

CAPÍTULO IV

DESCUENTOS DE LOS SALARIOS Y EMBARGO Y CESIÓN

212. El artículo 8 del Convenio establece el principio de que los descuentos de los salarios solamente podrán permitirse de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, y de que se deberá mantener adecuadamente informados a los trabajadores acerca de esas condiciones y límites. Además, los párrafos 1 a 3 de la Recomendación proporcionan orientación en cuanto a la necesidad de establecer límites generales a los descuentos autorizados, y precisan las condiciones aplicables a los descuentos por pérdida o daño, o por suministro de herramientas. El artículo 9 pone de manifiesto un tipo especial de descuento, a saber, el efectuado para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario con objeto de obtener o conservar un empleo y dispone la prohibición de tales descuentos. El artículo 10 exige la adopción de una legislación nacional que establezca la forma y los límites del embargo o cesión de los salarios y que disponga su protección contra el embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. La Comisión examinará sucesivamente cada una de las disposiciones antes mencionadas.

1. Descuentos de los salarios

1.1. Definición y alcance de los descuentos salariales

213. No es frecuente que las personas empleadas reciban el importe completo de la remuneración nominal a la que tienen derecho. Por lo general, sus salarios están sujetos a diversos descuentos, que representan la diferencia entre el importe bruto de su remuneración y el importe neto que perciben realmente. Es preciso regular tales deducciones con objeto de proteger a los trabajadores de descuentos arbitrarios e injustos que equivalen, en la práctica, a una disminución injusta de su remuneración. El Convenio no establece ninguna definición del término «descuento». Aunque la conveniencia de elaborar tal definición fue brevemente considerada durante los trabajos preparatorios previos a la segunda discusión de la Conferencia, se llegó a la conclusión de que dado

que los descuentos deben regularse por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, es en esos instrumentos donde corresponde definir el término¹.

214. La Comisión estima que el artículo 8 del Convenio se aplica a los descuentos de toda índole². A este respecto, es indicativo que el párrafo 1 del artículo 8 se refiera a los «descuentos de los salarios» en general, mientras que el párrafo 7, *b)* de la Recomendación dispone que se debería notificar a los trabajadores «cualquier descuento que se haya hecho». El Convenio no enumera, ya sea selectiva o exhaustivamente, ningún tipo específico de descuento de los salarios, ni está redactado de una forma que pueda sugerir que la finalidad era abarcar determinados tipos de descuentos y no otros.

215. Otra cuestión que se plantea es si el artículo 8 se refiere a los descuentos de los salarios brutos o de los salarios netos. La Comisión considera en principio que en este caso se refiere a la remuneración bruta y no a la neta. Esta interpretación también está respaldada por el párrafo 7 de la Recomendación, según el cual «se deberían notificar» a los trabajadores «*a)* el importe bruto del salario ganado; *b)* cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; *c)* el importe neto del salario debido». Además, la definición de «salario» del artículo 1 del Convenio, si bien no se refiere expresamente a la remuneración bruta, está redactado en términos tan generales que comprende no sólo la remuneración neta sino también las ganancias y prestaciones en un sentido amplio, incluidas las contribuciones del empleador al seguro de salud, los planes de pensión, etc. Además, los descuentos afectan, en la práctica, la remuneración bruta, dado que a menudo adoptan la forma de retenciones en la fuente. La situación difiere respecto al embargo de los salarios que principalmente afecta a la remuneración neta, es decir, la remuneración que ya ha sido objeto de descuentos.

¹ De conformidad con una definición propuesta, el alcance de la palabra descuento debería extenderse de manera que comprenda toda entrega efectuada por el trabajador al empleador o a su agente. En otro caso, existiría la posibilidad de que el trabajador, habiendo recibido la totalidad de su salario, se viese obligado a entregar inmediatamente una parte del mismo en concepto de descuentos; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, Informe VII (2), págs. 6 y 19. Desde un punto de vista exclusivamente lingüístico, resulta de interés que en otros instrumentos de la OIT, la expresión «descuento de los salarios» no siempre se ha traducido al francés como «*retenues sur les salaires*». Por ejemplo, Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el término «*deduction*» se traduce como «*déduction*», mientras que en el Convenio sobre política social (territorios no metropolitanos), 1947 (núm. 82), el término utilizado es «*prélèvement*».

² Cabe recordar a este respecto que en la segunda discusión de la Conferencia se propuso limitar el alcance del artículo 8 para que comprendiera únicamente los descuentos «distintos a aquellos hechos para beneficio del trabajador, con su consentimiento expreso». No obstante, la Comisión de la Conferencia rechazó esta propuesta y adoptó el texto en la forma presentada por la Oficina; véase Conferencia Internacional del Trabajo, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

1.2. Condiciones que rigen los descuentos de los salarios

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

216. El párrafo 1 del artículo 8 del Convenio establece que los descuentos de los salarios solamente podrán efectuarse de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales³. Esta disposición supone la existencia de una norma general que limite todo descuento a los efectuados dentro de los límites establecidos por la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral y, de conformidad con el artículo 15, *c*) del Convenio, que establezca «sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción a la norma general». Por consiguiente, a juicio de la Comisión, la protección adecuada del salario supone la regulación de las condiciones jurídicas y los límites de los descuentos autorizados, y puede asimismo ser complementada por una disposición legislativa apropiada que prohíba los descuentos, salvo cuando se autoricen en virtud de uno de los instrumentos a los que se hace referencia en el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio. La Comisión ha recordado que se considera que los Estados cuya legislación nacional enumera los tipos de descuentos autorizados, en su caso, y al mismo tiempo prohíbe otros descuentos, dan pleno efecto a este artículo del Convenio. Asimismo, la Comisión ha formulado frecuentes comentarios sobre la falta de adopción de una legislación nacional que establezca las condiciones a que deben sujetarse los descuentos que se efectúen y dentro de qué límites⁴. En otros casos, la Comisión ha señalado que, además de la autorización de la ley para efectuar determinados tipos de descuentos, también se deberán establecer condiciones detalladas y los límites de dichos descuentos⁵.

³ En su informe preliminar sobre la legislación y la práctica, la Oficina llegó a la conclusión de que, en vista de la diversidad de las leyes nacionales al respecto, parecería necesario dejar a la iniciativa nacional los detalles de las condiciones bajo las cuales pueden autorizarse legalmente las deducciones, y la extensión de éstas; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI *c*) (1), pág. 27. En consecuencia, el texto inicialmente propuesto por la Oficina sólo hacía referencia a la legislación nacional. En la primera discusión de la Conferencia, a propuesta de los miembros trabajadores se agregó una referencia a los convenios colectivos y a los laudos arbitrales; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 445.

⁴ Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Yemen* en 1992.

⁵ Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *República Dominicana* en 2000.

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

En virtud del párrafo 5 del artículo 4 [de la Carta Social Europea], los Estados se comprometen a «no permitir retenciones sobre los salarios sino en las condiciones y límites establecidos por las leyes o reglamentos nacionales, o fijados por convenios colectivos o laudos arbitrales». [...] El principio subyacente de esta disposición es que el salario del trabajador sólo debería estar sujeto a descuentos en circunstancias bien definidas en un instrumento jurídico (que comprenda las bases y el procedimiento) y en los límites que allí se establezcan. [...] La legislación nacional que parece autorizar a las partes en un contrato de trabajo a ponerse de acuerdo respecto de los descuentos, invariablemente es objeto de estrecha atención. En la labor de supervisión más reciente de esta disposición, el Comité [de Expertos Independientes] planteó cuestiones sobre la posibilidad de realizar descuentos autorizados mediante el consentimiento del trabajador otorgado por escrito, situación contemplada en la legislación nacional pertinente. Se considera que este margen de libertad no es compatible con la Carta. [...] Al considerar las condiciones con arreglo a las cuales se permite el descuento de los salarios, el Comité no sólo examina las situaciones en que el caso se plantea, sino también el procedimiento empleado. Toma nota de la obligación de consultar a los representantes del trabajador, del derecho del trabajador a ser oído, y trata de obtener información relativa a la interposición de recursos ante los tribunales. Esta actividad es plenamente conforme con el principio en que se funda esta disposición, es decir, que sólo deberían autorizarse los descuentos a los salarios de conformidad con una norma jurídica superior al contrato de trabajo. [...] Al mismo tiempo, el Comité examina los límites fijados para los descuentos salariales en la legislación nacional. Las normas varían de un país a otro: ya sea protegen una parte del salario de las deducciones o estipulan un importe mínimo que debe destinarse al trabajador. Al evaluar esos límites, la preocupación del Comité es que se asegure al trabajador un ingreso que garantice su subsistencia y la de sus dependientes.

Fuente: *Condiciones de empleo en la Carta Social Europea*, Consejo de Europa, 1999, págs. 80 a 83 de la versión inglesa.

217. Asimismo, debe señalarse otro punto que a menudo ha sido objeto de las observaciones de la Comisión, a saber, la conformidad con las exigencias del Convenio de los descuentos establecidos en los contratos individuales de trabajo y los descuentos efectuados con el consentimiento escrito del trabajador. A este respecto, cabe recordar que el párrafo 1, del artículo 8, del Convenio (como el párrafo 1 del artículo 4, que se refiere a los pagos en especie) se refiere exclusivamente a la legislación nacional, los contratos colectivos y los laudos arbitrales como los únicos fundamentos jurídicos válidos para efectuar descuentos de los salarios. En ambos casos, el objetivo claro es excluir los acuerdos «privados» que pueden suponer descuentos ilícitos o abusivos, o pagos en especie no deseados, en detrimento de la remuneración del trabajador. En opinión de la Comisión, las disposiciones de la legislación nacional que autorizan descuentos en virtud de

acuerdos individuales o con el consentimiento del trabajador no son, en consecuencia, compatibles con el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio⁶.

218. Además, en algunos países, como *Camerún*⁷, *Côte d'Ivoire*⁸ y *Senegal*⁹, pueden efectuarse descuentos de los salarios para depósitos («*consignations*») establecidos en acuerdos individuales. A este respecto, la Comisión recuerda constantemente que las disposiciones de la legislación nacional que autorizan descuentos de los salarios en virtud de acuerdos individuales o con el consentimiento del trabajador no ofrecen el nivel de protección exigido por el Convenio y ha instado a los gobiernos a adoptar medidas adecuadas que especifiquen los tipos y los límites de los descuentos autorizados en virtud de los contratos de trabajo¹⁰.

219. Los descuentos autorizados se enumeran taxativamente en la legislación de un considerable número de países, con inclusión de *Bulgaria*¹¹, *China*¹², *Cuba*¹³, *Ecuador*¹⁴, *República Islámica del Irán*¹⁵, *México*¹⁶, *Federación de Rusia*¹⁷ y *Zambia*¹⁸. Entre los países cuya legislación enumera

⁶ Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Azerbaiyán*, *Noruega*, *Polonia* y *Tayikistán* en 2001, a *Bulgaria* en 1995, y a *Sudán* en 1987. En el Reino Unido (1), art. 13, 1), se permiten los descuentos cuando estén autorizados en virtud de una disposición del contrato de trabajo o cuando el trabajador haya manifestado previamente, por escrito, su aceptación o consentimiento para efectuar el descuento. Véase también Reino Unido: Isla de Man (14), art. 13, 1), a). Análogamente, en el Estado australiano de Australia Occidental (10), art. 17 D, el empleador podrá descontar del salario del trabajador y pagar a nombre de éste una determinada suma cuando haya sido autorizado a tal efecto conforme a los términos del contrato de trabajo.

⁷ (1), art. 75, 1). Es también el caso en *Benin* (1), art. 216, 1); *Burkina Faso* (1), art. 128, 1); *República Centroafricana* (1), art. 112, 1); *Congo* (1), art. 100, 1); *Djibouti* (1), art. 107; *Guinea* (1), art. 231, 1); *Madagascar* (1), art. 79; *Níger* (1), art. 170, 1); *Togo* (1), art. 103, 1).

⁸ (1), art. L.34.1, 1).

⁹ (1), art. L.130, 1).

¹⁰ Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Burkina Faso*, *Camerún*, *Madagascar*, *Níger* y *Senegal* en 2001.

¹¹ (1), art. 272, 1). Es también el caso en *Azerbaiyán* (1), arts. 175 y 176; *Bahamas* (1), arts. 5, 2) y 7; (4), art. 14, 1); *Barbados* (1), arts. 8, 9 y 19; *Belarús* (1), art. 107; *República Checa* (1), arts. 82 y 87, 1), 108, 2), 114, 119 y 126; *Chile* (1), art. 58; *Dominica* (1), arts. 8, 9 y 19; *República Dominicana* (1), art. 201; *Eslovaquia* (1), art. 131; *Estonia* (2), arts. 36 y 37, 1); *Guyana* (1), art. 23; *Kenya* (1), art. 6, 1); (2), art. 14, 1); *Panamá* (1), art. 161; *Polonia* (1), arts. 129, 1) y 132, 1), 2); *Swazilandia* (1), arts. 56 y 57; *Ucrania* (1), art. 127.

¹² (1), arts. 15 y 16.

¹³ (1), art. 125.

¹⁴ (2), arts. 42, 6); 42, 21); 85 y 90.

¹⁵ (1), art. 45.

¹⁶ (2), art. 110.

¹⁷ (1), arts. 137 y 236.

¹⁸ (1), arts. 45 y 46.

todos los descuentos autorizados, hay muchos que establecen una prohibición general de todos los descuentos con excepción de los expresamente autorizados. Este es el caso, por ejemplo en *Botswana*¹⁹, *Eslovenia*²⁰, *Guinea*²¹, *Noruega*²², y *Sri Lanka*²³. Análogamente, en *Argentina*²⁴ y en *Colombia*²⁵, la ley enumera tanto los descuentos autorizados como los prohibidos. Por el contrario, en algunos países, la legislación nacional establece únicamente las condiciones que se aplican a determinados descuentos, sin indicar si se trata de los únicos descuentos autorizados de los salarios. Esa es la situación, por ejemplo en la *República Democrática del Congo*²⁶, donde sólo se prevén descuentos en caso de pérdida o daño a los bienes del empleador, y en *Turquía*²⁷, en que la ley al parecer sólo prevé depósitos para cubrir las reclamaciones por daños y las multas.

220. En algunos países, los descuentos de los salarios también están autorizados por los convenios colectivos. Este es el caso, por ejemplo, en *Azerbaiján*²⁸, *Brasil*²⁹ y *Malta*³⁰. Por lo que respecta a la autorización de los

¹⁹ (1), art. 80, 1). Ese es también el caso en *Benin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), arts. 128, 1) y 130, 1); *Cabo Verde* (1), art. 121, 1), 2); *Camerún* (1), art. 75, 1), 3); *República Centroafricana* (1), arts. 112, 1) y 114, 2); *Chad* (1), arts. 276, 1) y 278, 1); *Comoras* (1), arts. 112, 2) y 114, 1); *Congo* (1), arts. 100, 1) y 102, 1); *Côte d'Ivoire* (1), arts. L.34.1, 1) y L.34.3, 1); *Djibouti* (1), arts. 107 y 109, 1); *Filipinas* (1), arts. 113 y 116; *Gabón* (1), arts. 161, 1) y 162, 2); *Guinea-Bissau* (1), art. 23, h); *Iraq* (1), art. 4, 3); *Israel* (1), art. 25; *Kirguistán* (1), art. 242, 2); *Madagascar* (1), arts. 79 y 80, 1); *Malasia* (1), art. 24, 1); *Malí* (1), art. L.121; *Malta* (1), art. 23, 1); *Mauricio* (1), arts. 12 y 13; *Mauritania* (1), art. 107; *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Níger* (1), arts. 170, 1) y 172, 1); *Nigeria* (1), arts. 4 y 5; *Reino Unido: Montserrat* (21), arts. 8, 9 y 20; *Rumania* (1), art. 87, 3); *Rwanda* (1), arts. 109 a 113; *Senegal* (1), art. L.132; *Sudán* (1), art. 35, 8), *Togo* (1), arts. 103, 1) y 105, 1); *Uganda* (1), art. 31.

²⁰ (1), art. 136, 1).

²¹ (1), art. 233.

²² (1), art. 55, 3).

²³ (1), art. 19, 1), a); (5), art. 2, 1); (2), art. 2 a); (4) art. 18.

²⁴ (1), arts. 131 y 132.

²⁵ (1), arts. 149 a 152.

²⁶ (1), art. 93, 1), 2).

²⁷ (1), arts. 31 y 32. Véase también *Omán* (1), arts. 35 y 58.

²⁸ (1), art. 175, 2), h). Ese es también el caso en *Chad* (1), art. 276, 1); *Gabón* (1), art. 161, 1); *Guinea* (1), art. 231, 1); *Malí* (1), art. L.122; *Noruega* (1), art. 55, 3), d); *Zimbabwe* (4), art. 10; (5), art. 13. Análogamente, en *Japón* (2), art. 24, 1), se autoriza el descuento parcial de los salarios cuando exista un acuerdo escrito con un sindicato formado por la mayoría de los trabajadores del establecimiento. Además, según la información proporcionada por el Gobierno de la República de Corea, en los casos en que los descuentos previstos en un convenio colectivo sean impugnados por los trabajadores, no se aplicarán a quienes se oponen. En los Estados australianos de Australia Occidental (10), art. 17D, Australia del Sur (8), art. 68, 3, b) y Nueva Gales del Sur (5), art. 118, 2), b), el empleador podrá descontar del salario del trabajador y pagar a nombre de éste una determinada suma cuando haya sido autorizado a tal efecto conforme a los términos del convenio colectivo o acuerdo de empresa.

²⁹ (1), art. 7, VI).

³⁰ (1), art. 23, 1).

descuentos en virtud de los convenios colectivos, al parecer, el Convenio no efectúa distinción alguna entre los convenios colectivos que pueden aplicarse legalmente y aquellos que no. Sin embargo, en los casos en que las condiciones y los límites de los descuentos de los salarios se fijan mediante un convenio colectivo, debe garantizarse que el mismo comprenda a todos los trabajadores. Este requisito se cumple, por ejemplo, cuando la legislación nacional fija las condiciones y el límite de los descuentos, mientras que los convenios colectivos sólo especifican los posibles descuentos adicionales.

221. A este respecto, la Comisión desea señalar a la atención determinadas prácticas que pueden estar en conflicto con las exigencias del artículo 8 del Convenio. Por ejemplo, la práctica de otorgar a determinada autoridad administrativa amplias facultades para permitir descuentos distintos de los previstos expresamente en la legislación nacional, se tiende a dejar sin efecto la protección concedida por la enumeración detallada en la ley de los descuentos autorizados³¹. Análogamente, la exención de toda supervisión, ya sea judicial o administrativa, de los descuentos efectuados por mutuo acuerdo puede dar lugar a serios abusos³². Además, cuando los descuentos se limitan únicamente respecto del salario mínimo, por ejemplo, especificando que los salarios mínimos deben pagarse libre de todo descuento, no se cumplen íntegramente las exigencias del Convenio, dado que esta disposición no se aplicaría a los casos en que no se hayan establecido salarios mínimos o éstos no sean aplicables³³.

1.2.2. Tipos de descuentos autorizados

222. Como se ha señalado anteriormente el Convenio no contiene una lista de descuentos autorizados, puesto que su determinación se deja a las autoridades nacionales y al procedimiento de negociación colectiva³⁴. En consecuencia, en virtud de los términos de este artículo del Convenio, al establecer los tipos de deducciones autorizadas mediante la legislación, los Estados Miembros gozan de plena libertad. La mayoría de los países disponen de leyes que rigen las condiciones en virtud de las cuales pueden efectuarse descuentos de los salarios. Las deducciones están autorizadas por diversas razones, como el pago del impuesto sobre la renta o las contribuciones de

³¹ Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Belice* en 1988.

³² Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Gabón* en 1981.

³³ Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Sierra Leona* en 1992, *República Islámica del Irán* en 1988, y *Nicaragua* en 1980.

³⁴ Desde un principio, la Oficina había llegado a la conclusión de que la inclusión de una reglamentación relativa a tipos determinados de deducciones en un convenio general presentaría ciertas dificultades y, en consecuencia, había sugerido que la adopción de la reglamentación internacional relativa a los detalles de los descuentos, en forma de una recomendación complementaria de un convenio general, sería probablemente preferible; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI c) (2), págs. 77 y 78.

seguridad social, el pago de las cuotas sindicales o el reembolso de anticipos de sueldos y préstamos. También puede retenerse parte de los salarios en ejecución de un mandamiento judicial de embargo.

223. Las únicas disposiciones en los instrumentos de la OIT bajo consideración que hacen referencia a los descuentos son los párrafos 2 y 3 de la Recomendación, que contemplan los descuentos de los salarios que se efectúan a título de reembolso por los daños causados por trabajo defectuoso o negligente, o por los daños a los materiales o a los bienes del empleador y los descuentos de los salarios por el uso de materiales, herramientas o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador. En un principio, en el texto del proyecto de recomendación se incluía una cláusula relativa a los descuentos a títulos de multas disciplinarias, pero finalmente fue dejado de lado en vista de la oposición expresada respecto de los descuentos de esta índole. En los párrafos siguientes, la Comisión examina brevemente la legislación y la práctica nacionales respecto a algunas de las formas más comunes de descuentos salariales y los tipos específicos de descuentos previstos en la Recomendación. El embargo de los salarios, una forma especial de descuento efectuado en virtud de una decisión judicial se examina en una sección separada del presente capítulo.

1.2.2.1. Formas comunes de descuentos autorizados

224. En numerosos países, la legislación nacional autoriza los descuentos a fin de realizar pagos obligatorios a las autoridades tributarias o a las instituciones de seguridad social. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina*³⁵, *Bolivia*³⁶, *República Checa*³⁷, *República Dominicana*³⁸,

³⁵ (1), arts. 131 y 132, *b*). Este es también el caso de *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *a*); *Belarús* (1), art. 107, 1); *Benin* (1), art. 216; *Botswana* (1), art. 81, 1), *a*), *i*); *Bulgaria* (1), art. 272, 1), *iii*); *Cabo Verde* (1), art. 121, 2), *a*); *Chad* (1), art. 276; *Chile* (1), art. 58; *China* (1), art. 15, 1), 2); *Colombia* (1), art. 150; *República Democrática del Congo* (1), art. 95, 4); *El Salvador* (2), art. 132; *Eslovaquia* (1), art. 131, 1); *Estonia* (2), art. 36, 1); *Guinea* (1), art. 230; *Guinea-Bissau* (1), art. 106, 2), *a*); *Israel* (1), art. 25 *a*), 1), 2); *Malí* (1), art. L.122; *Nicaragua* (3), art. 4; (5), art. 3, 3); (6), art. 3, 3); *Panamá* (1), art. 161, 1), 2); *Paraguay* (1), arts. 63, *a*) y 240, *c*); *Polonia* (1), art. 87, 1); *Reino Unido*: Isla de Man (14), art. 13, 5), *c*); *Islas Vírgenes* (22), art. C32, *a*); *San Vicente y las Granadinas* (4), art. 21, 3); *Senegal* (1), art. L.130, 1), 2); *Sri Lanka* (2), art. 2, *a*); *Swazilandia* (1), art. 56, 1), *a*), *b*); *Tayikistán* (1), art. 109, 1); *Togo* (1), art. 103, 1); *Uganda* (1), art. 32, 3), *b*); *Ucrania* (1), art. 127, 1); (2), art. 26, 1). Análogamente los Gobiernos de la República de Corea, Japón y Lituania informaron que las primas del impuesto sobre la renta y de la seguridad social son descuentos obligatorios en virtud de la legislación impositiva pertinente.

³⁶ (2), art. 42.

³⁷ (1), art. 121, 1), *a*), *b*); (2), art. 12, 1), *a*); (4), art. 18, 1), *b*).

³⁸ (1), art. 201, 1); (3), art. 309; (4), art. 62.

*España*³⁹, Estados Unidos⁴⁰, *Filipinas*⁴¹, *Noruega*⁴², Reino Unido⁴³ y *Turquía*⁴⁴.

225. Algunos países autorizan los descuentos con el consentimiento del trabajador para el pago de contribuciones voluntarias a los fondos previsionales o de pensión y otros regímenes similares. Ese es el caso, por ejemplo, en *Botswana*⁴⁵, *Dominica*⁴⁶, Estados Unidos⁴⁷, *Kenya*⁴⁸, *Malasia*⁴⁹, *Nigeria*⁵⁰ y *Uruguay*⁵¹.

226. En numerosos países, las cuotas sindicales pueden descontarse de los salarios, en virtud de acuerdos celebrados entre una organización de trabajadores a la que el trabajador esté afiliado y el empleador o una organización de empleadores a la que el empleador esté afiliado. Esta es

³⁹ (1), art. 26, 4); (4), art. 104, 2); (5), art. 82; (6), anexo.

⁴⁰ (2), art. 531.38; Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5), *a*); Massachusetts (27), art. 150A; Montana (33), art. 39-3-101; Pennsylvania (46), art. 9.1. Además, varias leyes estatales prevén descuentos por gastos médicos, quirúrgicos o de atención o servicios hospitalarios sin beneficio económico para el empleador; véase, por ejemplo, California (9), art. 224; Connecticut (11), art. 31-71e; Delaware (13), art. 1107, 2); Kansas (21), art. 44-319, *a*); Kentucky (22), art. 337.060, 1); Minnesota (29), art. 181.06, 2); Nevada (35), art. 608.110; New Hampshire (36), art. 275:48, I, *c*); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1; Oregón (45), art. 652.710; Rhode Island (47), art. 28-14-10, 2); Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g*); Washington (55), art. 49.52.060.

⁴¹ (1), art. 113, *a*).

⁴² (1), art. 55, 3), *b*).

⁴³ (1), art. 14, 3); (2), lista 3, art. 3, 3), *a*) y *b*).

⁴⁴ (1), art. 30.

⁴⁵ (1), art. 81, 1), *a*), *ii*). Ese es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *e*); *Barbados* (1), art. 19; Canadá: Columbia Británica (6), art. 22, 1), *b*), Quebec (16), art. 49 y Terranova y Labrador (9), art. 36, 3), *e*); *República Dominicana* (1), art. 201, 5); *Israel* (1), art. 25, *a*), 5); Luxemburgo (1), art. 6, 3); *Malta* (1), art. 23, 3); *Mauricio* (1), art. 13, 2); Reino Unido: *Montserrat* (21), art. 20; *Uganda* (1), art. 32, 1), *b*); *Zambia* (1), art. 45, 1), *a*). Análogamente en *San Vicente y las Granadinas* (2), art. 13, 1), los descuentos pueden efectuarse legalmente a solicitud del trabajador para contribuir a un plan de ahorro, un fondo de pensión o para alguna otra finalidad, en cuyo cumplimiento el empleador no obtenga, directa o indirectamente algún beneficio. En *Sri Lanka* (4), art. 18, 1); (5) art. 2), 1), *b*), *i*), un empleador puede descontar de la remuneración de un trabajador toda contribución que éste desee efectuar a un fondo de pensión, fondo de previsión, régimen de seguir, plan de ahorros o para una asociación recreativa, con la aprobación por escrita del comisionado de trabajo y cuyo funcionamiento, total o parcial, está a cargo del empleador.

⁴⁶ (1), art. 19.

⁴⁷ (2), art. 531.40, *c*); California (9), art. 224; Kentucky (22), art. 337.060, 1); Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, *c*); Massachusetts (27), art. 150A; Minnesota (29), art. 181.06, 2); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, *a*); Nueva York (39), art. 193, 1), *b*); Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Pennsylvania (46), art. 9.1; Rhode Island (47), art. 28-14-10; Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, *g*).

⁴⁸ (1), art. 6, 1), *a*); (2), art. 14, 1), *a*).

⁴⁹ (1), art. 24, 4), *a*).

⁵⁰ (1), art. 5, 2).

⁵¹ (7), art. 9.

la situación, por ejemplo, en *Argentina*⁵², *Brasil*⁵³, *Ecuador*⁵⁴, *España*⁵⁵, *Estados Unidos*⁵⁶, *Hungría*⁵⁷, *México*⁵⁸, *Paraguay*⁵⁹, *Senegal*⁶⁰ y *Swazilandia*⁶¹. En *Honduras*⁶² y *Venezuela*⁶³, la legislación autoriza descuentos, denominados «cuota de solidaridad», de los salarios de los trabajadores no sindicalizados beneficiados por una convención colectiva concluida por un sindicato. Además, en determinados países, como en *Colombia*⁶⁴, *México*⁶⁵, *Uruguay*⁶⁶ y *Venezuela*⁶⁷, se prevén descuentos para el pago de contribuciones a

⁵² (1), arts. 131 y 132, *c*). Este es también el caso en *Botswana* (1), art. 81, 1), *b*), *ii*); *Canadá* (1), art. 254.1, 2), *b*), y *Columbia Británica* (6), art. 22, 1), *a*); *Chile* (1), art. 58; *Colombia* (1), art. 150; *Costa Rica* (1), art. 69, *k*); *Dominica* (1), art. 9, 1), *c*); *República Dominicana* (1), art. 201, 2); *El Salvador* (2), art. 132; *Filipinas* (1), art. 113, *b*); *Guatemala* (2), art. 61, *i*); *Honduras* (2), art. 95, 12); *Malasia* (1), art. 24, 3), *a*); *Nicaragua* (5), art. 3, 5); (6), art. 3, 5); *Panamá* (1), art. 161, 8); *Perú* (9), art. 28; *Sri Lanka* (5), art. 2, 1), *b*), *ii*); *Uganda* (1), art. 32, 1), *a*); *Venezuela* (1), arts. 132 y 446. En *Camerún* (1), art. 21 la ley establece que tal descuento en la fuente esta autorizado únicamente si el trabajador ha dado su consentimiento a emplear ese mecanismo mediante la firma de un formulario aceptado conjuntamente por el empleador y el sindicato. El trabajador puede retirar en todo momento su consentimiento o renovarlo tácitamente, si no se retira, salvo en el caso en que se modifique el importe de la contribución. Análogamente, en *Nigeria* (1), art. 5, 3), un trabajador puede retirarse del sistema indicándolo por escrito.

⁵³ (2), art. 545.

⁵⁴ (2), art. 42, 21).

⁵⁵ (7), art. 11.

⁵⁶ (2), art. 531.40, *c*); *Carolina del Norte* (41), art. 13-12.0305, *c*); *Georgia* (15), arts. 34-6-25 y 34-6-26; *Idaho* (17), art. 44-2004; *Kansas* (21), art. 44-319, *b*); *Kentucky* (22), art. 337.060, 1); *Massachusetts* (27), art. 150A; *Michigan* (28), art. S408.477, 1); *Minnesota* (29), art. 181.06, 2); *Nueva Jersey* (37), art. 12:55-2.1, *a*); *Nueva York* (39), art. 193, 1), *b*); *Oregón* (45), art. 652.610, 4); *Pennsylvania* (46), art. 9.1; *Rhode Island* (47), arts. 28-14-3 y 28-14-10; *Utah* (52), art. 34-32-1; *Virginia Occidental* (57), art. 21-5-1, *g*).

⁵⁷ (1), art. 161, 4).

⁵⁸ (2), art. 110, VI).

⁵⁹ (1), arts. 63, *a*) y 240, *d*).

⁶⁰ (1), art. L.130, 1), 2).

⁶¹ (1), art. 56, 2).

⁶² (2), art. 95, 12).

⁶³ (1), art. 446.

⁶⁴ (1), art. 150. Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, *c*); *Costa Rica* (1), art. 69, *k*); *Guatemala* (2), art. 61, *i*); *Honduras* (2), art. 95, 13); *Panamá* (1), art. 161, 5); *Paraguay* (1), arts. 63, *a*) y 240, *d*); *Perú* (11), art. 79; (13), art. 7.

⁶⁵ (2), art. 110, IV). A este respecto, los descuentos no deben ser mayores del 30 por ciento del excedente del salario mínimo del trabajador.

⁶⁶ (8), art. 1; (9), art. 1; (10), art. 1. Los descuentos a este respecto podrán oscilar del 35 al 55 por ciento de los salarios del trabajador.

⁶⁷ (1), art. 132.

sociedades cooperativas y mutuales de trabajadores. En *Israel*⁶⁸, también pueden descontarse suplementos de las cuotas sindicales destinados a financiar actividades de partidos políticos, salvo que los trabajadores informen por escrito al empleador su oposición al pago de tales suplementos. En los Estados Unidos⁶⁹, las normas federales y estatales prevén descuentos para efectuar contribuciones en favor de organizaciones de beneficencia o sin fines de lucro.

227. Los descuentos de los salarios para el pago de adelantos de sueldo son también una práctica muy común. Por «adelanto de sueldo» se entiende toda suma devengada pagada directamente al trabajador o a otra persona, a solicitud escrita del mismo, antes del período regular del pago de los salarios. Esta es la situación, por ejemplo, en *Barbados*⁷⁰, *Brasil*⁷¹, *Camerún*⁷², *Ecuador*⁷³, *Egipto*⁷⁴, *Estados Unidos*⁷⁵, *República Islámica del Irán*⁷⁶, *Federación de Rusia*⁷⁷ y *Túnez*⁷⁸. En la mayoría de los casos, la legislación

⁶⁸ (1), art. 25, a), 3), 3a).

⁶⁹ (2), art. 531.40, c); Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, c); Michigan (28), art. 408.477, 2); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, 2), v); Nueva York (39), art. 193, 1), b); Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Oregón (45), art. 652.610, 4); Rhode Island (47), art. 28-14-10; Virginia Occidental (57), art. 21-5-1, g).

⁷⁰ (1), art. 9, 1), b). Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 130, 131 y 132, a); *Azerbaiyán* (1), art. 175, 3); *Belarús* (1), art. 107; *Bulgaria* (1), art. 272, 1) i); *Burkina Faso* (1), art. 128; *Cabo Verde* (1), art. 121, 2), f); *República Centroafricana* (1), art. 112, 1); *Chad* (1), art. 276; *República Checa* (1), art. 121, 1), c); (2), art. 12, 1), b); (4), art. 18, 1), b); *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 151; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100, 2); *Costa Rica* (1), art. 173; *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.1; *Djibouti* (1), art. 107; *Dominica* (1), art. 9, 1), b); *República Dominicana* (1), art. 201, 3); *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), a); *España* (6), anexo; *Estonia* (2), art. 36, 2); *Gabón* (1), art. 161, 1); *Guinea* (1), art. 231; *Guinea-Bissau* (1), art. 106, 2), f); *Guyana* (1), art. 23, g); *Honduras* (2), art. 372; *Hungría* (1), art. 161, 2); *Israel* (1), art. 25, a), 7); *Kirguistán* (1), art. 242, 3), i); *Luxemburgo* (1), art. 6, 5); *Madagascar* (1), art. 79; *Malasia* (1), art. 24, 2), c), 4) y b); *Malí* (1), art. L.124; *Mauricio* (1), art. 12, 3); *Mauritania* (1), art. 105; *México* (2), art. 110, I); *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Níger* (1), art. 170, 1); *Nigeria* (1), art. 4; *Panamá* (1), art. 161, 3); *Paraguay* (1), arts. 63, a), 240, b) y 242; *Polonia* (1), art. 87, 1), iii); *Reino Unido: Islas Vírgenes* (22), art. C32, b); *Montserrat* (21), art. 9, b); *Rwanda* (1), art. 111; *San Vicente y las Granadinas* (1), art. 3; *Senegal* (1), art. L.130, 4), 5); *Sri Lanka* (1), art. 19, 1), a); (2), art. 2, a); *Sudán* (1), art. 37, 1); *Swazilandia* (1), art. 56, 1), d); *Turquía* (1), art. 30; *Ucrania* (1), art. 127, 2), i); *Uganda* (1), art. 32, 4); *Zambia* (1), art. 46, 2).

⁷¹ (2), art. 462.

⁷² (1), art. 75, 1).

⁷³ (2), art. 90.

⁷⁴ (1), art. 40.

⁷⁵ Véase, por ejemplo, *Arkansas* (8), art. 11-4-402, a); *Carolina del Norte* (41), art. 13-12.0305, f); *Colorado* (10), art. 8-4-101, 7.5), b); *Dakota del Norte* (42), art. 34-14-04.1.

⁷⁶ (1), art. 45, b).

⁷⁷ (1), art. 137, 2), i).

⁷⁸ (1), art. 150.

nacional establece que no se percibirán intereses por los importes adelantados a un trabajador, o que es necesario obtener autorización previa de la autoridad laboral antes de cobrar intereses sobre los mencionados adelantos.

228. Además, con frecuencia se autorizan descuentos para el reembolso de préstamos, créditos y otras deudas personales. Por ejemplo, existen disposiciones específicas a estos efectos en *Bahamas*⁷⁹, *Cuba*⁸⁰, *Egipto*⁸¹, *Nicaragua*⁸² y *Sri Lanka*⁸³. En otros países, como *Argentina*⁸⁴, *Chile*⁸⁵, *Perú*⁸⁶ y *Uruguay*⁸⁷, la legislación menciona expresamente los descuentos para el reembolso de préstamos para la vivienda o el pago del alquiler en caso de que el alojamiento sea proporcionado por el empleador.

229. En muchos casos, los empleadores están autorizados a efectuar descuentos de los salarios para el reintegro del precio de adquisición de mercancías fabricadas por la empresa. Este es el caso, por ejemplo, en *Ecuador*⁸⁸, *Panamá*⁸⁹ y

⁷⁹ (1), art. 64, 1). Esta es también la situación en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, f); *Azerbaiyán* (1), art. 175, 6); *Botswana* (1), art. 81, 3); Canadá: Columbia Británica (6), art. 22, 4); *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 151; *Costa Rica* (1), art. 36; *República Dominicana* (1), art. 201, 4); El Salvador (2), art. 136; *Guatemala* (2), art. 99; *Honduras* (2), art. 372; *República Islámica del Irán* (1), art. 45, c); *Israel* (1), art. 25, a), 6); *Kenya* (1), art. 6, 1), h); *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 35; Omán (1), art. 58; *Panamá* (1), art. 161, 11); *República Árabe Siria* (1), art. 51; *Zambia* (1), art. 45, 1), e). Análogamente, en los Estados Unidos a nivel estatal se autorizan descuentos para el reembolso de préstamos, en Carolina del Norte (41), art. 13-12.0305, c); Colorado (10), art. 8-4-101, 7.5), b); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, a); Ohio (43), art. 4113.15, D), 3); Oregón (45), art. 652.610, 3), e); Pennsylvania (46), art. 9.1, 10); Rhode Island (47), art. 28-14-10.

⁸⁰ (1), art. 125.

⁸¹ (1), art. 40.

⁸² (5), art. 3, 5).

⁸³ (4), art. 18, 8); (5), art. 2, 1), g).

⁸⁴ (1), arts. 131 y 132, d), i). Este es también el caso en *Colombia* (1), arts. 149, 1) y 152; *Costa Rica* (1), art. 69, k); *México* (2), art. 110, II) y III); *Panamá* (1), art. 161, 4) y 9).

⁸⁵ (1), art. 58. Estos descuentos no podrán ser superiores al 30 por ciento de la remuneración total del trabajador.

⁸⁶ (12), art. 14; (13), art. 7. El importe máximo autorizado de tales descuentos varía de entre un cuarto y un tercio de la remuneración del trabajador.

⁸⁷ (6), art. 1.

⁸⁸ (2) arts. 42, 6) y 90. Este tipo de deducción está limitado al 10 por ciento de la remuneración mensual del trabajador. Este es también el caso en *Argentina* (1), arts. 131 y 132, h); Canadá: Saskatchewan (17), art. 58, 1); *Colombia* (1), art. 149, 1); *México* (2), art. 110, I). Análogamente, en los Estados Unidos, algunas leyes estatales autorizan los descuentos respecto de los productos de la empresa u otras mercancías adquiridas al empleador; véase, por ejemplo, Colorado (10), arts. 8-4-101, 7.5), b); Nueva Jersey (37), art. 12:55-2.1, a); Pennsylvania (46), art. 9.1.

⁸⁹ (1), art. 162, 10). Esos descuentos no serán superiores al 10 por ciento del salario del trabajador.

*Paraguay*⁹⁰. Análogamente en Canadá⁹¹ y *España*⁹², la legislación prevé el descuento del valor de los productos recibidos por el trabajador como pagos en especie.

230. De conformidad con la legislación y la práctica de algunos países, se autorizan los descuentos de los salarios a título de fianza, o de depósito en garantía. En la *República Democrática del Congo*⁹³, por ejemplo, los empleadores pueden efectuar descuentos a los fines de constituir un depósito en garantía de que los trabajadores cumplirán su obligación de devolver en buenas condiciones al empleador todos los bienes, productos, dinero y, en general todo lo que se les haya confiado. Los importes descontados deben depositarse a nombre del trabajador en un banco o establecimiento similar. Por el simple hecho de haber efectuado el depósito, el empleador adquiere un derecho preferencial sobre la fianza respecto de cualquier deuda derivada del incumplimiento del trabajador de esta obligación. El importe de la garantía será reintegrado al trabajador o pagado al empleador únicamente cuando ambos lo acuerden recíprocamente, previa presentación de copia de la decisión definitiva de un tribunal. En *Filipinas*⁹⁴ por regla general, los empleadores no exigen a los trabajadores que constituyan un depósito del que puedan efectuarse descuentos a título de reembolso por la pérdida o por daño causado a las herramientas, materiales o equipo puesto a disposición por los empleadores, salvo cuando desempeñen oficios, ocupaciones o actividades en que la práctica de efectuar descuentos o exigir depósitos se efectúe habitualmente, o sea necesario o conveniente, según lo establezca el Secretario de Trabajo mediante la reglamentación pertinente.

231. En varios países, la ley autoriza a efectuar descuentos en el caso de pagos hechos a los trabajadores en exceso como resultado de errores contables, o de algún otro importe adicional, y en el caso del pago en exceso de prestaciones

⁹⁰ (1), art. 242. El importe descontado no será superior al 30 por ciento de la remuneración mensual del trabajador.

⁹¹ (1), art. 181, *b*) y *c*); (2), art. 21; Alberta (5), art. 12, 1); Isla del Príncipe Eduardo (15), arts. 5, 1, *d*) y 13, 2, *a*); Manitoba (7), art. 39, 4); Nueva Escocia (12), art. 50, 2, *i*); Nuevo Brunswick (8), art. 9, 1, *g*); Terranova y Labrador (9), art. 27, *f*); Territorios del Noroeste (10), art. 14, *b*); Saskatchewan (17), art. 15, 4, *e*) y *f*);

⁹² (6), anexo. Análogamente, en Cabo Verde (1), art. 121, 2, *e*), y Guinea-Bissau (1), art. 06, 2, *e*), la legislación autoriza los descuentos por el costo de las comidas en el lugar de trabajo, la utilización de teléfonos, o de cualquier otro producto o servicio pedido expresamente por los trabajadores y suministrado por el empleador.

⁹³ (1), arts. 93 y 94. Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), arts. 131 a 134; *República Centroafricana* (1), arts. 92 a 95; *Comoras* (1), arts. 93 a 96; *Congo* (1), arts. 77 a 79; *Gabón* (1), arts. 136 a 139; *Malí* (1), arts. L.126 a L.129.

⁹⁴ (1), art. 114. Análogamente, en *Sri Lanka* (4), art. 18, 4; (5), art. 2, 1, *d*), la ley establece que el importe que el trabajador debe proporcionar a título de fianza, no será superior a un porcentaje de la remuneración autorizado por el comisionado de trabajo.

sociales. Esta es la situación, por ejemplo, en *Botswana*⁹⁵, los Estados Unidos⁹⁶, *Panamá*⁹⁷ y *Paraguay*⁹⁸. En *Hungría*⁹⁹ los salarios pagados injustificadamente podrán reclamarse por escrito del trabajador dentro de un plazo de 60 días, aunque no está previsto el descuento automático de los salarios.

232. En algunos otros casos, la reglamentación autoriza la deducción de los salarios en el caso de despido del trabajador antes de la expiración del año laboral respecto del cual haya utilizado la licencia por vacaciones, por los días de vacaciones que no le correspondieran. Esta es la situación, por ejemplo, en la *Eslovaquia*¹⁰⁰, *Federación de Rusia*¹⁰¹, *Tayikistán*¹⁰². En otros países, como *Brasil*¹⁰³ en el caso de falta de preaviso de terminación de la relación laboral por

⁹⁵ (1), art. 81, 1), d), iv). Siempre que los descuentos se efectúen de tal manera que no provoquen dificultades indebidas al trabajador. Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), f); *Belarús* (1), art. 107; *Bulgaria* (1), art. 272, 1), ii); *Canadá* (1), art. 254.1, 2), d) y *Terranova y Labrador* (9), art. 36, 3), c); *República Checa* (1), art. 121, 1), h); (2), art. 12, 1), e); *Costa Rica* (1), art. 173; *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), d); *Estonia* (2), art. 36, 2); *República Islámica del Irán* (1), art. 45, d); *Kenya* (1), art. 6, 1), e); *Kirguistán* (1), art. 242, 3), i); *Malasia* (1), art. 24, 2), a); *México* (2), art. 110, I); *República de Moldova* (1), art. 132, 1); *Myanmar* (1), art. 7, 2), f); *Reino Unido* (1), art. 14, 1); *Isla de Man* (14), art. 13, 5), a); *Federación de Rusia* (1), art. 137, 2), iii); *Swazilandia* (1), art. 56, 1), e); *Tayikistán* (1), art. 109, 5); *Ucrania* (1), art. 127, 2), i); *Zambia* (1), art. 45, 1), c). En *Nigeria* (1), art. 5, 5), sólo podrán efectuarse descuentos del salario de un trabajador respecto de los pagos en exceso efectuados durante los tres meses inmediatamente anteriores al mes en que el pago en exceso fue descubierto.

⁹⁶ Véase, por ejemplo, *Carolina del Norte* (41), art. 13-12.0305, h); *Pennsylvania* (46), art. 9.1. En *Indiana* (19), art. 22-2-6-4, a), el total de la remuneración del trabajador que puede estar sujeto a descuento en caso de pago en exceso por parte del empleador no será superior al 25 por ciento de la remuneración semanal disponible del trabajador. Sin embargo, cuando el exceso de pago bruto equivale a diez veces el salario bruto del trabajador debido a la colocación errónea de un decimal, el total del pago en exceso podrá descontarse inmediatamente. En *Michigan* (28), art. 408.477, 4), el descuento por exceso de pago no podrá ser superior al 15 por ciento del salario bruto ganado en el período salarial en el que se efectúa el descuento.

⁹⁷ (1), art. 161, 3). Tales deducciones no serán superiores al 15 por ciento del salario del trabajador.

⁹⁸ (1), art. 242. Este tipo de descuento se limita al 30 por ciento de la remuneración mensual del trabajador.

⁹⁹ (1), art. 162. Análogamente, en *Rumania* (1), art. 106, toda persona que haya recibido un importe que no se le debiese está obligada a reintegrarlo. En el Estado australiano de *Queensland* (7), art. 396, los empleadores pueden recuperar los pagos hechos en exceso mediante descuentos en los salarios, siempre que dichos descuentos no superen la cuarta parte de la remuneración por cada período de pago.

¹⁰⁰ (2), art. 131, 2), g).

¹⁰¹ (1), art. 137, 2), iv). Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), d); *Belarús* (1), art. 107, 2), ii); *Estonia* (2), art. 36, 1); *Kirguistán* (1), art. 242, 3), ii); *República de Moldova* (1), art. 132, 2); *Ucrania* (1), art. 127, 2), ii).

¹⁰² (1), art. 109, 6).

¹⁰³ (2), art. 487, 2).

parte del trabajador, el empleador podrá descontar el importe de los salarios correspondientes al período de preaviso.

233. En algunos países, como en la *República de Moldova*¹⁰⁴ y *Ucrania*¹⁰⁵, la legislación prevé descuentos en el caso de adelantos no justificados por viajes oficiales o gastos de traslados, o por algún otro costo de orden financiero que no haya sido gastado o reintegrado a su debido tiempo.

234. En otros países, como en *Botswana*¹⁰⁶, *Malta*¹⁰⁷ y *Noruega*¹⁰⁸ la legislación impone deducciones en el caso de no desempeño de las actividades por ausencia no autorizada o huelga.

235. Por último, en algunos países, como en *Botswana*¹⁰⁹, *Kenya*¹¹⁰ y *Zambia*¹¹¹ la legislación autoriza descuentos de los salarios por los conceptos y cuantías autorizados por el Ministro.

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

236. En virtud de lo dispuesto en el párrafo 2 de la Recomendación, los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por el daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente en las siguientes condiciones: *a)* cuando pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable; *b)* la cuantía de dichos descuentos fuese equitativa y no excediese del valor real del daño o de la pérdida; *c)* antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento. Esta cláusula, como lo demuestran los trabajos preparatorios, suscitó en general amplia aceptación, pero

¹⁰⁴ (1), art. 132, 1). Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2), *e)*; *Belarús* (1), art. 107; *Canadá: Terranova y Labrador* (9), art. 36, 3), *f)*; *República Checa* (1), art. 121, 1), *e)*; (2), art. 12, 1), *g)*; (4), art. 18, 1), *f)*; *Eslovaquia* (1), art. 131, 2), *e)*, *f)*; *Kirguistán* (1), art. 242, 3), *i)*; *Federación de Rusia* (1), art. 137, 2), *ii)*; *Tayikistán* (1), art. 109, 3).

¹⁰⁵ (1), art. 127, 2), *i)*.

¹⁰⁶ (1), art. 81, 1), *d)*, *i)*. Este es también el caso en *Cabo Verde* (1), art. 107, 1); *Myanmar* (1), art. 7, 2), *b)*, y *Omán* (1), art. 59. En *Egipto* (1), art. 36, 2), los trabajadores que se presentan en su lugar de trabajo, pero se les impide trabajar por *force majeure* o factores no imputables al empleador, únicamente tienen derecho a la mitad de su salario. En el Reino Unido (1), art. 14, 5), y en la Isla de Man (14), art. 13, 5), *e)*, la legislación autoriza descuentos del salario por la participación del trabajador en una huelga o en otra acción de reivindicación.

¹⁰⁷ (1), art. 26, 2).

¹⁰⁸ (1), art. 55, 3), *f)*.

¹⁰⁹ (1), art. 81, 1), *d)*, *vii)*.

¹¹⁰ (1), art. 6, 1), *i)*.

¹¹¹ (1), art. 45, 1), *f)*.

el punto relativo a la responsabilidad del trabajador dio lugar a algunos debates ¹¹².

237. Algunos países, como *Guinea* ¹¹³, *México* ¹¹⁴, y *Turquía* ¹¹⁵ han promulgado una legislación que regula los descuentos en caso de trabajo defectuoso o cuando se causen daños a los bienes o materiales pertenecientes al empleador. De conformidad con la legislación y la práctica de varios países, como *Argentina* ¹¹⁶, *Brasil* ¹¹⁷, *Líbano* ¹¹⁸, *Paraguay* ¹¹⁹, *Sri Lanka* ¹²⁰ y *Tayikistán* ¹²¹, los descuentos sólo están autorizados cuando el daño se haya causado por falta deliberada o negligencia del trabajador. En algunos casos, por ejemplo en *Jamahiriyá Árabe Libia* ¹²², *Federación de Rusia* ¹²³ y *Swazilandia* ¹²⁴, la legislación también exige una evaluación justa y razonable del daño o pérdida. Además, en virtud de la legislación de algunos países, como *Filipinas* ¹²⁵,

¹¹² Originalmente se había hecho referencia a las pérdidas o daños causados «intencionalmente o debido a negligencia grave», pero posteriormente se sugirió que la utilización de términos más adecuados, a saber, «por trabajo defectuoso o negligente» podía evitar dificultades de interpretación. La referencia a la pérdida o daño por los que «pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable» fue adoptada finalmente con el propósito de evitar una redacción que provocase controversias; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 448, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 496.

¹¹³ (1), art. 321, 4). Véase también *Azerbaiyán* (1), art. 175, 2, c); *Bolivia* (1), art. 35; *Bulgaria* (1), arts. 210, 4) y 272, 1, v); *Colombia* (1), art. 149, 1); *República Democrática del Congo* (1), art. 93, 2); *Ucrania* (1), art. 127, 2, iii).

¹¹⁴ (2), art. 110, I).

¹¹⁵ (1), art. 31.

¹¹⁶ (1), arts. 131 y 135. Véase también aquí *Arabia Saudita* (1), art. 81; *Bahrein* (1), art. 76; *Barbados* (1), art. 8; *China* (1), art. 16; *Dominica* (1), art. 8; *Kenya* (1), art. 6, 1, b); *Luxemburgo* (1), art. 6, 2); *Myanmar* (1), art. 7, 2, c); *Nigeria* (1), art. 5, 1); *Reino Unido: Islas Vírgenes* (22), art. C32, d); *Montserrat* (21), art. 8; *República Árabe Siria* (1), art. 54, 2); *Yemen* (1), arts. 64 y 99; *Zambia* (1), art. 45, 1, b). Análogamente, en los Estados Unidos, en principio están prohibidos los descuentos por pérdida de los bienes o por la realización de un trabajo defectuoso, salvo que pueda probarse que la pérdida fue ocasionada por un acto deliberado del trabajador; véase, por ejemplo, *Hawai* (16), art. 388-6; *Iowa* (20), art. 91A.5, 2, c); *Kentucky* (22), art. 337.060, 2, e); *Minnesota* (29), art. 181.79 y (30), art. 5200.0090; *Washington* (56), art. 296-126, 025.

¹¹⁷ (2), art. 462, 1).

¹¹⁸ (1), art. 69.

¹¹⁹ (1), arts. 63, a), 240, a) y 242.

¹²⁰ (5), art. 2, 1, i) y Lista B; (4), art. 178, 7, c).

¹²¹ (1), art. 109, 4).

¹²² (1), art. 36, 1). Véase también *Hungría* (1), art. 172; *Kirguistán* (1), art. 397, 2).

¹²³ (1), art. 244,

¹²⁴ (1), art. 57, 3).

¹²⁵ (1), art. 115.

*Kirguistán*¹²⁶ y *Noruega*¹²⁷, antes de adoptar una decisión relativa a un descuento salarial, debe darse al trabajador la oportunidad razonable de indicar la causa por la que el descuento no debería efectuarse.

238. Por el contrario, otros países, como *Canadá*¹²⁸ y *Mauricio*¹²⁹, prohíben expresamente al empleador efectuar descuentos por trabajo defectuoso o negligente o en caso de daño a los materiales, el equipo o demás bienes pertenecientes al empleador.

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

239. De conformidad con el párrafo 3 de la Recomendación, deberían tomarse las medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión; estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional. Esta cláusula fue adoptada prácticamente sin discusión, salvo sobre la cuestión del costo exacto que los descuentos salariales estaban destinados a cubrir, que finalmente quedó sin respuesta¹³⁰.

240. Únicamente algunos países, como *Bahamas*¹³¹, *Colombia*¹³², *Guyana*¹³³ y *Swazilandia*¹³⁴, autorizan los descuentos de los salarios para cubrir

¹²⁶ (1), art. 399, 3), 4). Véase también *República de Moldova* (1), art. 129, 1). En Viet Nam (1), arts. 87, 2), 3), 89 y 90, deberá autorizarse al trabajador interesado y a un representante de la comisión directiva del sindicato de la empresa, a participar en el procedimiento destinado a esclarecer los hechos o determinar la cuantía de la indemnización. En *Paraguay* (1), arts. 63, a), 240, a) y 242, los descuentos por daños al equipo, instrumentos o productos del empleador solamente podrán efectuarse cuando estén confirmados por una decisión judicial.

¹²⁷ (1), art. 55, 3), e).

¹²⁸ (1), art. 254.1, 3); Alberta (4), art. 12, 3); Ontario (14), art. 13, 5); Territorios del Noroeste (11), art. 3, b).

¹²⁹ (1), art. 13, 1), b).

¹³⁰ A la propuesta de que las deducciones para cubrir el valor de herramientas, materiales y equipos suministrados por el empleador no excedieran los precios de costo se le opuso otra en la que se hacía referencia al costo de reemplazo para el empleador; véase CIT, 32.^a reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 497.

¹³¹ (1), art. 62, 2). En general, los descuentos por el valor de las mercancías proporcionadas a los trabajadores están prohibidos, salvo los correspondientes a las herramientas o implementos proporcionados a los trabajadores, o a petición de éstos, cuando a una distancia de cinco millas del lugar de trabajo no existiera un almacén en el que pudiesen adquirir esas mercancías. Véase también *Barbados* (1), art. 9, 1), a) y *Dominica* (1), art. 9, 1), a). Luxemburgo (1), arts. 2 y 6, 4); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, c); *Montserrat* (21), art. 9, a).

¹³² (1), art. 149, 1).

¹³³ (1), art. 23.

¹³⁴ (1), art. 56, 1), c).

el costo real o estimado de las herramientas, materiales o equipo puestos por el empleador a disposición del trabajador, así como la utilización o arriendo de los locales. En la mayoría de los demás países los descuentos de esta índole no están autorizados, al parecer, en el entendido de que las mercancías proporcionadas forman parte del costo normal que debe estar a cargo del empleador al organizar una actividad y proveer el equipamiento correspondiente.

1.2.2.4. Descuentos a título de multas por faltas disciplinarias

241. El texto propuesto inicialmente por la Oficina sobre las multas por faltas disciplinarias establecía que tales descuentos deberían estar sujetos a las siguientes condiciones: *a)* que el trabajador haya incurrido en una violación de las disposiciones contenidas en los reglamentos del trabajo, previamente establecidos conforme a un procedimiento aprobado por la autoridad competente; *b)* que el trabajador interesado o los representantes del personal hayan sido oídos; y *c)* que el producto de las multas disciplinarias no constituya un beneficio económico para el empleador¹³⁵. Esta disposición fue objeto de considerables críticas en la primera discusión de la Conferencia y por último suprimida del proyecto de texto de recomendación¹³⁶.

242. En numerosos países, como *Argentina*¹³⁷, *Barbados*¹³⁸, *Camerún*¹³⁹, *Guatemala*¹⁴⁰, *Nigeria*¹⁴¹ y *Viet Nam*¹⁴², la imposición de multas disciplinarias por medio de descuentos salariales está prohibida expresamente. Análogamente, en *México*¹⁴³, la legislación nacional establece que toda cláusula contractual que

¹³⁵ Se explicó que en la fórmula utilizada, se entendía por reglamentación los reglamentos del trabajo legalmente autorizados sobre determinados aspectos de la disciplina del trabajo, tales como la observación de las disposiciones de seguridad, y al mismo tiempo dejaba a los gobiernos en libertad de determinar la forma en que debía utilizarse el producto de tales multas; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI c) (2), págs. 78 y 79.

¹³⁶ Algunos gobiernos indicaron que los descuentos a título de multas disciplinarias estaban prohibidos en el plano nacional y que tales descuentos significarían un castigo impuesto sumariamente por la persona perjudicada. Los miembros trabajadores se opusieron con firmeza a que la reglamentación internacional comprendiera descuentos de esta naturaleza; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 448.

¹³⁷ (1), art. 131. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 215; *Burkina Faso* (1), art. 127; *República Democrática del Congo* (1), art. 92; *Dominica* (1), art. 8; Estados Unidos: *Hawai* (16), art. 388-6, *Indiana* (19), art. 22-2-8-1, *Kentucky* (22), art. 337.060, 2), *a)*, *Louisiana* (24), art. 635, *Minnesota* (30), art. 5200.0090; *Mauricio* (1), art. 13, 1); *Mauritania* (1), art. 104; Reino Unido: *Islas Vírgenes* (22), art. C32, *d)*, y *Montserrat* (21), art. 8; *Senegal* (1), art. L.129; *Togo* (1), art. 32.

¹³⁸ (1), art. 8.

¹³⁹ (1), art. 30, 1).

¹⁴⁰ (2), art. 60, *e)*.

¹⁴¹ (1), art. 5, 1).

¹⁴² (1), art. 60, 2).

¹⁴³ (1), art. 123A-XXVII, *f)*; (2), art. 107.

permita retener parte del salario en concepto de multas disciplinarias será nula y no obligará a los contrayentes. La legislación establece asimismo que la imposición de multas es ilegítima, independientemente de los motivos por los que se impongan o de la naturaleza de las mismas.

243. En cambio, en algunos países como Chile¹⁴⁴, *Iraq*¹⁴⁵, Marruecos¹⁴⁶ y *Rumania*¹⁴⁷, están autorizados los descuentos a título de multa por faltas de disciplina, actos de negligencia o infracción de las normas laborales. En los Emiratos Arabes Unidos¹⁴⁸, Kuwait¹⁴⁹ y Omán¹⁵⁰ pueden imponerse multas por faltas disciplinarias relacionadas con las horas de trabajo, el reglamento de empresa o la conducta personal. Los empleadores que emplean a diez o más trabajadores están obligados a colocar en un lugar destacado una lista de las sanciones disciplinarias y las condiciones en las que pueden imponerse, en el entendido de que no podrá imponerse más de una sanción por cada falta y de que el trabajador no podrá ser sancionado una vez transcurrido el plazo de 15 días contados a partir de la fecha en que el hecho en cuestión fue probado o del día de pago habitual. Las multas podrán consistir en una cuantía fijada o una cuantía equivalente a los salarios debidos durante un período determinado. En *Turquía*¹⁵¹, las multas sólo podrán imponerse por los motivos enumerados en un convenio colectivo o en un contrato de trabajo. En *Sri Lanka*¹⁵², los actos u omisiones respecto de los cuales podrán imponerse multas a los trabajadores se enumeran taxativamente en los reglamentos de trabajo. Entre estos actos u omisiones cabe mencionar la ausencia del trabajo sin justificación razonable, la

¹⁴⁴ (1), art. 58. Este es también el caso en Cabo Verde (1), art. 121, 2), *d*); *Colombia* (1), art. 150; *Ecuador* (2), art. 44, *b*); Guinea-Bissau (1), art. 106, 2), *d*); *Israel* (1), art. 25, 4); *Líbano* (1), art. 68, 1); *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 78, 1); Luxemburgo (1), art. 6, 1); Myanmar (1), art. 7, 2), *a*); Reino Unido (1), art. 14, 2), e Isla de Man (14), art. 13, 5), *b*); *República Arabe Siria* (1), art. 66.

¹⁴⁵ (1), arts. 126, 2), 128 y 129.

¹⁴⁶ (1), art. 14. No obstante, el Gobierno ha informado que en virtud del nuevo proyecto del Código de Trabajo, que en la actualidad se encuentra ante el Parlamento, se ha derogado el derecho de imponer multas a título de medidas disciplinarias.

¹⁴⁷ (1), arts. 100, 1), *d*) y 101, 2).

¹⁴⁸ (1), arts. 102, 104 y 105. Este es también el caso en Arabia Saudita (1), arts. 125, 126 y 127; Bahrein (1), arts. 101, 102, 5) y 103; (2), art. 1 y Lista; (3), arts. 1 y 5; Qatar (1), art. 72.

¹⁴⁹ (1), arts. 50 y 51, 5).

¹⁵⁰ (1), arts. 33 y 35.

¹⁵¹ (1), art. 32. Análogamente, en *Malta* (1), art. 26, 1), 3) los motivos para la imposición de una multa deben especificarse por escrito en el contrato de trabajo y los términos de tales contratos deben contar con la aprobación previa del Director de Trabajo y Emigración.

¹⁵² (4), art. 18, 7); (5), art. 2, 1), *i*). Análogamente, en *Polonia* (1), art. 108, 2), podrán imponerse multas a los trabajadores, principalmente en los casos de ausencia no autorizada, inobservancia del reglamento de trabajo sobre seguridad e higiene o protección contra incendios, y consumo de bebidas alcohólicas durante las horas de trabajo.

falta de puntualidad, la negligencia en el trabajo, el dormir en horas de servicio, el incumplimiento deliberado de las instrucciones, el robo de mercancías, el fraude o deshonestidad, la insubordinación voluntaria, la interferencia con los dispositivos de seguridad y el incumplimiento de las instrucciones relativas al mantenimiento y limpieza de los locales.

244. En la mayoría de los países que autorizan los descuentos de los salarios, la legislación nacional también contiene disposiciones que garantizan un debido proceso cuando se toman medidas disciplinarias, por ejemplo, al exigir la notificación por escrito del trabajador o reconocer el derecho de interponer un recurso. En otros países, no podrán imponerse multas una vez transcurridos de 15 a 30 días desde que la falta fue cometida o descubierta. En otros casos, la legislación exige a los empleadores que lleven un registro especial en el que se deje constancia de los descuentos y que ese registro esté disponible a toda hora razonable para ser consultado por los inspectores de trabajo. En Arabia Saudita¹⁵³, por ejemplo, no se podrán imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores sin que previamente se les haya notificado por escrito de las acusaciones de que son objeto, hayan prestado declaración, se les haya permitido defenderse y se haya dejado constancia de todas las circunstancias antes mencionadas en un informe que se incluirá en su legajo personal.

245. En algunos países, existen disposiciones legales destinadas a garantizar que el empleador no se beneficie económicamente de las multas impuestas por motivos disciplinarios. En Egipto¹⁵⁴ y Líbano¹⁵⁵, por ejemplo, la legislación establece que los ingresos derivados de las multas impuestas a los trabajadores serán depositados en una cuenta especial y se utilizarán en beneficio de los intereses de los trabajadores, de conformidad con la reglamentación que expedirá la autoridad gubernamental competente. En Bahrein¹⁵⁶ y en los Emiratos Arabes Unidos¹⁵⁷, una comisión paritaria creada en la empresa está encargada de examinar posibles actividades de bienestar social y decidir sobre el uso de las sumas recaudadas, que podrán incluir actividades tales como la creación de un club de deportes, un local de esparcimiento, una mezquita, una biblioteca, una cooperativa, el suministro de atención médica u otros proyectos similares. Los fondos no pueden invertirse arbitrariamente ni utilizarse para

¹⁵³ (1), art. 126. Véanse también Bahrein (3), arts. 5, 7 y 8, y Emiratos Arabes Unidos (1), art. 110.

¹⁵⁴ (1), art. 70. Véase también *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 80, y *República Arabe Siria* (1), art. 70.

¹⁵⁵ (1), art. 71; (4), arts. 1 a 5. La cuenta especial está administrada por un comité paritario cuya función esencial es proporcionar asistencia financiera a los trabajadores en caso de gastos o necesidades imprevistas, en particular en caso de enfermedad, accidente, fallecimiento o matrimonio.

¹⁵⁶ (1), art. 103; (4), arts. 1, 3 y 4.

¹⁵⁷ (1), art. 105; (2), arts. 1 y 4.

alimentos o vestido. Análogamente, en *Turquía*¹⁵⁸, los descuentos a título de multas se acreditarán, en el plazo de un mes, en una cuenta del Ministerio de Trabajo y las sumas recaudadas únicamente podrán utilizarse para la prestación de servicios educativos y sociales a los trabajadores, de conformidad con las decisiones de una comisión presidida por el Ministro de Trabajo, que incluye a representantes de los trabajadores.

246. Cabe mencionar también el problema de los descuentos de salarios por días de huelga. La Comisión desea recordar a este respecto que si bien esos descuentos, en principio no dan lugar a objeciones, los descuentos superiores al monto correspondiente al período de duración de la huelga podrían considerarse de carácter punitivo y, como tal, deberían evitarse¹⁵⁹.

1.2.3. Limitaciones aplicables a los descuentos de salarios

247. En virtud del párrafo 2 del artículo 10 del Convenio, el salario debe protegerse contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. En cambio, el artículo 8, si bien prescribe que se fijen límites a los descuentos autorizados, no indica expresamente que el salario deberá estar protegido en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. No obstante, en el párrafo 1 de la Recomendación se consagra un principio similar destinado a que se fije un límite máximo a los descuentos, en forma que éstos no excedan de cierto importe, para que el trabajador no se vea privado de los ingresos mínimos indispensables para su sostenimiento y el de su familia. Esta disposición, que no estaba prevista en el informe original de la Oficina previo a la redacción del instrumento, y que fue adoptada sin discusión en ambas reuniones de la Conferencia¹⁶⁰, establece que «deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia».

248. Pese a que parece no existir una explicación convincente que explique por qué motivo el principio de tratar de proteger las ganancias de los trabajadores de descuentos excesivos no fue incorporado al texto del Convenio, como en el caso del embargo y la cesión, a juicio de la Comisión no debería

¹⁵⁸ (1), art. 32. Análogamente, en *Polonia* (1), art. 108, 4), los ingresos derivados de las multas impuestas por el empleador deben dedicarse a fines sociales.

¹⁵⁹ Debe recordarse que el Comité de Libertad Sindical, al referirse a esta cuestión, ha señalado que en casos en que las deducciones salariales fueran superiores al monto correspondiente a la duración de la huelga, el hecho de imponer sanciones por actos de huelga, no favorece el desarrollo de relaciones profesionales armoniosas; véase *Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical*, cuarta edición (revisada), 1996, págs. 132-133.

¹⁶⁰ Véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI c) (2), pág. 78; CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447; CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 496.

insistirse demasiado en esta aparente incongruencia. La Comisión considera que el párrafo 1 del artículo 8 que impone la obligación de establecer límites a los descuentos de los salarios, pone de manifiesto la preocupación subyacente de que los descuentos no deben ser arbitrarios o irrazonables. En varias ocasiones, las observaciones de la Comisión relativas a la aplicación del artículo 8 se basan en el entendido de que deben fijarse límites a la acumulación de los descuentos autorizados en la medida necesaria para asegurar la subsistencia de los trabajadores y de sus familias¹⁶¹. Por consiguiente, la Comisión considera que el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio incorpora el concepto de aplicar una limitación a los descuentos para asegurar el mantenimiento del trabajador y de su familia, aunque este concepto sólo se enuncia expresamente en el párrafo 1 de la Recomendación.

1.2.3.1. Límite general de la cuantía máxima de descuentos

249. La legislación laboral de varios países aplica límites progresivos a los descuentos de acuerdo con los distintos niveles salariales. Esas proporciones varían entre la vigésima o la décima parte para el segmento salarial inferior, hasta un tercio o la mitad o incluso las dos terceras partes para el segmento superior, mientras que no se establecen límites para los descuentos de los salarios superiores a una cuantía determinada. Este es el caso, por ejemplo, en *Camerún*¹⁶², *Côte d'Ivoire*¹⁶³, *Gabón*¹⁶⁴ y *Senegal*¹⁶⁵. En estos países, al calcular el importe de las deducciones, deben incluirse todos los complementos salariales, con excepción de las asignaciones inembargables, las sumas destinadas al pago del reembolso de los gastos incurridos por el trabajador y las asignaciones familiares. Análogamente, en *Bulgaria*¹⁶⁶, los límites a los descuentos salariales dependen del nivel de ingresos mensuales, y varían de la quinta parte de los salarios de los trabajadores si perciben hasta 60 levas hasta la mitad si perciben más de 300 levas.

250. Numerosos países establecen la cuantía máxima del descuento en relación con un porcentaje concreto del salario. El límite fijado de ese modo varía considerablemente de un país a otro y corresponde a la quinta parte de los

¹⁶¹ Véase, por ejemplo, ICE 1984, pág. 181 (*Jamahiriya Arabe Libia*). La Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Belice* y *Kirguistán* en 1995.

¹⁶² (1), arts. 75 y 76; (5), art. 2, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), arts. 128, 1) y 129; (3), art. 1; *República Centroafricana* (1), arts. 112 y 113; (4), art. 1; *Chad* (1), arts. 276, 1) y 277; (4), art. 1; *Congo* (1), arts. 100, 1) y 101; (3), art. 1; *Djibouti* (1), arts. 107 y 108; (3), art. 1; *Mauritania* (1), arts. 105, 1) y 106; *Níger* (1), arts. 170, 1) y 171; (3), art. 218; *Togo* (1), arts. 103, 1) y 104; (2), 1.

¹⁶³ (1), arts. L.34.1 y L.34.2; (2), art. 2D-68, 1), 3).

¹⁶⁴ (1), arts. 161 y 162; (2), art. 1.

¹⁶⁵ (1), arts. L.130, 3) y L.131, 1), 2); (4), art. 1.

¹⁶⁶ (1), art. 272, 2); (3), art. 341, 1).

salarios ganados en *Bahamas*¹⁶⁷ y en Tailandia¹⁶⁸, una cuarta parte en Seychelles¹⁶⁹ y *Zambia*¹⁷⁰ y una tercera parte en *Cuba*¹⁷¹, *Hungría*¹⁷² y *Swazilandia*¹⁷³. En cambio, en Indonesia¹⁷⁴, *Panamá*¹⁷⁵ y *Rumania*¹⁷⁶, la legislación establece que la cuantía total de los descuentos del salario de un trabajador en un mes determinado no podrá ser superior al 50 por ciento de los salarios ganados por el trabajador durante ese mes, mientras que en *Polonia*¹⁷⁷, todos los descuentos autorizados, incluidos los descuentos para pagos a título de mantenimiento, pagos de impuestos sobre la renta, adelantos salariales en efectivo y multas, no podrán ser superiores al 60 por ciento de la remuneración.

251. En otros países, el porcentaje máximo de los salarios que puede descontarse varía según el tipo de descuento de que se trate. Por ejemplo, en la *Federación de Rusia*¹⁷⁸ y *Ucrania*¹⁷⁹, la cuantía total de los descuentos no podrá ser superior al 20 por ciento de la remuneración del trabajador, o del 50 por ciento en casos especiales previstos en la legislación. Cuando se efectúen descuentos múltiples en virtud de varios mandamientos judiciales, los trabajadores deberán conservar en todos los casos un importe no inferior al 50 por ciento de su remuneración, salvo cuando estén cumpliendo una pena privativa de libertad o cuando se trate del pago de la pensión alimentaria a los hijos menores de edad. Análogamente, en la *India*¹⁸⁰, la cuantía total de los

¹⁶⁷ (1), art. 64, 1). Análogamente, en Estonia (2), art. 36, 3), la cuantía que debe pagarse al trabajador una vez efectuados los descuentos debe ser equivalente, como mínimo, al 80 por ciento de la tasa del salario mínimo legal.

¹⁶⁸ (1), art. 76.

¹⁶⁹ (1), art. 33, 2).

¹⁷⁰ (1), arts. 45, 4), 46, 2) y 46A, 1).

¹⁷¹ (1), art. 125. Este es también el caso en Cabo Verde (1), art. 121, 3); *Guyana* (1), art. 23 y *Nigeria* (1), art. 5, 7); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32 y *Montserrat* (21), art. 9. Análogamente, en Viet Nam (1), art. 60, 1), el importe total descontado no podrá ser superior al 30 por ciento del salario mensual.

¹⁷² (1), art. 161, 3); (3), art. 65.

¹⁷³ (1), arts. 56, 4) y 45, 4). No obstante, en el caso de pérdida o daño a las herramientas, materiales u otros bienes pertenecientes al empleador, la cuantía total de los descuentos autorizados no podrá ser superior a la mitad del salario del trabajador.

¹⁷⁴ (2), art. 24, 2). Este es también el caso en Guinea-Bissau (1), art. 106, 3); Kenya (1), art. 6, 3); *Malasia* (1), art. 24, 8) y *Mauricio* (1), art. 13, 3).

¹⁷⁵ (1), art. 161.

¹⁷⁶ (1), art. 109, 2).

¹⁷⁷ (1), art. 87, 4).

¹⁷⁸ (1), art. 138. Este es también el caso en *Azerbaiyán* (1), art. 176; *Belarús* (1), art. 108; *República de Moldova* (1), art. 133, 1), 2).

¹⁷⁹ (1), art. 128; (2), art. 26.

¹⁸⁰ (1), art. 7, 3); (3), art. 21, 2A).

descuentos que pueden efectuarse de los salarios de una persona empleada, en cualquier período salarial, no podrá ser superior al 50 por ciento de dicho salario, o al 75 por ciento cuando tales descuentos sean efectuados total o parcialmente para realizar pagos a sociedades cooperativas. En *Sri Lanka*¹⁸¹, el total de los descuentos autorizados varía del 50 al 75 por ciento de los salarios debidos según la rama profesional en que esté empleado el trabajador. En Croacia¹⁸², la ley de trabajo establece que únicamente podrá deducirse legalmente la mitad del salario de un trabajador para el cumplimiento de la obligación jurídica de encargarse del mantenimiento de otra persona y no podrá ser superior a la tercera parte del salario cuando se trate del cumplimiento de otras obligaciones. En Singapur¹⁸³, la cuantía total de los descuentos del salario de un trabajador en un período salarial determinado no podrá ser superior al 50 por ciento del salario que deba pagársele, aunque no se incluyen los descuentos efectuados por ausencia del trabajo, el pago del impuesto sobre la renta, el reembolso de adelantos o de préstamos, así como los pagos a sociedades cooperativas registradas, efectuados con el consentimiento del trabajador.

252. En algunos países, la legislación trata de proteger al trabajador de los descuentos excesivos no sólo estableciendo la proporción máxima de las remuneraciones que pueden descontarse, sino también estipulando que el salario mínimo no deberá ser objeto de descuentos. En *Kirguistán*¹⁸⁴, por ejemplo, la cuantía total de los descuentos autorizados no podrá superar el 20 por ciento de los salarios debidos al trabajador, y en cualquier caso, el salario una vez efectuado el descuento no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por ley. En la *República Islámica del Irán*¹⁸⁵, podrá retenerse únicamente por decisión judicial la parte que exceda del salario mínimo para cubrir las deudas que el trabajador tenga con el empleador y, en todo caso, el descuento no podrá ser superior a la cuarta parte del salario. Análogamente, en *Colombia*¹⁸⁶ y *México*¹⁸⁷, la legislación establece que no podrán efectuarse descuentos de los salarios cuando tales descuentos tengan por consecuencia reducir la remuneración del trabajador por debajo del salario mínimo.

253. En el caso de la *República Checa*¹⁸⁸ y de *Eslovaquia*¹⁸⁹, la legislación establece una cuantía fija en efectivo libre de descuentos, aunque se

¹⁸¹ (2), art. 2, a).

¹⁸² (1), art. 88.

¹⁸³ (1), art. 32, 1).

¹⁸⁴ (1), art. 243, 1). Análogamente, en *Tayikistán* (1), art. 109, los descuentos se limitan al 50 por ciento de los salarios, y en ningún caso podrán afectar el salario mínimo.

¹⁸⁵ (1), art. 44.

¹⁸⁶ (1), arts. 149, 2) y 151.

¹⁸⁷ (1), art. 123A-VIII; (2), art. 110.

¹⁸⁸ (6), arts. 1 y 2.

¹⁸⁹ (5), arts. 1, 1) y 2, 1).

autorizan las deducciones sin ninguna limitación respecto de los importes superiores a esa cuantía.

254. Por último, cabe mencionar países como *Bolivia*, República de Corea, *Costa Rica*, *República Democrática del Congo*, *Ecuador*, *España*, *Honduras*, Japón, *Nicaragua*, *Paraguay*, *Uganda*, *Uruguay* y *Venezuela*, en los que la legislación no proporciona indicación alguna con respecto al límite de los descuentos salariales autorizados. En varias ocasiones la Comisión ha subrayado la importancia de establecer un límite general a los descuentos que pueden efectuarse de los salarios del trabajador, dado que, si bien en la práctica no se plantean problemas cuando se trata de descuentos que afectan una pequeña fracción del salario, éstos surgen o pueden surgir cuando el importe total de los diversos descuentos sea de tal magnitud que supondría prácticamente la pérdida total o de gran parte del salario¹⁹⁰.

1.2.3.2. Límites específicos para formas particulares de descuentos salariales

255. En numerosos países se establecen límites específicos para los descuentos a título de multa por faltas cometidas por el trabajador. En *Iraq*¹⁹¹ y en *Turquía*¹⁹², por ejemplo, la multa no podrá ser superior al importe de tres días de salario en un mes determinado mientras que en Arabia Saudita¹⁹³, Kuwait¹⁹⁴ y *Jamahiriya Arabe Libia*¹⁹⁵ el descuento en un mes no podrá ser superior al equivalente del salario de cinco días. En *Sri Lanka*¹⁹⁶, el importe descontado a título de multa impuesta al trabajador por el empleador por algún acto u omisión no podrá superar el 5 por ciento del salario ganado, mientras que en *Rumania*¹⁹⁷, las medidas disciplinarias en el caso de infracción deliberada de las obligaciones por parte de un trabajador podrán consistir en una reducción del 5 al 10 por

¹⁹⁰ Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Jamahiriya Arabe Libia* y *Uruguay* en 2001, *Belice* en 1995, y *Venezuela* en 1987.

¹⁹¹ (1), art. 126, 2). El importe descontado, no obstante, no podrá ser superior al 20 por ciento del salario mensual del trabajador. En Kenya (1), art. 6, 1), c), por cada día de ausencia del lugar de trabajo no justificada, el empleador podrá deducir una cuantía no superior a un jornal. Véase también el *Líbano* (1), arts. 68, 1) y 70.

¹⁹² (1), art. 32.

¹⁹³ (1), art. 125.

¹⁹⁴ (1), art. 51, 5). Este es también el caso en Bahrein (1), art. 102, 5); Emiratos Arabes Unidos (1), art. 104; Omán (1), art. 35; Qatar (1), art. 72, b), iv); *República Arabe Siria* (1), arts. 51 y 54, 2) y 66.

¹⁹⁵ (1), arts. 35, 36, 3) y 78, 1).

¹⁹⁶ (5), art. 2, 1), i).

¹⁹⁷ (1), art. 100, 1), c), d). En la República de Corea (1), art. 98, y en Japón (2), art. 91, la reducción del salario como pena no puede exceder de la décima parte de la cuantía total del salario correspondiente a cualquier período salarial.

ciento del salario durante un período de uno a tres meses. En *Ecuador*¹⁹⁸, está prohibido que el empleador retenga más del 10 por ciento de la remuneración por concepto de multas.

256. Por lo que respecta a los descuentos por trabajo negligente o por pérdida o daño de los bienes del empleador, los límites establecidos en las leyes y reglamentos nacionales varían considerablemente. En *Libano*¹⁹⁹, los descuentos por pérdida, daño o destrucción total de la maquinaria, herramientas, materiales o productos causados por el trabajador no podrán ser superiores a cinco días de salario en un mes determinado, mientras que en *Turquía*²⁰⁰, el importe que el empleador tiene derecho a retener temporalmente del salario a fin de responder a las posibles reclamaciones por indemnización de daños no podrá ser superior a diez días de salario y cualquier daño eventualmente causado por los trabajadores sólo se descontará de la suma de dinero retenida a título de depósito. En *México*²⁰¹, la cuantía del descuento en ningún caso podrá superar el importe de los salarios de un mes, y para cada pago, el descuento no podrá ser mayor del 30 por ciento del excedente del salario mínimo. En *Viet Nam*²⁰², cuando el daño a las herramientas, equipo u otros valores de la empresa no sea de naturaleza grave y se haya causado por descuido, la cuantía máxima de la indemnización se limitará a tres meses de salario y tendrá que descontarse gradualmente dentro del 30 por ciento del límite máximo autorizado para los descuentos mensuales. En *Bolivia*²⁰³ y *Filipinas*²⁰⁴, las retenciones por pérdida o daño a las herramientas, materiales o equipo entregados por el empleador no podrán ser superiores al 20 por ciento del salario semanal del trabajador. En *Paraguay*²⁰⁵, la deuda derivada de la pérdida o daños será amortizada a lo largo de sucesivos períodos de pago y la suma que deba descontarse del salario en cada caso no excederá del 30 por ciento de la remuneración mensual. En cambio, en la legislación de *Noruega*²⁰⁶ se establece un principio general, en virtud del cual, los descuentos a título de indemnización por daños o pérdidas sufridas por el establecimiento y ocasionadas deliberadamente o por negligencia

¹⁹⁸ (2), art. 44, b). Este es también el caso en Luxemburgo (1), art. 6.

¹⁹⁹ (1), arts. 69 y 70. Este es también el caso en *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 36, 3) y *República Arabe Siria* (1), art. 54, 2), 66.

²⁰⁰ (1), art. 31.

²⁰¹ (2), art. 110, I).

²⁰² (1), arts. 60 y 89. Análogamente, en *Rumania* (1), art. 109, 1), 2), los descuentos para el reembolso de los daños podrán efectuarse en cuotas mensuales no superiores a un tercio del salario mensual neto del trabajador, mientras que en *China* (1), art. 16, los descuentos mensuales a título de compensación de pérdidas económicas no podrán exceder del 20 por ciento del salario mensual del trabajador.

²⁰³ (1), art. 35.

²⁰⁴ (2), Libro III, Regla VIII, art. 11, d).

²⁰⁵ (1), art. 242.

²⁰⁶ (1), art. 55, 3).

grave del trabajador deberán limitarse a la parte de la reclamación que sea superior a la cuantía razonable necesaria al trabajador para su subsistencia y la de su familia.

257. En algunos países la legislación determina el límite de los descuentos que pueden efectuarse para reembolsar los adelantos del salario hechos por el empleador. Por ejemplo, en *Ecuador*²⁰⁷ y *Túnez*²⁰⁸, un empleador no podrá descontar más del 10 por ciento del salario del trabajador para el reembolso de los anticipos. Análogamente, en *Sudán*²⁰⁹, los descuentos por concepto de adelantos no podrán superar el 15 por ciento del salario básico, mientras que en *Argentina*²¹⁰ y *Mauricio*²¹¹, la deducción para el reembolso de los adelantos del salario no podrán insumir más de la quinta parte del importe total de la remuneración. En *Israel*²¹², no podrá descontarse más de una cuarta parte del salario por las deudas contraídas por el trabajador a título de adelantos superiores a tres meses de salario. En *Barbados*²¹³ y en *Dominica*²¹⁴, la cuantía total que puede ser retenida o descontada de los salarios de un trabajador en un determinado período en relación con los materiales y herramientas proporcionadas por el empleador, así como con cualquier préstamo monetario efectuado por el empleador no podrá ser superior a un tercio del salario devengado en ese período. En *Polonia*²¹⁵, los descuentos por anticipos en efectivo concedidos a los trabajadores podrán alcanzar hasta la mitad de su remuneración. Por último, en *Sri Lanka*²¹⁶, la legislación establece que los descuentos de todo importe que constituya un adelanto del salario, deberán efectuarse en cuotas iguales distribuidas en un plazo no inferior a seis meses.

258. En algunos países, la legislación establece límites específicos para los descuentos por concepto de reembolso de préstamos, créditos personales y otras deudas, que pueden variar entre un 17 por ciento en el caso de la *República*

²⁰⁷ (2), art. 90. En algunos otros países, como Egipto (1), art. 40; *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 35; Omán (1), art. 58 y en la *República Árabe Siria* (1), art. 51, el mismo límite rige para los descuentos correspondientes al reembolso de préstamos.

²⁰⁸ (1), art. 150.

²⁰⁹ (1), art. 37, 1), *b*). Análogamente, en *Panamá* (1), art. 161, 3), los descuentos no podrán ser superiores al 15 por ciento del salario devengado en el respectivo período de pago.

²¹⁰ (1), arts. 130 y 133.

²¹¹ (1), art. 12, 3).

²¹² (1), art. 25, 6), 7).

²¹³ (2), art. 5.

²¹⁴ (1), art. 9, 1).

²¹⁵ (1), art. 87, 3).

²¹⁶ (5), art. 3.

*Dominicana*²¹⁷ y un 20 por ciento en *Panamá*²¹⁸, mientras que en *Honduras*²¹⁹, sólo podrá descontarse el 25 por ciento del excedente de 100 lempiras.

1.3. Obligación de proporcionar información sobre los descuentos salariales

259. En virtud del párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, se deberá comunicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para efectuar descuentos a los salarios. El texto de esta disposición contó con la aceptación general en ambas discusiones de la Conferencia y fue adoptado en la forma propuesta por la Oficina²²⁰. El principio general en que se funda esta disposición es la necesidad de obtener la aceptación expresa o tácita de los trabajadores de las condiciones con arreglo a las cuales puede disminuirse su remuneración mediante los descuentos. En virtud de los términos claros del párrafo 2 del artículo 8, corresponde a las autoridades nacionales establecer la manera exacta en que debe darse efecto a la exigencia en materia de información.

260. Sin embargo, esto plantea la cuestión en cuanto al verdadero objetivo de esta disposición del Convenio. A juicio de la Comisión, la intención real de los redactores fue, al parecer, garantizar que los trabajadores tuviesen pleno conocimiento y, de ser posible, por anticipado, de la naturaleza y el límite de todos los descuentos posibles a los que pudiera estar sujeto su salario, de manera que no los tomara por sorpresa o que, de otro modo, se permitiera efectuar descuentos arbitrarios. En este sentido, si bien informar a los trabajadores acerca de la legislación pertinente en sus contratos de trabajo o mediante la colocación del texto del reglamento laboral en un lugar visible es claramente suficiente para cumplir con las exigencias del Convenio, es cuestionable si el registro del salario o el recibo del pago del salario que indiquen los descuentos por períodos salariales determinados pueden ser considerados apropiados. Además, el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio utiliza la expresión «para poder efectuar» dichos descuentos, de la que se infiere que los trabajadores, además de la información específica recibida en el momento de cada pago, deberán recibir, además, información sobre las condiciones y límites de los descuentos en general.

261. La Comisión considera además que el párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, deberá leerse junto con el artículo 14, a) del mismo y teniendo en

²¹⁷ (1), art. 201, 4).

²¹⁸ (1), art. 161, 11). Este es también el caso de El Salvador (2), art. 136.

²¹⁹ (2), arts. 371 y 372.

²²⁰ Véase CIT, 31.^a reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 445, y CIT, 32.^a reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

consideración el párrafo 6 de la Recomendación, según los cuales se deberá informar a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en las condiciones del salario que habrá de aplicárseles, incluidas las condiciones en que pueden efectuarse los descuentos. Para información más detallada sobre la legislación y la práctica nacionales relativas a este aspecto de los descuentos salariales, la Comisión se remite al capítulo VII.

262. La legislación de varios países establece específicamente que, en el momento de la conclusión del contrato de trabajo, el empleador está obligado a suministrar al trabajador información clara relativa a las condiciones que rigen el pago del salario. Este es el caso, por ejemplo, en *Líbano*²²¹, *Ucrania*²²² y *Zambia*²²³. En *Bahamas*²²⁴ y *Uganda*²²⁵, un contrato de trabajo debe incluir en todos los casos determinadas cláusulas, incluidos los adelantos salariales y la manera en que debe efectuarse su reembolso. En *Malta*²²⁶, el empleador debe explicar al trabajador, en el momento de su contratación, las disposiciones de las condiciones de trabajo aplicables.

263. En algunos países, la legislación establece que en el momento del pago del salario deberá dejarse constancia de la forma de pago o expedirse recibos de salarios indicando la cuantía y los motivos de los descuentos de los ingresos brutos que se efectúen. Este es el caso, por ejemplo, en la *República Democrática del Congo*²²⁷, *España*²²⁸, *Hungría*²²⁹, *Mauricio*²³⁰, *Noruega*²³¹, *Reino Unido*²³²,

²²¹ (2), art. 4. Este es también el caso en la República de Corea (1), art. 24; Estonia (2), art. 3, 2); *Guyana* (1), art. 17, 1); Lituania (1), art. 17.

²²² (2), art. 29, 1).

²²³ (1), arts. 51 y 52.

²²⁴ (1), art. 5, 1).

²²⁵ (1), art. 11, e).

²²⁶ (1), art. 15, 2). Análogamente, en *Eslovaquia* (1), arts. 41, 1) y 43, 1), antes de la conclusión de un contrato de trabajo, el empleador debe dar a conocer a los empleados contratados los derechos y obligaciones relativos a las condiciones de trabajo y de salario, con arreglo a las cuales se espera que desempeñen su labor.

²²⁷ (1), art. 84. Este también es el caso en Chile (1), art. 54; Eslovenia (1), art. 135, 3); Estonia (2), art. 8, 2); Finlandia (1), cap. 2, art. 16; Marruecos (1), art. 10; Rwanda (4), art. 2. Análogamente, en *Azerbaiyán* (1), art. 173, 2), en el momento de efectuar cada pago deberán entregarse al trabajador un recibo de pago en el que figuren todos los rubros contables relativos al cálculo de los salarios y descuentos. En la *República de Moldova* (2), art. 19, 2), 3), la legislación establece en forma general que el empleador está obligado a informar a los trabajadores sobre las condiciones del salario, con inclusión del método de cálculo y efectuar los descuentos, sin especificar ni el momento ni la manera en que debe proporcionarse esa información.

²²⁸ (1), art. 29, 1); (6), anexo.

²²⁹ (1), art. 160.

²³⁰ (1), art. 49, 2), b), c); (2), art. 7 y Lista C.

²³¹ (1), art. 55, 5).

²³² (1), arts. 8 y 9.

*Swazilandia*²³³, *Turquía*²³⁴, *Uruguay*²³⁵ y *Venezuela*²³⁶. En la *República Checa*²³⁷, se exige la entrega de un recibo de salario, pero únicamente respecto de los trabajadores asalariados cuya remuneración se calcule mensualmente.

264. En otros casos, la legislación establece que deberá llevarse un registro de salarios, en el que se dejará constancia de todos los elementos del salario del trabajador, con inclusión de los descuentos y del salario neto. Esta es la situación, por ejemplo, en la República de Corea²³⁸, *Egipto*²³⁹ e *Iraq*²⁴⁰. En El Salvador²⁴¹, *Sri Lanka*²⁴² y *Sudán*²⁴³, deberá llevarse un registro detallado de todos los descuentos efectuados a los salarios del trabajador, pero el empleador no está obligado a suministrar al trabajador una copia de ese registro a menos que éste lo solicite expresamente.

265. En algunos países, como *Benin*²⁴⁴, *Colombia*²⁴⁵ y *Togo*²⁴⁶, la legislación nacional exige que las condiciones de la remuneración, incluidos los descuentos autorizados, se coloquen en un lugar visible en la oficina del empleador o en los lugares de pago de los trabajadores. En *Jamahiriya Arabe Libia*²⁴⁷, la legislación exige que el empleador coloque en un lugar destacado del establecimiento únicamente el texto de las normas relativas a las sanciones disciplinarias, los tipos de sanciones y las condiciones de su aplicación.

266. Una cuestión que es necesario aclarar es si las condiciones y límites aplicables a los descuentos regidos por la ley se presumen conocidos. A juicio de la Comisión, la enumeración de las condiciones y límites de los descuentos en

²³³ (1), art. 61, 1), *h*).

²³⁴ (1), arts. 30 y 32.

²³⁵ (5), art. 2.

²³⁶ (1), art. 133, 5).

²³⁷ (1), art. 120, 4).

²³⁸ (1), art. 47. Véase también Japón (2), art. 108 y Perú (5), art. 14.

²³⁹ (1), art. 35. En la *República Arabe Siria* (1), art. 69, se prevé la elaboración de un legajo especial para cada trabajador en el que se indiquen los salarios y toda modificación subsiguiente al respecto.

²⁴⁰ (1), art. 52, 1), *a*). En *Kirguistán* (1), art. 241, 1), 2), dentro de un plazo de cinco días a contar de la contratación, deberá entregarse a cada empleado una libreta de pagos en la que se incluirán detalles acerca de las condiciones de trabajo y los pagos.

²⁴¹ (2), art. 138.

²⁴² (4), art. 21, 2).

²⁴³ (1), arts. 35, 8) y 65.

²⁴⁴ (1), art. 213. Véase también *Burkina Faso* (1), art. 110; *Camerún* (1), art. 64; *Congo* (1), art. 85; Japón (2), art. 106, 1); (5), art. 113; Kenya (2), art. 20, 2).

²⁴⁵ (1), arts. 5, 9, 105 y 108, 15).

²⁴⁶ (1), art. 93.

²⁴⁷ (1), art. 77. Véase también Omán (1), art. 33.

un Código de Trabajo, al alcance de todos los trabajadores, puede considerarse suficiente a los fines de este artículo del Convenio²⁴⁸. Habida cuenta de que el párrafo 2 del artículo 8 deja a la autoridad competente la determinación de la forma más apropiada de poner en conocimiento de los trabajadores las disposiciones que rigen los descuentos, la inclusión de tales condiciones en el Código de Trabajo puede considerarse el ejercicio legítimo de las facultades discrecionales concedidas por el Convenio. Análogamente, en el caso en que los descuentos salariales estén regidos por un convenio colectivo, puede establecerse la presunción de que los sindicatos interesados difundirán adecuadamente el contenido del convenio colectivo, de manera que, en general, no sea preciso adoptar medidas especiales a estos efectos. Por consiguiente, la Comisión considera que la publicación oficial de la legislación, además de la publicidad suministrada por la prensa, así como la difusión de la información pertinente por las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden considerarse una forma apropiada, en el sentido del párrafo 2, artículo 8, del Convenio, para indicar a los trabajadores las condiciones y los límites a que están sujetos los descuentos.

1.4. Prohibición de descuentos para obtener o conservar un empleo

267. El artículo 9 del Convenio establece que se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo. Como surge de las actas, esta disposición dio lugar a un debate muy animado entre los redactores del Convenio. Las discusiones se centraron principalmente en si los honorarios de las agencias de colocaciones entraban en el ámbito de esta disposición y si, en consecuencia, deberían tratarse como descuentos prohibidos que representan pagos con objeto de obtener o conservar un empleo²⁴⁹. Aunque la diferencia de

²⁴⁸ A este respecto, los Gobiernos de *México* y *Panamá* han informado que las disposiciones del Código de Trabajo relativas a las condiciones y límites de los descuentos autorizados son bien conocidas por todos los trabajadores.

²⁴⁹ La Oficina propuso originariamente la prohibición de los descuentos en forma de pagos con objeto de obtener o conservar un empleo, con la excepción de los honorarios para las agencias de colocaciones autorizadas por la legislación nacional a percibir dichos honorarios; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI c) (2), págs. 38 a 40 y 77. Durante la primera discusión de la Conferencia, los miembros trabajadores presentaron una moción para suprimir la excepción relativa a las agencias de colocación retribuidas, puesto que estimaban que los pagos efectuados a dichas agencias deberían ser considerados como deudas civiles y no dar lugar a descuentos sobre los salarios. Los miembros empleadores se opusieron a esta enmienda argumentando que debería tenerse en cuenta a aquellos países que permitían en su legislación las agencias de colocación retribuidas. Por último, la enmienda fue adoptada y, consecuentemente, se suprimió del proyecto de instrumento la referencia a las agencias de colocación; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de*

opinión persistió durante todos los trabajos preparatorios del Convenio, parece resultar claro para la Comisión que, en su redacción final, el artículo 9 prohíbe los descuentos sobre los salarios para efectuar pagos a las agencias de colocación con objeto de obtener o conservar un empleo, pero no se aplica a los pagos que pueda efectuar directamente el trabajador a la agencia de colocaciones (que no supongan un descuento de los salarios) en los países en que la legislación nacional autorice el funcionamiento de dichas agencias²⁵⁰.

268. En numerosos países, la legislación nacional prohíbe expresamente los descuentos que supongan un pago por el trabajador al empleador o a un agente de un empleador para obtener o conservar un empleo. Este es el caso, por ejemplo, en Bahrein²⁵¹, Hungría²⁵², Swazilandia²⁵³ y Ucrania²⁵⁴. En los Estados Unidos²⁵⁵, la legislación federal prohíbe el «soborno», en virtud del cual un trabajador debe reintegrar todo o parte del salario percibido, directa o indirectamente al empleador o a otra persona. Además, la legislación laboral de algunos estados establece que es ilegal que un empleador, agente o representante de un empleador, solicite o reciba, directa o indirectamente de un trabajador, honorarios, regalos, propinas, gratificaciones o cualquier pago, como condición para obtener un trabajo o conservarlo. En México²⁵⁶, la ley establece que es nula la cesión de los salarios en favor del empleador o de terceras personas, cualquiera que sea la denominación o forma que se le dé. En otros países, como

las sesiones, pág. 445. En la segunda discusión de la Conferencia, los miembros empleadores propusieron que se añadiera en el principio del artículo, las palabras: «a no ser cuando sea autorizado por la autoridad competente, deben prohibirse los descuentos» para que la disposición fuese más flexible y practicable. Los miembros trabajadores se opusieron a la enmienda que fue rechazada por estrecha mayoría; véase CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 491.

²⁵⁰ Una opinión similar fue expresada en un dictamen elaborado por la Oficina en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania; véase *Boletín Oficial*, vol. XXXVII, 1954, pág. 387.

²⁵¹ (1), arts. 14 y 15. Este es también el caso en *Bulgaria* (4), art. 15; *República Checa* (8), art. 5, 3); República de Corea (1), art. 8; *Filipinas* (1), art. 117; Japón (2), art. 6; Kenya (1), art. 6, 2); Kuwait (2), art. 10; *Malta* (1), art. 23, 4); *Mauricio* (1), art. 13, 4); *República de Moldova* (2), art. 16, 2); Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C32, *d*) y *Montserrat* (21), art. 15, *b*); *Zambia* (1), art. 47.

²⁵² (1), art. 163.

²⁵³ (1), arts. 58 y 118, *d*).

²⁵⁴ (2), art. 25, 2).

²⁵⁵ (2), art. 531.35. Véase también Arizona (7), art. 23-202; California (9), art. 221; Connecticut (11), art. 31-73, *b*); Hawaii (16), art. 388-51; Maine (25), art. 629; Michigan (28), art. 408.478, 1); Minnesota (29), art. 181.031 y (30), art. 5200.0630; Nueva York (39), art. 198-b, 2); Rhode Island (47), art. 28-6.3-1; Utah (52), art. 34-28-3, 6); Washington (55), art. 49.52.050.

²⁵⁶ (2), art. 104.

*Costa Rica*²⁵⁷, *Guatemala*²⁵⁸ y *Nicaragua*²⁵⁹, la legislación prohíbe a los empleadores exigir o aceptar de los trabajadores dinero o pagos en especie a cambio de admitirlos en el empleo o por cualquier otro motivo. En *Namibia*²⁶⁰, un empleador no podrá exigir a un trabajador que pague o reembolse la remuneración devengada o pagada o cometa cualquier acto que directa o indirectamente tenga como consecuencia que el trabajador sea privado del beneficio de cualquier remuneración pagada o que deba pagarse.

269. En algunos países, como en *Arabia Saudita*²⁶¹, *Egipto*²⁶² y *Jamahiriyá Árabe Libia*²⁶³ al parecer, la legislación sólo cumple parcialmente las exigencias de este artículo del Convenio, ya que prohíbe los pagos hechos por los desempleados con objeto de obtener un trabajo, pero no hace referencia alguna a los pagos destinados a conservarlo. En *Brasil*²⁶⁴ y *España*²⁶⁵, será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gastos de selección, formación o contratación. En otros países, como en *Barbados*²⁶⁶, *Guyana*²⁶⁷ y *San Vicente y las Granadinas*²⁶⁸, el alcance de la prohibición parece ser más restrictivo que el exigido por el Convenio, dado que se aplica únicamente a los aprendices o personas que se encuentran en período de formación, y estipula que será ilegal que un empleador reciba un pago directa o indirectamente de esas personas, o en su nombre, o en su representación, sin excluir, no obstante, el pago de las tasas de aprendizaje efectuadas de conformidad con un instrumento

²⁵⁷ (1), art. 70, b). Este es también el caso en *Colombia* (1), art. 59, 3); *República Dominicana* (1), art. 47, 1); *Ecuador* (2), art. 44, c); *El Salvador* (2), art. 30, 2); *Honduras* (2), art. 96, 2); *Panamá* (1), art. 138, 3); *Paraguay* (1), art. 63, b).

²⁵⁸ (2), art. 62, b).

²⁵⁹ (2), art. 17, b). La prohibición afecta únicamente a los pagos a los fines de obtener empleo.

²⁶⁰ (1), art. 37, a). Análogamente, *Nueva Zelanda* (1), art. 12A, en virtud de la ley de protección del salario, ningún empleador podrá requerir o recibir primas por el empleo de una persona, independientemente que la prima sea pedida a la persona empleada o a la que se propone empleo o recibida de la misma o de cualquier otra persona. La situación es similar en *Canadá*, en las provincias de *Alberta* (4), art. 127, *Columbia Británica* (6), art. 21, y *Saskatchewan* (17), art. 76.

²⁶¹ (1), art. 41. Este es también el caso en *Emiratos Árabes Unidos* (1), art. 18; *Reino Unido* (8), art. 6, 1) y en *República Árabe Siria* (1), art. 19.

²⁶² (1), art. 23.

²⁶³ (1), art. 12.

²⁶⁴ (3), art. 18; (4), art. 13.

²⁶⁵ (8), art. 40, 1), 2); (9), arts. 11 y 12, 4).

²⁶⁶ (4), art. 15, 1). Véase también *Kenya* (2), art. 19, 1), y *Reino Unido: Gibraltar* (11), art. 9, 5), a).

²⁶⁷ (4), art. 14, 1).

²⁶⁸ (2), art. 14, 1).

de aprendizaje debidamente aprobado por un consejo de salarios. Análogamente, en *Bolivia*²⁶⁹, únicamente están prohibidos los descuentos por retribuciones a contratistas o subcontratistas en el caso de trabajo a domicilio.

270. En algunos países, no existen disposiciones sobre esta cuestión, pero las normas que rigen los descuentos sobre los salarios parecen excluir la posibilidad de toda deducción salarial que en la práctica represente un pago directo o indirecto con objeto de obtener o conservar un empleo. Por ejemplo, en *Argentina*²⁷⁰, *Azerbaiyán*²⁷¹, *Israel*²⁷², *Federación de Rusia*²⁷³, y *Sri Lanka*²⁷⁴, los descuentos autorizados sobre los salarios se enumeran taxativamente en la legislación nacional. Análogamente, en *Botswana*²⁷⁵, *Iraq*²⁷⁶, *Nigeria*²⁷⁷ y *Rumania*²⁷⁸, el empleador no podrá efectuar descuento alguno, o concertar un acuerdo con un trabajador para efectuar un descuento, o para que un trabajador efectúe un pago al empleador, salvo cuando sea expresamente autorizado en virtud de la legislación laboral, un convenio colectivo o un laudo arbitral. Además, en *Camerún*²⁷⁹, *Chad*²⁸⁰, *Djibouti*²⁸¹, *Gabón*²⁸², *Madagascar*²⁸³, *Níger*²⁸⁴, *Senegal*²⁸⁵ y *Togo*²⁸⁶, la legislación establece la nulidad *ipso jure* de toda cláusula de un contrato de trabajo o convenio colectivo que autorice descuentos

²⁶⁹ (2), art. 26. En varias oportunidades, la Comisión ha señalado a la atención del Gobierno la ausencia de una prohibición general que comprenda a todos los trabajadores.

²⁷⁰ (1), arts. 131 y 132. Este es también el caso en *Belarús* (1), art. 107; *Eslovaquia* (1), art. 131, 1), 2); *Kirguistán* (1), art. 242, 2).

²⁷¹ (1), art. 175.

²⁷² (1), art. 25.

²⁷³ (1), art. 137.

²⁷⁴ (1), art. 19, 1), a); (2), art. 2, a); (4), art. 18; (5), art. 2, 1).

²⁷⁵ (1), art. 80, 1). Este es también el caso en *Dominica* (1), art. 8; *Guyana* (1), art. 23; *Malasia* (1), art. 24, 1); *Uganda* (1), arts. 31 y 32.

²⁷⁶ (1), art. 4, 3).

²⁷⁷ (1), art. 5, 1).

²⁷⁸ (1), art. 87, 3).

²⁷⁹ (1), arts. 75, 3) y 168, 8). Este es también el caso en *Benin* (1), arts. 227 y 303, g); *Burkina Faso* (1), arts. 130 y 238, e); *República Centroafricana* (1), arts. 112 y 114; *Comoras* (1), arts. 114 y 237, f); *Congo* (1), arts. 102 y 257, g); *Côte d'Ivoire* (1), art. 34.3; *Eslovenia* (1), 136, 1); *Guinea* (1), art. 233; *Malí* (1), arts. L.121 y L.321; *Mauritania* (1), Libro I, art. 107 y Libro V, art. 56, g).

²⁸⁰ (1), art. 278.

²⁸¹ (1), arts. 109 y 228, g).

²⁸² (1), arts. 162 y 195, a).

²⁸³ (1), arts. 80 y 200, 5).

²⁸⁴ (1), arts. 172 y 333, g).

²⁸⁵ (1), arts. L.132 y L.279, g).

²⁸⁶ (1), art. 105.

distintos de los expresamente autorizados en virtud del Código de Trabajo. Además, en la mayoría de los países mencionados, la legislación tipifica como delito que una persona solicite o reciba de los trabajadores cualquier tarifa o emolumento por actuar como intermediario para fijar o pagar salarios, asignaciones o gastos de todo tipo. Además, se establece que todo importe retirado a los trabajadores en infracción de estas disposiciones devengará intereses según las tasas legales, a partir de la fecha en que debían pagarse, y podrán reclamarse hasta la extinción del derecho por prescripción.

271. En diversas ocasiones la Comisión ha formulado observaciones a los gobiernos señalando a la atención la necesidad de adoptar las medidas legislativas apropiadas, destinadas a prohibir de manera eficaz y amplia los descuentos sobre los salarios para obtener o conservar un empleo. En particular, la Comisión ha subrayado que esta prohibición no sólo debería aplicarse cuando el descuento se efectúa directamente por el empleador o cuando, en definitiva, el pago u otra compensación es recibido por el empleador, sino también respecto de los descuentos efectuados por una persona distinta del empleador, como los subcontratistas o encargados de contratación de personal. En cambio, en otros casos en que se ha señalado que la legislación relativa a los servicios del empleo garantiza la aplicación de este artículo del Convenio en cuanto al pago a los intermediarios, la Comisión ha observado que esas disposiciones no ofrecen adecuada protección a los trabajadores contra el pago a los empleadores o a sus representantes con objeto de obtener o conservar un empleo²⁸⁷. En algunas oportunidades, la Comisión recibe observaciones de organizaciones de trabajadores en las que se alega el incumplimiento de los artículos 8 y 9 del Convenio. Por ejemplo, un sindicato nacional de trabajadores de transporte ha informado recientemente que los trabajadores de ciertas empresas de transporte público ven reducidos sus salarios de manera sistemática para compensar las pérdidas ocasionadas por el mal funcionamiento del sistema de registro electrónico de los usuarios de dichos servicios o por averías sufridas por los vehículos o accidentes de tránsito y que dicha deducción es practicada con miras a que el trabajador pueda conservar su empleo²⁸⁸.

2. Embargo y cesión del salario

272. Cuando los trabajadores contraen deudas, una parte de sus salarios puede ser retenida por el empleador en ejecución de una decisión judicial, denominada también embargo, u orden de retención. Por su parte, los trabajadores pueden convenir con la autoridad judicial o administrativa

²⁸⁷ Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Bulgaria, República Checa, Polonia, Tayikistán, Túnez, Venezuela y Yemen* en 2001, a *Bolivia y Guinea* en 2000, a *Comoras* en 1998 y a *Sudán* en 1995.

²⁸⁸ Véase el ICE 2002, pág. 355 (*Costa Rica*).

competente un arreglo o cesión voluntarios, en virtud del cual parte de los salarios se abonan directamente al acreedor en pago de la deuda. Al mismo tiempo, la legislación nacional de la mayoría de los países protege la remuneración como principal fuente de ingresos de los trabajadores y establece que una parte de los salarios no podrá estar sujeta a embargo o cesión y que, teóricamente, debería permitir la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, la medida de esa protección depende de la naturaleza de la deuda, dado que no todos los tipos de deuda están sujetos a la limitación relativa a la parte inembargable de los salarios. El artículo 10 del Convenio establece dos principios fundamentales; en primer lugar, el salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional y, en segundo lugar, el embargo o cesión deberá mantenerse en los límites necesarios para garantizar un nivel de vida digno para el trabajador y su familia, aunque las condiciones precisas y los límites a este respecto se dejan a la determinación de las autoridades nacionales.

2.1. Observaciones generales

273. En los trabajos preparatorios de los instrumentos considerados no existe una indicación clara que explique por qué se dedicó un artículo separado al embargo y cesión del salario. Es muy probable que esos procedimientos, a diferencia de otros descuentos, suponen la presencia de un tercero, ajeno a la relación que existe entre el empleador y el trabajador, mientras que su origen también difiere de otros descuentos debido a que proceden de la autoridad judicial. Probablemente, el artículo 8 estaba destinado a tratar los descuentos distintos de los comprendidos por el artículo 10. Las disposiciones del Convenio que se refieren al embargo y la cesión de salarios, a diferencia de las relativas a los descuentos en general, no mencionan a los convenios colectivos o los laudos arbitrales entre los medios que pueden regular este aspecto dado que se reconoce generalmente que esas cuestiones dependen exclusivamente de una autorización prevista en la legislación. Además, como se ha señalado anteriormente, mientras que los descuentos mencionados en el artículo 8 se efectúan a partir del salario bruto, el embargo y la cesión de salarios parecen afectar a la remuneración neta, es decir, la cuantía del salario restante una vez efectuados los descuentos.

274. A este respecto también debe considerarse la relación entre las disposiciones del artículo 10 y los artículos 5 y 6. En el momento de redactar la disposición relativa al pago del salario directamente a los trabajadores se planteó una cuestión relativa a la competencia de los tribunales para disponer, aun sin el consentimiento del trabajador interesado, que los salarios o parte de los salarios, sean pagados a la familia del trabajador. La posición adoptada en ese entonces fue de que ningún problema resultaría en ese sentido, ya que la competencia de los tribunales estaba fijada por ley y esta cuestión, por lo tanto, estaba cubierta por la referencia a la legislación nacional contenida en el artículo 5. Análogamente, la cesión de salarios parece ser posible en virtud de una disposición legislativa que si bien exige que el salario se pague directamente a

un trabajador autoriza una excepción en caso de que «el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente». Aunque la cesión se trata separadamente en el artículo 10, también tuvo influencia en las discusiones relativas al artículo 5 sobre el pago directo del salario.

275. Por lo que respecta al artículo 6, se plantea la cuestión de si únicamente prohíbe que el empleador límite unilateralmente la libertad de los trabajadores de disponer de su salario, o si también están prohibidas por vía de consecuencia las restricciones aceptadas por los trabajadores en virtud de un contrato, como por ejemplo, los acuerdos de cesión del salario. A este respecto, debería resultar claro que un acuerdo de cesión convenido libremente por el trabajador interesado puede considerarse como una manifestación de su libertad para disponer del salario. En este sentido no parece plantearse ninguna dificultad en relación con las disposiciones del artículo 6, aunque pueden existir algunas dificultades con respecto al artículo 10. No obstante, en virtud de dicho artículo, no se permite efectuar descuentos al salario del trabajador en ejecución de un acuerdo de cesión obtenido por coacción, independientemente que sea ejercida por el empleador o por la otra parte en el acuerdo que autoriza la cesión del salario.

2.2. Condiciones y límites

276. La mayoría de los países han establecido disposiciones muy detalladas en relación con el embargo y la cesión del salario. En general, se autoriza el embargo del salario en cumplimiento de una decisión judicial respecto del pago de deudas personales. Este es el caso en *Argelia*²⁸⁹, *Azerbaiyán*²⁹⁰, *Iraq*²⁹¹, *Tayikistán*²⁹² y *Yemen*²⁹³. En otros países, como la *República Checa*²⁹⁴ y *Eslovaquia*²⁹⁵, la legislación nacional autoriza el embargo de los salarios en virtud de una decisión que puede ejecutarse no sólo por un tribunal sino también por una autoridad administrativa. En numerosos países, incluido *Bulgaria*²⁹⁶, *Guinea-Bissau*²⁹⁷ y *Perú*²⁹⁸, el embargo de salarios se rige

²⁸⁹ (5), arts. 5 a 15.

²⁹⁰ (1), art. 175, 2), b).

²⁹¹ (1), art. 51.

²⁹² (1), art. 109, 2).

²⁹³ (1), art. 63.

²⁹⁴ (1), art. 121, 1), d); (4), art. 18, 1), c).

²⁹⁵ (1), art. 131, 2), b).

²⁹⁶ (1), art. 272, 1), v); (3), art. 341. Véanse también Polonia (1), art. 87, 1); (6), arts. 833 y 1083; *Rumania* (1), art. 87, 3); (5), art. 409; *Sri Lanka* (6), art. 218; *Túnez* (1), art. 151; (2), art. 354.

²⁹⁷ (1), art. 107, 1).

²⁹⁸ (10), art. 1.

de conformidad con las disposiciones pertinentes del Código de Procedimiento Civil.

277. En la mayoría de los países, el embargo de la remuneración del trabajador es consecuencia de incumplimiento de los pagos debidos en virtud de una sentencia que ordena el pago de la pensión de alimentos, por ejemplo, un mandamiento de pago de alimentos u otros pagos de esa índole. Este es el caso, por ejemplo, en *Malta*²⁹⁹ y *Zambia*³⁰⁰. En *Egipto*³⁰¹ y *República Árabe Siria*³⁰² la legislación establece el embargo del salario para el pago de las deudas en general y especifica que el pago de la pensión de alimentos es una deuda preferencial.

278. En algunos países, como *Benin*³⁰³, *Guinea*³⁰⁴ y *Madagascar*³⁰⁵, el salario puede embargarse para el reembolso de los anticipos en efectivo efectuados por el empleador. Análogamente, en la *República Islámica del Irán*³⁰⁶ el embargo se prevé únicamente respecto de las deudas con el empleador. En *Hungría*³⁰⁷, los tribunales pueden dictar mandamientos de embargo que permitan al empleador recuperar las sumas pagadas sin causa al trabajador o por el reembolso de otras deudas. En cambio, en *Kirguistán*³⁰⁸, *República de Moldova*³⁰⁹ y *Federación de Rusia*³¹⁰ un empleador tendrá derecho a ordenar la retención y descontar del salario toda cantidad pagada a cuenta, o los pagos calculados erróneamente, en un plazo máximo de un mes a partir de la expiración del plazo establecido para el reembolso del adelanto de salario o de la cantidad extra pagada por error. Si el empleador no actúa durante este plazo, o si el trabajador impugna los motivos y los importes retenidos, el pago de las deudas debe perseguirse judicialmente.

²⁹⁹ (2), arts. 381, 3) y 383, 1).

³⁰⁰ (4), arts. 8 a 17.

³⁰¹ (1), art. 41.

³⁰² (1), art. 52.

³⁰³ (1), art. 227, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), art. 128; (3), arts. 7 a 27; *República Centroafricana* (1), art. 112; (3), arts. 7 a 32; *Chad* (1), art. 276; (4), arts. 7 a 29; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3) arts. 7 a 28; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2) arts. 2D-74 a 2D-93; *República Democrática del Congo* (1), art. 95; *Djibouti* (1), art. 107; (3) arts. 7 a 27; *Gabón* (1), art. 161, 1); (2), arts. 7 a 27; *Mauritania* (1), art. 105; *Níger* (1), art. 170; *Senegal* (1), art. L.130; (4), arts. 362 y 381; *Togo* (1) art. 103, 1); (2), arts. 7 a 27.

³⁰⁴ (1), art. 231.

³⁰⁵ (1), art. 79.

³⁰⁶ (1), art. 44.

³⁰⁷ (1), art. 161, 3); (3), arts. 23 y 24.

³⁰⁸ (1), art. 242, 3), i).

³⁰⁹ (1), art. 132, 1).

³¹⁰ (1), art. 137.

279. Asimismo, cabe mencionar los países en los que los salarios se declaran inembargables, de manera que un acreedor no podrá obtener el pago directamente del empleador de una parte del salario del trabajador en un reconocimiento de deudas homologado por decisión judicial. Por ejemplo, en *Sri Lanka*³¹¹ el salario, las asignaciones o los sueldos de los funcionarios públicos, jornaleros y empleados domésticos no podrán ser embargados o cedidos en cumplimiento de una orden que determine el pago de una deuda monetaria. Análogamente, en *Brasil*³¹², *República Dominicana*³¹³, *Ecuador*³¹⁴, *México*³¹⁵ y *Uruguay*³¹⁶, en general, los salarios no están sujetos a embargo salvo cuando se trate del pago de pensiones alimentarias y de mantenimiento.

280. La cesión se autoriza con frecuencia para el reembolso de una deuda personal o adelantos efectuados por el empleador. No podrá exceder la parte del salario cuya cesión está autorizada y se llevará a cabo únicamente sobre la base de una declaración firmada por el cedente en presencia del magistrado del tribunal local o de un agente de la inspección del trabajo. Si dichas autoridades estuviesen alejadas geográficamente, el consentimiento del trabajador podrá registrarse por escrito ante el jefe de la dependencia administrativa más cercana. Las condiciones del acuerdo de cesión, con inclusión del límite del salario que puede cederse y el importe cedido será notificado por la autoridad de registro al empleador, que de ese modo quedará facultado a efectuar el correspondiente descuento del salario del trabajador. El cesionario podrá recibir el importe descontado directamente de la persona que paga la remuneración, previa presentación de una copia de la declaración del trabajador debidamente registrada. Cualquier descuento del salario en cumplimiento de un acuerdo de cesión deberá figurar en el recibo de pago del trabajador. El acuerdo de cesión podrá anularse por decisión judicial (por ejemplo, cuando existiera la sospecha de fraude), o extinguirse por mutuo acuerdo, con sujeción a las mismas condiciones formales, es decir, una declaración hecha ante un magistrado o un inspector de trabajo. En *Argelia*³¹⁷, *Chad*³¹⁸, *Gabón*³¹⁹,

³¹¹ (6), art. 218, h), j).

³¹² (5), art. 649, IV).

³¹³ (1), art. 200.

³¹⁴ (1), art. 35, 7); (2), art. 91.

³¹⁵ (2), arts. 110, v) y 112.

³¹⁶ (11), arts. 1 y 2; (12), art. 381; (13), art. 214. Sin embargo, en el caso de la pensión de alimentos en favor de menores y minusválidos, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

³¹⁷ (5), arts. 3 y 4. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 227, 1); *Burkina Faso* (1), art. 28; (3), art. 6; *Camerún* (1), art. 75, 1); (5), arts. 5 y 6; *República Centroafricana* (1), art. 112; (4), art. 6; *Comoras* (1), art. 112, 2); *Congo* (1), art. 100; (3), art. 6; *Côte d'Ivoire* (1), art. L.34.1; (2), art. 2D-73; *Djibouti* (1), art. 107; (3), art. 6; *Guinea* (1), art. 231; *Madagascar* (1), art. 79; (4), art. 6; *Mauritania* (1), art. 105; *Togo* (1), art. 103, 1); (2) art. 6.

³¹⁸ (1), art. 276; (4), art. 6.

³¹⁹ (1), art. 161, 1); (2), art. 6.

*Níger*³²⁰ y *Senegal*³²¹, por ejemplo, existen normas relativas a la cesión del salario en consonancia con los criterios enunciados. En los Estados Unidos³²², por lo general, la legislación laboral de los estados exige que toda cesión de salario o sueldo que deba pagarse a una persona, para ser válida, debe ser reconocida por el cedente ante un notario público u otro funcionario autorizado. La cesión debe registrarse en la oficina del funcionario del condado en el que el dinero deba pagarse y notificarse al empleador o a quien deba efectuar el pago. En algunos casos, también se exige la aceptación explícita de la cesión por parte del empleador, que debe registrarse en la oficina del auditor del condado en el que resida el cedente. Además, algunas leyes estatales establecen que la cesión efectuada por una persona casada sin el consentimiento por escrito de su cónyuge no será válida.

281. En algunos países, la legislación prohíbe expresamente la cesión o transferencia del salario, total o parcial, a terceros, cualquiera sea el motivo. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina*³²³, *Colombia*³²⁴, *México*³²⁵, *Panamá*³²⁶ y *Venezuela*³²⁷. En otros países, como *Bolivia*, *Ecuador*, *Nicaragua* y *Paraguay*, la legislación nacional no contiene ninguna disposición específica relativa a la protección del salario respecto de la cesión.

282. En la mayoría de los países, se declara que una proporción mínima fija del salario no podrá ser objeto de embargo o de cesión, en el entendimiento de que en todos los casos se deberá autorizar a los trabajadores a conservar una determinada cantidad en efectivo para su subsistencia y la de sus dependientes. En la práctica, existen varios métodos para determinar la cuantía mínima que no podrá embargarse o cederse. Puede ser una suma fija expresada en la moneda nacional. En la *República Checa*³²⁸ y en *Eslovaquia*³²⁹, por ejemplo, la legislación fija una cuantía mínima del salario mensual que no podrá ser afectada por la ejecución de una decisión judicial o de otro modo sujeta a descuentos. Esta cuantía podrá incrementarse con una suma fija para el cónyuge y cada dependiente, pero no deberá exceder un determinado límite, por encima

³²⁰ (1), art. 170.

³²¹ (1), art. L.130; (4), arts. 571.1-571.6.

³²² Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-101; California (9), art. 300, *b*); Indiana (19), arts. 22-2-6-2 y 22-2-7-4; Minnesota (29), art. 181.07; Rhode Island (47), arts. 28-15-1 a 28-15-9; Washington (55), art. 49.48.090; Wyoming (59), arts. 27-4-110 y 27-4-111.

³²³ (1), art. 148. En Suiza (2), art. 325, por lo general, la cesión del salario está prohibida salvo para el pago de asignaciones familiares y dentro de los límites sujetos a embargo.

³²⁴ (1), art. 142.

³²⁵ (2), art. 104.

³²⁶ (1), art. 157.

³²⁷ (1), art. 132.

³²⁸ (7) arts. 1 y 2.

³²⁹ (5) arts. 1, 1) y 2, 1).

del cual se podrán efectuar descuentos sin limitaciones. Análogamente, en Luxemburgo³³⁰ los primeros 550 euros de un salario mensual no podrán cederse o embargarse. Este es también el caso en *Malta*³³¹, en el que los salarios que excedan las 300 libras mensuales podrán ser objeto de un mandamiento de embargo emitido por un tribunal respecto a la parte del salario que supere la cuantía mencionada, mientras que en *Sri Lanka*³³² el salario y las asignaciones de un trabajador de un taller u oficina, siempre que dicho salario y asignaciones en total no superen una cuantía determinada, están exentos de embargo para el reembolso o pago del dinero. En *Guatemala*³³³, la legislación establece que el salario mensual que no exceda de 100 quetzales no podrá cederse o transferirse a terceros distintos del cónyuge y los miembros de la familia del trabajador.

283. En otros casos, la cuantía del salario mensual que no está sujeto a embargo o cesión no es una cantidad fija, sino una suma que puede variar por referencia a otra disposición legal. En *Nicaragua*³³⁴, por ejemplo, la legislación exceptúa del embargo la parte correspondiente a la cuantía del salario mínimo, mientras que en *Israel*³³⁵ la parte del salario que no puede embargarse, cederse o gravarse se define como una cantidad igual a la prestación que se otorga en virtud de la ley de seguro de la remuneración que debería haberse pagado el mes anterior al del pago del salario a un trabajador, en el caso que tuviera derecho a esa prestación, y de acuerdo con la composición de la familia.

284. Algunos países establecen una determinada cuantía que no puede verse afectada por el embargo, así como un porcentaje máximo embargable de la parte del salario que supere la cantidad no embargable. En *Austria*³³⁶, por ejemplo, la cuantía inembargable del salario se fija en 6.500 chelines, que podrá incrementarse en 1.200 chelines por cada persona respecto de la cual el deudor paga cuotas de mantenimiento, mientras que es susceptible de embargo hasta el 70 por ciento del salario que excedan los 27.000 chelines. En *Egipto*³³⁷ y en la *República Árabe Siria*³³⁸ no podrá embargarse o cederse a título de reembolso de una deuda no más del 25 por ciento de los salarios que superen la cuantía prescrita. En otros países, no obstante, la legislación establece el salario mínimo de base que no está sujeto a embargo, mientras que el monto máximo

³³⁰ (3), art. 4; (4), art. 1.

³³¹ (2) art. 382, 1).

³³² (6), art. 218, *m*).

³³³ (2), art. 100. Este es también el caso en *Honduras* (2), art. 373, en el que se dispone que los salarios que no excedan de 200 lempiras mensuales no podrán cederse, salvo a la esposa y familiares del trabajador que vivan con él y dependan económicamente del mismo.

³³⁴ (1), art. 82, 3); (2), arts. 92 y 97.

³³⁵ (1), art. 8, *a*).

³³⁶ (11), art. 291a.

³³⁷ (1), art. 41.

³³⁸ (1), art. 52.

embargable se expresa como porcentaje de la cuantía total del salario. En *Tayikistán*³³⁹ podrá embargarse hasta la mitad de la remuneración laboral, en virtud de una orden de ejecución de una sentencia, siempre que la cuantía neta del salario que haya de recibir el trabajador no sea inferior al salario mínimo establecido por el Estado. En *Kirguistán*³⁴⁰, la cuantía total de los descuentos no podrá ser superior al 20 por ciento del salario debido al trabajador y la cuantía del salario una vez efectuados los descuentos no podrá ser inferior al salario mínimo establecido por ley.

285. Análogamente, en la *República Islámica del Irán*³⁴¹, únicamente la cantidad en exceso del salario mínimo podrá retenerse por decisión judicial para cubrir las deudas del trabajador y, en todo caso, esa cuantía no podrá ser superior a un cuarto del salario total del trabajador. En *Colombia*³⁴², y El Salvador³⁴³ el excedente del salario mínimo, que es inembargable, está sujeto a embargo sólo en una quinta parte, mientras que en *Honduras*³⁴⁴, sólo podrá embargarse hasta el 25 por ciento de la suma que supere el salario mínimo mensual (o los primeros 100 lempiras). En *Costa Rica*³⁴⁵, estará sujeta a embargo o cesión la parte de la remuneración del trabajador que se limite a la octava parte de la porción que llegue hasta a tres veces el salario mínimo mensual y a una cuarta parte del resto. En *Venezuela*³⁴⁶, cuando la remuneración exceda del salario mínimo inembargable y no supere del doble del mismo, los embargos no podrán gravar más de la quinta parte del exceso y cuando exceda del doble, la tercera parte. En *España*³⁴⁷, sólo podrá embargarse la parte del salario del trabajador que sea superior al salario mínimo interprofesional, en proporciones que oscilarán del 30 al 90 por ciento, según el número de veces que el salario exceda al salario mínimo legal.

286. En numerosos países, la legislación fija el porcentaje específico del salario que no estará sujeto a embargo; por ejemplo, la parte del salario

³³⁹ (1), art. 109.

³⁴⁰ (1), art. 243, 1).

³⁴¹ (1), art. 44.

³⁴² (1), arts. 154 y 155. Este es también el caso en *Panamá* (1), arts. 161, 6), 7) y 162, en que el límite se fija al 15 por ciento de la cuantía que exceda el salario mínimo. En Perú (10), art. 1, está sujeto a embargo hasta un tercio de cualquier parte del salario que exceda cinco unidades de referencia.

³⁴³ (2), art. 133.

³⁴⁴ (1), art. 128, 5); (2), art. 371.

³⁴⁵ (1), art. 172. Análogamente, en la *República Democrática del Congo* (1), art. 95, 1), la parte de la remuneración del trabajador que puede cederse o embargarse se limita a un quinto de la parte que no exceda cinco veces el salario mínimo interprofesional mensual y hasta un tercio del resto.

³⁴⁶ (1), art. 162; (2) art. 104.

³⁴⁷ (1), art. 27, 2); (18), art. 607. Estos límites podrán reducirse del 10 al 15 por ciento si el tribunal considera que la situación familiar del trabajador así lo exige.

embargable en *Bolivia*³⁴⁸ y en *Iraq*³⁴⁹, alcanza hasta el 25 por ciento, y en Arabia Saudita³⁵⁰, los Emiratos Arabes Unidos³⁵¹ y la *Jamahiriyah Arabe Libia*³⁵², hasta el 20 por ciento. En *Belarús*³⁵³ y la *Federación de Rusia*³⁵⁴, en principio, es embargable hasta el 20 por ciento del salario, y en los casos específicos definidos por la legislación este límite puede ascender hasta el 50 por

³⁴⁸ (2), arts. 44 y 45; (6), art. 179.

³⁴⁹ (1), art. 51.

³⁵⁰ (1), arts. 119, *f*) y 120. Sin embargo, el porcentaje general de las cuantías deducidas, ya sea en ejecución de una sentencia o respecto de pagos a cuentas, multas y contribuciones a la seguridad social, no podrá ser superior a la mitad del salario del trabajador, salvo que un consejo laboral de solución de conflictos considere que la mitad de la remuneración del trabajador no es suficiente para atender sus necesidades. En este último caso, en ninguna circunstancia, el trabajador pagará más de las tres quintas partes de su salario.

³⁵¹ (1), art. 60, *f*). No obstante, cuando deban pagarse dos o más deudas, la mitad de la remuneración del trabajador es la cantidad máxima que podrá descontarse.

³⁵² (1), art. 34. Este es también el caso en Bahrein (1), art. 75; Kuwait (1), art. 32; Omán (1), art. 58bis; *Turquía* (1), art. 28. Análogamente, en los Estados Unidos (3), art. 303, *a*); (2), art. 531.39, *b*) en virtud de la ley federal sobre embargo del salario, el máximo del total disponible de la remuneración de una persona correspondiente a una semana de trabajo que podrá estar sujeto a embargo no deberá ser superior al 25 por ciento de su remuneración disponible de dicha semana, o de la cuantía en que su remuneración disponible para esa semana supere 30 veces el salario mínimo por hora establecido a nivel federal, o la más baja de ambas. En algunas leyes estatales se incluyen disposiciones similares, por ejemplo en Nebraska (34), art. 25-1558, los salarios correspondientes a una semana de trabajo sujetos a embargo no podrán exceder el 25 por ciento de la remuneración del trabajador para esa semana, o de la cuantía en que su remuneración disponible para esa semana supere 30 veces el salario mínimo por hora establecido a nivel federal, o el 15 por ciento de la remuneración del trabajador para esa semana, si la persona es jefe de familia, o la más baja de las tres. Por lo que respecta a la cesión, la legislación estatal establece límites diferentes, por ejemplo, Nuevo México (38), art. 14-13-11, B), toda cesión del salario o sueldo es nula si establece una cesión superior al 25 por ciento de la remuneración disponible del cedente correspondiente a cualquier período de pago, mientras que en Virginia occidental (57), art. 21-5-3, las tres cuartas partes de la remuneración o salario periódico del cedente deberá permanecer en todos los casos exenta de cesión. Además, en California (9), art. 300, *c*), un importe que no exceda el 50 por ciento del salario del cedente podrá retenerse por el empleador en el momento del pago. En otros casos, la legislación estatal autoriza la cesión del salario sin establecer límites específicos; véase, por ejemplo, Maine (25), art. 627; Mississippi (31), art. 71-1-45; Tennessee (50), art. 50-2-105; Texas (51), art. 63.001; Virginia (54), art. 40.1-31. En Japón, según la memoria del Gobierno, en virtud del artículo 152 de la ley de embargo, no estará sujeta a embargo una cuantía correspondiente a las tres cuartas partes del salario del trabajador, o si dicho importe excede la cuantía establecida por una orden ministerial fijada en la actualidad en 210.000 yen mensuales.

³⁵³ (5), arts. 496 y 523. Véase también *Azerbaiyán* (1), art. 176 y *República de Moldova* (1), art. 133, 1). De conformidad con la información proporcionada por el Gobierno de Lituania, el artículo 140 del Código de Trabajo establece los mismos límites para el embargo.

³⁵⁴ (1), art. 138, 1).

ciento. En *Hungría*³⁵⁵ y *Nigeria*³⁵⁶, la cuantía total que puede embargarse o cederse en un período salarial determinado no podrá ser superior a una tercera parte de los salarios debidos al trabajador respecto de dicho período. En *Qatar*³⁵⁷, en caso de embargo en ejecución de una decisión judicial, los importes embargados no podrán representar más del 35 por ciento del salario del trabajador endeudado. En *Cuba*³⁵⁸, *Paraguay*³⁵⁹ y *Polonia*³⁶⁰, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

287. En algunos países, la cuantía del salario que puede embargarse aumenta en proporción al total hasta que alcanza un máximo, por encima del cual podrá embargarse la totalidad del salario. El porcentaje embargable depende de la parte del salario al que se aplica y, a menudo, varía entre el 5 y el 10 por ciento del segmento salarial inferior, hasta el 50 o el 100 por ciento del más elevado. Este es el caso, por ejemplo, en *Camerún*³⁶¹, *Côte d'Ivoire*³⁶², *Gabón*³⁶³, *Luxemburgo*³⁶⁴, *Madagascar*³⁶⁵, *Níger*³⁶⁶ y *Senegal*³⁶⁷.

³⁵⁵ (3), art. 65. Véanse también *Barbados* (1), art. 9, 3), *c*) y *Swazilandia* (1), art. 56, 4). Análogamente, el Gobierno de *Mauricio* ha indicado que en virtud de una práctica jurisprudencial no se embarga más de un tercio del salario del trabajador con objeto de garantizar el pago de una pensión alimentaria. En Finlandia, según la memoria del Gobierno, en virtud de la ley de embargo, se excluirá en todos los casos del embargo las dos terceras partes de la remuneración neta del trabajador, o en todo caso debe garantizarse al trabajador, como mínimo, lo que se denomina cuantía no embargable y una cuarta parte de los ingresos netos que supere la cantidad no embargable. El empleador está obligado a calcular cuál de esas opciones es más favorable al trabajador y aplicarla. La cuantía no embargable se establece anualmente por decreto y en la actualidad es de 18 euros por día por deudor y 6,56 euros por día para cada miembro de la familia dependiente.

³⁵⁶ (1), art. 5, 7).

³⁵⁷ (1), art. 33, *b*).

³⁵⁸ (1), art. 125. Análogamente, el Gobierno de la República de Corea ha informado que en virtud del artículo 579 de la ley de procedimiento civil, no podrá estar sujeta a embargo una cuantía equivalente a la mitad o más del salario, pensión, sueldo, bonificación, jubilación u otra remuneración del trabajador.

³⁵⁹ (1), art. 245.

³⁶⁰ (1), art. 87, 3).

³⁶¹ (1), art. 76, 1); (5), art. 2, 1). Este es también el caso en *Burkina Faso* (1), art. 129; (3), art. ; *República Centroafricana* (1), art. 113; (4), art. 1; *Chad* (1), art. 277; (4), art. 1; *Congo* (1), art. 101, 1); (3), art. 1; *Djibouti* (3), art. 1; *Mali* (1), art. L.123; (2), art. D.123-2; Marruecos (3), 103; *Mauritania* (1), art. 106; (2), art. 1; (3), art. 362; *Rwanda* (2), arts. 2 y 3; *Togo* (1), art. 104; (2), art. 1.

³⁶² (1), art. L.34.2; (2), arts. 2D-68 y 2D-71.

³⁶³ (2), art. 1.

³⁶⁴ (3), art. 4; (4), art. 1.

³⁶⁵ (1), art. 79; (4), art. 1.

³⁶⁶ (1), art. 171; (3), art. 218.

³⁶⁷ (1), art. L.131; (4), art. 381.

Análogamente, en *Argelia*³⁶⁸, la remuneración neta debida al trabajador podrá embargarse o cederse en proporciones que varían del 5 al 50 por ciento, y dependerá del número de veces que la remuneración neta exceda el salario mínimo garantizado. En *Guatemala*³⁶⁹, el límite embargable aumenta del 10 al 35 por ciento en proporción directa a la cuantía del salario recibido, mientras que en *Bulgaria*³⁷⁰, la parte embargable del salario varía de la quinta parte a la mitad, según el nivel del salario y la situación familiar.

288. En algunos países, los tribunales determinan el límite del embargo en cada caso particular. En *Botswana*³⁷¹, ningún tribunal podrá dictar un mandamiento de embargo del salario o de cualquier otro pago que se deba a los trabajadores, que pueda poner en peligro su bienestar o el de sus familiares dependientes. De acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno de Nueva Zelanda³⁷², la legislación nacional no establece límites para el embargo o la cesión del salario, pero el procedimiento de embargo o cesión mediante mandamientos judiciales o por decisión de la Dirección de Impuestos Internos, tiene por objeto garantizar que los descuentos efectuados por disposición de la ley sean razonables. Por ejemplo, los descuentos a los salarios efectuados en virtud de una notificación de descuento expedida en conformidad con la ley de 1991 de ayuda a la infancia, no podrán reducir la remuneración neta del responsable a un nivel inferior al de la tasa de protección, tras descontarse el impuesto sobre la renta. En Suiza³⁷³, la remuneración o el salario del trabajador está sujeto a embargo, salvo respecto de la cuantía que las autoridades judiciales consideren indispensables para el deudor y su familia. En el Reino Unido³⁷⁴ y *Zambia*³⁷⁵, a petición de una persona que tiene derecho a recibir pagos en virtud de una sentencia que ordena el pago de alimentos, un tribunal podrá dictar una «orden de embargo de la remuneración», con objeto de satisfacer todo importe adeudado. Al determinar la cuantía del descuento, el tribunal está obligado a especificar la tasa de protección de la remuneración, es decir la tasa por debajo de la cual, el tribunal considere razonable que no se reduzcan las remuneraciones correspondientes, habida cuenta de los recursos y necesidades del demandado y las necesidades de las personas que están o puedan razonablemente estar a su cargo.

³⁶⁸ (5), art. 1.

³⁶⁹ (1), art. 102, e); (2), arts. 96 y 97.

³⁷⁰ (1), art. 272, 2); (3), art. 341.

³⁷¹ (1), art. 82.

³⁷² (6) arts. 154 y 165.

³⁷³ (3), art. 93.

³⁷⁴ (2), art. 6, 5), b).

³⁷⁵ (4), art. 8, 3), b).

289. No obstante, el principio general de garantizar el derecho de los trabajadores a conservar la proporción de sus salarios que se considere necesaria para proveer a la manutención del trabajador y de su familia reconoce ciertas excepciones, es decir que las restricciones relativas a la parte inembargable de los salarios no se aplican a determinadas deudas. En efecto, con arreglo a la legislación de numerosos países, no puede recurrirse a las normas relativas al embargo de los salarios para evitar el pago de alimentos u otras cargas para cumplir la obligación de los trabajadores de atender a las necesidades de su familia y de sus dependientes. En *Azerbaiyán*³⁷⁶, *Israel*³⁷⁷, y *Turquía*³⁷⁸, por ejemplo, las limitaciones correspondientes al embargo establecidas por la ley no son aplicables al embargo ordenado para el mantenimiento de la familia, el pago de las deudas por alimentos, o pensiones de mantenimiento, según sea el caso. En *Malta*³⁷⁹, si bien en principio, los salarios no pueden embargarse o cederse, un tribunal podrá ordenar excepcionalmente el embargo o la cesión de un sueldo o salario (con inclusión de las primas, las asignaciones, las horas extraordinarias y otros emolumentos) si tiene por objeto garantizar el pago correspondiente al mantenimiento de la esposa, un menor, un niño discapacitado o un ascendiente del trabajador. Análogamente, en *Brasil*³⁸⁰, *República Dominicana*³⁸¹ y *Uruguay*³⁸², por regla general, los salarios no están sujetos a embargo salvo con la finalidad de recuperar el pago de la pensión alimentaria y de mantenimiento, en cuyo caso podrá embargarse hasta un tercio del salario.

290. En determinados países, la legislación establece que cuando se recurra al embargo o la cesión para el pago de la pensión alimentaria, el importe mensual de esa asignación podrá descontarse totalmente de la parte de la remuneración que no sea embargable. Asimismo, podrán efectuarse descuentos de la parte de la remuneración sujeta a embargo, de ser necesario, para garantizar el pago de las cuotas atrasadas de dicha pensión. Además, las asignaciones familiares, que en principio no están sujetas a embargo o cesión, excepcionalmente podrán embargarse para el pago de las deudas por alimentos.

³⁷⁶ (1), art. 176, 3). Este es también el caso en *Belarús* (1), art. 108; *República Islámica del Irán* (1), art. 44; *Kirguistán* (1), art. 243, 2); *República de Moldova* (1), art. 133, 3).

³⁷⁷ (1), art. 8, b).

³⁷⁸ (1), art. 28.

³⁷⁹ (1), art. 21, 3); (2), art. 381, 3).

³⁸⁰ (5), art. 649, IV).

³⁸¹ (1), art. 200.

³⁸² (11), art. 1, 2); (12), art. 381; (13), art. 214. Sin embargo, cuando se trate de una pensión alimentaria destinada a menores o discapacitados, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario.

Esta es la situación, por ejemplo, en *Argelia*³⁸³, *Burkina Faso*³⁸⁴, *Congo*³⁸⁵, *Luxemburgo*³⁸⁶, *Mauritania*³⁸⁷ y *Togo*³⁸⁸.

291. En otros países, la legislación nacional establece límites especiales para embargos ordenados con objeto de obtener el reembolso de las deudas por alimentos, mucho más elevados que los límites aplicables a los embargos con otros fines. Por ejemplo, en *Hungría*³⁸⁹, podrá embargarse hasta el 50 por ciento del salario para el mantenimiento de los hijos, en comparación con un tercio en todos los demás casos, mientras que en *Polonia*³⁹⁰, en el caso del pago de alimentos, podrá embargarse hasta las tres quintas partes de la remuneración, en comparación con el límite del 50 por ciento aplicable en caso de embargo para otras deudas pendientes. En *Rumania*³⁹¹, se presenta una situación similar, en la que podrá embargarse hasta la mitad del salario para el pago de gastos de mantenimiento, en lugar del límite normal de un quinto del salario mensual neto, y en la *Federación de Rusia*³⁹², podrá embargarse excepcionalmente hasta el 70 por ciento del salario de un trabajador en un establecimiento correccional o para la pensión alimentaria de los menores, y también para indemnizar los daños causados por un delito, en comparación con los límites ordinarios del 20 y 50 por ciento. En la *República Democrática del Congo*³⁹³, como excepción a la limitación de embargo generalmente aplicable, podrá embargarse o cederse hasta las dos quintas partes de la remuneración del trabajador cuando la deuda se origine en una sentencia que ordene el pago de una pensión alimentaria o de mantenimiento. En *Austria*³⁹⁴, el ingreso salarial inembargable se reduce en un 25 por ciento cuando se trate de la ejecución judicial de una demanda por alimentos. Análogamente, en *Egipto*³⁹⁵ y la *República Árabe Siria*³⁹⁶, podrá embargarse o cederse para el pago de las deudas por alimentos hasta una cuarta parte del salario mensual del trabajador, que de otro modo sería inembargable. En

³⁸³ (5), art. 2. Este es también el caso en *Camerún* (5), art. 2, 3); *República Centroafricana* (4), art. 2, 1), 3); *Chad* (4), art. 2, 1), 3); *Côte d'Ivoire* (2), art. 2D-69, 1), 3); *Djibouti* (1), art. 108, 2); (3), art. 2, 1), 3); *Gabón* (2), art. 2, 1), 3); *Níger* (3), art. 219.

³⁸⁴ (3), art. 2, 1), 3).

³⁸⁵ (3), art. 2, 1), 3).

³⁸⁶ (3), art. 8.

³⁸⁷ (2), art. 1; (3), art. 363.

³⁸⁸ (2), art. 2, 1), 3).

³⁸⁹ (3), art. 65.

³⁹⁰ (1), arts. 87, 3) y 90; (6), arts. 833 y 1083.

³⁹¹ (5), art. 409.

³⁹² (1), art. 138, 3).

³⁹³ (1), art. 95.

³⁹⁴ (11), art. 291b, 2).

³⁹⁵ (1), art. 41.

³⁹⁶ (1), art. 52.

*Guatemala*³⁹⁷ y *Honduras*³⁹⁸, los salarios podrán embargarse excepcionalmente hasta un 50 por ciento para el pago de alimentos.

292. En algunos otros casos, la legislación no fija límites especiales al embargo, sino que establece simplemente que las deudas por alimentos tienen prioridad sobre los pagos de todas las demás. En Bahrein³⁹⁹, por ejemplo, se garantiza la prioridad a la pensión por alimentos dentro del límite de una octava parte de todos los importes descontados, dejando disponible el resto para las demás deudas. En los Emiratos Arabes Unidos⁴⁰⁰, todos los importes que deban descontarse se prorratan entre los beneficiarios tras el pago de los alimentos que la ley determine, en una proporción del 25 por ciento de la remuneración del trabajador.

293. En algunos países, como *Dominica*, *San Vicente y las Granadinas* y *Sudán*, la legislación laboral no indica expresamente la manera y los límites dentro de los cuales los salarios podrán embargarse o cederse, ni contiene disposición alguna que proteja a los salarios del embargo o la cesión en la medida necesaria para el sostenimiento del trabajador y de su familia. La Comisión ha subrayado, a este respecto, la importancia de regular estas cuestiones mediante la promulgación de disposiciones legislativas apropiadas, para dar pleno cumplimiento a las exigencias de esta disposición del Convenio⁴⁰¹.

* * *

294. Las disposiciones del Convenio y de la Recomendación examinadas anteriormente tienen la finalidad de proteger el derecho de los trabajadores a recibir íntegramente su salario y, en ese carácter, llegan a la verdadera esencia de las normas relativas a la protección del salario. Los descuentos de los salarios se autorizan a menudo a diversos efectos, tales como el pago del impuesto sobre la renta, las contribuciones de seguridad social y las cotizaciones sindicales, así como para el pago de deudas personales y el cumplimiento de las obligaciones de manutención. Actualmente, se advierte una tendencia al aumento de los descuentos autorizados, de la que resulta la necesidad cada vez mayor de contar con normas adecuadas para proteger los ingresos de los trabajadores de descuentos que superen niveles socialmente aceptables.

³⁹⁷ (1), art. 102, *e*); (2), arts. 96 y 97. Este es también el caso en *Colombia* (1), art. 156; *Costa Rica* (1), art. 172; *Paraguay* (1), art. 245; *Rwanda* (2), art. 3. En Perú (10), art. 1, podrá embargarse hasta el 60 por ciento del salario para pensión alimentaria.

³⁹⁸ (2), art. 371.

³⁹⁹ (1), art. 75. Véanse también *Kuwait* (1), art. 32; *Qatar* (1), art. 33, *b*); *Arabia Saudita* (1), art. 119, *f*).

⁴⁰⁰ (1), art. 60, *f*).

⁴⁰¹ Por ejemplo, la Comisión ha enviado solicitudes directas en este sentido a *Bostwana* en 2001 y *Uganda* en 1995.

295. Con este objetivo, los instrumentos considerados establecen tres principios básicos: en primer lugar, los descuentos, para ser legítimos, deberán contar con el fundamento jurídico apropiado y, a este fin, el Convenio reconoce únicamente la legislación nacional, los convenios colectivos y los laudos arbitrales. En consecuencia, los descuentos de los salarios efectuados sobre bases distintas de las establecidas en el párrafo 1 del artículo 8 del Convenio, tales como los descuentos en virtud de acuerdos individuales o que obedecen al mero consentimiento del trabajador, no son conformes con las exigencias de este instrumento. Respecto del caso específico de los descuentos por daños o pérdidas, en los que se presupone que la responsabilidad del trabajador ha sido claramente establecida, los instrumentos considerados exigen ciertas garantías de transparencia y debido proceso. En este sentido, la Comisión considera que las condiciones establecidas en el párrafo 2, 3) de la Recomendación deberían leerse a la luz de los principios en continua evolución sobre derechos humanos relativos al acceso a la justicia y debido proceso.

296. En segundo lugar, deberán fijarse límites a todos los descuentos autorizados. En virtud de lo dispuesto en el Convenio, los Estados Miembros están facultados para adoptar el sistema de limitación que consideren apropiado, tales como establecer una cuantía fija, un porcentaje del salario del trabajador o utilizar el salario mínimo como referencia. No obstante, al fijar los límites respectivos, deberán orientarse por dos objetivos interrelacionados: en primer lugar, como se sugiere en el párrafo 1 de la Recomendación, en todos los casos, la cuantía neta del salario recibido por el trabajador deberá ser suficiente para proporcionar ingresos que garanticen un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias; en segundo lugar, dicha remuneración neta no deberá ser disminuida mediante descuentos que hagan perder todo sentido al principio consagrado en el artículo 6 del Convenio relativo a la libertad del trabajador de disponer de su salario. En consecuencia, la Comisión estima que, además de fijar límites específicos para cada tipo de descuento, es importante que se establezca un límite máximo general más allá del cual no podrán efectuarse reducciones salariales, a fin de proteger los ingresos de los trabajadores cuando se efectúen diversos descuentos.

297. En tercer lugar, deberá comunicarse con antelación a los trabajadores interesados toda información pertinente en relación con los motivos de los descuentos salariales y los límites que hayan de observarse, a fin de evitar que se encuentren con una disminución inesperada en su remuneración que pueda comprometer su propio mantenimiento y el de su familia. Si bien en virtud del párrafo 2 del artículo 8 del Convenio, se deja a la competencia de las autoridades nacionales decidir sobre la forma en que dicha información deberá suministrarse, es aconsejable, sin lugar a dudas, que se informe a los trabajadores mediante referencias apropiadas en sus contratos de trabajo o mediante la fijación permanente en el lugar de trabajo del texto de las leyes, reglamentos y/o reglamentos internos pertinentes y, en todo caso, por algún medio que garantice que los trabajadores conozcan por adelantado la naturaleza y los límites de todos los posibles descuentos.