

CAPÍTULO III

LIBERTAD DE LOS TRABAJADORES DE DISPONER DE SUS SALARIOS

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

1. Pago de los salarios directamente al trabajador

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁴ (1), art. 171.

⁵ (1), art. 25, 1).

⁶ (2), art. 100.

⁷ (1), art. 136, 5).

⁸ (1), art. 19, 1), a); (2), art. 2, a).

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

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

¹¹ (3), art. 1.

¹² (1), art. 93.

¹³ (1), art. 56.

¹⁴ (1), art. 59, 1).

¹⁵ (1), art. 36, 3), a).

¹⁶ (1), art. 29, 3).

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

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

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

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

¹⁸ (1), art. 19, 2).

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

²⁰ (1), art. 130, 6).

²¹ (1), art. 158, 3).

²² (1), art. 19, 2).

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

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

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

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

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

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

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

²⁷ (1), art. 6, a).

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

²⁹ (2), art. 86.

³⁰ (1), art. 130, 6).

³¹ (1), art. 136, 5).

³² (1), art. 19, 2).

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

³⁴ (1), art. 1421.

el empleador. En efecto, se considera que una disposición legislativa que exige la firma o la huella digital del trabajador en la planilla de sueldos, comprobante de pago de salarios u otro registro salarial, constituye una garantía suficiente de que los salarios serán pagados directamente al trabajador interesado. De acuerdo con la legislación de numerosos países africanos de habla francesa, el pago de los salarios debe ser registrado en un documento realizado o certificado por el empleador o su representante y firmado por el trabajador interesado o por dos testigos, cuando éste no sepa o no pueda escribir. Este documento, que se diferencia del recibo individual de pago y del registro salarial, deberá ser conservado por el empleador de la misma manera que todo documento contable y ser presentado a solicitud de los inspectores de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Camerún*³⁵ y *Senegal*³⁶. Análogamente, en la *República Árabe Siria*³⁷ y la *República de Tanzania (Zanzíbar)*³⁸, la legislación exige la firma o la impresión digitopulgar en el libro de remuneraciones o la libreta de pagos llevados por el empleador. En Arabia Saudita³⁹ y *Egipto*⁴⁰, la legislación exige que el trabajador acuse recibo del pago del salario mediante la firma del registro salarial, el comprobante de pago u otro recibo especial confeccionado a tal efecto, mientras que en *Brasil*⁴¹ y *Yemen*⁴², sólo se considera que el empleador ha cumplido con la obligación de pago de los salarios una vez que el trabajador ha firmado o ha impreso su huella digital en el comprobante de pago.

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

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

³⁶ (1), art. L.116.

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

³⁸ (2), art. 48, 2), c).

³⁹ (1), art. 118.

⁴⁰ (1), art. 35. Véase igualmente *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 37.

⁴¹ (2), art. 464.

⁴² (1), art. 66, 2).

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

⁴⁴ (1), art. 161.

⁴⁵ (1), art. 96.

Zelandia⁴⁶, la legislación establece que cuando el trabajador se encuentre ausente del lugar indicado o habitual de pago, el pago podrá efectuarse mediante giro postal o cheque. Por el contrario, dado que las disposiciones relativas al lugar y la fecha de pago no se relacionan con la manera en que tal pago debe realizarse, no pueden considerarse una garantía implícita del pago directo de los salarios.

175. Por último, en varios países que han ratificado el Convenio, como *Argelia, Belarús, Chipre, República Islámica del Irán, Kirguistán, Líbano, Mauricio, Nigeria, Noruega, Rumania, Tayikistán y Ucrania*, al parecer no existen disposiciones legislativas específicas que den efecto a la exigencia del pago directo de los salarios al trabajador interesado o que regulen de otra manera las condiciones bajo las cuales los salarios pueden pagarse a una tercera persona. Entre los países que no han ratificado el Convenio, la legislación de Bahrein, Croacia, Emiratos Árabes Unidos, Ghana⁴⁷, India, Jordania y Kuwait, no contiene una disposición específica que exija el pago directo de los salarios al trabajador.

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

176. El artículo 6 establece que se deberá prohibir a los empleadores limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario. De los trabajos preparatorios y de las discusiones de la Conferencia que llevaron a la adopción del Convenio se desprende claramente que esta disposición que establece una prohibición absoluta para los empleadores de limitar en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario, fue apoyada en forma unánime y adoptada sin discusión⁴⁸.

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

⁴⁶ (1), art. 10.

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

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

ahorro de los trabajadores) como las restricciones que se aplican a los créditos laborales en general (por ejemplo, los acuerdos relativos a descuentos salariales o deducciones para ciertos fines). Al mismo tiempo, se deduce claramente de los términos del artículo 6 que el mismo no impide las limitaciones libremente aceptadas por el trabajador sin que se ejerza sobre él presión alguna. En este sentido cuando el trabajador realiza libremente una cesión a un tercero, ésta podrá ser pagada por el empleador con sumas descontadas de los salarios adeudados⁴⁹.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

182. La cuestión del pago diferido de parte de los salarios de los trabajadores fue tratada igualmente en el contexto de la queja presentada en 1981 en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT, por violación de ciertos convenios internacionales del trabajo por la *República Dominicana* y Haití. Entre las distintas cuestiones relacionadas con la aplicación del Convenio sobre la protección de salarios por la *República Dominicana* respecto de trabajadores haitianos empleados en ingenios, la comisión de encuesta establecida para examinar la queja, analizó varios acuerdos sobre el pago diferido de salarios que funcionaban en empresas estatales y privadas. De acuerdo con los alegatos de los querellantes, en virtud del contrato de reclutamiento entre el Gobierno haitiano y el Consejo Estatal del Azúcar de la *República Dominicana*, se efectuaban descuentos ilegales de los salarios de los trabajadores haitianos con el pretexto de garantizarles que tendrían ahorros forzosos que les serían entregados a su retorno a Haití. Los trabajadores, sin embargo, nunca cobraron las sumas adeudadas. En algunos casos, se practicaba una retención ilegal de un dólar por quincena, mientras que en otros casos existía una prima o «incentivo» de 50 centavos por tonelada métrica de caña de azúcar cortada y alzada que era retenida y acumulada para ser pagada al fin de la zafra. Esencialmente, constituía una medida deliberada para tratar de impedir la huída de los trabajadores a otros ingenios⁵².

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

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

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

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

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

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

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

esta índole⁵³. La comisión de encuesta recomendó la abolición del sistema impuesto de pago diferido de la parte de la remuneración de los cortadores de caña designada como «incentivo» y la incorporación del «incentivo» en el salario de los trabajadores para ser pagado regularmente en los días fijados para ello. Asimismo, la comisión insistió en la necesidad de cambios legislativos, en particular para exigir el pago del salario directamente al trabajador y establecer una prohibición general para los empleadores de limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario⁵⁴.

185. Con respecto a los sistemas impuestos de transferencia de las ganancias, cabe recordar que en 1982 el Gobierno de *Filipinas* sancionó una ley que exigía la transferencia obligatoria al país de una porción de los salarios ganados por los trabajadores filipinos en el extranjero. Las transferencias afectaban el 50 o el 70 por ciento del salario básico de los trabajadores, según el tipo de trabajo realizado, y la obligación de efectuarlas debía ser incluida en el contrato de trabajo. A raíz de los comentarios de la Comisión de Expertos en cuanto a la falta de conformidad de estas disposiciones con el artículo 6 del Convenio, el Gobierno modificó su legislación a fin de permitir que las transferencias se realicen únicamente cuando sean voluntariamente aceptadas por los trabajadores que se encuentran en el extranjero⁵⁵.

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

⁵³ *Ibid.*, párrafos 497-500, pág. 152.

⁵⁴ *Ibid.*, párrafos 541-543, pág. 165.

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

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

⁵⁷ (1), art. 257, 4).

⁵⁸ (1), art. 4, a).

⁵⁹ (1), art. 34, 1).

⁶⁰ (2), art. 25, 1).

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

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

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

⁶² (17), art. 50.

⁶³ (9), art. 36, 1).

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

⁶⁵ (1), art. 8, 2), 3).

⁶⁶ (1), art. 55.

⁶⁷ (2), art. 98.

⁶⁸ (1), art. 150.

⁶⁹ (1), art. 131.

⁷⁰ (7), art. 394.

⁷¹ (1), art. 65.

⁷² (1), art. 20.

⁷³ (1), art. 12.

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

190. Análogamente, en *Costa Rica*⁷⁷, *Egipto*⁷⁸ y *Kuwait*⁷⁹, la legislación nacional parece reflejar sólo parcialmente las exigencias de este artículo del Convenio, puesto que sólo prohíbe a los empleadores obligar a los trabajadores a comprar productos alimenticios y mercaderías en un establecimiento determinado o artículos manufacturados y bienes producidos por el empleador, pero no les prohíbe limitar o interferir de cualquier manera con la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios. Asimismo, en Namibia⁸⁰, los empleadores no podrán obligar a los trabajadores a adquirir mercaderías en su almacén o en el almacén administrado por otra persona en su nombre ni a comprarle ningún producto adquirido para ser revendido a un precio que exceda de una cantidad equivalente al precio pagado por el empleador más un costo razonable correspondiente a los gastos de adquisición de las mercancías. En los Estados Unidos⁸¹, varias leyes laborales estatales prohíben a toda persona obligar, tratar de obligar o ejercer coacción sobre un trabajador para que éste adquiera bienes, mercaderías o mercancías de una determinada persona, firma o empresa; o despedir, castigar o incluir en una lista negra a un trabajador por no

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

⁷⁵ (2), art. 4, b); (3), art. 4, b).

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

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

⁷⁸ (1), art. 39.

⁷⁹ (1), art. 30.

⁸⁰ (1), art. 37, d).

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

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

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

3. Instalación y funcionamiento de los economatos

192. Históricamente, la instalación de los economatos ha estado estrechamente ligada al sistema de trueque como medio de pago y al funcionamiento de los «Tommy shops», cuestiones ya tratadas en el capítulo II. En estos almacenes, generalmente de propiedad del empleador, los trabajadores debían comprar alimentos, vestimenta y mercaderías. Los salarios eran pagados a menudo en forma de cupones o vales que perdían una parte de su valor al ser convertidos en dinero en efectivo, e incluso, cuando los salarios eran pagados en efectivo, los trabajadores se veían prácticamente obligados a hacer uso de los almacenes administrados por el empleador. En algunos casos, sin embargo, habida cuenta de la localización de la empresa, los economatos podían ser de cierta utilidad práctica. En empresas dedicadas a la minería, por ejemplo, en las que el lugar de trabajo se encontraba alejado de los centros comerciales, los empleadores no podían procurarse trabajadores si no instalaban almacenes para la compra de mercaderías. Desafortunadamente, en muchos casos los empleadores cedían a la tentación de obtener importantes ganancias a expensas de los trabajadores⁸³.

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

⁸³ De acuerdo con algunos informes, a comienzos del siglo XX, en varios almacenes de compañías de distintos lugares de los Estados Unidos, las mercancías eran vendidas con no menos de un 100 por ciento de ganancia, lo que significaba que los salarios se veían prácticamente reducidos a la mitad. En promedio, los precios en los almacenes de las compañías eran entre un 25 y un 40 por ciento más elevados que en cualquier otro lugar, y, en aquellos almacenes en el que los precios no eran excesivos, su mera existencia implicaba una amenaza de despido latente para los trabajadores que no adquirieran allí sus mercaderías. Véase Robert Gildersleeve Paterson,

193. Los trabajos preparatorios de los instrumentos muestran que la cuestión de los economatos dio lugar a los más enardecidos debates durante ambas discusiones de la Conferencia. De acuerdo con el texto inicialmente propuesto por la Oficina, el funcionamiento de los economatos debía estar sujeto a las siguientes condiciones: i) no habrá de ejercerse presión alguna sobre los trabajadores para que se sirvan de esos servicios; ii) el empleador no podrá obtener beneficio económico alguno de la explotación de tales servicios; iii) se tomarán medidas apropiadas para garantizar la venta de mercancías a precios justos y razonables⁸⁴. Se sostuvo que la disposición era superflua frente a la prohibición categórica de toda restricción a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios y que era difícil controlar su aplicación puesto que apuntaba a excluir las ganancias de una empresa comercial corriente. Finalmente, se decidió que convenía distinguir entre dos circunstancias diferentes: por un lado, el establecimiento del principio de que no habrá de ejercerse presión alguna sobre los trabajadores para que se sirvan de los economatos, y por otro lado, la protección de los trabajadores de las prácticas abusivas en los casos en los que los mismos no tengan acceso a otros almacenes o servicios. Fue necesario, por lo tanto, conservar la disposición controvertida relativa al control de las utilidades. El texto finalmente adoptado representa un compromiso entre los que estaban a favor de la adopción de reglas de funcionamiento de los economatos a fin de evitar y eliminar los posibles abusos y quienes cuestionaban la pertinencia de todo intento de regular el motivo determinante de un empleador para establecer un economato⁸⁵.

194. El párrafo 1, del artículo 7 del Convenio, establece que cuando se creen, dentro de una empresa, economatos o servicios destinados a proporcionar prestaciones a los trabajadores, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los mismos para que utilicen estos economatos o servicios. Se trata de una disposición cuya aplicación puede ser garantizada por medio de la práctica y respecto de la cual, de no existir dificultades, será suficiente el ejercicio de un control adecuado. En caso de que un Estado ratificante encuentre dificultades en la aplicación del Convenio, las autoridades deberán adoptar las medidas necesarias para eliminarlas. Por el contrario, el párrafo 2, del artículo 7 del

«Wage-payment legislation in the United States», US Department of Labor, Bulletin of the Bureau of Labor Statistics, núm. 229, 1918, pág. 96.

⁸⁴ Una cuarta condición que preveía la participación de representantes de los trabajadores en la administración de los economatos fue retirada del texto del convenio propuesto por haber suscitado un consenso menos general. Véase CIT, 31.ª reunión 1948, Informe VI c) (2), pág. 76.

⁸⁵ Véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 444, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 489, 490 y 491. El párrafo 9 de la Recomendación fue criticado por haber introducido un elemento político poco conveniente y que la administración de tales servicios se vinculaba más con las relaciones profesionales que con el problema de la protección del salario. Sin embargo, el párrafo fue finalmente adoptado en la forma propuesta por la Oficina; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 498 y 499.

Convenio no es operativo y requiere de la adopción de medidas adecuadas relativas a los precios y al funcionamiento económico de los economatos y otros servicios en los casos en los que no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios debido a las circunstancias materiales de la empresa (es decir que la misma se encuentre aislada o no existan otros almacenes dentro de una distancia razonable). La disposición ofrece amplia flexibilidad a las autoridades competentes en cuanto a la necesidad y la naturaleza de toda acción específica.

195. Con respecto a la legislación y la práctica nacionales, algunos países han suprimido los economatos administrados por los empleadores para la venta de mercancías a los trabajadores, probablemente en razón del riesgo de abusos. En *Francia*⁸⁶, por ejemplo, se prohíbe formalmente a los empleadores crear en la empresa un almacén con la finalidad de vender alimentos y mercancías de toda clase, directa o indirectamente a los trabajadores o a sus familias. En *Bélgica*⁸⁷, la legislación prohíbe, en principio, la venta de mercaderías o la prestación de servicios a los trabajadores, con excepción de la venta de los productos manufacturados en la empresa, comidas y bebidas, asistencia médica y servicios que constituyen la actividad habitual de la empresa. En *Malasia*⁸⁸ se derogó, mediante una reciente enmienda a la ley de empleo, las disposiciones que regulaban el establecimiento y el funcionamiento de los economatos. Otros países, tales como *Barbados, Cuba, Dominica, Hungría, Líbano, Malta y el Reino Unido (Guernsey)*, han informado la inexistencia de economatos en sus territorios. Análogamente, el Gobierno de la *República Dominicana* ha indicado que los economatos ya no se utilizan y que aquellos instalados en los ingenios han sido suprimidos.

196. Por el contrario, un gran número de países ha preferido reglamentar la creación y el establecimiento de economatos en lugar de prohibirlos, con el argumento de que en determinadas circunstancias estos almacenes brindan un servicio conveniente tanto para los trabajadores como para sus familias. En la mayoría de los casos, los economatos pueden funcionar siempre que: 1) los trabajadores no estén obligados a adquirir sus mercancías en ellos; 2) los bienes sean vendidos al contado y sin la finalidad de obtener utilidades; 3) la contabilidad de la compañía sea llevada en forma completamente independiente y esté sujeta a inspección por una comisión de control elegida por los trabajadores; 4) no se vendan bebidas alcohólicas ni espirituosas. Este es el caso,

⁸⁶ (1), arts. L.148-1 y L.148-2. La única excepción se refiere a los economatos administrados por la Empresa Nacional de Ferrocarriles (SNCF) cuyo funcionamiento está sujeto a las siguientes condiciones: i) los trabajadores no pueden ser obligados a usar los economatos; ii) el empleador no podrá obtener utilidad económica alguna; iii) los economatos serán administrados por comités paritarios integrados por al menos un tercio de representantes elegidos por los trabajadores; iv) y se consultará al personal una vez cada cinco años sobre la continuación del funcionamiento de los economatos.

⁸⁷ (6), art. 3.

⁸⁸ (1), art. 30.

por ejemplo, de *Congo*⁸⁹, *Gabón*⁹⁰ y *Madagascar*⁹¹. En *Benin*⁹², además de las condiciones enumeradas, la legislación exige que los trabajadores participen en la creación y la administración de los economatos y que la venta de las mercancías sea realizada de acuerdo con las condiciones convenidas entre las partes.

197. Asimismo, en *México*⁹³ los almacenes y tiendas en que se expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar, podrán crearse por convenio entre los trabajadores y los patrones, de conformidad con las normas siguientes: i) la adquisición de las mercancías será libre sin que pueda ejercerse coacción entre los trabajadores; ii) los precios de venta de los productos se fijarán por convenio entre los trabajadores y los patrones, y nunca podrán ser superiores a los precios oficiales y en su defecto a los corrientes en el mercado; iii) las modificaciones en los precios se sujetarán a lo dispuesto en la fracción anterior, y iv) en el convenio se determinará la participación que corresponda a los trabajadores en la administración y vigilancia del almacén o tienda. En *Venezuela*⁹⁴, el empleador no podrá establecer economatos salvo que sea difícil el acceso de los trabajadores a establecimientos comerciales bien surtidos y con precios razonables; los trabajadores mantengan libertad para hacer sus compras donde prefieran; y las condiciones de venta del establecimiento del empleador tengan la debida publicidad. Asimismo, la lista de los precios debe ser entregada con antelación al sindicato para que haga sus observaciones. La inspectoría del trabajo y el sindicato respectivo velarán para que los víveres y mercancías ofrecidos en venta a los trabajadores sean de buena calidad, y a un precio que no exceda del costo, comprendido en éste el transporte. En *España*⁹⁵, el

⁸⁹ (1), art. 103. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 135; *Camerún* (1), art. 78; *República Centroafricana* (1), art. 115; *Chad* (1), art. 279; *Comoras* (1), art. 115; *Côte d'Ivoire* (1), art. 27.1; *República Democrática del Congo* (1), art. 97; *Rwanda* (1), art. 115; *Djibouti* (1), art. 110; *Guinea* (1) art. 234; *Mauritania* (1), art. 108; *Níger* (1), art. 126; *Senegal* (1), art. L.133; *Togo* (1), art. 106.

⁹⁰ (1), art. 163. El nuevo Código de Trabajo de 1994 establece que será conveniente que la venta de mercancías en economatos se realice al contado y sin obtener utilidades, mientras que el antiguo Código estipulaba que dicha venta debía realizarse *exclusivamente* al contado y sin obtener ganancias.

⁹¹ (1), art. 84; (3), arts. 2, 3 y 4. La legislación prohíbe expresamente la venta de mercancías a crédito por una suma que exceda de un cuarto del salario del trabajador.

⁹² (1), art. 235.

⁹³ (1), art. 123A-XXVII, e); (2), art. 103.

⁹⁴ (1), art. 166. Véase igualmente *Paraguay* (1), arts. 176 y 241. Análogamente, en Marruecos (5), arts. 3, 5 y 8, la legislación permite el establecimiento de economatos únicamente en obras en construcción alejadas, empresas agrícolas o minas industriales siempre que: no se obligue a los trabajadores a aprovisionarse en tales establecimientos, los bienes no se vendan con el fin de obtener utilidades, no se vendan bebidas alcohólicas y todos los documentos sean exhibidos en caso de inspección.

⁹⁵ (2), arts. 1, 4, 6, 15 y 18; (3), arts. 1, 4, 6, 11 al 16, 23 y 28. Cabe señalar que a algunas Comunidades Autónomas se les ha otorgado la competencia de regular el funcionamiento de los

funcionamiento de los economatos está sujeto a las siguientes condiciones: libertad de los trabajadores para aceptar los suministros; venta de los artículos a su precio de costo; participación de los representantes de los trabajadores en la administración de los economatos; publicidad suficiente de las condiciones de venta; informes periódicos a las autoridades competentes.

198. En *Ecuador*⁹⁶, si se trata de fábricas u otras empresas que tuvieren diez o más trabajadores, los empleadores estarán obligados a establecer almacenes de artículos de primera necesidad para suministrarlos a precios de costo a ellos y a sus familias. Análogamente, en *Turquía*⁹⁷ la legislación establece que podrá exigirse a los empleadores el establecimiento de economatos para la venta de mercaderías de primera necesidad tales como comida, bebida, vestimenta y combustible para los trabajadores cuando la Dirección Regional del Trabajo considere que la creación de tales almacenes beneficiará a los trabajadores y, en lugares alejados de las ciudades no existan otros almacenes. La legislación laboral estipula igualmente que los trabajadores no podrán ser obligados a adquirir sus mercaderías en los economatos y corresponde al Ministerio de Trabajo regular el tipo y la calidad de los productos ofrecidos y efectuar un control adecuado a fin de garantizar precios justos y evitar acciones determinadas por el ánimo de lucro.

199. En algunos países, como *Botswana*⁹⁸ *Colombia*⁹⁹ y *Nigeria*¹⁰⁰, la única condición contenida en la legislación nacional para el empleador autorizado a establecer un almacén de venta de provisiones a los trabajadores, consiste en que no podrá obligar a un trabajador, por contrato o acuerdo oral o escrito, a adquirir mercaderías en tales almacenes. Análogamente, en *Filipinas*¹⁰¹, se prohíbe a los empleadores obligar a los trabajadores a hacer uso de todo almacén o servicio, mientras que en *Singapur*¹⁰², cuando un empleador haya establecido un almacén o una cantina para venta de alimentos, provisiones,

economatos. Análogamente, en Guinea-Bissau (1), art. 109, los economatos deben funcionar sin la finalidad de obtener utilidades y los precios deben ser justos y no exceder de los corrientes del mercado.

⁹⁶ (2), art. 42, 6).

⁹⁷ (1), art. 22.

⁹⁸ (1), art. 87, 1). Este es también el caso de Ghana (1), art. 56; *Swazilandia* (1), art. 51, 1); Reino Unido: Jersey (17), art. 7; *República Unida de Tanzania* (1), art. 67, 1); *Zambia* (1), art. 49, 2).

⁹⁹ (1), arts. 59, 2) y 137.

¹⁰⁰ (1), art. 6, 1).

¹⁰¹ (1), art. 112. En *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 35, un empleador no podrá obligar a los trabajadores a adquirir alimentos u otros productos manufacturados por él o en un economato o en un establecimiento determinado.

¹⁰² (1), art. 60, 1). En Seychelles (1), art. 34, 2), la ley de empleo estipula que cuando un empleador haya establecido un negocio, almacén o lugar para venta de mercaderías a los trabajadores, no podrá directa o indirectamente obligar a los trabajadores a hacer uso de tales negocios, almacenes o lugares.

comidas o refrescos, no podrá obligar a los trabajadores mediante una cláusula del contrato de trabajo a adquirir mercancías en tales almacenes o cantinas. Asimismo, no podrán venderse en ellos drogas nocivas ni licores embriagantes.

200. En otros países, como Bahrein¹⁰³ y Yemen¹⁰⁴, la legislación sólo contiene una referencia indirecta a los economatos al establecer que los trabajadores no podrán ser obligados a adquirir alimentos u otros artículos producidos por el empleador o en un lugar determinado. En Sri Lanka¹⁰⁵, la legislación establece que los empleadores deberán llevar registros detallados de todos los descuentos correspondientes a artículos vendidos a los trabajadores. La legislación exige asimismo que los precios no excedan de los precios máximos fijados por la legislación vigente para tales productos pero no se establece de manera explícita que los trabajadores no podrán ser obligados a comprar las mercancías puestas a la venta por el empleador. Análogamente, en Austria¹⁰⁶, Países Bajos¹⁰⁷ y Suriname¹⁰⁸, la legislación prohíbe todo acuerdo entre el empleador y el trabajador por el que se le exija la compra de mercancías en un almacén determinado pero no contiene normas específicas relativas al establecimiento y el funcionamiento de los economatos.

201. En algunos países, el funcionamiento de los economatos no está sujeto a regulación legal alguna. Por ejemplo, el Gobierno de la República de Moldova ha informado que dado que en los lugares en los que funcionan economatos los trabajadores no están obligados a servirse de ellos y los precios de venta no exceden los precios del mercado, no existe necesidad de una legislación específica que los regule. En Kirguistán, de acuerdo con la información suministrada por el Gobierno, los departamentos de suministro de los trabajadores (ORS) continúan funcionando en algunos sectores y obtienen un cierto porcentaje de ganancias. Asimismo, en algunos lugares alejados, aunque los precios son más elevados que en las ciudades o pueblos, los trabajadores se ven obligados a usar sus servicios a falta de otros medios de abastecimiento. En la Federación de Rusia, de acuerdo con la memoria del Gobierno, el número de empresas que cuenta con departamentos de suministro de los trabajadores está disminuyendo y los que funcionan en la actualidad no están cubiertos por una legislación específica. El Gobierno de Belarús ha informado que a pesar de la

¹⁰³ (1), art. 73. Véanse igualmente Egipto (1), art. 39; Emiratos Arabes Unidos (1), art. 59; Kuwait (1), art. 30; Omán (1), art. 57; Qatar (1), art. 32; República Arabe Siria (1), art. 50.

¹⁰⁴ (1), art. 62.

¹⁰⁵ (4), art. 21, 1, a); (5), art. 2, 1, f).

¹⁰⁶ (9), art. 78, 4). Véanse igualmente Bahamas (1), art. 65 y Guyana (1), art. 20.

¹⁰⁷ (1), art. 1637S. De acuerdo con las precedentes memorias del Gobierno, no es necesario establecer una disposición específica sobre los economatos puesto que la situación prevista en el párrafo 2, del art. 7, del Convenio es inconcebible en el contexto nacional.

¹⁰⁸ (1), art. 1613S. En el pasado, el Gobierno indicó que existía un solo economato en el país y que por lo tanto sería prematuro introducir disposiciones que reglamentaran la cuestión. Véase CIT, 53.ª reunión, 1969, *Actas de las sesiones*, pág. 654.

falta total de regulación en esta área, los economatos funcionan únicamente en beneficio de los trabajadores y la venta de mercancías se lleva a cabo a precios generalmente inferiores a los precios del comercio público, cooperativo o privado. Análogamente, el Gobierno de *Nicaragua* ha informado que, si bien no existe una disposición específica en el Código de Trabajo relativa a los economatos, en la práctica, estos almacenes se crean por medio de convenios colectivos para ofrecer a los trabajadores productos de primera necesidad a bajos precios.

202. Igualmente, en *Italia*¹⁰⁹, si bien no existe una disposición legislativa específica que proteja a los trabajadores de las presiones ejercidas por sus empleadores para que se sirvan de los almacenes de las empresas, el Gobierno considera que no se necesita una protección especial puesto que estos almacenes funcionan como cooperativas y son administrados por los trabajadores. Análogamente, el Gobierno de *Grecia*¹¹⁰ ha indicado que, si bien no existe una disposición legislativa específica, con arreglo a la práctica nacional, los economatos venden las mercaderías a precios bajos. Además, la inspección del trabajo no ha observado ningún problema de aplicación en lo concerniente a ese sistema. Asimismo, el Gobierno considera que la situación no requiere nuevas acciones puesto que todas las disposiciones del Convenio son directamente aplicadas en virtud de la Constitución que establece que los convenios ratificados pasan a formar parte del derecho interno y prevalecen sobre toda disposición en contrario contenida en la legislación.

203. La legislación laboral de *Argentina, República Checa, Chipre*¹¹¹, *Iraq, Mauricio, Sudán y Uganda* no contiene disposiciones relativas a los economatos. Tampoco parece haber disposiciones legislativas ni reglamentos en algunos países que no son parte en el Convenio, como Australia, China, Croacia, Eslovenia, India, Japón, Jordania, Nueva Zelandia, Reino Unido, Suiza, Tailandia y Viet Nam.

¹⁰⁹ La cuestión de los economatos en *Italia* fue examinada en el pasado por la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia. El Gobierno indicó que los economatos no eran establecidos con fines de lucro y que en la práctica, era imposible que el empleador se beneficiara a costa de los trabajadores. Se mencionó asimismo la necesidad de adoptar una legislación especial para proteger a los trabajadores contra el riesgo de que se les exigiera gastar parte de su salario en los almacenes establecidos por sus propios empleadores; véase CIT, 38.ª reunión, 1955, *Actas de las sesiones*, págs. 608-609.

¹¹⁰ La Comisión ha venido señalando durante varios años que el artículo 7 no es una disposición aplicable directamente por los tribunales (self-executing) y que por lo tanto exige que las autoridades competentes adopten las medidas necesarias para su aplicación; véase CIT, 61.ª reunión, 1976, *Actas de las sesiones*, pág. 226. Véanse igualmente ICE 2002, 358; ICE 1996, 195; ICE 1977, 185.

¹¹¹ El Gobierno considera que este artículo tiene una aplicación limitada en su país debido al escaso número de economatos existentes y al hecho de que las organizaciones de trabajadores coinciden en que no ha habido abusos en la utilización de los mismos.

204. Un número limitado de países ha dado efecto en su legislación a los dos párrafos del artículo 7 del Convenio al regular el funcionamiento de los economatos en general y al mismo tiempo adoptar disposiciones específicas para los casos en que no es posible el acceso a otros almacenes o servicios. En *Israel*¹¹² por ejemplo, la legislación sienta el principio general de que el empleador no podrá obligar al trabajador a adquirir sus mercancías, ya sea que las venda él mismo o una persona vinculada con él. La legislación establece asimismo que cuando los trabajadores adquieren mercancías del empleador porque no pueden procurárselas en otro lugar que no sea el lugar de trabajo, éstas deberán ser vendidas a un precio justo que no implique ganancias para el empleador. Si las mismas son suministradas por un tercero, deberán igualmente ser cobradas a un precio justo. Disposiciones análogas existen en *Brasil*¹¹³, *Eslovaquia*¹¹⁴ y *Paraguay*¹¹⁵ en donde se prohíbe al empleador obligar al trabajador a hacer uso de las instalaciones comerciales establecidas dentro de la empresa para venta de mercancías o el suministro de servicios. Cuando la empresa se encuentre alejada y sea imposible para los trabajadores acceder a otros almacenes o servicios, el empleador deberá garantizar que la venta de mercancías no se efectúe con el fin de obtener utilidades y que las mercancías sean ofrecidas al precio promedio del mercado.

205. En algunos países, como la *República Democrática del Congo*¹¹⁶, la legislación establece de manera específica que los precios deberán ser fijados a niveles justos y razonables, sin ánimo de lucro y teniendo en cuenta los intereses de los trabajadores. En *Swazilandia*¹¹⁷ la legislación especifica que las mercancías y los servicios deberán ofrecerse a los trabajadores como máximo al precio de mercado. Análogamente, el Gobierno de Indonesia ha informado que en las instalaciones y almacenes establecidos para satisfacer las necesidades diarias de los trabajadores, las mercancías no podrán venderse a precios superiores a los precios mínimos del mercado. En otros países, como en *Benin*¹¹⁸, *Guinea*¹¹⁹ y *Togo*¹²⁰, el precio de los productos ofrecidos para la venta deberá ser expuesto en una escritura legible o impresa.

¹¹² (1), art. 4, a), b).

¹¹³ (2), art. 462, 2), 3).

¹¹⁴ (1), art. 127, 4).

¹¹⁵ (1), art. 241.

¹¹⁶ (1), art. 97.

¹¹⁷ (1), art. 51, 2).

¹¹⁸ (1), art. 235. Véanse igualmente en *Burkina Faso* (1), art. 135; *República Centroafricana* (1), art. 115; *Chad* (1), art. 279; *Comoras* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 103; *Côte d'Ivoire* (1), art. 27.1; *República Democrática del Congo* (1), art. 98; *Djibouti* (1), art. 110; *Gabón* (1), art. 163; *Madagascar* (3), art. 3; *Mauritania* (1), art. 108; *Níger* (1), art. 126; *Rwanda* (1), art. 115; *Senegal* (1), art. L.133.

¹¹⁹ (1), art. 234.

¹²⁰ (1), art. 106.

206. En varios países, el establecimiento de economatos está sujeto a la aprobación previa del Ministerio de Trabajo a recomendación de los servicios de inspección del trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Côte d'Ivoire*¹²¹, *República Democrática del Congo*¹²² y *Mauritania*¹²³. En *Benin*¹²⁴ y *Senegal*¹²⁵, la autorización es dada por el inspector del trabajo, mientras que en *Camerún*¹²⁶, la legislación exige la presentación de una simple declaración al inspector del trabajo local. En la mayoría de los países, la legalidad del funcionamiento de los economatos es controlada por los servicios de inspección de trabajo quienes pueden, en caso de encontrar irregularidades o abusos, ordenar la clausura provisoria o permanente del almacén.

207. Sólo un número limitado de países cuenta con disposiciones legislativas que garantizan la participación de representantes de los trabajadores en la administración de los economatos, de acuerdo con los términos del párrafo 9 de la Recomendación. En *Benin*¹²⁷ y *España*¹²⁸, por ejemplo, una de las condiciones establecidas por ley para el funcionamiento conforme a derecho de un economato consiste en que los trabajadores participen en su establecimiento y administración. En muchos países, la legislación establece que la contabilidad de los economatos debe estar sujeta a la supervisión de comisiones de control elegidas por los trabajadores. Este es el caso de *Burkina Faso*, *Camerún*, *República Centroafricana*, *Chad*, *Comoras*, *Côte d'Ivoire*, *Djibouti*, *Guinea*, *Madagascar*, *Mauritania*, *Níger*, *Rwanda*, *Senegal* y *Togo*. En *Israel*¹²⁹, la legislación estipula que los precios de las mercancías vendidas a los trabajadores cuando no existe otra posibilidad de procurarse las mismas, deben ser fijados con el consentimiento del comité de trabajadores de la empresa interesada. En *México*¹³⁰ los precios deben ser convenidos entre los empleadores y los trabajadores y no deben exceder los precios oficiales o los precios corrientes del mercado. En *Gabón*, los representantes de los trabajadores tienen derecho a inspeccionar trimestralmente la contabilidad de los economatos. Por último, el Gobierno de *Uruguay* ha informado que, cuando existen

¹²¹ (1), art. 28.1. Este es también el caso de *Burkina Faso* (1), art. 136; *República Centroafricana* (1), art. 116; *Chad* (1), art. 280; *Comoras* (1), art. 116; *Congo* (1), art. 104; *Djibouti* (1), art. 111; *Gabón* (1), art. 164; *Guinea* (1), art. 235; *Madagascar* (1), art. 84; (3), art. 1; *Níger* (1), art. 127; *Nigeria* (1), art. 6, 1); *Togo* (1), art. 107.

¹²² (1), art. 99.

¹²³ (1), art. 109.

¹²⁴ (1), art. 236.

¹²⁵ (1), art. L.134.

¹²⁶ (1), art. 79.

¹²⁷ (1), art. 235.

¹²⁸ (1), art. 64, 10); (2), arts. 4, e) y 10; (3), arts. 4, e), 11, 13 al 16.

¹²⁹ (1), art. 4, b).

¹³⁰ (2), art. 103, II).

economatos, el funcionamiento de los mismos es supervisado por comités paritarios.

* * *

208. En conclusión, la Comisión observa que en la actualidad el principio de libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios, que en el pasado ha sido objeto de extensas discusiones, en particular en relación con el uso obligatorio de los economatos establecidos por el empleador, parece contar con una aceptación generalizada. En efecto, la legislación de prácticamente todos los países, prevé de manera específica el pago de los salarios de manera directa al trabajador interesado, a menos que se haya convenido un procedimiento diferente; la prohibición contra las restricciones a la libertad del trabajador de disponer de su salario y el derecho de los trabajadores de utilizar los economatos libres de toda coacción.

209. Con respecto al principio del pago directo del salario a los trabajadores, la Comisión desea destacar una vez más el amplio grado de flexibilidad permitido por el artículo 5 del Convenio cuando las excepciones al mismo han sido previstas en la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral e incluso cuando el trabajador interesado haya aceptado un procedimiento diferente. Esta disposición admite, en consecuencia, la posibilidad del pago de salarios por medios modernos como la transferencia bancaria electrónica.

210. En cuanto a la aplicación del artículo 6 del Convenio, la Comisión considera que para dar pleno cumplimiento a las exigencias del Convenio se requiere de una disposición legislativa explícita que prohíba de manera general a los empleadores limitar en forma alguna, de manera directa o indirecta, la libertad del trabajador de disponer de su salario, y no es suficiente una disposición relativa al uso de los economatos. Otras medidas legislativas, como la enumeración taxativa de los descuentos autorizados junto con una disposición explícita que estipule que todo descuento fuera de aquellos explícitamente permitidos por ley será ilegal y sin efecto, constituyen sólo una aplicación parcial de la obligación establecida en el artículo 6 del Convenio. La Comisión desea reiterar las graves consecuencias que el incumplimiento de los principios contenidos en los artículos 5 y 6 del Convenio puedan acarrear para los trabajadores. El sistema de «pago diferido», aplicado en algunos casos para los trabajadores migrantes, y el sistema de «transferencias obligatorias» impuesto a veces a los trabajadores empleados en el extranjero, ponen de manifiesto el claro riesgo de abuso al que pueden estar sujetos las categorías más vulnerables de trabajadores y la necesidad de reafirmar el carácter inalienable del derecho de los trabajadores de recibir directamente la totalidad de sus salarios y disponer de ellos como deseen.

211. Por último, parece ser que la práctica del funcionamiento de economatos en las empresas para venta de mercancías a los trabajadores es menos corriente en la actualidad que en el momento de la adopción del Convenio. Sin embargo, cuando estos aún existen, en la mayoría de los casos se han adoptado disposiciones legales específicas para garantizar el derecho de los

trabajadores a utilizarlos libremente. Por su parte, la reglamentación de los economatos en cuanto a los precios de las mercancías ofrecidas para la venta y, en particular, con respecto a la naturaleza no lucrativa de estos establecimientos, como lo exige el párrafo 2, del artículo 7 del Convenio parecer ser mucho menos frecuente en la legislación y la práctica nacionales.