto núm. 3235, de 20 de enero de 1999.
3. Código Civil, Gaceta núm. 2990, de 26 de julio de 1982.
4. Resolución núm. 2291, de 14 de abril de 1998

Viet Nam

1. Ley de 23 de junio de 1994 por la que se establece el Código de Trabajo. http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/labo_law/laborcode.htm.
2. Decreto del Gobierno núm. 198/CP, de 31 de diciembre de 1994, sobre la aplicación de una serie de artículos del Código de Trabajo relativos a los contratos de trabajo. http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree198.htm.
3. Decreto del Gobierno núm. 38/CP, de 25 de junio de 1996, sobre sanciones administrativas por infracción a la legislación laboral. http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree38.htm.
4. Decreto del Gobierno núm. 197/CP, de 31 de diciembre de 1994, sobre la aplicación de una serie de artículos del Código de Trabajo relativos a los salarios. http://www.ivietnam.com/eng/business/LAWS/labourcode/printable/English/regulations/decree197.htm.

Yemen

1. Código de Trabajo, ley núm. 5 de 1995.
2. Ley núm. 25 de 1997 por la que se modifica ciertas disposiciones del decreto presidencial que promulga el Código de Trabajo núm. 5 de 1995.

Zambia

1. Ley de empleo núm. 57, de 1965, con sus modificaciones hasta 1989.
2. Ley sobre créditos preferentes en caso de quiebra núm. 9 de 1995.
3. Ley de sociedades, modificada por la ley núm. 6 de 1995.
4. Ley sobre pensión alimentaria (capítulo 219).

Zimbabwe

1. Ley de relaciones laborales (capítulo 28:01).
2. Ley sobre insolvencia (capítulo 303).
3. Convenio colectivo: Ingeniería e industria del hierro y el acero, Instrumento estatutario 282 de 1990.
4. Convenio colectivo: Alimentación e industrias afines (subsector de la industria de la panadería), Instrumento estatutario 216, de 2001.
5. Convenio colectivo: Industria algodonera, instrumento estatutario 243, de 2001.

ANEXO III

DISPOSICIONES FUNDAMENTALES DE LOS TEXTOS
DE LOS INSTRUMENTOS SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

Convenio núm. 95

Convenio relativo a la protección del salario

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, 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.

Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.

2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.

3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

Artículo 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

Artículo 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir 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. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes 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;

b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Artículo 7

1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados.

Artículo 8

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Artículo 9

Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.

Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.

2. El salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia.

Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional.

2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.

3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Artículo 12

1. El salario se deberá pagar a intervalos regulares. A menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.

2. Cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados.

2. Se deberá prohibir el pago del salario en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;

b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 15

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

a) ponerse en conocimiento de los interesados;

b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;

c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;

d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.

[...]

Recomendación núm. 85

Recomendación sobre la protección del salario

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la protección del salario, 1949,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección del salario, 1949:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto como lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica.

I. DESCUENTOS DE LOS SALARIOS

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

2. 1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.

2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;

b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o

c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

II. Periodicidad en el pago de los salarios

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y

b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

5. 1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios, deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.

2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:

a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y

b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

III. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios

6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

a) las tasas de los salarios;

b) el método para calcular los salarios;

c) la periodicidad de los pagos;

d) el lugar de pago;

e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

IV. Indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nóminas de pago

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

a) el importe bruto del salario ganado;

b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;

c) el importe neto del salario debido.

8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

V. PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA ADMINISTRACIÓN DE LOS ECONOMATOS

9. Deberían tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados y, en especial, la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa.