

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 legal¹. 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 Zelanda¹⁶ 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: *Montserrat* (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 *Jamahiriyá Árabe 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 Árabes 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 Zelanda (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 Zelanda 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 Occidental⁴⁰, Australia del Sur⁴¹ y Nueva Gales del Sur⁴². En Queensland⁴³, 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 Tasmania⁴⁴, 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 Árabe 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 *Libano* 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 Unidos⁶⁴, 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 Tanzania*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 Singapur⁷², 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 Sur⁷³ y Queensland⁷⁴ así como en la provincia canadiense Saskatchewan⁷⁵, 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: *Montserrat* (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 empleados⁸⁰. 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 objetivos⁸³. 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.

trabajadores⁸⁴. Además, dichas formas de pago están igualmente autorizadas en los siguientes 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); *Montserrat* (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 Tailandia⁹⁷, la remuneración puede, con el consentimiento escrito del trabajador, ser pagada en billetes, mientras que en Viet Nam⁹⁸, 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 Unidos¹¹⁴, 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 Canadá¹¹⁵, 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 Occidental¹¹⁶, Australia del Sur¹¹⁷ y Nueva Gales del Sur¹¹⁸. En Queensland¹¹⁹, 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 Tasmania¹²⁰ 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 Zelanda¹²¹, 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 maternos. 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 Cunningham, *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 detalladamente¹²⁹.

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 Béliet; 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 Convenio¹³¹.

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 Convenio¹³². 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, *Azerbaiján* 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; *Jamahiriyá Árabe 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 Zelanda¹⁵⁴, 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 Tanzania* (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 Zelanda 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 Bahrein¹⁶¹ y los Emiratos Arabes Unidos¹⁶², 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 Nam¹⁶⁶, 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 Sur¹⁶⁷, Nueva Gales del Sur¹⁶⁸ y Tasmania¹⁶⁹ 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 mismo¹⁷⁰.

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 Tanzania* (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 mismas¹⁷⁸.

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 salarios¹⁷⁹. 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 Árabe 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 *Benín* (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 trabajadores¹⁸².

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 (*Jamahiriyá Árabe 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, *Jamahiriyá Árabe 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 aplicación¹⁹². 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 especie¹⁹³.

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 India¹⁹⁴, 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 Unidos¹⁹⁵, 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 Convenio¹⁹⁶.

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 pagar 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

efectivo¹⁹⁷. 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 trueque¹⁹⁸. 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 rechazada¹⁹⁹.

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 industria²⁰⁰.

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 India²⁰⁵, 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 Ghana²⁰⁶, 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 Unidos²⁰⁷, 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 Árabe 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 Jordania²⁰⁸, 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 *Jamahiriyá Árabe 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 Namibia²¹⁹, 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 esta 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 posterior²²⁷.

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 adoptada²²⁸.

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 australianos 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 verse 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 Tanzania* (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 drogas²⁵⁸. 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 «appropriate» 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 rechazada²⁶².

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 6²⁶³.

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 Zelandia²⁷⁴, 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 *Jamahiriyá Árabe 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 Namibia²⁷⁶ 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 Unidos²⁸², 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*); Hawái (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 Queensland²⁸⁹ 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 Occidental²⁹⁰, 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 Árabe Siria*²⁹⁵ y *Uganda*²⁹⁶. La legislación de Guinea-Bissau²⁹⁷ 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).

Mozambique²⁹⁸ 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 adoptada³⁰⁰.

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 Singapur³¹¹, 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 Jordania³¹⁵, 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, *Mali*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 Zelanda 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 Tanzania* (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 específica 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 Unidos³²⁵, 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 Árabe 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*, número 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).