

CAPÍTULO VI

PERIODICIDAD, FECHA Y LUGAR DEL PAGO DE LOS SALARIOS

1. Pago de los salarios a intervalos regulares

354. El párrafo 1, del artículo 12 del Convenio núm. 95 establece que el salario se deberá pagar a intervalos regulares y que, a menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral. El párrafo 4 de la Recomendación especifica que los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o año ¹.

355. El fundamento de estas disposiciones consiste en desalentar los intervalos extensos en el pago de los salarios de manera de reducir al mínimo la posibilidad de que los trabajadores se endeuden. En efecto, la razón última de la protección del salario es garantizar un pago periódico que permita al trabajador organizar su vida cotidiana con un grado razonable de certeza y seguridad. Por el contrario, la demora en el pago de los salarios o la acumulación de deudas salariales constituyen una clara violación a la letra y el espíritu del Convenio y hacen inaplicable la mayoría de las demás disposiciones. En los siguientes párrafos, la Comisión analizará en primer lugar el contexto actual respecto de algunas de las experiencias más traumáticas y desmoralizadoras provocadas por

¹ El texto inicialmente propuesto por la Oficina exigía que «los salarios se pagaran regularmente a intervalos que permitieran reducir al mínimo la posibilidad de que los asalariados incurrieran en deudas». Esta disposición fue modificada durante la primera discusión de la Conferencia para hacer referencia a los intervalos determinados por las leyes o los contratos colectivos. Véase CIT, 31.^a reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446. Durante la segunda discusión de la Conferencia, se propuso la supresión del párrafo 4 de la Recomendación, basándose en que no se consideraba deseable insertar en un instrumento internacional la naturaleza de las disposiciones que debieran incluirse en acuerdos colectivos e igualmente en que los pagos semanales o quincenales a los que se refería dicho párrafo no eran habituales en algunas partes del mundo. Esta enmienda fue finalmente rechazada. Se adoptó en cambio una enmienda tendiente a precisar la expresión «dos veces al mes» añadiendo las palabras «a intervalos que no excedan de 16 días». Véase CIT, 32.^a reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 497.

los atrasos salariales, deteniéndose en particular en los países de Europa Central y Europa Oriental. En segundo lugar, examinará la legislación y la práctica nacionales respecto de los intervalos en el pago de salarios.

1.1. Demora en el pago de salarios

356. Durante los últimos cinco años, prácticamente la totalidad de las observaciones formuladas por la Comisión respecto del Convenio núm. 95 se han referido al problema del atraso salarial y a la incapacidad de los gobiernos de garantizar el pago a intervalos regulares de los salarios de acuerdo con el párrafo 1, del artículo 12 del Convenio. Análogamente, durante los últimos diez años, la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia ha examinado regularmente casos individuales relativos a graves situaciones de atrasos salariales. Asimismo, en la década pasada, el Consejo de Administración de la OIT trató nueve reclamaciones presentadas en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT en las que se alega el incumplimiento del Convenio núm. 95, en la mayoría de los casos debido a la demora o a la falta de pago de salarios².

357. La acumulación de enormes sumas por la falta de pago y la demora en el pago de los salarios se ha convertido en uno de los fenómenos más alarmantes y persistentes de la transición poscomunista de varios países de Europa Central y Oriental hacia la economía de mercado. El modelo de atraso salarial conocido con anterioridad se limitaba generalmente a ciertas industrias o áreas y se relacionaba a menudo con empresas que enfrentaban problemas de insolvencia o de falta de

² Véase, en orden cronológico inverso, la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *República Checa* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación Checo-Morava de Sindicatos (CMKOS), marzo de 2000, documento GB.277/18/2; reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *República de Moldova* del Convenio núm. 95 presentada por la Federación General de Sindicatos de la República de Moldova, noviembre de 1999, documento GB.276/17/2; reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95 presentada por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia, marzo de 1997, documentos GB.268/15/3 y GB.270/15/5; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Venezuela* del Convenio núm. 95 presentada conjuntamente por varios sindicatos venezolanos, noviembre de 1996, documentos GB.267/16/1 y GB.268/14/9; reclamación en la que se alega el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo, marzo de 1996, documentos GB.265/13/1 y GB.268/14/6; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Nicaragua* del Convenio núm. 95 presentada por la Central Latinoamericana de Trabajadores, noviembre de 1994, documentos GB.261/14/11 y GB.264/16/3; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Gabón* del Convenio núm. 95 presentada por la Federación de los Trabajadores de las Minas, del Petróleo y Asimilados y por la Organización Internacional de la Energía y de las Minas, noviembre de 1994, documento GB.261/14/10; reclamación en la que se alega el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada por la Organización Internacional de la Energía y de las Minas, noviembre de 1994, documentos GB.261/14/8 y GB.265/12/6; reclamación en la que se alega el incumplimiento por *Francia* del Convenio núm. 95 presentada por la Confederación General de Trabajadores Fuerza Obrera, marzo de 1994, documento GB.259/15/30.

liquidez, y a sectores afectados por conflictos, crisis o una coyuntura económica adversa local o internacional. Por el contrario, lo que en los países de Europa Central y Oriental se ha denominado «crisis salarial» en los últimos diez años, afecta a todas las ramas de la actividad económica, incluidos los sectores de la energía, la minería, la manufactura y la agricultura y ha demostrado ser particularmente persistente en el tiempo puesto que forma parte de «una cultura del no pago» fuertemente arraigada. En la *Federación de Rusia*, de acuerdo con la última información comunicada por el Gobierno, el atraso salarial alcanza los 29,9 mil millones de rublos (alrededor de mil millones de dólares), y afecta a sectores tales como la industria, la agricultura, la construcción, los servicios públicos y el transporte. En *Ucrania*, de acuerdo con un estudio reciente de la OIT, el 69 por ciento de las empresas ha informado tener serias dificultades para cumplir con el pago de los salarios. Tres de cada cinco fábricas, es decir el 59 por ciento, no ha pagado todo o parte de los salarios convenidos y en promedio acusan una demora en el pago de los salarios de por lo menos seis semanas³. Otro estudio llevado a cabo por la OIT revela que en la *República de Moldova*, la demora en el pago de los salarios varía entre dos meses y dos años y que en la mayoría de las empresas recurren al trueque y reemplazan los salarios en efectivo por productos manufacturados⁴. Asimismo, algunas investigaciones muestran que en *Bulgaria*, el volumen de las deudas salariales en las empresas no estatales ha aumentado más de siete veces en el período 1991-1996 y prácticamente se ha duplicado entre 1997 y 1999, mientras que la demora en el pago o la falta de pago de salarios en el sector público representa actualmente el 2,5 por ciento del PIB del país⁵. El atraso salarial en las empresas estatales de *Belarús* aumentó de 2 millones en 1994 a 42 millones en 1996⁶. Análogamente, en Kazajstán, se ha producido un aumento masivo del atraso salarial y el total de las deudas entre las empresas, incluidas las deudas salariales, representaban, en 1996, el 38 por ciento del PIB⁷. Se ha informado igualmente de la existencia de importantes atrasos en el pago de

³ Véase Guy Standing y Lászlo Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, págs. 36-45. Con arreglo a la información suministrada a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia en 2001, el total de los atrasos salariales a fecha de mayo de 2001 era de 1,3 veces el total de los salarios de todos los trabajadores y afectaba a más de 5 millones de trabajadores. Véase CIT, 89.ª reunión, 2001, *Actas de las sesiones*, pág. 19/135.

⁴ Véase *République de Moldova: Analyse de la flexibilité et de la sécurité de la main-d'oeuvre dans les entreprises*, OIT, octubre de 2001 (en impresión).

⁵ Véase Bassil Tsanov y Temenuzka Zlatanova, «Non-payment of wages in Bulgaria», Research paper presented at the Subregional Tripartite Conference on the Protection of Wages Including Wage-Guarantee Funds in Central and Eastern Europe, Sofía, 9-10 de noviembre de 2001 (no publicado).

⁶ Véase *Belarus: Prices, markets and enterprise reform*, World Bank, 1997, pág. 59.

⁷ Véase *Kazakhstan: Living standards during the transition*, World Bank, 1998, pág. 4.

salarios y de jubilaciones en otros países, como *Tayikistán*, *Turkmenistán* y *Uzbekistán*⁸.

358. Los expertos tienden a atribuir este problema a distintos factores, como la caída de la demanda, la disminución de la producción y el empleo en las grandes empresas, la escasa supervisión del comportamiento de los directivos y la falta de controles estrictos en las empresas estatales, la fuerte carga impositiva y las rigurosas políticas monetarias antiinflacionarias. Más allá de las posibles causas del atraso salarial, resulta claro que la práctica de demorar el pago de los salarios, desviar o, de cualquier otra forma retener el monto correspondiente a los mismos, forma parte de un círculo vicioso que conduce a la formación de una economía paralela, al funcionamiento del mercado negro y a la corrupción, y provoca graves consecuencias sociales como la malnutrición, enfermedades y abandono escolar, provocadas por el creciente empobrecimiento de la población. Todos los informes disponibles señalan un marcado deterioro de las condiciones de vida como resultado de la persistente falta de pago de salarios. En la mayoría de los casos, se indica que ha disminuido significativamente el consumo en los hogares, se ha reducido dramáticamente la esperanza de vida, particularmente para los hombres, se han incrementado las tasas de mortalidad y, en general, han empeorado los índices de los niveles de pobreza. La población de *Ucrania* ha disminuido en más de 2 millones de personas en menos de una década debido a una brusca reducción de la esperanza de vida masculina atribuida al estrés sufrido por los jóvenes y los hombres de mediana edad provocado por el ajuste y la falta de seguridad con respecto a los ingresos. De igual manera, en la *Federación de Rusia*, la esperanza de vida masculina disminuyó dramáticamente entre 1992 y 1994 de 62 a 57 años. Asimismo, los hechos muestran que el aumento en la tasa de mortalidad de los hombres de mediana edad se debe a causas principalmente relacionadas con el consumo de alcohol⁹.

359. Otro aspecto del problema se relaciona con el bajo nivel de los salarios, ya que como los salarios son tan bajos y representan una contribución relativamente pequeña a la subsistencia de los hogares, incluso quienes reciben el pago puntual de sus salarios no están en mejores condiciones que aquellos a quienes no se les ha pagado. Los analistas han observado un retorno masivo a la agricultura de subsistencia a causa de los niveles inadecuados de ingresos y de la creciente desmonetarización. En efecto, en 1996, cerca del 90 por ciento de las papas y el 80 por ciento de los vegetales consumidos en la *Federación de Rusia* provenían de las pequeñas huertas¹⁰. En consecuencia, el problema de la falta de

⁸ Véase Emine Gürgen et al., *Economic reforms in Kazakhstan, Kyrgyz Republic, Tajikistan, Turkmenistan and Uzbekistan*, International Monetary Fund, 1999, pág. 21.

⁹ Véase Simon Clarke, «Poverty in Russia», en *Problems of Economic Transition*, vol. 42, septiembre de 1999, pág. 13; Guy Standing, *Global labor flexibility – Seeking distributive justice*, 1999, pág. 250; Guy Standing y László Zsoldos, *Worker insecurities in Ukrainian industry: The 2000 ULFS*, OIT, 2001, pág. 1.

¹⁰ Es un hecho revelador que el salario mínimo establecido por ley en la Federación de Rusia en 1996 era de 13 dólares por mes, mientras que el 64 por ciento de los hogares había

pago de salarios no hace sino acrecentar la tendencia igualmente alarmante en la mayoría de las economías en transición consistente en fijar niveles salariales irrisorios¹¹. En *Bulgaria*, donde la caída de los salarios ha sido particularmente dramática, el salario promedio a comienzos de 1998 había disminuido a sólo un 35 por ciento del nivel correspondiente a 1990¹².

6.1. Romper el círculo de la falta de pago

No cabe duda de que la principal prioridad es restaurar la economía monetaria y detener tan pronto como sea posible el crecimiento del trueque. El círculo vicioso de las deudas entre empresas también debe ser interrumpido. Si bien el proceso de trueque puede parecer una solución adecuada en el corto plazo, su extensión a toda la economía puede llevar a movimientos incontrolables en los que generalmente los trabajadores resultan ser las principales víctimas. Debe darse prioridad igualmente al pago de los salarios, con el apoyo del sistema bancario y la estricta supervisión del Gobierno. El Gobierno, con el apoyo de las organizaciones de trabajadores, debería decidir de manera más sistemática la declaración de quiebra de las empresas no rentables que no pagan los salarios ni las contribuciones sociales durante meses y en las que las medidas de reestructuración no ayudarían demasiado a mejorar los resultados. [...] Es importante igualmente reducir las cargas fiscales a fin de permitir a las empresas aumentar sus bienes de capital e incrementar su capacidad de producción. Esto pondría a los empleadores en una mejor posición para pagar impuestos y contribuciones sociales. [...] Esta serie de medidas exige claramente un programa de acción de las autoridades en distintas direcciones. Se requiere asimismo una mejor inspección del trabajo. En muchas regiones de Rusia y Ucrania se han creado equipos de inspectores para examinar detalladamente las condiciones de funcionamiento y las responsabilidades de las empresas. Deben adoptarse medidas legislativas en distintos aspectos: prioridad del pago de salarios, responsabilidad de los empleadores, monopolios, endeudamiento y sistema bancario, quiebra, etc. Las organizaciones de trabajadores tienen la responsabilidad crucial de presionar a los gobiernos para que adopten medidas sobre esta cuestión y para insistir en la necesidad del pago de la totalidad de los atrasos salariales. Deberían promoverse las discusiones tripartitas entre el Gobierno y los interlocutores sociales sobre la falta de pago de salarios. Cabe señalar que en los casos en que este grave problema ha finalmente llevado a las autoridades a adoptar medidas, éstas han sido decididas en la mayoría de los casos de manera unilateral sin haber consultado previamente a las organizaciones de empleadores y de trabajadores. Habida cuenta de las dimensiones de este fenómeno en algunos países, debe darse a los interlocutores sociales una participación más activa en este proceso.

Fuente: Daniel Vaughan-Whitehead: «Wage policy reforms in Central and Eastern Europe: A first assessment (1990-96)» en Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, OIT, 1998, págs. 64-65.

informado un ingreso total *per cápita* inferior al monto mínimo oficial de subsistencia fijado en 66 dólares por mes; véase Simon Clarke, «Trade unions and the non-payment of wages in Russia», in *International Journal of manpower*, vol. 19, 1998, pág. 84.

¹¹ Se ha calculado, por ejemplo, que en la Federación de Rusia, menos del 25 por ciento de las familias con dos ingresos que recibiera la totalidad de sus salarios, estaría en condiciones de mantener a dos niños por encima del nivel mínimo de subsistencia; véase Simon Clarke, «Poverty in Russia», en *Problems of Economic Transition*, vol. 42, septiembre de 1999, pág. 23.

¹² Véase Vassil Tzanov y Daniel Vaughan-Whitehead, *Republic of Bulgaria: For a new incomes policy and strategy*, OIT, 1998, pág. 11.

360. Cabe señalar, sin embargo, que la cuestión de la falta de pago o de la demora en el pago de salarios no se limita a los países de Europa Central y Oriental o a las ex repúblicas soviéticas. El interés suscitado por las dificultades encontradas por estos países en la última década no debería hacer olvidar el hecho de que existen problemas similares en las economías nacionales de otras regiones del mundo, en particular en África y América Latina. De la información disponible se desprende que la situación es especialmente grave en el *Congo*, en donde el atraso salarial ha alcanzado un monto de 220 mil millones de francos CFA y la demora en el pago de los salarios varía entre 18 y 22 meses¹³. Asimismo, se ha informado que en la *República Centroafricana*, los trabajadores del sector público perciben sus salarios con una demora de 16 meses mientras que a los trabajadores municipales de Bangui se les adeuda el salario correspondiente a los últimos 26 meses¹⁴. La Comisión ha recibido igualmente observaciones del Congreso de Sindicatos de Zambia (ZCTU), según las cuales la mayoría de las autoridades locales no ha pagado los salarios durante períodos que van de 2 a 19 meses afectando a cerca de 10.000 trabajadores¹⁵. En *Chad*, se adeudan tres meses de salarios a los empleados públicos que trabajan en los sectores de la salud y la educación, mientras que en *Comoras*, según la información comunicada por la Unión de Sindicatos Autónomos de Trabajadores de Comoras (USATC), los trabajadores del Estado en ciertos sectores sufren un atraso salarial que varía entre 20 y 30 meses¹⁶. Con respecto a la situación en América Latina, las organizaciones de trabajadores de *Argentina*¹⁷, *Colombia*¹⁸, *Costa Rica*¹⁹ y la *República Dominicana*²⁰, han formulado numerosos comentarios en los que se alega la existencia de abusos en el pago de los

¹³ Cabe recordar que en 1995 la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo (CSTC) presentó una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución en la que se alegaba el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95, en razón del atraso salarial acumulado en el sector público y el despido de miles de empleados públicos a quienes no se les había efectuado el ajuste final de la totalidad de los montos adeudados en concepto de salarios e indemnizaciones por terminación del contrato de trabajo. En sus conclusiones, el comité tripartito establecido para examinar la reclamación, recordó que un gobierno que ha ratificado el Convenio no sólo estaba obligado a velar porque las empresas privadas lo apliquen sino también a aplicarlo escrupulosamente a los trabajadores que dependen directamente del Estado; véase documento GB.268/14/6, párrafos 19, 22.

¹⁴ En este sentido, la Comisión ha tomado nota de los comentarios formulados por la Organización Democrática Sindical de Trabajadores Africanos (DOAWTU) y ha instado al Gobierno a facilitarle información completa sobre la dimensión real del problema; véase ICE 2002, 350 (*República Centroafricana*) e ICE 2000, 231 (*República Centroafricana*).

¹⁵ Véase ICE 1999, 346 (*Zambia*) e ICE 2002, 377 (*Zambia*).

¹⁶ Véase ICE 1999, 337 (*Comoras*); ICE 2001, 384 (*Comoras*); ICE 2002, 353 (*Comoras*).

¹⁷ Véase ICE 1999, 334 (*Argentina*); ICE 2000, 230 (*Argentina*); ICE 2002, 347 (*Argentina*).

¹⁸ Véase ICE 2000, 232 (*Colombia*); ICE 2001, 382 (*Colombia*); ICE 2002, 351 (*Colombia*).

¹⁹ Véase ICE 1995, 246 (*Costa Rica*); ICE 2001, 387 (*Costa Rica*); ICE 2002, 355 (*Costa Rica*).

²⁰ Véase ICE 1999, 339 (*República Dominicana*) e ICE 2001, 389 (*República Dominicana*).

salarios. En *Bolivia*²¹ y *Brasil*²² se ha denunciado la explotación de trabajadores en condiciones de esclavitud, incluida la falta de pago de salarios, especialmente en las áreas rurales.

361. En algunos casos, las deudas salariales son canceladas con bienes de consumo o pagarés en lugar de dinero en efectivo. De acuerdo con un estudio llevado a cabo por la OIT en cinco países de la ex Unión Soviética recientemente independizados, la proporción de empresas encuestadas que dijo tener dificultades en el pago de los salarios, varía entre un 47 por ciento en la *Federación de Rusia* y un 70 por ciento en *Kirguistán*. Prácticamente una de cada cinco empresas encuestadas informó pagar parte de los salarios de los trabajadores en especie. Los pagos en especie representan en promedio para estas empresas el 16 por ciento de la totalidad de su producción²³. La Comisión, al igual que otros órganos de control de la OIT, ha considerado siempre que todo esfuerzo para superar el problema de los salarios pendientes de pago, a fin de cumplir con lo dispuesto por el artículo 12 del Convenio, no debería realizarse en violación a lo establecido por otras disposiciones del Convenio, como el artículo 3 sobre el pago de salarios en moneda de curso legal o el artículo 4 sobre el pago en especie.

362. En la reclamación presentada en 1997 por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95, las organizaciones querellantes señalaron que, en algunas zonas rurales, las autoridades locales habían llegado a arreglos con algunas tiendas para que suministraran a profesores y demás personal docente alimentos hasta un determinado valor, en el entendimiento de que se les reembolsaría una vez que se pagaran los salarios. A este respecto, el Consejo de Administración recordó las disposiciones del artículo 4 del Convenio que establecen ciertos criterios para limitar y reglamentar el pago de salarios con prestaciones en especie e instó al Gobierno a asegurar que las medidas tomadas con miras a reembolsar los atrasos salariales no provoquen una violación de otras disposiciones del Convenio²⁴. De acuerdo con una serie de comunicaciones enviadas por el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia en las que se denuncia el

²¹ Véase ICE 1992, 272 (*Bolivia*) e ICE 2001, 381 (*Bolivia*).

²² Véase ICE 1997, 241 (*Brasil*); ICE 1999, 336 (*Brasil*); ICE 2002, 349 (*Brasil*). Véase igualmente el informe del comité tripartito designado para examinar la reclamación presentada por la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT, en la que se alega la inobservancia por Brasil de los Convenios núms. 29 y 105, documento GB.264/16/7.

²³ Véase Christine Evans-Klock y Alexander Samorodov, *The employment impact of privatization and enterprise restructuring in selected economies*, OIT, 1998, págs. 79-80. Véase igualmente Daniel Vaughan-Whitehead (ed.), *Paying the price: The wage crisis in Central and Eastern Europe*, OIT, 1998, págs. 26-29.

²⁴ Véase documento GB.270/15/5, párrafos 40, 43.

incremento en el pago de los salarios en especie en algunas regiones de la Federación de Rusia, la Comisión ha expresado en reiteradas oportunidades su preocupación por el hecho de que los pagos en especie en violación a las condiciones establecidas en el Convenio continúan siendo un medio para resolver el problema del atraso salarial acumulado ²⁵.

363. De igual manera, en la reclamación presentada en 2000 por la Federación General de Sindicatos de la República de Moldova en la que se alega el incumplimiento por la *República de Moldova* del Convenio núm. 95, se afirmó que la demora en el pago de los salarios, que iba de seis meses a más de un año, afectaba a unos 100.000 trabajadores en la mayoría de las ramas de actividad de la economía nacional. Se denunció también la práctica generalizada entre la mayoría de los empleadores de reemplazar la remuneración en efectivo por bebidas alcohólicas y tabaco. En sus recomendaciones, el Consejo de Administración analizó la medida en que la reciente disminución de los salarios atrasados podía deberse al pago en especie con bebidas alcohólicas y tabaco y señaló una vez más la necesidad de garantizar que las medidas tomadas para pagar los salarios adeudados no dieron lugar a la violación de otras disposiciones del Convenio ²⁶. De acuerdo con la reclamación presentada por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo en 1997, en la que se alega el incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95, el Gobierno propuso a los trabajadores de la administración pública del Congo y de ciertas empresas públicas que sufrían atrasos de 15 a 18 meses en el pago de los salarios desde 1992, asegurar el pago regular de los salarios y pagar los atrasos por medio de su conversión en deuda interna. En sus conclusiones y recomendaciones, el Consejo de Administración recordó que el pago de salarios en forma de pagarés, vales o cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal es contraria a las disposiciones del Convenio y solicitó al Gobierno que enviara información sobre la aplicación de la propuesta que había presentado en abril de 1994 con respecto a garantizar los salarios debidos y sobre las modalidades de pago de los atrasos ²⁷.

364. Más recientemente, el Gobierno de la *Federación de Rusia* informó sobre el caso de una compañía de minas de carbón que expidió pagarés por un valor de 750.000 rublos para tratar de reducir el monto de los salarios atrasados. La Comisión instó al Gobierno a poner fin a tales prácticas que son claramente contrarias a las disposiciones del *párrafo 1, artículo 3* del Convenio ²⁸. Al parecer, en la mayoría de las ex repúblicas soviéticas, y principalmente en la *Federación de Rusia*, el pago en mercancías en lugar de dinero en efectivo, conocido como trueque, se ha convertido desde 1992 en un fenómeno

²⁵ Véase *OECD Economic Surveys: Russian Federation*, 1997, pág. 115.

²⁶ Véase documento GB.278/5/1, párrafo 34.

²⁷ Véase documento GB.268/14/6, párrafo 21.

²⁸ Véase ICE 2002, 366 (*Federación de Rusia*).

profundamente arraigado que afecta a todos los aspectos de la vida económica, y provoca una situación en la que las compañías no pueden pagar a sus proveedores, los proveedores no pueden pagar a los trabajadores, los trabajadores no pueden pagar las facturas por los servicios públicos y prácticamente nadie está en condiciones de pagar impuestos. De acuerdo con cifras del Banco Mundial, se estima que en 1997 las deudas vencidas de las empresas rusas, incluidos los salarios impagados, eran de más de dos veces la cantidad de moneda de curso legal en circulación. Los analistas señalan que en la segunda mitad de los noventa, el trueque como medio de pago dejó de ser un fenómeno excepcional para convertirse en una institución social estable, situación que otros describen como la «desmonetarización» de algunas economías en transición²⁹. En una época de aguda escasez de dinero y una falta de pago generalizada, el pago por medio del trueque era evidentemente considerado más conveniente que el continuo atraso salarial. Se han publicado incontables artículos sobre las distintas formas de trueque como una alternativa al pago en efectivo, como el caso de una empresa en la ciudad rusa de Perm que pagaba regularmente a sus trabajadores con bicicletas que ellos trataban de vender en la calle en competencia directa con sus empleadores. En la práctica, en algunas economías en transición, el uso de pagarés y del trueque como un medio de pago de salarios forma parte del fenómeno más amplio de recurrir a formas representativas de la manera para hacer frente al pago de las deudas entre las empresas³⁰. En este sentido, el atraso salarial y los pagos en especie son considerados a menudo como el costo social de una economía sin dinero, o el precio que debe pagarse a fin de mantener la producción en funcionamiento y la fuente de trabajo de los trabajadores.

365. Es indudable que este estudio no constituye el marco adecuado para analizar detalladamente la crisis actual de atrasos salariales e inseguridad salarial

²⁹ Véase V. Makarov y G. Kleiner, «Barter in Russia: An institutional stage», en *Problems of Economic Transition*, vol. 42, núm. 11, marzo de 2000, págs. 51-79; A. Iakovlev, «The causes of barter, non-payments, and tax evasion in the Russian economy», *ibid.*, págs. 80-96. De acuerdo con los resultados de un estudio recientemente llevado a cabo en más de 3.000 empresas en 20 países en transición, el trueque y otras transacciones no dinerarias siguen siendo una práctica generalizada en la Federación de Rusia y Ucrania, así como en Belarús, la República de Moldova y Kazajstán. Tales prácticas revisten una importancia considerable en otros países de Europa Central y Oriental, particularmente en Croacia y Eslovenia; véase Wendy Carlin, Steven Fries, Mark Schaffer y Paul Seabright, «Barter and non-monetary transactions in transition economies: Evidence from a cross-country survey», EBRD, Working paper No. 50, junio de 2000. Véase igualmente Simon Commander y Christian Mumssen, «Understanding barter in Russia», EBRD, Working paper No. 37, diciembre de 1998.

³⁰ Se estima que a fines de los noventa sólo en la *Federación de Rusia* había 15.000 millones de dólares de IOU en el mercado, conocidos como *veksels* (de la palabra alemana «wechsel» o cambio). Muchos de los *veksels* pueden ser convertidos en dinero, mientras que otros pueden canjearse por aceite, electricidad, químicos o cemento. Sobre los *veksels* y otras prendas representativas de la moneda, véase *OECD Economic Surveys: Russian Federation*, 1997, págs. 178-185.

existente en algunas partes del mundo. No obstante, la Comisión aprovecha esta oportunidad para recordar los puntos principales sobre los que ha centrado su atención en los últimos años con respecto a las obligaciones derivadas del párrafo 1, del artículo 12 del Convenio.

366. La Comisión considera que la demora en el pago de los salarios forma parte de un círculo vicioso que inexorablemente afecta a la economía nacional en su conjunto. Al privar a los trabajadores de sus ingresos en efectivo se produce una disminución en el consumo, lo que provoca una reducción en los ingresos del Estado provenientes del cobro de impuestos que lleva a su vez a un estancamiento del gasto público y a un aumento del endeudamiento. Este fenómeno conduce a menudo a incrementar el desempleo y a profundizar la crisis social. La Comisión manifiesta su preocupación igualmente por las prácticas consistentes en congelar las deudas salariales dando prioridad al pago de las deudas salariales actuales. Algunas empresas buscan de esta forma retener a los trabajadores en sus puestos de trabajo sin realizar ningún compromiso claro con respecto al pago de las deudas pendientes. Los hechos muestran que el fenómeno del atraso salarial se propaga por sí mismo y que tarde o temprano da lugar a un nuevo ciclo de falta de pago. La Comisión insiste por lo tanto en que si bien el pago de las deudas salariales acumuladas puede de manera verdaderamente excepcional ser distribuido en un período razonable de tiempo, sólo el pago total de los salarios adeudados ofrece la real posibilidad de escapar de este círculo vicioso.

367. Si bien la Comisión reconoce que la solución de una crisis de deudas salariales está igualmente condicionada por la existencia de una administración de trabajo eficiente, de un sistema judicial creíble, de instituciones financieras sanas y de relaciones laborales sólidas, desea insistir en que no debe prolongarse la situación en la cual sistemáticamente se priva a los trabajadores del fruto de su trabajo y que urge adoptar medidas urgentes para poner fin a tales prácticas. La Comisión está convencida asimismo de que si bien el problema de los atrasos en el pago de los salarios es sintomático de una economía en transición, esto no puede considerarse una excusa válida, reiterada año tras año, para el incumplimiento de los contratos y el no pago a intervalos regulares de las sumas debidas a los trabajadores³¹. Tampoco constituye una excusa válida el hecho de que la demora en el pago de salarios tiene lugar única o principalmente en el sector privado. A este respecto, la Comisión ha señalado en numerosas oportunidades que los gobiernos están obligados a ejercer su autoridad no sólo para garantizar el pago de los salarios a intervalos regulares en el sector público sino también para asegurar que las exigencias del Convenio sean completa y rigurosamente aplicadas en las empresas privadas y demás empresas no estatales.

³¹ Véase, por ejemplo, ICE 2002, 272 (*Ucrania*). La Comisión de la Conferencia ha formulado observaciones similares durante el examen de los casos individuales relativos al cumplimiento del Convenio; véase CIT, 85.^a reunión, 1997, *Actas de las sesiones*, pág. 19/111 y CIT, 86.^a reunión, 1998, *Actas de las sesiones*, pág. 18/111.

6.2. Importancia de la supervisión, sanciones y reparación justa

71. La Comisión nota con preocupación el aumento de casos de pago de salarios con retraso, la falta de pago o pagos parciales de salarios siempre en un número cada vez más importante de países de Europa del Este, de África y de América Latina. [...] Estas prácticas contravienen abiertamente a la justicia social y más en particular a los principios de protección de la remuneración establecidos por el Convenio núm. 95 y, en particular, por el principio del pago regular del salario por un trabajo efectuado o un servicio prestado [...].

72. Si estas situaciones tienen como origen las dificultades económicas y financieras provocadas por la transición hacia una economía de mercado o por programas de ajuste estructural, su amplitud y su persistencia puede ser agravada por la ausencia de medidas adoptadas por los Estados para que se respeten las leyes, que en la mayoría de los países prevén una protección adecuada de los trabajadores en contra de los retrasos del pago o de la falta de pago total o parcial de sus salarios. Este retraso o esta falta de pago tiene consecuencias sociales dramáticas al privar a los trabajadores y a sus familias de los recursos a los cuales tienen derecho, así como de las consecuencias desastrosas para la economía y las finanzas públicas. [...]

73. La Comisión considera, a la luz de los casos que los órganos de la OIT han examinado, que la aplicación del Convenio por el cauce de las disposiciones de las leyes nacionales que le dan efecto debe comprender tres aspectos principales:

- i) un control eficaz de la situación para determinar la suma y la naturaleza de la deuda en materia de salarios, el número de asalariados interesados, el número y la naturaleza de las empresas involucradas por el retraso en el pago de los salarios y el examen de las causas de este retraso y los remedios que hay que concederle;
- ii) las sanciones apropiadas para castigar y prevenir las infracciones. No basta que estas sanciones estén previstas por la ley: deben ser aplicadas con rigor a aquellos que aprovechan la situación económica para cometer abusos;
- iii) medidas que reparan el perjuicio sufrido que consiste en primer lugar en pagar las sumas debidas por los salarios, así como las sumas debidas para compensar las pérdidas que han sufrido los trabajadores debido a los retrasos en el pago. Es útil a este respecto examinar la posibilidad de apelar a la justicia para obtener reparación de los perjuicios sufridos.

Fuente: Informe de la Comisión de Expertos, Informe general, párrafos 71-73, pág. 22-23.

368. Desde un punto de vista más práctico, la Comisión considera que la aplicación de este aspecto del Convenio comprende tres elementos esenciales: i) control eficiente; ii) sanciones adecuadas; y iii) medios de reparación del daño causado, incluido no sólo el pago total de las sumas adeudadas sino también una compensación justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago³².

³² Véase, por ejemplo, ICE 2000, 234 (*Federación de Rusia*); ICE 1997, 246 (*Ucrania*); ICE 1995, 254 (*Turquía*). Véase igualmente el informe del comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la *Federación de Rusia* del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución, noviembre de 1997, documento GB.270/15/5, párrafos 30-40 y el informe del comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el

369. Con respecto al control y a la supervisión, prácticamente huelga destacar la importancia del funcionamiento adecuado de los servicios de inspección del trabajo que deberán ser capaces de identificar las violaciones a la legislación en materia de salarios y sancionar a los infractores. La Comisión considera que la eficiencia de tales servicios no debería medirse por el número de visitas de inspección realizadas o la multiplicación de sus organismos o agencias sino en función de los resultados concretos para evitar la acumulación de atrasos salariales. Es evidente que para ejercer un control efectivo de la situación en lo relativo al pago de salarios, los servicios de inspección de trabajo deben contar con un número suficiente de personal y con recursos materiales adecuados al alcance y la dificultad de su tarea³³. De la información disponible se desprende que en los países más afectados por el atraso salarial en los últimos años, es decir la *Federación de Rusia y Ucrania*, a pesar del fortalecimiento y la reestructuración de los órganos de la inspección de trabajo del Estado, continúan produciéndose violaciones masivas a los derechos laborales, incluida la irregularidad del pago de los salarios. En muchos casos, la demora en el pago no se debe a problemas de liquidez sino a la malversación de los fondos destinados a ese fin. Se ha observado asimismo que las ramas de producción más prósperas y con mejores salarios, como la del gas y la generación de electricidad, se encuentran entre aquellas en las que el atraso salarial tiene mayor incidencia puesto que tratan de minimizar los recursos monetarios y recurrir a transacciones por medio del trueque como una manera de evadir el pago de impuestos. La supervisión y el control revisten, en consecuencia, una importancia crítica.

370. Indudablemente, el problema de la demora y la falta de pago de los salarios refleja a menudo deficiencias importantes en la legislación nacional y requiere por lo tanto de una acción adecuada al respecto. Sin embargo, la Comisión desea subrayar que la sola conformidad de la legislación con las disposiciones del Convenio no es garantía suficiente de cumplimiento del mismo. Sin un control efectivo de la aplicación en la práctica, la legislación nacional corre el riesgo de convertirse en letra muerta y de ser de poca ayuda para los trabajadores que se ven privados de su sustento.

371. En cuanto a la imposición de sanciones, la Comisión pone énfasis en la necesidad de establecer sanciones verdaderamente disuasivas, de manera que los empleadores no prefieran pagar lo que puede ser sólo una multa simbólica en

incumplimiento por el *Congo* del Convenio núm. 95 presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución, marzo de 1996, documento GB.265/12/6, párrafos 21-24.

³³ Por ejemplo, en 1999, durante la discusión del caso de la *Federación de Rusia* en la Comisión de la Conferencia, los miembros empleadores afirmaron que el sistema de inspección de trabajo de Rusia sólo identificaba un 1 por ciento de las situaciones en las que existen dificultades en el pago de salarios y que en un porcentaje de casos incluso menor lograba solucionarse el problema; véase CIT, 87.^a reunión, 1999, *Actas de las sesiones*, pág. 23/128.

lugar de cumplir con el pago puntual de los salarios³⁴. Cabe señalar, aquí también, que el carácter adecuado de las sanciones aplicables en caso de infracción a la legislación relativa a la protección del salario, debe juzgarse únicamente por los resultados concretos obtenidos es decir, una efectiva disminución en el número de trabajadores afectados por el atraso salarial³⁵.

372. Con respecto al tercer elemento antes mencionado, prácticamente es ocioso recordar que los trabajadores a quienes se les adeudan salarios correspondientes a meses o incluso años, no sólo tienen derecho al pago íntegro de los salarios atrasados sino también a una indemnización adecuada por el daño causado. La reparación de las pérdidas sufridas reviste particular importancia en condiciones de inflación elevada en las que toda demora en el pago de los salarios conduce a una efectiva disminución del ingreso de los trabajadores.

373. Otro aspecto importante se refiere a la necesidad de información confiable en cuanto a la naturaleza y el alcance del atraso salarial. Tal como la Comisión ha venido señalando durante varios años, sólo puede realizarse un análisis adecuado de las verdaderas dimensiones del problema, sus causas y efectos, si se cuenta con datos estadísticos actualizados, sistemáticamente recolectados y provenientes de fuentes creíbles. Prácticamente en cada comentario realizado por la Comisión sobre este tema, se ha solicitado información completa sobre el número de trabajadores afectados, el monto de los atrasos salariales cancelados y de los pendientes, el número de inspecciones realizadas, las sanciones impuestas y el calendario de pago para las sumas adeudadas³⁶.

³⁴ Véase ICE 2002, 370 (*Turquía*).

³⁵ Esta opinión fue sostenida igualmente por el comité establecido para examinar la reclamación presentada por la Confederación General de Trabajadores Portugueses, en virtud del artículo 24 de la Constitución, en la que se alega el no cumplimiento por *Portugal* del Convenio núm. 95, quien afirmó en sus conclusiones que «las sanciones antes mencionadas no parecen haber bastado para detener el desarrollo y la multiplicación de los casos de retraso en el pago de los salarios, durante el período considerado [y] en consecuencia no pueden considerarse como apropiadas en el sentido del artículo 15, c) del Convenio»; véase *Boletín Oficial*, Suplemento especial 4/1985, volumen LXVIII, Serie B, párrafo 45, pág. 15.

³⁶ Véase, por ejemplo, ICE 2002, 350 (*República Centroafricana*), 357 (*Djibouti*), 377 (*Zambia*). Análogamente, la Comisión de la Conferencia ha subrayado que sin dichos datos resulta muy difícil evaluar todo progreso sustantivo en el pago de los salarios atrasados así como llegar a toda conclusión con respecto al cumplimiento de las disposiciones del Convenio; véase, por ejemplo CIT, 87.ª reunión, 1999, *Actas de las sesiones*, pág. 23/128.

6.3. Incumplimiento del pago de salarios a intervalos regulares

30. El Comité recuerda que todo Miembro que ratifique el Convenio está obligado a aplicarlo escrupulosamente no sólo a los trabajadores cuyos salarios se financian directamente con el presupuesto del Estado sino también a garantizar su aplicación por las autoridades locales y las empresas privadas [...]

31. Ya se le llame atrasos salariales, demora en el pago de salarios o falta de pago de salarios, la situación entra dentro del campo de aplicación del Convenio por no asegurar el pago de salarios a intervalos regulares como prevé el párrafo 1, del artículo 12. [...]

33. El presente alegato se refiere a la aplicación efectiva de la legislación nacional pertinente, dado que la simple conformidad legislativa no es suficiente para dar cumplimiento satisfactorio al Convenio a menos que la ley se aplique efectivamente en la práctica [...]

35. El Comité observa que el Gobierno considera que el problema de los retrasos en el pago de salarios sólo puede resolverse mediante la superación de la crisis económica. Si bien es difícil negar la relación que existe entre el problema de los atrasos salariales y la situación general de las finanzas y de la economía nacional, resulta también obvio que los atrasos salariales registrados en todos los sectores del país son de tal magnitud que están afectando negativamente a la economía nacional. El Comité considera que es indispensable que el Gobierno se comprometa firmemente y adopte todas las medidas posibles para poner fin al problema de los atrasos salariales y cortar el círculo vicioso de la crisis financiera que causa atrasos en el pago de los salarios, lo que produce un perjuicio a la economía nacional, que da lugar a una reducción de los ingresos fiscales, lo cual agrava la crisis financiera.

36. El Comité señala con especial preocupación la referencia del Gobierno, como una de las principales causas de los atrasos en el pago de salarios, a la desviación de fondos destinados al pago de salarios a otros fines tales como transacciones financieras, lo que implica una enorme falta de respeto por los principios de derecho civil e incluso constituye un delito. Si no se modifican esas prácticas, todas las demás medidas financieras destinadas a movilizar los recursos para el pago puntual de salarios sólo tendrán resultados limitados y no harán sino beneficiar más a los que sacan partido de la situación.

37. En opinión del Comité, la aplicación efectiva del Convenio comprende tres aspectos fundamentales: control, establecimiento de sanciones adecuadas para prevenir y castigar las infracciones, y adopción de medidas tendentes a reparar el perjuicio causado. [...]

Fuente: Informe del Comité encargado de examinar la reclamación en la que se alega el incumplimiento por la Federación de Rusia del Convenio núm. 95, presentada en virtud del artículo 24 de la Constitución por la Internacional de la Educación y el Sindicato de Trabajadores de la Educación y la Ciencia de Rusia, noviembre de 1997, documento GB.270/15/5.

374. La Comisión entiende que para poner fin al problema de la acumulación de atrasos salariales se requiere de un esfuerzo constante, un diálogo abierto y permanente con los interlocutores sociales y una amplia serie

de medidas no sólo en el plano legislativo sino también en el plano práctico³⁷. La Comisión está convencida de que frente a la complejidad de las cuestiones relativas a la demora en el pago de los salarios, sólo podrán encontrarse soluciones viables mediante la cooperación con los interlocutores sociales. Este aspecto es particularmente importante para los países en transición puesto que el diálogo social constituye el único camino para compartir la carga de las reformas económicas preservando la paz social. Las soluciones negociadas tienen mayores probabilidades de éxito en un contexto en el que el consenso social representa la única base sólida para continuar llevando a cabo los dolorosos cambios estructurales. Por último, la Comisión se ve obligada a reiterar que se necesita el firme compromiso y la acción rigurosa de las autoridades estatales para tratar los tres aspectos cruciales de este problema, es decir control eficiente, sanciones severas y compensación adecuada de las pérdidas sufridas por los trabajadores.

1.2. Periodicidad del pago de los salarios en la legislación y la práctica nacionales

375. La legislación laboral de la mayoría de los países exige que los salarios sean pagados a intervalos regulares y breves. Las legislaciones a menudo establecen un período máximo que se aplica generalmente a todos los trabajadores, mientras que en algunos casos los intervalos de pago varían de acuerdo al tipo de trabajo o al tipo de contrato de trabajo.

376. En muchos países, la legislación nacional establece un período máximo de pago aplicable a los trabajadores en general o a amplias categorías de trabajadores. La mayoría de estos países establece que el salario debe ser pagado por lo menos una vez al mes. Este es el caso, por ejemplo, de *Brasil*³⁸,

³⁷ Véase, por ejemplo, ICE 2001, 385 (*Congo*) e ICE 1999, 345 (*Ucrania*). Véase igualmente CIT 86.^a reunión, 1998, *Actas de las sesiones*, pág. 18/111 y CIT, 75.^a reunión, 1988, *Actas de las sesiones*, pág. 28/53.

³⁸ (2), art. 459; (7), art. IV; (8), art. 331. Este es también el caso de *Bahamas* (1), art. 3; Cabo Verde (1), art. 118; *Camerún* (1), art. 68, 1; *Chad* (1), art. 259; Chile (1), art. 55; República de Corea (1), art. 42, 2; *República Democrática del Congo* (1), art. 80; *Dominica* (2), apéndice, art. 3, b); Eslovenia (1), art. 134, 1; Estonia (2), art. 31, 1; Guinea-Biseseau (1), art. 104, 2; *Hungría* (1), art. 155, 1; *Kirguistán* (1), art. 233, 1; *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 32, 1; *Malta* (1), art. 28, 1; *Mauricio* (1), arts. 4, 1 y 8, 1; *Paraguay* (1), art. 232, a); *Polonia* (1), art. 85, 1; Reino Unido: Islas Vírgenes (22), art. C34, 1; Jersey (17), art. 10; *Monserrat* (21), art. 16, 2); *Rumania* (1), art. 87, 1; (2), art. 7, 1; Suiza (2), art. 323; *Swazilandia* (1), art. 47, 1; *República Unida de Tanzania* (1), art. 58, 1; *Turquía* (1), art. 26; *Uganda* (1), art. 35; *Uruguay* (2), art. 31; *Yemen* (1), art. 61. Análogamente, la legislación de algunos Estados de los Estados Unidos como Colorado (10), art. 8-4-105, 1, Dakota del Sur (49), art. 60-11-9, Delaware (13), art. 1102, a), Idaho (17), art. 45-608, Kansas (21), art. 44-314, Minnesota (29), art. 181.101, y Wisconsin (58), art. 109.03, 1), estipula que los intervalos para el pago de los salarios no deben exceder de un mes calendario o 30 días. El Gobierno ha informado que los intervalos superiores a un mes no son usuales e irían contra lo establecido en la legislación. En Alemania (1), art. 119a; (4), art. 64, de acuerdo con la memoria del Gobierno, el pago mensual constituye, al parecer, la regla general.

*República Checa*³⁹, *China*⁴⁰, *Cuba*⁴¹, *República Dominicana*⁴², *España*⁴³, *Iraq*⁴⁴, *Japón*⁴⁵, *Malasia*⁴⁶, *Nigeria*⁴⁷ y *Sri Lanka*⁴⁸. En general, la legislación laboral de estos países permite que los convenios colectivos, los acuerdos de empresa o los contratos individuales de trabajo estipulen intervalos más breves, por ejemplo por día, semana o quincena. En algunos casos, la legislación específica que el intervalo para el pago de salarios será de un mes cuando el contrato no contenga un período determinado⁴⁹. En Seychelles⁵⁰, los salarios deben ser pagados a intervalos regulares convenidos entre el empleador y el trabajador que no deberán exceder de un mes. El pago deberá hacerse dentro de los quince días posteriores a la fecha en que los trabajadores devengaron sus salarios. En Australia, de acuerdo con la legislación de Queensland⁵¹, los salarios deben ser pagados por lo menos una vez al mes, a menos que un contrato colectivo aplicable establezca un intervalo distinto. En India⁵², los intervalos para pagar los salarios son fijados por el empleador y no pueden, en ningún caso, exceder de un mes. En Indonesia⁵³, el pago de los salarios debe efectuarse como mínimo, una vez por semana y como máximo, una vez por mes.

³⁹ (1), art. 119, 1).

⁴⁰ (1), art. 7; (2), art. 50.

⁴¹ (1), art. 123.

⁴² (1), arts. 198, 199, 208 y 209.

⁴³ (1), art. 29, 1).

⁴⁴ (1), art. 42, 1).

⁴⁵ (2), art. 24, 2); (5), art. 53.

⁴⁶ (1), art. 18.

⁴⁷ (1), arts. 9, 4) y 15. Ningún contrato podrá establecer un intervalo para el pago de los salarios superior a un mes, sin haber obtenido previamente la autorización escrita de la autoridad estatal.

⁴⁸ (1), arts. 19, 1), *b*) y 31, 3); (2), arts. 2, *b*) y 23, 1).

⁴⁹ Por ejemplo, en Singapur (1), art. 20, el empleador puede fijar intervalos para el pago de los salarios que no excedan de un mes y, a falta de estipulación, se considerará que el intervalo para el pago de los salarios es de un mes.

⁵⁰ (1), art. 32, 2). Análogamente, en Croacia (1), art. 83, 2), 3), la ley del trabajo establece que los períodos para el pago de los salarios deberán ser fijados por convenio colectivo o en los contratos individuales en períodos que no excedan de un mes.

⁵¹ (7), art. 393, 1).

⁵² (1), art. 4, 2). Análogamente, en Tailandia (1), art. 70, 1), cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por mes, día u hora; por otro período que no exceda de un mes, o a destajo, los intervalos máximos para el pago del salario será de un mes.

⁵³ (2), art. 17. Análogamente, en Namibia (1), art. 36, 1), la legislación estipula que los salarios deberán ser pagados semanalmente o, en caso de acuerdo entre el empleador y el trabajador, por quincena o por mes.

377. En otros países, como en *Bulgaria*⁵⁴, *Filipinas*⁵⁵, *Lituania*⁵⁶, *México*⁵⁷, *Panamá*⁵⁸, la *Federación de Rusia*⁵⁹ y *Venezuela*⁶⁰, generalmente el período para el pago de la remuneración laboral es de dos veces por mes, pero la periodicidad del pago del salario puede, en principio, ser negociada en el marco de un convenio colectivo o del contrato individual. La periodicidad del pago de los salarios varía en las distintas provincias de Canadá⁶¹, pero en general prevalece el pago por quincena o el intervalo no mayor de 16 días. En *Ucrania*⁶², los contratos se pagan a intervalos regulares de acuerdo con los vencimientos fijados en un convenio colectivo pero por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días. En *San Vicente y las Granadinas*⁶³, los salarios de los

⁵⁴ (1), arts. 245, 1) y 270, 2). Este es también el caso de *Belarús* (1), art. 73; *República de Moldova* (1), art. 102; (2), art. 19, 1), y *Tayikistán* (1), art. 108. Análogamente, en un importante número de Estados de los Estados Unidos como Arizona (7), art. 23-351, A), Arkansas (8), art. 11-4-401, a), California (9), art. 204, Distrito de Columbia (14), art. 32-1302, Hawaii (16), art. 388-2, a), Illinois (18), art. 115/3, Indiana (19), art. 22-2-5-1, Kentucky (22), art. 337. 020, Maine (25), art. 621-A(1), Maryland (26), art. 3-502, Mississippi (31), art. 71-1-35(1), Missouri (32), art. 290.080, Nevada (35), art. 608.060, Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.2, Nuevo México (38), art. 50-4-2, A), Ohio (43), art. 4113.15, Oklahoma (44), art. 40-165.2, Utah (52), art. 34-28-3, 1), a), y Wyoming (59), art. 27-4-101, el pago de los salarios se efectúa por quincena o a intervalos que no excedan de 16 días. Por el contrario, en otros Estados como Connecticut (11), art. 31-71b, New Hampshire (36), art. 275:43 y Rhode Island (47), art. 28-14.2.2, los salarios deben pagarse, en principio, semanalmente pero pueden convenirse una periodicidad diferente por medio de convenios colectivos. Puede consultarse la lista de exigencias relativas a los períodos de pago en cada Estado en <http://www.dol.gov/esa/programs/whd/state/payday.htm>.

⁵⁵ (1), art. 103; (2), Libro III, Regla VIII, art. 3, a). Cuando el pago de los salarios no pueda efectuarse por razones de *fuera mayor* o circunstancias que no dependan del empleador, éste deberá pagar los salarios inmediatamente después de que cesen las circunstancias mencionadas. El intervalo máximo para el pago de los salarios será de un mes.

⁵⁶ (2), art. 11.

⁵⁷ (2), art. 88.

⁵⁸ (1), art. 148.

⁵⁹ (1), art. 136.

⁶⁰ (1), art. 150. Sin embargo, el intervalo para el pago de los salarios puede ser de hasta un mes cuando se trate de trabajadores que reciben alimento y vivienda de su empleador. La situación es similar en *Nicaragua* (2), arts. 86 y 146, en donde el intervalo para el pago de los salarios no puede exceder de 15 días en el caso de los trabajadores asalariados salvo para los trabajadores domésticos para quienes el intervalo puede ser mensual.

⁶¹ Véase, por ejemplo, Colombia Británica (6), art. 17, 1); Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 30, 2), a), Manitoba (7), art. 86, 1); Nueva Escocia (12), art. 79, 1) a); Nuevo Brunswick (8), art. 35, 1); Quebec (16), art. 43; Saskatchewan (17), art. 48, 1); Terranova y el Labrador (9), art. 33, 1). Por el contrario, en Alberta (4), art. 7, 2), el intervalo para el pago de los salarios no puede ser mayor de un mes de trabajo mientras que en Ontario (14), art. 11(1), la legislación estipula que el empleador debe fijar un período para el pago de los salarios pero no establece la extensión que dicho período debe tener.

⁶² (2), art. 24.

⁶³ (1), art. 3.

jornaleros, es decir, las personas empleadas por el día o para realizar tareas diarias por un salario fijo o una tasa determinada, deben pagarse a intervalos no mayores de 14 días. En Australia, en Nueva Gales del Sur⁶⁴, la remuneración deberá pagarse, si así lo solicita el trabajador, por lo menos una vez por quincena; los convenios colectivos podrán estipular otros intervalos para el pago de salarios, por ejemplo, semanalmente. En Tasmania⁶⁵, los convenios colectivos y los acuerdos registrados exigen generalmente que el salario sea pagado por semana o por quincena.

378. En algunos países, se establecen distintos intervalos para el pago de los salarios según las diferentes categorías de trabajadores. La mayoría de las legislaciones nacionales diferencia entre los trabajadores asalariados, trabajadores manuales o trabajadores empleados por hora, día o semana, y los trabajadores cuya remuneración se calcula por mes o por año. De este modo, los salarios de los trabajadores asalariados deben ser pagados semanalmente o por quincena mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcula por mes o por año deben recibir sus salarios por quincena o por mes. Este es el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán*⁶⁶, *Colombia*⁶⁷, *Ecuador*⁶⁸, *Egipto*⁶⁹, *Israel*⁷⁰ y en *Túnez*⁷¹. En *Costa Rica*⁷² y

⁶⁴ (5), art. 117, 1).

⁶⁵ De acuerdo con la mayoría de los convenios colectivos, los salarios deben ser pagados semanalmente hasta el día jueves de la semana de pago; véase, por ejemplo, Fuel Merchants Award, artículo 32; Baking Industry Award, artículo 24; Optical Industries Award, artículo 26, a); Meat Retailing Award, artículo 23. En otros casos, se ha fijado un período de pago quincenal, por ejemplo, en el Hospitals Award, artículo 39, a) y el Broadcasting and Television Award, artículo 28, a). Otros convenios, como el Estate Agents Award, artículo 24, estipulan que el pago de salarios debe efectuarse por lo menos una vez al mes.

⁶⁶ (1), arts. 172, 1), 2), 174, 1) y 178, 1). También es el caso de *Benin* (1), art. 221; *Burkina Faso* (1), art. 113; *República Centroafricana* (1), art. 105; *Comoras* (1), art. 104; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabón* (1), art. 152; *República Islámica del Irán* (1), art. 37; *Líbano* (1), art. 47; *Marruecos* (1), art. 3; *Omán* (1), art. 55; *Reino Unido: Gibraltar* (11), art. 19, 1), a), c); *República Árabe Siria* (1), art. 47; *Togo* (1), art. 96. Análogamente, en los Estados Unidos, en el Estado de Nueva York (39), art. 191,1), a), d), el salario debe pagarse semanalmente a los trabajadores manuales y por lo menos por quincena a los empleados administrativos. En *Kenya* (1), art. 5, 2), cuando se trate de trabajadores eventuales, el pago debe efectuarse al fin de la jornada mientras que los trabajadores empleados por un período que exceda de un mes deben recibir su salario al término de cada mes.

⁶⁷ (1), art. 134, 1).

⁶⁸ (2), art. 83.

⁶⁹ (1), art. 34.

⁷⁰ (1), arts. 9, 10 y 13. El Ministerio de Trabajo puede fijar intervalos para el pago de salarios distintos a los establecidos en la ley de protección del salario pero, hasta el momento, no ha hecho uso de esta disposición.

⁷¹ (1), art. 140.

⁷² (1), art. 168. Análogamente, en *Honduras* (2), art. 368, el intervalo para el pago de los salarios en ningún caso puede ser mayor de una semana para los trabajadores manuales o un mes para los trabajadores intelectuales o los trabajadores del servicio doméstico. En *Bolivia* (1), arts. 34

*Guatemala*⁷³, las partes podrán fijar los intervalos para el pago de los salarios, que no podrán ser mayores de 15 días para los obreros y un mes para los trabajadores intelectuales y los trabajadores del servicio doméstico. Disposiciones similares existen en el *Congo*⁷⁴ y en *Níger*⁷⁵, cuya legislación establece que un trabajador jornalero empleado por hora o por día en una ocupación de corta duración deberá recibir su salario cada día al término de su trabajo. En Viet Nam⁷⁶, el empleador tiene derecho a determinar la periodicidad del pago de salarios, ya sea que se calcule por hora, día, semanas o meses o a base del rendimiento, siempre que el intervalo seleccionado sea aplicado durante un período determinado de tiempo y haya sido notificado al trabajador. Los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana deberán recibir sus salarios al término de la hora, día o semana o en cualquier otra forma convenida por las partes pero, por lo menos, una vez cada 15 días. Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por mes, deberán recibir su salario mensualmente o por quincena. Análogamente, en *Argentina*⁷⁷, los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes deben recibir su salario al final de cada mes mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcule por día o por hora deben recibir su salario semanalmente o por quincena. En Kuwait⁷⁸ y Qatar⁷⁹, los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes o por año deben recibir sus salarios por lo menos una vez al mes y los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, por día, por semana o a destajo, deben recibir su salario por lo menos una vez cada 15 días.

y 53; (2), art. 40, la legislación establece pagos semanales para los trabajadores a domicilio, mensuales para los empleados y los trabajadores domésticos y quincenales para los obreros.

⁷³ (2), art. 92.

⁷⁴ (1), arts. 88 y 89. Este es también el caso de *Malí* (1), art. L.103; *Mauritania* (1), art. 90; *Senegal* (1), art. L.115. En estos países, la legislación estipula que el Ministerio de Trabajo a recomendación del Consejo Asesor del Trabajo podrá fijar otros intervalos para el pago de los salarios que sean de uso corriente en determinadas industrias o profesiones.

⁷⁵ (1), art. 160. Sin embargo, el artículo 206 del decreto núm. 67-126/MFP/T de 7 de septiembre de 1967, exime a todas las empresas agrícolas, industriales y comerciales de la obligación de pagar a intervalos regulares, que no excedan de los 15 días, los salarios de los trabajadores empleados por día o por semana. La Comisión viene formulando comentarios desde hace más de 30 años sobre la falta de conformidad de esta disposición con las exigencias del Convenio; véase ICE 2002, 365 (*Níger*).

⁷⁶ (1), art. 58, 2), 3).

⁷⁷ (1), art. 126, a), b).

⁷⁸ (1), art. 29. Este es también el caso de Bahrein (1), art. 68 y los Emiratos Arabes Unidos (1), art. 56. Análogamente, en Arabia Saudita (1), art. 116, los salarios de los trabajadores que se calculen por día deben pagarse por lo menos una vez por semana mientras que los salarios que se calculan por mes deben ser pagados mensualmente. En Finlandia (1), capítulo 2, art. 13, cuando el tiempo de trabajo se calcula por períodos inferiores a una semana, el pago debe efectuarse por lo menos dos veces al mes, y en su defecto, mensualmente.

⁷⁹ (1), art. 29, 2).

379. Asimismo, en *Francia*⁸⁰ y *Guinea*⁸¹, los trabajadores mensualizados y los jornaleros a quienes se aplica un convenio que establezca el pago mensual de los salarios, deberán recibir su salario por lo menos una vez al mes, mientras que los jornaleros a quienes no se aplique dicho tipo de convenio deberán recibir sus salarios por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días. En *Noruega*⁸², cuando la remuneración se calcule por hora, día o semana, deberá pagarse el salario por lo menos una vez por semana, mientras que los trabajadores cuya remuneración se calcule por mes o por año deberán recibir su salario dos veces al mes, a menos que se haya pactado otro período de pago. En *Bélgica*⁸³ y *Luxemburgo*⁸⁴, el pago del salario se efectúa, en principio, por lo menos dos veces al mes a intervalos no mayores de 16 días y en todos los casos por lo menos una vez al mes. El Comité paritario correspondiente puede autorizar excepciones por medio de una decisión homologada por el Jefe de Estado.

380. En otros países⁸⁵, la legislación distingue entre los intervalos para el pago de los salarios de las personas empleadas cuya remuneración se calcula a destajo o por tarea. Cuando se estima que llevará más de una quincena terminar el trabajo, las fechas de pago pueden ser fijadas de mutuo acuerdo pero el trabajador deberá recibir cada quincena un adelanto igual a por lo menos el 90 por ciento del salario mínimo y la suma restante dentro de la quincena siguiente a la entrega del

⁸⁰ (1), art. L.143-2. La posibilidad de pactar por convenio colectivo el pago mensual de los salarios de los trabajadores y la extensión de todas o algunas de las ventajas previamente acordadas a los trabajadores asalariados fue introducida por la ley núm. 78-49 de 19 de enero de 1978. Sólo los trabajadores a domicilio, los trabajadores de temporada, los trabajadores ocasionales y los trabajadores a tiempo parcial están excluidos del ámbito de aplicación de tales convenios colectivos. De acuerdo a una observación presentada recientemente por una organización de trabajadores franceses, la redacción de la disposición pertinente del Código de Trabajo es ambigua puesto que no hace una referencia explícita al pago «a intervalos regulares» y no especifica si el término «mes» se refiere al mes calendario o al período de 30 días entre dos fechas. De referirse al mes calendario, el salario podría ser pagado el primer día de un mes y el último día del mes siguiente, lo que significa un intervalo de 60 días. En su respuesta, el Gobierno reconoció que el artículo L.143-2 del Código se presta a diferentes interpretaciones, pero señaló que no por ello puede cuestionarse el principio del pago a intervalos regulares, particularmente a la luz del artículo R.154-3 del Código que establece sanciones específicas para la violación a las disposiciones relativas al pago de salarios.

⁸¹ (1), arts. 215 y 216.

⁸² (1), art. 55, 2).

⁸³ (1), art. 9.

⁸⁴ (1), art. 4.

⁸⁵ Por ejemplo, *Burkina Faso* (1), art. 113; *República Centroafricana* (1), art. 105; *Comoras* (1), art. 104; *Congo* (1), art. 88; *Côte d'Ivoire* (1), art. 32, 3); *Djibouti* (1), art. 100; *Gabón* (1), art. 152; *Malí* (1), art. L.103; *Mauritania* (1), art. 90; *Níger* (1), art. 160; *Senegal* (1), art. L.115; *Togo* (1), art. 96. Análogamente, en *Francia* (1), art. L.143-2, *Guinea* (1), art. 215, *Líbano* (1), art. 47, y *Marruecos* (1), art. 3, en el caso de trabajo a destajo por un período superior a 15 días, la fecha de pago puede ser fijada de mutuo acuerdo, pero el trabajador deberá recibir pagos quincenales a cuenta y, luego, la totalidad del saldo restante durante la quincena siguiente a la entrega de los bienes producidos. Véase igualmente *Malta* (1), art. 28, 1), *b*), y *Reino Unido: Gibraltar* (11), art. 19, 1), *b*).

trabajo terminado. De forma similar, en Arabia Saudita⁸⁶ y Túnez⁸⁷, cuando el trabajo a destajo dure más de dos semanas, el trabajador deberá recibir cada semana un adelanto proporcional al trabajo terminado y el saldo restante dentro de la semana inmediatamente posterior a la entrega del trabajo. En Filipinas⁸⁸, los trabajadores empleados para realizar una tarea que no puede ser terminada en dos semanas deben recibir sus salarios a intervalos no mayores de 16 días en proporción al trabajo realizado, y el pago final del saldo restante una vez terminado el trabajo. En Hungría⁸⁹, los trabajadores contratados para realizar una tarea con una duración superior a un mes deben recibir un adelanto por lo menos una vez al mes. En Argentina⁹⁰, Ecuador⁹¹, Nicaragua⁹² y Paraguay⁹³, los trabajadores remunerados por pieza o medida deben ser pagados cada semana o quincena en proporción al trabajo realizado. En Israel⁹⁴, la remuneración correspondiente a un contrato de trabajo cuya finalización llevará más de 14 días debe pagarse el día de la terminación del trabajo a menos que en virtud de un convenio colectivo o del contrato de trabajo se haya establecido la obligación de efectuar adelantos. En Suriname⁹⁵, los salarios que no se calculan por períodos de tiempo, deben ser pagados de acuerdo con los intervalos usuales en el tipo de trabajo más similar, habida cuenta de su naturaleza, al tiempo y al lugar. Asimismo, cuando la remuneración se calcule en razón de los resultados del trabajo realizado, una determinada proporción del salario, igual a por lo menos tres cuartas partes del salario habitual en el trabajo similar, deberá ser pagada cada día de pago según haya sido acordado, sin perjuicio del pago final que deberá realizarse en el primer día de pago en el que sea posible.

381. La legislación de algunos países establece intervalos específicos para el pago de los salarios de las personas cuya remuneración se calcula por

⁸⁶ (1), art. 116. Este es también el caso de Egipto (1), art. 34, *b*); Jamahiriya Arabe Libia (1), art. 32, 2), Rwanda (1), art. 96 y República Arabe Siria (1), art. 47, *b*).

⁸⁷ (1), art. 140.

⁸⁸ (1), art. 103; (2), Libro III, Regla VIII, art. 3, *b*). En Finlandia (1), capítulo 2, art. 13, cuando el tiempo para realizar un trabajo remunerado por tarea se extiende más allá de un período de pago, una parte del salario determinada en función del tiempo invertido en el trabajo deberá pagarse al término de cada período.

⁸⁹ (1), art. 155, 2). En Kenya (1), art. 5, 1), *b*), República Unida de Tanzania (2), art. 34, 3) y Uganda (2), art. 31, 2), los trabajadores que efectúan un trabajo a destajo tienen derecho a recibir un pago al fin de cada mes en proporción al trabajo realizado, o la totalidad una vez terminado el trabajo, lo que primero tuviera lugar. Véase igualmente Swazilandia (1), art. 47, 1), *d*) y Viet Nam (1), art. 140.

⁹⁰ (1), art. 126 *c*).

⁹¹ (2), art. 84.

⁹² (2), art. 159.

⁹³ (1), art. 232, *b*).

⁹⁴ (1), art. 11.

⁹⁵ (1), arts. 1614M y 1614P.

comisión o porcentajes, como los agentes comerciales o los vendedores de las agencias de viajes. Este es el caso, por ejemplo, de *Túnez*⁹⁶. En *Costa Rica*⁹⁷ y *Malta*⁹⁸, los trabajadores cuya remuneración consiste en una participación en las ganancias o en una comisión de las ventas o de los pagos hechos o realizados por el empleador, deberán recibir sus salarios por quincena o mensualmente en la proporción que haya sido convenida entre las partes. El empleador deberá, por lo menos una vez al año, realizar un ajuste de las cuentas con los trabajadores así contratados. Análogamente, en *España*⁹⁹ y *México*¹⁰⁰, la legislación estipula que la liquidación y el pago de los salarios a comisión se realizarán anualmente.

382. En algunos países, la periodicidad del pago de los salarios puede negociarse libremente pero en la práctica los salarios son pagados por semana, quincena o mes. Este es el caso, por ejemplo, de *Ghana*¹⁰¹, *Guyana*¹⁰² y *Eslovaquia*¹⁰³. En *Tailandia*¹⁰⁴, los salarios que no se calculan por mes, día u hora deben pagarse en el momento convenido entre el empleador y el trabajador. En *Botswana*¹⁰⁵ y *Zambia*¹⁰⁶, los intervalos para el pago de los salarios se fijan en el contrato de trabajo con la condición de que no sean menores de una semana ni mayores de un mes. En los *Países Bajos*¹⁰⁷, los salarios pueden pagarse con la

⁹⁶ (1), art. 140. En Marruecos (1), art. 3, y Rwanda (1), art. 96, las comisiones debidas a los agentes de ventas de viajes y a los agentes comerciales deben pagarse por lo menos una vez cada tres meses.

⁹⁷ (1), art. 168. Este es también el caso de *Guatemala* (2), art. 92; *Honduras* (2), art. 368; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 1), d), 4).

⁹⁸ (1), art. 28, 1) e), 3).

⁹⁹ (1), art. 29, 2).

¹⁰⁰ (2), art. 122.

¹⁰¹ (1), arts. 31, 1), e), 33, 2), 3). El Gobierno ha informado que el nuevo proyecto de Código de Trabajo actualmente frente al Parlamento contiene una disposición específica relativa al pago de la remuneración directamente a los trabajadores y a intervalos regulares.

¹⁰² (1), art. 18, 3).

¹⁰³ (1), art. 130, 2).

¹⁰⁴ (1), art. 70, 2).

¹⁰⁵ (1), art. 75, 1). Análogamente, en *Mozambique* (1), art. 53, 1), c), los salarios deben pagarse a intervalos regulares de una semana, una quincena o un mes de acuerdo con las condiciones establecidas en el contrato individual de trabajo o en el convenio colectivo aplicable. En *Sudán* (1), art. 35, 2), los salarios pueden pagarse por día, semanalmente o mensualmente según lo acordado entre las partes salvo en los casos regulados por la autoridad competente.

¹⁰⁶ (1), art. 48, 1).

¹⁰⁷ (1), art. 1638L. En *Suriname* (1), arts. 1614L y 1614N, los salarios, en principio, deben pagarse al final de cada semana, mes o quincena. Estos intervalos pueden reducirse por acuerdo de las partes pero no pueden ser incrementados sin autorización escrita del Gobernador. Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule en función de datos contenidos en los registros contables del empleador, el pago deberá efectuarse cuando la suma del salario pueda ser determinada y, en cualquier caso, por lo menos una vez al año.

periodicidad convenida pero, por lo menos, una vez por quincena. En *Austria*¹⁰⁸, las cuestiones relativas al procedimiento del pago de los salarios, en particular la fecha y el lugar de pago, se regulan usualmente por medio de acuerdos laborales concluidos entre el dueño de la empresa y el consejo de trabajo, pero cuando no existan tales acuerdos, la comisión de conciliación podrá emitir una decisión a solicitud de cualquiera de las partes. En *Italia*¹⁰⁹, la única disposición legal pertinente establece que el tiempo y las modalidades del pago de los salarios podrán ser aquellas usualmente aplicadas en el lugar en el que se realiza el trabajo. En la práctica, los períodos de pago están regulados en los convenios colectivos que en la mayoría de los casos establecen intervalos de un mes pero el pago a cuenta del salario se efectúa a la mitad del mes. Sin embargo, se fijan otros intervalos para el pago de distintos beneficios o suplementos salariales, por ejemplo, un período anual para las primas por productividad, el sueldo anual complementario, etc. En algunos Estados de los Estados Unidos¹¹⁰, la periodicidad del pago de los salarios parece poder negociarse libremente y puede ser diaria, semanal, cada dos semanas, por quincena o mensual.

383. La legislación de algunos países, como *Argelia*¹¹¹ y *Madagascar*¹¹², contiene una disposición general que exige el pago de los salarios a intervalos regulares sin realizar una indicación concreta en cuanto a la extensión de tales intervalos. En otros países, como *Barbados* y *Chipre*, si bien la legislación no estipula intervalos para el pago de los salarios, los requisitos del Convenio son plenamente aplicados en la práctica. De igual manera, el Gobierno de Nueva Zelanda ha informado que si bien no existen disposiciones legislativas específicas sobre la periodicidad del pago de los salarios, la cuestión del pago de los salarios a intervalos regulares es convenida por las partes en el contrato de trabajo. Análogamente, en *Chad*¹¹³, la legislación no estipula expresamente que los salarios deberán pagarse a intervalos regulares ni fija tales intervalos pero establece que salvo en caso de *fuera de fuerza mayor*, los salarios que se calculan por mes deberán pagarse dentro de los ocho días posteriores a la finalización del mes. En el mismo sentido, en *Jordania*¹¹⁴, la legislación sólo establece que la remuneración debe pagarse dentro de un período no mayor de siete días a partir de la fecha en que fueron devengados.

¹⁰⁸ (1), art. 97, 3).

¹⁰⁹ (1), art. 2099.

¹¹⁰ Véase, por ejemplo, Alaska (5), art. 23.05.140, *a*); Carolina del Norte (40), art. 95-25.6; Iowa (20), art. 91A.3, 1); Michigan (28), art. 408.472, 2).

¹¹¹ (1), arts. 6 y 88.

¹¹² (1), art. 73.

¹¹³ (1), arts. 259 y 260. A solicitud del trabajador, podrá recibir por adelantado hasta un 60 por ciento de su salario.

¹¹⁴ (1), art. 46, *a*). Sin embargo, el Gobierno ha informado que en la práctica los salarios se pagan por mes, quincena o semana.

2. Ajuste final de los salarios al término del contrato de trabajo

384. El párrafo 2, del artículo 12 del Convenio establece que cuando se termine el contrato de trabajo se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o, en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato ¹¹⁵.

385. En algunos países, la legislación establece que todos los montos adeudados al trabajador deben ser íntegramente abonados el día de la terminación de la relación de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Azerbaiyán* ¹¹⁶, *Botswana* ¹¹⁷, *Brasil* ¹¹⁸, *República Checa* ¹¹⁹, *Colombia* ¹²⁰ y *Uganda* ¹²¹. Análogamente, en Australia, a nivel estatal ¹²², la mayoría de los convenios colectivos exige que las sumas adeudadas al trabajador sean pagadas el día de la terminación del contrato o le sean remitidas por correo en un envío certificado dentro de los dos días siguientes a dicha fecha. En *Hungría* ¹²³,

¹¹⁵ El texto inicialmente propuesto por la Oficina estipulaba que «el pago de los salarios pendientes deberá efectuarse dentro de los plazos prescritos por la legislación nacional». Durante la primera discusión de la Conferencia, este texto fue enmendado para darle un significado más amplio en estos términos: «dentro de un plazo razonable y tomando en cuenta las disposiciones del contrato». Este proyecto de disposición y en particular la expresión «un plazo razonable» fue cuestionada durante la segunda discusión de la Conferencia con el argumento de que eran demasiado vagas para un Convenio. Los miembros trabajadores se opusieron a la propuesta de transferir el párrafo del Convenio a la recomendación. Esta propuesta fue finalmente rechazada; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446 y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 492.

¹¹⁶ (1), arts. 69, 2), 83, 2) y 172, 4). Este es también el caso de *Belarús* (1), art. 77; Chile (1), art. 163; *Eslovaquia* (1), art. 129, 3); Estonia (1), art. 74, 2); (2), art. 32, 1); *Kirguistán* (1), art. 38, 1); *Zambia* (1), art. 48, 4). En Namibia (1), art. 36, 1), la remuneración debida al trabajador en razón de la terminación del contrato de trabajo debe ser pagada el día de la finalización del contrato hasta una hora después del término de las horas ordinarias de trabajo.

¹¹⁷ (1), arts. 77, 1) y 78, 1). La ley de empleo especifica, sin embargo, que en caso de no ser posible, el pago deberá realizarse tan pronto como razonablemente se pueda.

¹¹⁸ (2), arts. 467 y 477. El pago debe efectuarse en el momento de la terminación del contrato de trabajo.

¹¹⁹ (1), art. 119, 4). De no ser posible en razón del sistema utilizado para calcular los salarios, el empleador deberá pagar los salarios dentro del siguiente día normal de pago luego del día de la terminación del contrato.

¹²⁰ (1), art. 65.

¹²¹ (1), arts. 19 y 35, d).

¹²² Véase, por ejemplo, en Tasmania, Civil Construction and Maintenance Award, art. 28, c); Building and Construction Industry Award, art. 30, g); Hospital Award, art. 39, g); Broadcasting and Television Award, art. 28, c).

¹²³ (1), art. 97. La legislación de la *Federación de Rusia* (1), art. 140 y *Ucrania* (1), art. 116, establece que en caso de despido del trabajador, la totalidad de las sumas adeudadas debe ser

Lituania¹²⁴, República de Moldova¹²⁵ y Tayikistán¹²⁶, el trabajador debe recibir sus salarios y demás sumas adeudadas el último día de asistencia al trabajo. En Nigeria¹²⁷ y la República Unida de Tanzania¹²⁸, todos los salarios y demás prestaciones adeudadas deben pagarse dentro del período de preaviso dado por cualquiera de las partes. El empleador está obligado a pagar al trabajador a más tardar el día del vencimiento del período de preaviso toda remuneración adeudada hasta ese momento. Cuando no exista obligación de dar preaviso, el pago debe realizarse el siguiente día laborable luego de la terminación.

386. La legislación de otros países establece que todo salario adeudado debe pagarse cuando cesa el contrato de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de Benín¹²⁹, Congo¹³⁰, Mauritania¹³¹ y Senegal¹³². Sin embargo, en los casos en que exista una controversia, el empleador podrá ser autorizado por el tribunal de trabajo a retener provisionalmente todo o una parte de la porción embargable de las sumas adeudadas. En los Estados Unidos¹³³, algunas leyes laborales estatales exigen que el pago del salario adeudado se efectúe inmediatamente después de la terminación de la relación de trabajo o en el momento del despido.

pagada el día del despido o, si el trabajador no ha asistido al trabajo en ese día, dentro del día siguiente a la presentación por parte del trabajador despedido de una solicitud de ajuste final de pagos. Cuando no hay acuerdo en cuanto al monto de los salarios adeudados, la empresa está obligada a pagar, por lo menos, la suma no discutida.

¹²⁴ (2), art. 11.

¹²⁵ (1), art. 104; (2), art. 19, 7).

¹²⁶ (1), art. 108.

¹²⁷ (1), art. 11, 7). Véase igualmente Ghana (1), art. 33, 8).

¹²⁸ (2), art. 31, 4).

¹²⁹ (1), art. 222. Este es también el caso de Burkina Faso (1), art. 113; Camerún (1), art. 68, 3); República Centroafricana (1), art. 105; Chad (1), art. 261; Comoras (1), art. 104; Côte d'Ivoire (1), art. 32, 7); Djibouti (1), art. 100; Gabón (1), art. 152; Guinea (1), art. 215; Malí (1), art. L.103; Níger (1), art. 162; Rwanda (1), art. 97; Togo (1), art. 96bis. En Zimbabwe (1), art. 13, 1), los salarios y prestaciones adeudados en el momento de la terminación del contrato de trabajo deben pagarse tan pronto como sea razonablemente posible luego del despido, renuncia, incapacidad o muerte del trabajador, según el caso. En Finlandia (1), cap. 2, art. 14, la legislación establece que en caso de demora en el pago de una deuda derivada de la terminación de la relación de trabajo, el trabajador tiene derecho al pago íntegro de los días correspondientes a la mora hasta un máximo de seis días. Véase igualmente China (1), art. 9, y Grecia (1), art. 655.

¹³⁰ (1), art. 88.

¹³¹ (1), art. 90.

¹³² (1), art. L.115.

¹³³ Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-405, a), b); Hawai (16), art. 388-3; Illinois (18), art. 115/5; Massachusetts (27), art. 148; Missouri (32), art. 290.110; Nevada (35), art. 608.020. Análogamente, en Oregón (45), art. 652.140, el pago debe efectuarse dentro del primer día hábil posterior al despido.

387. En otros países, la legislación distingue entre la terminación del contrato de trabajo y la finalización del mismo a iniciativa del trabajador. En Bahrein ¹³⁴, Egipto ¹³⁵ y la República Arabe Siria ¹³⁶, los salarios y las demás sumas adeudadas al trabajador cuyo contrato ha sido terminado deberán pagarse inmediatamente o antes del término del siguiente día laborable, salvo cuando el trabajador deja el empleo voluntariamente en cuyo caso el empleador puede pagar las sumas adeudadas dentro de los siguientes siete días. En Malasia ¹³⁷, en caso de terminación normal del contrato o cuando el empleador pone fin al contrato sin dar el preaviso correspondiente, el pago de todos los salarios adeudados debe efectuarse el día de la terminación, mientras que cuando el trabajador termina el contrato sin dar preaviso, el pago debe efectuarse dentro de los tres días siguientes al día de la terminación. En Mauricio ¹³⁸, en caso de terminación de la relación de trabajo sin preaviso, toda remuneración adeudada debe ser pagada dentro de los dos días hábiles siguientes a la terminación. En los Estados Unidos ¹³⁹, algunas legislaciones laborales estatales establecen que, en caso de despido de un trabajador, los salarios adeudados deben pagarse inmediatamente después del despido o dentro del siguiente día hábil o dentro de las siguientes 24 horas. Por el contrario, cuando un trabajador renuncia voluntariamente a su empleo, deberá recibir la totalidad de los salarios pendientes en siguiente día habitual de pago.

¹³⁴ (1), art. 72. Este es también el caso de Arabia Saudita (1), art. 117; *Jamahiriya Arabe Libia* (1), art. 32, 4); Omán (1), art. 56; Qatar (1), art. 30; Singapur (1), arts. 22 y 23, 2). Análogamente, en *Yemen* (1), art. 65, el pago debe efectuarse el día de la terminación del contrato a menos que el trabajador deje voluntariamente el servicio en cuyo caso los salarios deberán pagarse dentro de los seis días de la fecha en que ello se produzca. Asimismo, en la provincia canadiense de Alberta (4), arts. 9 y 10, cuando el empleador o el trabajador pone fin a la relación de trabajo dando el preaviso exigido por la ley, las sumas adeudadas deben pagarse dentro de los tres días siguientes al último día trabajado, mientras que cuando no se exige preaviso, el pago debe efectuarse dentro de los 10 días siguientes al último día trabajado. En la provincia de Colombia Británica (6), art. 18, todo pago pendiente debe efectuarse normalmente dentro de las 48 horas posteriores a la terminación de la relación de trabajo por parte del empleador o dentro de los seis días siguientes cuando es el trabajador quien pone fin a la relación laboral.

¹³⁵ (1), art. 38.

¹³⁶ (1), art. 48.

¹³⁷ (1), arts. 20 y 21.

¹³⁸ (1), art. 11.

¹³⁹ Este es el caso, por ejemplo, de Colorado (10), art. 8-4-104, 1) a), b); Connecticut (11), art. 31-71c, a), b); Distrito de Columbia (14) art. 32-1303; Montana (33), art. 39-3-205, 1), 2); Utah (52), art. 34-28-5, 1), 2). La situación es similar en Alaska (5), art. 23.05.140, b), Arizona, (7), art. 23-353, A), B), New Hampshire (36), art. 275:44, I), II), Texas (51), art. 61.014, y Virginia occidental (57), art. 21-5-4, b), c), donde en caso de despido, el trabajador deberá recibir el pago de la totalidad de salarios y prestaciones adeudados dentro de los tres a seis siguientes días laborables y, en caso de renuncia, el pago deberá efectuarse en el siguiente día habitual de pago.

388. Cabe señalar que incluso en aquellos casos en los que no se exige el pago inmediato el día de la terminación, las disposiciones prevén que el ajuste final deberá efectuarse dentro de un breve período de tiempo que normalmente no deberá exceder de una semana a partir de la fecha de terminación. Por ejemplo, en la *República Democrática del Congo*¹⁴⁰ y *Sri Lanka*¹⁴¹, toda suma adeudada en razón de un contrato de trabajo en el momento de la terminación del mismo, debe pagarse dentro de los dos días laborables siguientes. En Tailandia¹⁴², en caso de terminación de la relación de trabajo, el empleador deberá pagar al trabajador todos los salarios adeudados, y las sumas correspondientes a horas extraordinarias, vacaciones pagadas y asuetos compensatorios, dentro de los tres días siguientes a la terminación, mientras que en Luxemburgo¹⁴³, todo salario pendiente debe pagarse dentro de los cinco días siguientes a la terminación. En *Israel*¹⁴⁴, en caso de terminación de la relación de trabajo, el salario deberá pagarse en el momento en que se hubiese pagado de haber continuado normalmente la relación de empleo.

389. En *Iraq*¹⁴⁵ y *Sudán*¹⁴⁶, debe pagarse al trabajador todos los salarios debidos dentro de una semana a partir de la fecha de terminación del contrato de

¹⁴⁰ (1), art. 81. Véase igualmente India (1), art. 5, 2); (3), art. 21, 1), ii).

¹⁴¹ (1), art. 19, 1), c); (2), art. 2, c).

¹⁴² (1), art. 70. La situación es similar en el estado australiano de Queensland (7), art. 393, 6).

¹⁴³ (2), art. 40, 2).

¹⁴⁴ (1), art. 12. Análogamente, en *Bélgica* (1), art. 11; *Malta* (1), art. 28, 2) y el Reino Unido: Gibraltar (11), art. 19, 3), el pago de todo salario pendiente debe efectuarse en forma inmediata y, en cualquier caso, dentro del primer día de pago siguiente a la terminación del contrato de trabajo. En los Estados Unidos, varias legislaciones estatales estipulan que el pago de los salarios adeudados debe efectuarse el siguiente día habitualmente fijado como día de pago; véase, por ejemplo, Carolina del Norte (40), art. 95-25.7 y (41), art. 13-12.0308; Dakota del Norte (42), art. 34-14-03; Dakota del Sur (49), arts. 60-11-10, 60-11-11; Delaware (13), art. 1103, a); Kansas (21), art. 44-315; Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.3; Oklahoma (44), art. 40-165.3; Rhode Island (47), art. 28-14-4, a); Virginia (54), art. 40.1-29(A.1); Washington (55), art. 49.48.010; Wisconsin (58), art. 109.03, 2). En otros Estados, todo salario adeudado debe pagarse el siguiente día fijado como día habitual de pago o en un período de 10 a 15 días siguientes a la fecha de despido o de terminación de la relación de trabajo; véase, por ejemplo, Idaho (17), 45-606; Kentucky (22), art. 337.055; Louisiana (24), art. 631(A)(1)(a); Maine (25), art. 626. Asimismo en Wyoming (59), art. 27-4-104(a), los salarios deben pagarse dentro de los cinco días siguientes a la fecha de terminación, mientras que en Michigan (28), art. 408.475, el pago debe efectuarse una vez que la suma adeudada pueda ser debidamente determinada.

¹⁴⁵ (1), art. 48. Análogamente, en Viet Nam (1), art. 43; (2), art. 11, cada parte es responsable por el pago de todas las deudas pendientes dentro de los siete días a partir de la fecha de terminación del contrato de trabajo. En determinados casos, este período puede extenderse hasta 30 días. En Japón (2), art. 23(1), en caso de muerte del trabajador o renuncia al empleo, el empleador debe pagar los salarios, depósitos de garantía, ahorros u otros fondos u objetos de valor a los que tenga derecho el trabajador dentro de los siguientes siete días. De igual manera, en la República de Corea (1), art. 36, en caso de jubilación del trabajador, el pago de los salarios adeudados, las indemnizaciones y toda otra suma adeudada debe efectuarse dentro de los siguientes 14 días.

¹⁴⁶ (1), art. 35, 7).

trabajo. En Canadá ¹⁴⁷, según la jurisdicción y las distintas circunstancias, el período de tiempo dentro del cual debe efectuarse el pago varía entre los siete y los treinta días siguientes a la terminación. Por último, en *Argentina* ¹⁴⁸, *Cuba* ¹⁴⁹, *Guatemala* ¹⁵⁰, *República Islámica del Irán* ¹⁵¹, *Nicaragua* ¹⁵², *Paraguay* ¹⁵³ y *Turquía* ¹⁵⁴, la legislación sólo exige que los salarios y demás beneficios sean pagados íntegramente en caso de terminación del contrato de trabajo sin establecer en forma expresa que dichos pagos deben realizarse de inmediato o dentro de un período razonablemente breve de tiempo. Cabe señalar que en *Ecuador*, de acuerdo con anteriores memorias del Gobierno, el ajuste final de los salarios en caso de terminación de la relación de trabajo es regulado en los reglamentos de empresa.

390. En otros países, la legislación nacional no contiene disposiciones que regulen en forma directa la cuestión del ajuste final de los salarios adeudados y sólo establece los procedimientos aplicables en caso de controversia sobre los salarios impagados. Este es el caso, por ejemplo, de *Argelia*, *Austria*, *Bahamas*, *Bulgaria*, *Dominica*, *Filipinas*, *Líbano*, *Madagascar*, *México*, *Polonia*, *Rumania* y *Túnez*. En estos casos se considera que la obligación de los empleadores de pagar puntualmente los salarios garantiza efectivamente, en caso de terminación de la relación de trabajo, el pronto pago de todo salario adeudado ¹⁵⁵. En

¹⁴⁷ En Ontario (14), art. 11, 5) y Terranova y el Labrador (9), art. 33, 2), el pago debe efectuarse en el plazo de una semana, en Manitoba (7), art. 86, 1) *b*) dentro de 10 días, y en Saskatchewan (17), art. 48, 2) dentro de los 14 días posteriores a la terminación. Asimismo, en Nuevo Brunswick (8), art. 37, los salarios devengados impagados en el momento de la terminación deben pagarse dentro del plazo en el que se hubiese efectuado si el trabajador hubiera continuado trabajando y en ningún caso luego de los 21 días siguientes al último día de trabajo, mientras que en la Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 30, 5), la legislación estipula que todo pago al que el trabajador tenga derecho en el momento de la terminación de la relación de trabajo deberá efectuarse dentro del último día del siguiente período de pago.

¹⁴⁸ (1), arts. 156, 231-233, 245-247 y 250-251.

¹⁴⁹ (1), art. 60. Sin embargo, el Gobierno ha informado que los salarios pendientes son pagados inmediatamente después de la terminación del contrato de trabajo.

¹⁵⁰ (2), art. 99.

¹⁵¹ (1), art. 22.

¹⁵² (2), arts. 42 y 77.

¹⁵³ (1), art. 244.

¹⁵⁴ (1), art. 26.

¹⁵⁵ Por ejemplo, en *Francia*, si bien no existe una disposición legal que exija expresamente el pago inmediato de todos los salarios adeudados en caso de terminación del contrato de trabajo, el Gobierno ha indicado que esta obligación se deriva de la aplicación de los principios generales del derecho francés. El Gobierno de los *Países Bajos* ha señalado que, habida cuenta de los intervalos máximos para el pago de salarios establecidos en la legislación nacional, no se considera necesaria la existencia de una disposición específica relativa al ajuste final de todos los salarios adeudados en caso de terminación del contrato de trabajo. La situación es similar en *España* en donde, de acuerdo con la información suministrada por el Gobierno, el ajuste final de los salarios está regulado en las disposiciones generales relativas a los intervalos para el pago. En *Italia*, la cuestión es regulada usualmente por los convenios colectivos y el Gobierno ha informado que a

*Barbados*¹⁵⁶ y *Guyana*¹⁵⁷, la legislación estipula que todo trabajador tiene derecho a cobrar del empleador los salarios que se le adeudan una vez efectuados los descuentos establecidos por ley. En Nueva Zelanda¹⁵⁸, en caso de mora del empleador en el pago de los salarios o de toda otra suma debida en razón de un contrato de trabajo, las sumas adeudadas pueden ser reclamadas mediante una acción ante la Autoridad de Relaciones Laborales, órgano de investigación encargado de los problemas laborales.

391. En los últimos años, la Comisión ha tratado numerosos casos de inobservancia del párrafo 2, del artículo 12 del Convenio, consistentes en la falta de adopción por parte de las autoridades estatales de medidas adecuadas para garantizar que se efectúe el ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo. Los casos que revisten mayor gravedad se refieren a la situación de numerosos trabajadores migrantes que han sido expulsados del país de acogida por razones políticas o económicas sin recibir el pago de los salarios adeudados. Por ejemplo, en octubre de 2000, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) informó que miles de trabajadores migrantes provenientes de la región subsahariana, en su mayoría de Ghana y de Nigeria, que se encontraban en *Jamahiriya Arabe Libia*, habían sido expulsados del país sin recibir los salarios que se les adeudaban, y que las autoridades libias habían propuesto a estos trabajadores que reclamaran los salarios impagados a sus respectivos gobiernos. La Comisión puso de relieve, en este sentido, que la obligación contenida en el párrafo 2, del artículo 12 del Convenio recae sobre los empleadores interesados y que, en consecuencia, el Gobierno no puede solicitar a los trabajadores que exijan el ajuste final de los salarios debidos a sus gobiernos sino que debe garantizar que los salarios pendientes sean íntegramente pagados¹⁵⁹.

392. Algunos años antes, en 1995, miles de trabajadores palestinos fueron obligados a abandonar *Jamahiriya Arabe Libia* sin recibir el pago de todas las

falta de una disposición legal específica, se presume que el pago de las sumas adeudadas debe hacerse tan rápidamente como sea posible.

¹⁵⁶ (1), art. 6. Análogamente, en *Chipre*, el pago de los salarios adeudados en caso de terminación de un contrato de trabajo puede reclamarse mediante acción civil en caso de mora del empleador.

¹⁵⁷ (1), art. 19.

¹⁵⁸ (5), arts. 131, 1), 157 y 161, 1), g). El Gobierno ha indicado que si bien no existe una disposición legislativa que establezca en qué momento debe efectuarse el ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo, en la práctica, el pago de los salarios y de las vacaciones pagadas se efectúa en forma inmediata. Asimismo, el Gobierno de Alemania ha informado que no existen disposiciones legislativas específicas que reflejen este artículo del Convenio, pero todo trabajador al que se le adeuden salarios devengados en el momento de la terminación de la relación de trabajo puede reclamarlos ante el tribunal del trabajo.

¹⁵⁹ Véase ICE 2001, 391 (*Jamahiriya Arabe Libia*) e ICE 2002, 360 (*Jamahiriya Arabe Libia*).

prestaciones debidas. La situación fue examinada por la Comisión de la Conferencia en junio de 1996 y, en esa ocasión, el Gobierno confirmó su voluntad de cumplir con todas las obligaciones pendientes con los palestinos que hubiesen trabajado con permisos de trabajo válidos y contratos formales ¹⁶⁰. A este respecto, la Comisión de Expertos ha señalado que el Convenio se aplica a toda persona a quien se pague o deba pagarse un salario, independientemente del tipo de contrato que tenga, y que, en consecuencia, el Gobierno está obligado a garantizar a todos los trabajadores palestinos el ajuste final de los salarios debidos al término de sus contratos de trabajo, incluyendo a los trabajadores sin permiso de trabajo y sin contrato formal ¹⁶¹.

393. Una situación similar tuvo lugar en *Iraq*, en 1991, con respecto a los trabajadores extranjeros que dejaron el país antes y después de la invasión de Kuwait. De acuerdo con lo manifestado por el Gobierno, los trabajadores que salieron de *Iraq* después de la imposición del embargo, que provocó el congelamiento de los fondos iraquíes en los bancos extranjeros, recibieron sus salarios de conformidad con la ley, salvo el porcentaje que de acuerdo con los términos de sus contratos de trabajo debía ser transferido en divisas extranjeras. Este caso fue discutido en junio de 1992 por la Comisión de la Conferencia quien señaló que en virtud de las disposiciones del Convenio, los trabajadores extranjeros no deben ser víctimas de las dificultades políticas de la región existentes entre el Gobierno y otros países y que, en consecuencia, el Gobierno seguía siendo responsable del pago de los salarios adeudados a los trabajadores extranjeros a pesar del embargo y del congelamiento de los fondos iraquíes ¹⁶².

394. En noviembre de 1990, la Federación de Sindicatos Egipcios presentó una reclamación en virtud del artículo 24 en la que se alega la inobservancia del Convenio por *Iraq* por falta de pago de los derechos derivados de los contratos de trabajo de los trabajadores egipcios empleados en *Iraq* antes y después de la invasión de Kuwait. Según la reclamación, el Gobierno manifestó su voluntad de pagar las sumas adeudadas por medio del trueque, es decir con petróleo u otros bienes solicitados por el Gobierno Egipcio. El Consejo de Administración concluyó que la falta de pago de todo o parte de los salarios a intervalos regulares cualquiera sea la causa que lo origine es contraria al artículo

¹⁶⁰ Véase CIT, 83.^a reunión, 1996, *Actas de las sesiones*, pág. 14/96.

¹⁶¹ Véase ICE 1996, 196 (*Jamahiriyá Árabe Libia*) e ICE 1997, 243 (*Jamahiriyá Árabe Libia*). Cabe recordar que, luego de la expulsión, en agosto de 1985, de miles de trabajadores extranjeros, en particular provenientes de Egipto y Túnez, de *Jamahiriyá Árabe Libia*, el Gobierno de Túnez presentó una queja y la Federación de Sindicatos Egipcios una reclamación, alegando el no cumplimiento por *Jamahiriyá Árabe Libia* del Convenio. Ambas presentaciones fueron examinadas conjuntamente. La controversia se solucionó finalmente luego de una serie de discusiones llevadas a cabo bajo los auspicios de la Oficina, y en consecuencia, la queja fue retirada en 1987 y la representación algunos años más tarde, en 1991; véanse documentos GB.251/20/7, GB.240/14/20 y GB.232/17/32.

¹⁶² Véase CIT, 79.^a reunión, 1992, *Actas de las sesiones*, pág. 27/78.

12 del Convenio, tanto más cuanto que parte del atraso no fue provocado por las sanciones impuestas a *Iraq* dado que se produjo con anterioridad a la imposición del embargo. Consideró asimismo que si bien las alternativas del Gobierno de *Iraq* eran limitadas en ese momento, debería haber encontrado los medios para garantizar que los trabajadores recibieran los salarios que se les adeudaban ¹⁶³.

395. Los trabajadores senegaleses empleados en *Mauritania* que huyeron del país luego de los violentos incidentes de abril de 1989 y las tensiones étnicas entre los dos países, sufrieron serios inconvenientes en relación con el pago de los salarios impagados. En respuesta a la reclamación presentada, en 1990, por la Confederación Nacional de Trabajadores del Senegal (CNTS) en virtud del artículo 24 de la Constitución, alegando el no cumplimiento por *Mauritania* del Convenio, el Gobierno sostuvo que los trabajadores senegaleses fueron repatriados a petición expresa de las autoridades senegalesas y que no podía exigirse a los empleadores que pagaran salarios a trabajadores que habían abandonado sus tareas y ya no se encontraban en el territorio de *Mauritania*. En sus conclusiones, el Consejo de Administración indicó que de acuerdo con el párrafo 2, del artículo 12 del Convenio, el pago final de los salarios ha de efectuarse independientemente de la causa de la terminación del contrato de trabajo y que la cuestión de la nacionalidad del asalariado no tiene ningún efecto para la aplicación del Convenio ¹⁶⁴.

396. La Comisión de la Conferencia examinó este caso en junio de 1995 e instó al Gobierno de *Mauritania* a desplegar esfuerzos serios y sustanciales para resolver el pago de los salarios a los trabajadores perjudicados, acudiendo a la asistencia técnica de la OIT, de manera de dar efecto a la legislación nacional que prevé el pago de los salarios debidos ¹⁶⁵. Habida cuenta del continuo fracaso del Gobierno en aportar pruebas concretas de todo progreso hacia el pago de los salarios adeudados a los trabajadores interesados, aunque el Gobierno ha afirmado recientemente que todas las personas que se habían visto obligadas a salir del territorio de *Mauritania* en 1989 habían cobrado rápidamente lo que se les adeudaba desde 1996, la Comisión de Expertos se ha visto obligada a recordar las conclusiones adoptadas por el Consejo de Administración, según las cuales, con arreglo a las circunstancias de salida de los trabajadores afectados, la liquidación final del salario debido no había podido ser efectuada, con toda probabilidad, de conformidad con las disposiciones pertinentes del Convenio y

¹⁶³ Véase documento GB.250/15/25, párrafos 20-24. La Comisión de Expertos ha venido formulando observaciones sobre las medidas que deberían adoptarse en función de las recomendaciones del comité tripartito al que se ha hecho referencia y ha instado al Gobierno de *Iraq* a adoptar las medidas adecuadas para determinar el número de trabajadores afectados y el monto de las sumas impagadas, a realizar el pago de dichas sumas y a informar sobre todo progreso alcanzado; véase ICE 1993, 262 (*Iraq*); ICE 1995, 250 (*Iraq*) e ICE 2001, 390 (*Iraq*).

¹⁶⁴ Véase *Boletín Oficial*, vol. LXXIV, 1991, Suplemento 1, Serie B, párrafos 68-71, pág. 16.

¹⁶⁵ Véase CIT, 82.^a reunión, 1995, *Actas de las sesiones*, pág. 24/108.

con la legislación nacional; por consiguiente, el Gobierno debía adoptar todas las medidas necesarias con miras a establecer o a hacer establecer las sumas debidas a los trabajadores afectados y efectuar o hacer efectuar el pago final de las sumas adeudadas ¹⁶⁶.

397. Otro caso que fue objeto de las observaciones de los órganos de control de la OIT tuvo lugar en el contexto de un conflicto entre una empresa multinacional y sus trabajadores congolese que fueron despedidos cuando la compañía interrumpió todas sus operaciones en el territorio del *Congo* sin pagar los salarios y demás beneficios adeudados. En 1994, la Organización Internacional de la Energía y de las Minas (OIEM) presentó una reclamación en la que se alegaba el incumplimiento por el *Congo* del Convenio y se reprochaba a las autoridades estatales el no haber adoptado medidas apropiadas contra los directivos de la compañía para sancionar las infracciones a la legislación laboral. El Consejo de Administración concluyó que el Gobierno no había garantizado la aplicación efectiva de las disposiciones pertinentes del Convenio ni había cumplido con su obligación de prevenir y reprimir las infracciones al no haber utilizado los medios legales disponibles para obligar a los empleadores en infracción a cumplir con la legislación en vigor. Recordó, en este sentido, que corresponde a las autoridades competentes adoptar las medidas del caso cuando no se respeta la legislación y que la falta de adopción de tales medidas puede atentar contra el orden público ¹⁶⁷. Desde la adopción por el Consejo de Administración de estas recomendaciones, en 1996, la Comisión de Expertos ha seguido la evolución de la situación y ha instado al Gobierno a adoptar todas las medidas necesarias para permitir que los trabajadores interesados reciban en forma inmediata las sumas que se les adeudan ¹⁶⁸.

398. En conclusión, la Comisión desea subrayar que la plena aplicación del principio del pago de los salarios a intervalos regulares, establecido en el artículo 12 del Convenio, no sólo exige la periodicidad del pago de los salarios, regulada por la legislación nacional o un convenio colectivo, sino también el cumplimiento de la obligación complementaria de pagar en forma inmediata la totalidad de los pagos pendientes en el momento de la terminación del contrato de trabajo ¹⁶⁹.

¹⁶⁶ Véase ICE 1996, 197 (*Mauritania*) e ICE 2002, 361 (*Mauritania*).

¹⁶⁷ Véase documento GB.265/12/6, párrafos 21-24. Véase igualmente documento GB.268/14/6 sobre una reclamación relacionada con esta cuestión presentada en 1997 por la Confederación Sindical de Trabajadores del Congo (CSTC).

¹⁶⁸ Véase ICE 1997, 242 (*Congo*); ICE 1998, 225 (*Congo*) e ICE 2001, 385 (*Congo*). La Comisión ha formulado observaciones similares con respecto a otros países en cuanto a las medidas adoptadas para aplicar las disposiciones del Convenio relativas al ajuste final de los salarios debidos en caso de terminación del contrato de trabajo; véase, por ejemplo, ICE 1995, 246 (*Côte d'Ivoire*).

¹⁶⁹ Por ejemplo, la Comisión ha enviado una solicitud directa en este sentido a *Bolivia* en 1995 y *Venezuela* en 2001.

3. Lugar y fecha para el pago de los salarios

3.1. Pago de los salarios en días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo

399. El párrafo 1, del artículo 13 del Convenio, establece que cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar únicamente los días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados ¹⁷⁰.

400. La Comisión considera que el párrafo 1, del artículo 13 del Convenio permite una considerable flexibilidad en cuanto a los medios que deben utilizarse para su aplicación dado que además de las disposiciones de la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales, la regulación puede provenir de otros arreglos adecuados relativos a la fecha y al lugar del pago de los salarios. Cabe preguntarse si el pago mediante transferencia bancaria o postal estaría en conformidad con la exigencia del pago en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. En opinión de la Comisión, todo acuerdo formal que regule el pago de los salarios por transferencia bancaria o postal quedaría comprendido dentro de las excepciones permitidas por el párrafo 1, del artículo 13, es decir excepciones dispuestas por «la legislación nacional», y, en consecuencia, no presentaría problemas en cuanto a la aplicación de este artículo ¹⁷¹.

401. Asimismo, el requisito establecido en el párrafo 1, del artículo 13 del Convenio parecería tener particular importancia con respecto a algunos sistemas de pago diferido de salarios impuestos a los trabajadores migrantes. Por ejemplo, en el sistema que se aplicaría a los trabajadores migrantes empleados en Sudáfrica contratados en Lesotho, Malawi y Mozambique, según la información recibida, entre un 60 y un 90 por ciento de los salarios ganados no se paga directamente a los trabajadores migrantes sino que es transferido a sus países de

¹⁷⁰ En el texto inicialmente propuesto por la Oficina se estipulaba que el pago debía efectuarse en los días hábiles y en el lugar del trabajo o en las inmediaciones de éste «a menos que la autoridad competente autorice prácticas distintas»; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, Informe VI(2), c) págs. 84-86 y 93. La redacción de la última parte de la disposición fue reemplazada por los términos «salvo en los casos en que otras prácticas sean apropiadas». Este texto fue considerado demasiado amplio y finalmente se volvió al texto anterior incluyendo la referencia a las excepciones reguladas por la legislación, los convenios colectivos o los laudos arbitrales. La disposición fue igualmente modificada a fin de garantizar que sólo pudieran utilizarse otros métodos a condición de que los trabajadores conocieran por adelantado, por cualquier medio considerado adecuado, el lugar y la fecha de pago; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, pág. 492.

¹⁷¹ Esta cuestión fue abordada en una opinión informal emitida por la Oficina en 1974 a solicitud del Gobierno del Japón.

origen como un pago único diferido que sólo puede percibirse luego de la terminación de sus contratos. En este sentido, la Comisión considera que debe prestarse particular atención al carácter voluntario de la adhesión al sistema de pago diferido así como a las normas relativas a la protección del salario, en especial a la exigencia del pago del salario a intervalos regulares y en el lugar de trabajo¹⁷². Cabe señalar igualmente, en este sentido, el Informe de la Comisión de encuesta relativo a la aplicación del Convenio por la *República Dominicana* respecto de trabajadores haitianos empleados en los ingenios. La Comisión recomendó en su Informe la abolición del sistema impuesto de pago diferido de la parte de la remuneración de los cortadores de caña designada como «incentivo» y la incorporación del «incentivo» en el salario de los trabajadores, para ser pagado regularmente en los días fijados para ello. La Comisión sostuvo que si bien los ingenios tenían interés en poder conservar sus trabajadores por la duración de la zafra y podían desear ofrecerles atractivos materiales con ese propósito, «el pago de una bonificación al trabajador que permanece en la empresa durante toda la zafra no tenía por qué contrariar el Convenio». La Comisión reconoció asimismo que era deseable prestar asistencia a los trabajadores estacionales de los ingenios para que hicieran economías que pudieran llevar de regreso al hogar siempre que esto se realizara mediante un sistema de ahorro voluntario¹⁷³.

402. Del análisis de la información disponible se desprende que en la mayoría de los países existen regulaciones relativas a la fecha y al lugar para el pago de los salarios. En la mayor parte de los países, estas disposiciones especifican que los salarios deben ser pagados en el lugar de trabajo en el que se lleva actualmente a cabo la tarea designada y únicamente los días laborables o, de acuerdo con los términos de algunas legislaciones, no en los días de descanso. En algunos casos, se indica que los salarios sólo pueden pagarse durante las horas de trabajo y se permite que el pago se efectúe en un lugar próximo al lugar de trabajo y no sólo en el lugar de trabajo. Este es el caso, por ejemplo, de *Austria*¹⁷⁴,

¹⁷² Para más información sobre los sistemas de pago diferido utilizados en Sudáfrica, véase W.R.Böhning (ed.): *Black Migration to South Africa*, OIT, 1981, págs. 117-130.

¹⁷³ Véase Informe de la Comisión de Encuesta designada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo para examinar la observancia de ciertos convenios internacionales del trabajo por la República Dominicana y Haití con respecto al empleo de trabajadores haitianos en los ingenios de la República Dominicana, *Boletín Oficial*, volumen LXVI, 1983, Suplemento especial, Serie B, párrafos 541-542, págs. 141-165.

¹⁷⁴ (7), art. 22, e). Este es también el caso de *Argentina* (1), art. 129; *Bélgica* (1), arts. 13 y 14; *Bolivia* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 79, 1); *Ecuador* (2), arts. 86 y 96; *Francia* (1), art. R.143-1; *Grecia* (3), art. 2, 1), 2); *Guyana* (1), art. 18, 4); *Hungría* (1), art. 158, 1), 2); *Iraq* (1), art. 42, 1); *Kenya* (1), art. 4, 2); *Líbano* (1), art. 47; *Jamahiriyá Árabe Libia* (1), art. 32; *Mauricio* (1), art. 8, 4); *República de Moldova* (2), art. 19, 1); (1), art. 103; *Panamá* (1), art. 153; *República Árabe Siria* (1), art. 47; *Sudán* (1), art. 35, 5), 6); *Swazilandia* (1), art. 50, 1); *República Unida de Tanzania* (1), art. 61, 2); *Yemen* (1), art. 61; *Zambia* (1), art. 44, 2).

*Bahamas*¹⁷⁵, *Bulgaria*¹⁷⁶, *Cuba*¹⁷⁷, *Egipto*¹⁷⁸, *Filipinas*¹⁷⁹, *República Islámica del Irán*¹⁸⁰, *Malta*¹⁸¹, *Nicaragua*¹⁸², *Túnez*¹⁸³ y *Venezuela*¹⁸⁴. Asimismo, existen disposiciones específicas que exigen el pago de los salarios los días laborables y en el lugar de trabajo en la legislación de Arabia Saudita¹⁸⁵, Bahrein¹⁸⁶, Emiratos Arabes Unidos¹⁸⁷, Kuwait¹⁸⁸ y Rwanda¹⁸⁹.

403. En varios países, como el *Congo*¹⁹⁰, *Gabón*¹⁹¹ y *Senegal*¹⁹², la legislación nacional establece que los salarios deben pagarse, salvo caso de *fuera mayor*, en el lugar de trabajo o en la oficina del empleador si se encuentra próxima al mismo, y en ningún caso debe pagarse el día dedicado al descanso del trabajador. En los *Países Bajos*¹⁹³ y *Suriname*¹⁹⁴, el código civil establece que cuando el lugar

¹⁷⁵ (1), art. 63, 1). A diferencia de la legislación anterior, la nueva ley de empleo no contiene disposiciones en cuanto al lugar de pago.

¹⁷⁶ (1), art. 270, 1). Sin embargo, no se hace referencia específica al pago de los salarios únicamente en los días laborables.

¹⁷⁷ (1), arts. 123 y 124.

¹⁷⁸ 1), art. 34.

¹⁷⁹ (1), art. 104; (2), Libro III, Regla VIII, art. 4, a). El pago podrá realizarse fuera del lugar de trabajo únicamente cuando: i) las condiciones naturales hagan imposible el pago en el lugar de trabajo; ii) el empleador provea transporte gratuito; o iii) exista alguna circunstancia análoga siempre que el tiempo utilizado por el trabajador para retirar su salario sea considerado tiempo de trabajo a los fines de la remuneración.

¹⁸⁰ (1), art. 37. Si bien el Código de Trabajo no contiene una disposición relativa al lugar para el pago de los salarios, el Gobierno sostiene que de la exigencia del pago de los salarios durante las horas de trabajo se deduce que el pago debe efectuarse en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo.

¹⁸¹ (1), art. 19, 3). Sin embargo, al parecer no existe disposición alguna en la legislación laboral relativa al lugar para el pago de los salarios.

¹⁸² (1), art. 82, 2); (2), art. 86.

¹⁸³ (1), art. 142. Al parecer el Código de Trabajo no contiene disposición alguna relativa al lugar para el pago.

¹⁸⁴ (1), arts. 151 y 152.

¹⁸⁵ (1), art. 116.

¹⁸⁶ (1), art. 68.

¹⁸⁷ (1), art. 55.

¹⁸⁸ (1), art. 29.

¹⁸⁹ (1), art. 92.

¹⁹⁰ (1), art. 87, 4), 5). Este es también el caso de *Benin* (1), art. 222, 4); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Camerún* (1), art. 68, 5); *República Centroafricana* (1), art. 104, 3); *Chad* (1), art. 258; *Comoras* (1), art. 103, 4), 5); *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.2; *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Guinea* (1), arts. 214 y 215, 4); *Malí* (1), art. L.102; *Mauritania* (1), art. 89, 4), 5); *Niger* (1), art. 159; *Togo* (1), art. 95, 4).

¹⁹¹ (1), art. 151, 2).

¹⁹² (1), art. L.114, 4), 5).

¹⁹³ (1), art. 1638K.

¹⁹⁴ (1), art. 1614K.

para el pago de los salarios no ha sido fijado en el contrato o en las reglas de empleo o por la costumbre, el pago debe efectuarse en el lugar de trabajo o en la oficina del empleador cuando ésta se encuentre próxima al lugar en el que residen la mayoría de los trabajadores, o en la casa del trabajador, a elección del empleador.

404. En *Israel*¹⁹⁵, la legislación establece que el pago debe realizarse en el lugar de trabajo y, como máximo, dentro de las dos horas siguientes a la finalización del trabajo, a menos que el trabajador esté empleado en un turno nocturno. Análogamente, en *México*¹⁹⁶, *Noruega*¹⁹⁷ y *Paraguay*¹⁹⁸, los salarios deben pagarse en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo durante las horas de trabajo o inmediatamente después de finalizadas las mismas. En la *Federación de Rusia*¹⁹⁹, *Ucrania*²⁰⁰ y *Venezuela*²⁰¹, el Código de Trabajo establece que cuando el día de pago coincida con un feriado o un día del fin de semana, los salarios deberán pagarse el día anterior. Por el contrario, en *Argentina*²⁰², cuando el día de pago coincide con un día no laborable, el pago debe efectuarse el siguiente día laborable.

405. En algunos países, el principio general del pago del salario en días laborables y en el lugar de pago o en un lugar próximo al mismo se aplica siempre que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral no disponga una forma diferente. En la *República Checa*²⁰³ y *Eslovaquia*²⁰⁴, por ejemplo, los salarios deben pagarse durante el tiempo de trabajo y en el lugar de trabajo, a menos que se haya acordado una forma diferente en el contrato de

¹⁹⁵ (1), art. 15. De manera similar, en Chile (1), art. 56, el pago debe efectuarse en días laborables, es decir de lunes a viernes, en el lugar de trabajo y dentro de la hora siguiente a la terminación del trabajo, a menos que las partes hayan convenido en una forma diferente.

¹⁹⁶ (2), arts. 108 y 109. Este es también el caso de *Brasil* (2), art. 465; *Colombia* (1), art. 138, 1); *Costa Rica* (1), art. 170; *República Dominicana* (1), art. 196; El Salvador (2), arts. 128 y 131; *Guatemala* (2), art. 95; *Guinea-Biseseau* (1), art. 103, 1) y 104, 3) y *Honduras* (2), art. 369.

¹⁹⁷ (1), art. 55, 1). Véase igualmente *Mozambique* (1), art. 53, 1), b).

¹⁹⁸ (1), art. 236.

¹⁹⁹ (1), art. 136, 8). Este es también el caso de *Azerbaiyán* (1), art. 172, 3); *Belarús* (1), arts. 73 y 75; *China* (1), art. 7; *Estonia* (2), art. 33; *Finlandia* (1), capítulo 2, art. 15; *Kirguistán* (1), arts. 233, 4) y 235, 1); *Tayikistán* (1), art. 108.

²⁰⁰ (2), art. 24, 1), 3).

²⁰¹ (1), art. 151.

²⁰² (1), art. 129. Este es también el caso de *Eslovenia* (1), art. 134, 3).

²⁰³ (1), art. 120, 3). Este es también el caso de *Cabo Verde* (1), art. 120, 1); *Estonia* (2), art. 31, 2); *Guinea-Biseseau* (1), art. 103, 1); *Lituania* (2), art. 11. Análogamente, en *Polonia* (1), art. 86, 1), el lugar, la fecha y la hora para el pago deben ser fijados en los reglamentos de trabajo. En *Indonesia* (2), art. 16, el salario debe pagarse en el lugar en el que habitualmente se realiza el trabajo o en la oficina de la empresa, a menos que el contrato o los reglamentos de la empresa fijen otro lugar.

²⁰⁴ (1), art. 130, 4).

trabajo o en el convenio colectivo aplicable. En *Botswana*²⁰⁵, con el consentimiento previo del trabajador interesado, el pago puede realizarse en un lugar distinto del lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo. En *Guyana*²⁰⁶, el pago del salario se deberá efectuar únicamente los días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que existan otros arreglos que se consideren más adecuados. En *Mauricio*²⁰⁷, el empleador podrá pagar la remuneración fuera de las horas de trabajo y en un lugar distinto del lugar de trabajo únicamente con la autorización escrita de la Secretaría Permanente. En *España*²⁰⁸, la legislación nacional sólo establece que el pago de los salarios deberá hacerse puntualmente en la fecha y lugar convenidos o conforme a los usos y costumbres.

406. La cuestión del pago de los salarios en los días laborables y en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo no ha sido tratada de manera específica en la legislación general del trabajo de *Argelia, Barbados, Chipre, Dominica, Malasia, Nigeria, Rumania, Sri Lanka, Turquía, Uganda y Uruguay*²⁰⁹. Tampoco contiene disposiciones relativas a esta cuestión la legislación de la República de la República de Corea, Croacia, Ghana, Japón, Jordania, Namibia y Perú. En algunos países, como Seychelles²¹⁰ y Tailandia²¹¹, la legislación nacional exige que el pago del salario en efectivo se efectúe en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo pero no hace referencia al pago en días laborables únicamente. Por el contrario, la legislación sobre protección del salario de la India²¹² Marruecos²¹³ y Suiza²¹⁴ establece que todos los pagos de salarios

²⁰⁵ (1), art. 79, 1). Análogamente, en Singapur (1), art. 25, 1), el pago de los salarios debe efectuarse los días laborables durante las horas de trabajo y en el lugar de trabajo o en el lugar convenido entre el empleador y el trabajador. En la *República Democrática del Congo* (1), art. 79, 2), los salarios deben pagarse en el lugar y en la fecha convenidos.

²⁰⁶ (1), art. 18, 4).

²⁰⁷ (1), art. 8, 4). Análogamente, en Qatar (1), art. 29, 3), el pago de los salarios debe efectuarse durante las horas de trabajo de un día laborable y en el lugar de trabajo habitual, o en todo otro lugar aprobado por el Director del Trabajo.

²⁰⁸ (1), art. 29. Análogamente, en Eslovenia (1), art. 135, 1), el pago debe efectuarse al final del día de pago en el lugar habitual de pago.

²⁰⁹ Sin embargo, de acuerdo con las memorias del Gobierno, en la práctica el pago de los salarios se realiza generalmente en el lugar de trabajo o en un banco próximo al lugar de trabajo o a la residencia del trabajador.

²¹⁰ (1), art. 32, 1), a).

²¹¹ (1), arts. 55 y 77. La legislación establece asimismo que cuando el pago del salario se realice fuera del lugar de trabajo se requerirá el consentimiento escrito del trabajador. Véase igualmente Viet Nam (1), art. 59, 1).

²¹² (1), art. 5, 4). Este es también el caso de Myanmar (1), art. 5, 4); Reino Unido: Gibraltar (11), art. 17, 2); Islas Vírgenes (22), art. C34, 2); Jersey (17), art. 10; *Montserrat* (21), art. 16, 1)

²¹³ (1), art. 8.

²¹⁴ (2), art. 323b.

deben efectuarse en días laborables pero no contiene disposición alguna en cuanto al lugar del pago. En Australia, no existen disposiciones legislativas específicas relativas a la fecha o al lugar para el pago de los salarios. La única disposición pertinente contenida en varios convenios colectivos a nivel estatal, es la exigencia de que los trabajadores que deben esperar para recibir su salario durante el día de pago, deberán ser remunerados de acuerdo con el salario común o el correspondiente a horas extraordinarias por el tiempo utilizado, a menos que la demora haya ocurrido por razones no imputables al empleador²¹⁵. En los Estados Unidos²¹⁶, en el ámbito federal, no existen disposiciones que establezcan exigencias específicas con respecto a la fecha y al lugar de pago, mientras que en el ámbito estatal existe un número limitado de disposiciones que exige que los salarios sean pagados en el lugar habitual de trabajo del trabajador y en horas habituales de trabajo a menos que el trabajador y el empleador hayan convenido un modo diferente. En muchos casos, las leyes estatales sólo estipulan que cuando el día habitual de pago coincida con un día no laborable, el pago deberá efectuarse el día laborable precedente. Asimismo, en Canadá²¹⁷, existen numerosas disposiciones legislativas que exigen que el pago de los salarios se efectúe en días laborables y en el lugar de trabajo.

3.2. Prohibición del pago de salarios en tabernas, tiendas de venta al por menor y centros de distracción

407. A fin de proteger las ganancias de los trabajadores frente a posibles abusos, el Convenio prohíbe el pago de los salarios en determinados lugares como las tabernas o establecimientos similares, y prevé que cuando ello sea necesario, la prohibición podrá extenderse a otros lugares como las tiendas de venta o los centros de distracción. El párrafo 2, del artículo 13, exige la existencia de una disposición específica relativa a las tabernas u otros establecimientos similares, cuyo cumplimiento pueda asegurarse mediante la aplicación de sanciones u otros recursos adecuados. Corresponde a las

²¹⁵ Véase, por ejemplo, el Tasmanian Child Care and Children's Services Award, art. 3, *a*); Transport Workers General Award, art. 32, *h*); Automotive Industries Award, Parte III, art. 7, *c*); Cleaning and Property Services Award, art. 23. Sin embargo, algunos convenios prevén expresamente el pago durante las horas ordinarias de trabajo, como el Clothing Industry Award, art. 23, *a*); Civil Construction and Maintenance Award, art. 28, *b*); Wireworking Award, art. 24, *c*); Dentists Award, art. 21; Independent Schools (Teachers) Tasmania Award, Parte III, art. 4, *a*). En un número menor de convenios, se estipula que el pago de los salarios debe efectuarse en el lugar de trabajo, como en el Entertainment Award, art. 19.

²¹⁶ Véase, por ejemplo, Arkansas (8), art. 11-4-402, *b*); Connecticut (11), art. 31-71b, *b*); Delaware (13), art. 1102, *b*); Iowa (20), art. 91A.3, 3); Maryland (26), 3-502(*b*); Massachusetts (27), art. 151; Minnesota (29), art. 181.10; Nueva Jersey (37), art. 34:11-4.2; Texas (51), art. 61.017; Utah (52), art. 34-28-3, 1) *c*); Wyoming (59), art. 27-4-101, *a*).

²¹⁷ Véase, por ejemplo, Ontario (14), art. 11(3); Quebec (16) arts. 44, 45; Saskatchewan (17), art. 48(3); Terranova y el Labrador (9), art. 34, 1).

autoridades competentes decidir sobre los medios que utilizará para dar efecto a dicha disposición con la única condición de que los mismos sean efectivos. La extensión de la prohibición a las tiendas de venta al por menor y a los centros de distracción sólo se exige en los casos en que sea necesario prevenir abusos y, en consecuencia, dependerá de la realidad existente en cada Estado ²¹⁸.

408. En algunos países, se da efecto a las disposiciones del párrafo 2, del artículo 13 del Convenio por medio de una prohibición general del pago de salarios en establecimientos de venta de bebidas espirituosas, licores intoxicantes u otras bebidas alcohólicas, y en establecimientos similares como bares o cafés. Este es el caso, por ejemplo, de *Austria* ²¹⁹, *Kenya* ²²⁰ y *Nicaragua* ²²¹. En otros países se prohíbe igualmente el pago de los salarios en centros de distracción. En *Hungría* ²²², por ejemplo, se prohíbe el pago de los salarios en bares y lugares de distracción, mientras que en *Filipinas* ²²³, no pueden pagarse los salarios en bares, clubes nocturnos, salones de baile u otros establecimientos destinados a juegos de azar.

409. En otros países, sin embargo, esta prohibición no se limita a los establecimientos en los que se consume alcohol y a los centros de distracción sino que se extiende a todas las tiendas de venta de mercaderías al por menor. Las únicas personas que no están cubiertas por la prohibición del pago de salarios en tiendas comerciales son normalmente quienes trabajan en estos establecimientos. Este es el caso, por ejemplo, de *Argentina* ²²⁴,

²¹⁸ La Oficina emitió una opinión informal sobre esta cuestión en 1954 a solicitud del Gobierno de la República Federal de Alemania; véase *Boletín Oficial*, volumen 37, 1954, pág. 391. Cabe recordar, a este respecto, que el texto de esta disposición fue enmendado durante la primera discusión de la Conferencia con el objeto de precisar que se prohibía categóricamente el pago de los salarios en los establecimientos de bebidas y que la restricción con respecto a las tiendas y lugares de distracción tendía a proteger a los trabajadores de que se cometieran abusos en tales establecimientos; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 446.

²¹⁹ (9), art. 78, 6); (10), art. 206, b). Este es también el caso de *Ghana* (1), art. 53, 5); *Grecia* (3), art. 2, 1); *Guyana* (1), art. 26; *Israel* (1), art. 15; *Países Bajos* (3), art. 19, 1). Análogamente, en Reino Unido: *Islas Vírgenes* (22), art. C34(3) y *Montserrat* (21), art. 14, ningún pago podrá efectuarse en negocio o establecimiento de venta de bebidas espirituosas, vino, cerveza u otros licores espirituosos o fermentados.

²²⁰ (1), art. 4, 3).

²²¹ (2), art. 86.

²²² (1), art. 158, 1). Este es también el caso de *Cabo Verde* (1), art. 120, 2), y *Guinea-Biseseau* (1), art. 103, 4).

²²³ (2), Libro III, Regla VIII, art. 4, b). Análogamente, en *Namibia* (1), art. 37, e) se prohíbe a los empleadores pagar a sus trabajadores en almacenes, tiendas de venta de bebidas o establecimientos similares en los que se vendan o almacenen licores intoxicantes o en centro de distracción.

²²⁴ (1), art. 129. Este es también el caso de *Bahamas* (1), art. 63, 2); *Barbados* (1), art. 14; *Benin* (1), art. 222, 4); *Bolivia* (1), art. 53; *Botswana* (1), art. 86, 1); *Burkina Faso* (1), art. 112, 4); *Camerún* (1), art. 68, 5); *República Centroafricana* (1), art. 104, 3); *Chad* (1), art. 258; *Colombia* (1), art. 138, 2); *Comoras* (1), art. 103, 5); *Congo* (1), art. 87, 4); *Costa Rica* (1), art. 170; *República Democrática del Congo* (1), art. 79, 3); *Djibouti* (1), art. 99, 4); *Dominica* (1), art. 14;

*Bélgica*²²⁵, *Côte d'Ivoire*²²⁶, *Ecuador*²²⁷, *Francia*²²⁸, *Guatemala*²²⁹, *Mauricio*²³⁰, *Turquía*²³¹ y *Venezuela*²³².

410. La legislación de algunos países no contiene una prohibición expresa del pago de salarios en tabernas u otros establecimientos similares, como lo exige este artículo del Convenio. Este es el caso de *Azerbaiyán, Belarús, Brasil, Bulgaria, Cuba, Chipre, República Checa, República Dominicana, Eslovaquia, España*²³³, *Italia, Kirguistán, República de Moldova, Noruega, Paraguay, Rumania, Federación de Rusia, Sri Lanka, Tayikistán, Uganda y Uruguay*. Esta cuestión tampoco ha sido tratada en la legislación laboral de Arabia Saudita, Australia, Bahrein, China, República de Corea, Croacia, Emiratos Arabes Unidos, India, Indonesia, Japón, Kuwait, Qatar, Omán, Seychelles, Singapur, Suiza, Tailandia y Viet Nam. El Gobierno de Nueva Zelandia ha informado que si bien no existe una disposición legislativa específica relativa a la fecha y al lugar del pago de los salarios, el pago de los salarios en tabernas, tiendas de venta al por menor o centros de distracción no tiene lugar en el país debido a la creciente utilización de los pagos por medio de transferencia bancaria directa. De igual forma, el Gobierno de Canadá ha indicado que no existen disposiciones específicas en la legislación canadiense que prohíban el pago de salarios en tabernas o establecimientos similares, tiendas de venta al por menor o centros de distracción puesto que la situación del país no justifica la existencia de tales prohibiciones. En este sentido, la Comisión recuerda que si bien en algunos países existe poca evidencia o no existe evidencia alguna de que los salarios sean pagados en tabernas o establecimientos similares, el Convenio prohíbe

El Salvador (2), art. 129; *Gabón* (1), art. 151, 2); *Guinea* (1), art. 214; *Honduras* (2), art. 369; Luxemburgo (1), art. 3; *Malasia* (1), art. 28; *Malí* (1), art. L.102; *Malta* (1), art. 19, 3); Marruecos (1), art. 8; *Mauritania* (1), art. 89, 4); *México* (1), art. 123A-XXVII, d); *Niger* (1), art. 159; *Nigeria* (1), art. 3; Reino Unido: Gibraltar (11), art. 17, 2); *Rwanda* (1), art. 92; *Senegal* (1), art. L.114, 4); *Swazilandia* (1), art. 49; *República Unida de Tanzania* (1), art. 66, 1); *Togo* (1), art. 95, 4); *Túnez* (1), art. 142; *Ucrania* (2), art. 24, 3); *Zambia* (1), art. 44, 4). Análogamente, en Alemania (1), art. 115a, el pago de los salarios no puede efectuarse en restaurantes ni centros de venta sin autorización de las autoridades competentes. Sin embargo, el Gobierno ha señalado que considera que esta disposición es antigua y no se utiliza y por lo tanto debe derogarse.

²²⁵ (1), art. 14.

²²⁶ (1), art. 32.2.

²²⁷ (2), art. 96.

²²⁸ (1), art. R.143-1.

²²⁹ (2), art. 95.

²³⁰ (1), art. 8, 5).

²³¹ (1), art. 26.

²³² (1), art. 152.

²³³ (14), art. 54; (15), disposiciones finales. Una ley sancionada en 1994 derogó la disposición que prohibía expresamente el pago de salarios en centros de diversión, cantinas o negocios. Sin embargo, de acuerdo con memorias anteriores del Gobierno, el pago de los salarios en tales lugares no constituye una práctica habitual.

categoricamente el pago de salarios en tales lugares y, en consecuencia, exige medidas adecuadas y efectivas para su aplicación.

* * *

411. En conclusión, en opinión de la Comisión, la aplicación del artículo 12 del Convenio da lugar a casos en los que lamentablemente existe una brecha entre la conformidad de la legislación con el Convenio y el efecto que se da en la práctica a las disposiciones legislativas. Los problemas se plantean particularmente con respecto al principio del pago de los salarios a intervalos regulares. Habida cuenta de la información disponible en cuanto a la acumulación de atrasos salariales en distintas partes del mundo, la Comisión lamenta profundamente observar que la falta de pago y la demora en el pago de los salarios han alcanzado proporciones alarmantes en varias regiones de África y Europa Central y Oriental, mientras que en ciertas economías débiles de América Latina muestran pocos o ningún signo de mejora. La Comisión manifiesta en particular su preocupación por el surgimiento de una tendencia que considera el pago de los salarios de los trabajadores como una opción más que como una obligación, o como un deber que debe cumplirse sólo cuando determinadas condiciones lo permitan. Las prácticas del trueque y el pago en especie a menudo contribuyen a acrecentar la distorsión del concepto de remuneración puesto que parecen implicar que, cuando los trabajadores no reciben los salarios convenidos por medio de un contrato, deberían contentarse con cualquier forma o medio de pago que se les pueda ofrecer.

412. En estas circunstancias, la Comisión considera que es esencial reafirmar que la naturaleza de los salarios se asemeja a la de las prestaciones de manutención y a todas las garantías específicas que se derivan de este principio. Ninguna de las razones normalmente presentadas como excusas, como la aplicación de ajustes estructurales o de planes de «racionalización», la disminución de los márgenes de ganancia o la inestabilidad de la situación económica, pueden ser aceptadas como pretextos válidos para la falta del pago puntual de la totalidad de los salarios ganados por los trabajadores por trabajos realizados o servicios prestados, de acuerdo con las exigencias del artículo 12 del Convenio. Puede hacerse frente de distintas maneras a las dificultades financieras de una empresa privada o de la administración pública pero en ningún caso debe recurrirse a la demora en el pago o a la falta de pago de los salarios adeudados a los trabajadores. Habida cuenta de las lecciones aprendidas a partir de las experiencias recientes, la Comisión recuerda que la demora en el pago de los salarios es un problema particularmente persistente que exige un control riguroso, especialmente por medio del fortalecimiento de los servicios de inspección, la imposición de sanciones efectivas y verdaderamente disuasivas; el continuo diálogo social; una amplia serie de medidas legislativas específicas y otro tipo de medidas; y, fundamentalmente, un firme compromiso político para romper el círculo vicioso del aumento del atraso salarial, las transacciones desmonetizadas y el deterioro del nivel de vida.

413. Con respecto a las disposiciones del Convenio relativas al lugar y a la fecha para el pago de los salarios, la Comisión observa que al parecer las mismas son aceptadas de manera general y aplicadas sin dificultades particulares. Asimismo, la garantía establecida en el Convenio en cuanto a la prohibición del pago de los salarios en tabernas, centros de distracción y, en determinadas circunstancias, en negocios o almacenes, parece ser de poca actualidad en la mayoría de los países más desarrollados, en particular en razón del aumento de la utilización de los medios electrónicos de pago, como las transferencias bancarias directas. Sin embargo, es indudable que estas disposiciones siguen siendo pertinentes en el contexto de otros países, especialmente con respecto a las prácticas de remuneración de los trabajadores agrícolas.

Referencias adicionales

- Yogesh Atal (ed.): *Poverty in transition and transition in poverty – Recent developments in Hungary, Bulgaria, Romania, Georgia, Russia, Mongolia*, UNESCO, 1999.
- Erik Berglöf; Romesh Vaitilingam (eds.): *Stuck in transit – Rethinking Russian economic reform*, 1999.
- Hartmut Lehmann; Jonathan Wadsworth; Alessandro Acquisti: *Grime and punishment: Job insecurity and wage arrears in the Russian Federation*, 1998.
- Guy Standing: *Global labor flexibility – Seeking distributive justice*, 1999.
- Guy Standing; László Zsoldos: *Worker insecurities in Ukrainian industry. The 2000 ULFS*, OIT, 2001. Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.
- Daniel Vaughan-Whitehead (ed.): *Paying the price – The wage crisis in Central and Eastern Europe*, 1998.

Sitios Internet

- www.ebrd.com (Banco Europeo de Reconstrucción y Desarrollo, Informe Anual de transición sobre el desarrollo en Europa Central y Oriental y la Commonwealth of Estados independientes).
- www.hhs.se/site/Publications/workingpapers/workingpapers.htm (Instituto de Estocolmo sobre economías en transición y economías de Europa Oriental, monografías sobre cuestiones relativas a la transición).
- www.icem.org/campaigns/isito/isito_reports.html (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, informes sobre la falta de pago de salarios en la Federación de Rusia elaborado por el Instituto de Relaciones Laborales Comparadas (ICITO) de Moscú).
- www-slavweb.com/eng/Russia/econ-e.html (Sitio sobre Estudios eslavos y euroasiáticos, directorio de Internet sobre información relativa a Eurasia y los Estados bálticos, incluye sitios sobre cuestiones laborales).
- www.warwick.ac.uk/fac/soc/complabstuds/russia/nopay.htm (Universidad de Warwick, Centro Comparado de Estudios Laborales, material y vínculos sobre falta de pago de salarios en la Federación de Rusia).