

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.

SUMARIO

	<i>Párrafos</i>
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

	<i>Párrafos</i>
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
<i>Conclusiones</i>	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

	<i>Párrafos</i>
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

	<i>Párrafos</i>
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
<i>Conclusiones</i>	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
<i>Conclusiones</i>	351-353

	<i>Párrafos</i>
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
<i>Conclusiones</i>	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
<i>Conclusiones</i>	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
<i>Conclusiones</i>	480-481
Capítulo IX. Observaciones finales	482-511
Dificultades de aplicación	483-488
Perspectivas de ratificación	489-495
Consideraciones finales	496-511

	<i>Página</i>
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 materia⁴.

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 empleo⁵.

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), <i>art. 1</i> ; Estudio general, <i>CIT</i> , 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, <i>CIT</i> , 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, <i>CIT</i> , 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, <i>CIT</i> , 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), <i>art. 5, 2), e)</i>	31
— Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), <i>arts. 15-17</i>	4
— Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm.97) y Recomendación (revisada) (núm. 86), <i>arts. 6, 1), a), 9)</i> ; <i>anexo II, art. 6, 1), b)</i> ; Estudio general, <i>CIT</i> , 87. ^a reunión, 1999, Informe III (Parte 1B)	42
— Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110), Parte IV, <i>arts. 26-35</i>	12
— Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), 1962 (núm. 117), 1962, <i>arts. 11-13</i>	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 migrantes⁷.

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 Árabe núm. 15 sobre la fijación y la protección del salario, aprobado por la Conferencia Árabe 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 esclavitud¹⁰. 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 vida¹¹. 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 dólares¹².

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 fórmula 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 depression: 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 valores¹⁵. 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://www.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 prelacións 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 existentes¹⁷. 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 medidas¹⁸.

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 prioridad¹⁹. 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 Trabajo²³.

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 OIT²⁴. 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 *Montserrat*, 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 trabajadores²⁵. 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.