

CAPÍTULO VII
OBLIGACIÓN DE SUMINISTRAR INFORMACIÓN
SOBRE EL SALARIO

414. Como ya se ha observado en la introducción del presente Estudio, la obligación de suministrar información sobre el salario es una de las cinco cuestiones principales alrededor de las cuales se articulan los instrumentos considerados. El Convenio contiene normas sustantivas destinadas a garantizar que los trabajadores ocupen y desempeñen un empleo teniendo plenamente conciencia de las condiciones salariales aplicables. El artículo 14 insta a la adopción de medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de informar a los trabajadores sobre las condiciones y elementos de sus salarios, mientras que el artículo 15, *d*) exige, siempre que sea necesario, el mantenimiento de un registro de salarios. Además, los párrafos 6 y 7 de la Recomendación especifican los pormenores de las condiciones de los salarios que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, como las tasas de los salarios, el método para el cálculo y la periodicidad de los pagos, así como los pormenores relativos al cálculo de sus remuneraciones respecto de cada período de pago.

**1. Notificación a los trabajadores de las condiciones
de los salarios antes de ocupar un empleo**

415. En virtud de lo dispuesto en el artículo 14, *a*) del Convenio, se deben tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones del salario que habrá de aplicárseles. Esta disposición se complementa con lo dispuesto por el párrafo 6 de la Recomendación, que enumera la información sobre las condiciones de los salarios que debe ponerse en conocimiento de los trabajadores, que debería contener, si fuera necesario, los pormenores siguientes: *a*) las tasas de los salarios; *b*) el método para calcular los salarios; *c*) la periodicidad de los pagos; *d*) el lugar de pago; *e*) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos ¹.

¹ El texto originariamente propuesto por la Oficina exigía que «deben tomarse todas las medidas posibles para que se notifique a los trabajadores, conforme al procedimiento aprobado al respecto por la autoridad competente, las condiciones, relativas al salario, bajo las cuales se hallan

416. A este respecto, la Comisión considera que vale la pena formular algunas observaciones iniciales respecto de dos cuestiones. En primer lugar, la expresión «antes de que ocupen un empleo» puede exigir alguna aclaración dado que si se interpreta literalmente, parecería exigir que se comuniquen pormenores sobre los salarios al trabajador interesado en todos los casos, incluso antes de que se establezca una relación laboral. Como surge de los trabajos preparatorios, esta expresión fue utilizada con objeto de precisar que los trabajadores serían notificados de las condiciones relativas al salario en el momento de su contratación, pero no necesariamente antes de comenzar el período de empleo². Teniendo presente que la intención de los redactores del Convenio era garantizar que los trabajadores recibiesen información esencial respecto de los salarios a la fecha de su contratación, al parecer la información en cuestión podría facilitarse efectivamente antes o en el momento de comenzar el empleo. Aunque en algunos países, como se explica más adelante, la notificación a los trabajadores de las condiciones relativas al salario se exige expresamente antes de la conclusión formal de un contrato de trabajo o antes de que comience el cumplimiento del contrato, la exigencia de información consagrada en el artículo 14, *a)* del Convenio no se aplicaría estrictamente al período previo al establecimiento de una relación laboral, sino que también comprendería un plazo muy breve de tiempo posterior al comienzo del empleo.

417. El segundo punto se relaciona con la naturaleza de las obligaciones para los Estados ratificantes derivadas de este artículo del Convenio. A este respecto, cabe señalar que las palabras «donde sea necesario» fueron añadidas al principio del artículo 14 antes de la segunda discusión de la Conferencia alegando que, de no ser así, parecería que deben tomarse medidas por la autoridad competente, incluso en los casos en que las disposiciones sustantivas se practican normalmente³. En consecuencia, con su redacción final, el artículo 14 es, sin duda, una disposición indicativa, que deja a las autoridades competentes la facultad de determinar si las medidas existentes son eficaces y si es necesario adoptar nuevas medidas.

empleados». Esta disposición fue enmendada con objeto de precisar que los trabajadores serían notificados de las condiciones relativas al salario antes de comenzar su empleo y cuando ocurriera algún cambio, y que esta información debería serles comunicada de manera comprensible. Asimismo, se aceptó otra enmienda a fin de que se remplazaran las palabras «medidas posibles», al comienzo del párrafo, por las palabras «medidas efectivas»; véase CIT, 31.^a reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 447.

² Véase CIT, 32.^a reunión, 1949, Informe VII (1), pág. 14.

³ Véase CIT, 32.^a reunión, 1949, Informe VII (2), pág. 23.

1.1. Elementos del salario que deben especificarse en los contratos de trabajo

418. Las legislaciones nacionales contienen abundancia de disposiciones relativas a la exigencia de dar a conocer a los trabajadores las condiciones de salario que habrá de aplicárseles. En algunos casos, existe una disposición expresa para que esos elementos se comuniquen antes de la firma del contrato de trabajo, o antes de que los trabajadores recientemente contratados ocupen el empleo. Por ejemplo en la *República Checa*⁴ y *Eslovaquia*⁵, antes de concertar un contrato de trabajo, los empleadores están obligados a poner en conocimiento de los trabajadores los derechos y las obligaciones que les incumben con arreglo al contrato de trabajo y a las condiciones laborales y salariales en virtud de las cuales deben desempeñar sus actividades. Además, los empleadores están obligados a notificar con antelación a los trabajadores toda modificación en la forma de la remuneración, el nivel del salario o las condiciones en virtud de la cual se conceden. En *Zambia*⁶, antes de que un trabajador ocupe el empleo o cuando cambie la naturaleza de ese empleo, el empleador deberá informarle la tasa de salarios y las condiciones relativas al pago, mientras que en la *República Democrática del Congo*⁷, el empleador está obligado a suministrar al trabajador una copia del proyecto de contrato y los documentos esenciales a que éste se refiere, como mínimo dos días hábiles antes de la firma del contrato. En *Malasia*⁸, el empleador deberá suministrar al trabajador al tiempo de iniciar el empleo o con anterioridad, y cuando se produzca cualquier modificación en las cláusulas y condiciones del empleo que afecten su salario, una copia certificada de la información, de la que se dejará constancia en un registro, relativa a las cláusulas y condiciones del empleo, con inclusión de las tasas de los salarios, otras asignaciones, las tasas del salario por el trabajo en horas extraordinarias y otras prestaciones. Análogamente, en *Sri Lanka*⁹, a la fecha de su empleo, el empleador deberá dar a conocer a los trabajadores pormenores detallados en

⁴ (1), art. 28; (2), art. 18, 2). Análogamente, en Croacia (1), art. 5, 2), antes de que los trabajadores comiencen el trabajo, los empleadores están obligados a ayudarles a que se familiaricen con el reglamento de trabajo y a facilitarles información sobre la organización del trabajo y las medidas de seguridad. En Eslovenia (1), art. 26, 7), antes de concluir un contrato de trabajo, el empleador debe proporcionar al candidato información sobre las tareas, las condiciones de trabajo y derechos y obligaciones del trabajador y del empleador relacionadas con las actividades respecto de las cuales se ha de concertar el contrato de trabajo.

⁵ (1), arts. 41, 1), 54.

⁶ (1), arts. 24, f), g), 30, f), g), 51.

⁷ (1), art. 35; (3), art. 2, 2).

⁸ (3), art. 8, 1). Análogamente, en *Guyana* (1), art. 17, 1), cuando los empleadores ofrecen un empleo a los trabajadores, ya sea en el momento de formularse la oferta o posteriormente en el mismo día, de ser posible, sus servicios se pagarán por la tarea o la jornada, según sea el caso.

⁹ (1), art. 17; (4), art. 15, 1), 2).

relación con las condiciones de empleo, incluida la información sobre la remuneración de base, la escala de remuneraciones, la periodicidad de los pagos y cualquier prestación. Todos esos datos deberán suministrarse por escrito en el idioma del trabajador, que acusará recibo por escrito en un duplicado que quedará en poder del empleador.

419. En la gran mayoría de los casos, la legislación nacional exige que en los contratos individuales o en los contratos de trabajo se incluyan pormenores relativos a la remuneración. En *Malta*¹⁰, cuando un contrato de trabajo se celebre por escrito debe contener, entre otras cláusulas, las relativas a las tasas salariales de base y por horas extraordinarias, la periodicidad del pago, el derecho a las licencias y las condiciones a que está sujeta la imposición de multas. Cuando el contrato no se concluya por escrito, dentro de los primeros seis días, el empleador deberá enviar una declaración firmada en la que figuren los mismos pormenores. Análogamente, en *Uganda*¹¹, en cada contrato celebrado por escrito deberán indicarse las tasas de los salarios, el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, los anticipos salariales y la forma de reembolso de dichos anticipos, mientras que un trabajador empleado con arreglo a un contrato no celebrado por escrito deberá recibir una tarjeta de empleo en la que se mencionará la tasa del salario y toda prestación en especie, como los alimentos. En la *República de Moldova*¹², y en *Ucrania*¹³, la ley establece que al concertarse un contrato laboral, el empleador deberá comunicar a los trabajadores las condiciones, tales como las tasas de los salarios, la forma de la remuneración, el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, el lugar de pago y los descuentos. Estipula también que debe notificarse a los trabajadores toda modificación del sistema salarial y de la cuantía de los salarios con una antelación mínima de dos meses. Además, dentro de los seis días posteriores a la contratación, la dependencia empleadora debe suministrar al trabajador asalariado una libreta de salarios en la que figurarán las condiciones de trabajo y el método de cálculo de los salarios. En la República de Corea¹⁴ y Japón¹⁵, la legislación establece que al concluir un contrato de trabajo, el empleador debe indicar claramente al trabajador: el

¹⁰ (1), arts. 31, 1), 32.

¹¹ (1), arts. 9, 1), 11, e); (2), arts. 21, 22, e).

¹² (1), arts. 29, 106; (2), art. 19, 2). Asimismo, en *Azerbaiyán* (1), arts. 43, 2), g), 56, 2) y *Kirguistán* (1), arts. 92, 2), 108, 225, 1), el empleador deberá notificar por escrito al trabajador cuando se introduzcan nuevas condiciones salariales o se modifiquen las existentes, al menos con un mes de antelación. Los contratos de trabajo deben contener información sobre la cuantía y forma de la remuneración, así como sobre el lugar y fecha del pago. Véanse también *Belarús* (1), arts. 19, 32, 373, *Estonia* (1), art. 26; (2), arts. 3, 2), 4, 1) y 10, 1); *Lituania* (1), arts. 8 y 22; (2), art. 3; *Tayikistán* (1), art. 5, 2).

¹³ (2), art. 29.

¹⁴ (1), art. 24.

¹⁵ (2), art. 15, 1); (3), art. 5.

salario, las horas de trabajo y otras cláusulas del empleo, con inclusión de la forma de la remuneración, el método de cálculo y las fechas de liquidación y del pago del salario.

420. Además, en *Bulgaria*¹⁶, *Polonia*¹⁷, *Venezuela*¹⁸ y *Yemen*¹⁹, el contrato de trabajo debe designar el lugar, la naturaleza del trabajo y las condiciones de pago de la remuneración, mientras que en Bahrein²⁰, *Níger*²¹ y *Senegal*²², los contratos deben concluirse por escrito e indicar, entre otra información, la cuantía del salario convenido, el método y fecha de pago, y todos los componentes del salario recibido en efectivo o en especie. En Seychelles²³, el contrato de trabajo, se trate de un contrato por tiempo indeterminado, a plazo determinado o a tiempo parcial, debe especificar tan precisamente como sea posible, entre otros datos, la naturaleza y el lugar del empleo, la remuneración o salario que debe pagarse y los períodos de pago, así como cualquier otra prestación que deba recibir el trabajador, mientras que en el caso de los trabajadores analfabetos, el contrato deberá leerse y explicarse al trabajador, y será firmado en su nombre por un testigo cuya signatura, nombre completo y dirección deberá figurar en el contrato. En *Egipto*²⁴, el contrato de trabajo debe extenderse por escrito e incluir, entre otras indicaciones, el salario convenido y la manera y fecha de pago, junto con todas las prestaciones

¹⁶ (1), art. 66, 1). Análogamente, en *Colombia* (1), arts. 38, 39, el contrato de trabajo debe contener información acerca de la cuantía de la remuneración, su forma y los períodos de pago. En *Guatemala* (2), arts. 27 y 29, y *Nicaragua* (2), arts. 20, f) y 24, respecto de los contratos verbales que se celebran principalmente con los trabajadores agrícolas, domésticos y ocasionales, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros trece días de trabajo, una constancia por escrito que contendrá información sobre la remuneración convenida. En Eslovenia (1), art. 29, 1), el contrato de trabajo debe especificar, entre otras condiciones, la cuantía del salario básico, otros componentes salariales, el período de pago, el día de pago y la manera de pago. Véanse también *Cuba* (1), arts. 28, 37, e) y 115; *República Dominicana* (1), arts. 19, 20 y 24, 3); *Honduras* (2), arts. 37, h) y 39; *Federación de Rusia* (1), art. 57.

¹⁷ (1), arts. 29, 1), 3), 42. Cuando el contrato no se haya concluido por escrito, el empleador deberá confirmar en esa forma la naturaleza y condiciones del contrato, dentro de un plazo de siete días contados a partir del comienzo del contrato, a más tardar.

¹⁸ (1), art. 71, f).

¹⁹ (1), art. 30, 2).

²⁰ (1), art. 39. Véanse también Cabo Verde (1), art. 9, 2); Congo (2), art. 32-3; República Democrática del Congo (1), art. 187; Guinea-Bissau (1), art. 7; Jamahiriya Arabe Libia (1), art. 23.

²¹ (1), art. 26; (2), art. 4.

²² (3), art. 3.

²³ (1), art. 21, 1), c), 3). Análogamente, en Ghana (1), art. 31, 1), todo contrato debe contener en términos claros e inequívocos, indicaciones como la naturaleza y duración del empleo, la tasa de la remuneración y el método de cálculo, así como la manera y fecha del pago de la remuneración.

²⁴ (1), art. 30, d).

monetarias y en especie que se hayan acordado, mientras que en China²⁵, Kuwait²⁶ y Viet Nam²⁷, la ley se limita a indicar que la cuantía del sueldo o del salario es una de las disposiciones principales que debe figurar en un contrato de trabajo.

421. Además, en Indonesia²⁸, un contrato de trabajo concluido por escrito debe indicar la cuantía del salario y el método de pago, que no deberá infringir las normas de la empresa, el convenio colectivo y ni la legislación en vigor. En *Botswana*²⁹, la ley exige a los empleadores que extiendan y firmen por duplicado una tarjeta de empleo, en la que se indicará la fecha de comienzo del empleo, la tasa del salario ordinario y la correspondiente a las horas extraordinarias, la periodicidad de los pagos, las horas usuales de trabajo y el número de días de licencia anual remunerada; la tarjeta de empleo se entregará al empleado para que éste la mantenga a buen recaudo. En los Estados Unidos³⁰, numerosas leyes de los estados exigen específicamente que el empleador, en el momento de contratación, notifique al trabajador la tasa del salario, los posibles descuentos y el día y el lugar de pago. Además, el empleador debe notificar a los trabajadores toda modificación del día de pago con anterioridad a la fecha de la misma. En Canadá³¹, son escasas las jurisdicciones en que la legislación establece como requisito que los empleadores faciliten información a los trabajadores sobre las condiciones de trabajo antes o al comenzar el empleo. No obstante, el Gobierno ha informado que todas las provincias del Canadá, excluidos los territorios ofrecen información telefónica gratuita sobre las normas laborales, y tienen sitios de Internet que facilitan información a ese respecto, tales como las condiciones de trabajo y los descuentos salariales. Además, en diversas jurisdicciones se utilizan otros medios de comunicación, como talleres,

²⁵ (2), art. 19.

²⁶ (1), art. 12. Véase también Omán (1), art. 28.

²⁷ (1), art. 29, 1); (2), art. 2.

²⁸ (1), art. 14, 1).

²⁹ (1), art. 32, 1), 2); (4), art. 3. Véase también Marruecos (1), art. 9.

³⁰ Véanse, por ejemplo, Alaska (5), art. 23.05.160; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), arts. 13-12.0803, 13-12.0804 y 13-12.0805; Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, A); Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Hawái (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-610, 2); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1); Maryland (26), art. 3-504; Minnesota (29), art. 181.55; New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nueva York (39), art. 195, 1), 2); Pennsylvania (46), art. 231.22, c); Utah (52), art. 34-28-4, 1); Virginia occidental (57), art. 21-5-9. En algunos casos, la legislación de los estados prevé la notificación de las condiciones salariales, aunque sólo previa solicitud presentada por escrito; véase Montana (33), art. 39-3-203.

³¹ Véanse, por ejemplo, Terranova y Labrador (9), art. 2.1, 1). En Alberta (4), art. 13, 1), la ley establece que el empleador debe informar a cada trabajador de la reducción de la tasa del salario, la tasa de las horas extraordinarias, el pago por concepto de vacaciones, el pago de los días de asueto o el pago por terminación de la relación laboral, con anterioridad al comienzo del período de pago del trabajador en el que la reducción tendrá efecto.

seminarios, folletos, hojas informativas, bibliotecas públicas y la difusión de la legislación laboral a los interlocutores sociales.

422. Por lo que respecta a las cuestiones tratadas en este artículo del Convenio, la legislación de prácticamente todos los países europeos refleja las disposiciones de la Directiva del Consejo 91/533/CEE, adoptada el 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo o a la relación laboral. En virtud de la Directiva, cuyas disposiciones «tienen por objeto proteger en mayor grado a los trabajadores por cuenta ajena contra una posible falta de reconocimiento de sus derechos y garantizar una mayor transparencia del mercado de trabajo», el empleador está obligado a poner en conocimiento del trabajador, dentro de un plazo de dos meses a partir del inicio de su trabajo, los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral, que incluirá, al menos: i) la identidad de las partes; ii) el lugar de trabajo; iii) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo, o la descripción resumida del trabajo; iv) la fecha de comienzo; v) la duración de las vacaciones pagadas; vi) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar las partes; vii) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago; viii) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador. La información exigida podrá suministrarse mediante un contrato de trabajo extendido por escrito, o una carta de contratación, o de uno o más documentos extendidos por escrito. La Directiva indica además que cualquier modificación de los elementos anteriormente mencionados deberá ser objeto de un documento escrito que el empleador deberá entregar al trabajador en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate³².

³² El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas tuvo oportunidad de interpretar el alcance de la Directiva en su decisión de 4 de diciembre de 1997, en los asuntos acumulados C-253/96 a C-258/96. El Tribunal sostuvo que no se lograría el objetivo de la Directiva si el trabajador no pudiera utilizar como prueba ante los tribunales nacionales la información contenida en la comunicación y que, por consiguiente, incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales aplicar e interpretar las normas nacionales en materia de carga de la prueba, a la luz de la finalidad de la Directiva, atribuyendo a la comunicación contemplada una fuerza probatoria tal que quepa considerar que dicha comunicación constituye un elemento capaz de demostrar la realidad de los elementos esenciales del contrato de trabajo y que lleve aparejada, por ello, una presunción de veracidad comparable a la que en el ordenamiento jurídico interno, se atribuiría a un documento de ese tipo emitido por el empresario y comunicado al trabajador. Para obtener mayor información sobre esta Directiva, véase Catherine Barnard, *EC Employment Law*, 2000, págs. 436 a 440 y Pierre Rodière, *Droit social de l'Union européenne*, 2000, págs. 440 a 448.

**7.1. Directiva 91/533/CEE del Consejo, de 14 de octubre de 1991,
relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador
acerca de las condiciones aplicables al contrato
de trabajo o a la relación laboral**

Artículo 2

Obligación de información

1. El empresario estará obligado a poner en conocimiento del trabajador por cuenta ajena a quien se aplica la presente Directiva, denominado en lo sucesivo el «trabajador», los elementos esenciales del contrato de trabajo o de la relación laboral.

2. La información contemplada en el apartado 1 se referirá, al menos, a los siguientes elementos:

- a) la identidad de las partes;
- b) el lugar de trabajo; a falta de lugar fijo o predominante de trabajo, el principio de que el trabajador efectúe su trabajo en diferentes lugares, así como la sede o, en su caso, el domicilio del empresario;
- c) i) la denominación, el grado, la calidad o la categoría del puesto de trabajo que desempeña el trabajador, o
ii) la caracterización o la descripción resumidas del trabajo;
- d) la fecha de comienzo del contrato o de la relación laboral;
- e) en caso de que se trate de un contrato o de una relación laboral temporal: la duración previsible del contrato o de la relación laboral;
- f) la duración de las vacaciones pagadas a las que el trabajador tenga derecho, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de atribución y de determinación de dichas vacaciones;
- g) la duración de los plazos de preaviso que deban respetar el empresario y el trabajador en caso de terminación del contrato o de la relación laboral, o si no es posible facilitar este dato en el momento de la entrega de la información, las modalidades de determinación de dichos plazos de preaviso;
- h) la retribución de base inicial, los demás elementos constitutivos, así como la periodicidad de pago, a que tenga derecho el trabajador;
- i) la duración de la jornada o semana laboral normal del trabajador;
- j) en su caso:
 - i) la mención de los convenios colectivos y/o acuerdos colectivos que regulen las condiciones laborales del trabajador, o
 - ii) si se trata de convenios colectivos celebrados fuera de la empresa por órganos o instituciones paritarias particulares, la mención del órgano competente o de la institución paritaria competente en cuyo seno se hayan celebrado dichos convenios.
[...]

(Continúa en la página siguiente.)

Artículo 3

Medios de información

1. La información sobre los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 podrá derivarse de la entrega al trabajador, en el plazo máximo de dos meses tras el comienzo de su trabajo:

- a) de un contrato de trabajo escrito, y/o
- b) de una carta de contratación, y/o
- c) de uno o más documentos escritos siempre que alguno de dichos documentos incluya al menos el conjunto de los elementos contemplados en las letras a), b), c), d), h) e i) del apartado 2 del artículo 2. [...]

Artículo 5

Modificación de elementos del contrato o de la relación laboral

1. Cualquier modificación de los elementos a que se hace referencia en el apartado 2 del artículo 2 y en el apartado 1 del artículo 4 deberá ser objeto de un documento escrito que el empresario deberá entregar al trabajador a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate. [...]

Artículo 8

Defensa de derechos

1. Los Estados Miembros incorporarán a su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para que todo trabajador que se considere perjudicado por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la presente Directiva pueda hacer valer sus derechos por vía judicial, en su caso, previo recurso a otras instancias competentes. [...]

423. La mayor parte de los países europeos han promulgado leyes y reglamentos específicos que trasladan los principios de la Directiva a la legislación nacional. Por ejemplo, en *Italia*³³ y en los *Países Bajos*³⁴, el empleador está obligado a facilitar al trabajador, dentro de un plazo de un mes contado a partir del inicio del empleo, una declaración formulada por escrito en la que figure, entre otra información, la tasa del salario y la periodicidad del pago. En caso de que el trabajador deba desempeñar su trabajo fuera del país, también se le informará acerca de la divisa en que se pagará la retribución. Además, cualquier modificación deberá notificarse por escrito en el plazo de un mes a partir de la entrada en vigor de la modificación de que se trate. Análogamente, en *Chipre*³⁵ y *Grecia*³⁶, el empleador está obligado a dar a

³³ (3), arts. 1, 1), 2, 1), 3.

³⁴ (2), art. 1; (1), art. 1637F. Esta situación es análoga en Alemania (2), arts. 2 (1), 3.

³⁵ (1), arts. 3, 2), 4, 1), 2), 5, 6, 1), 3).

³⁶ (2), arts. 1, 3), 2, 1), 2), 3.

conocer al trabajador los elementos esenciales del contrato de trabajo, incluidos todos los componentes de la remuneración a que tiene derecho el trabajador y la periodicidad del pago. La información debe suministrarse por escrito (mediante un contrato, una carta de contratación u otro documento firmado por el empleador) dentro de un plazo de un mes en el caso de *Chipre* y de dos meses en el caso de *Grecia*, tras el inicio del empleo, salvo para los trabajadores cuya relación laboral no sea superior a un mes. En *España*³⁷, cuando la relación laboral sea de duración superior a cuatro semanas, el empresario deberá informar por escrito al trabajador sobre las condiciones de trabajo, con inclusión de la cuantía del salario inicial, los complementos salariales y la periodicidad de pago.

424. Además, en *Austria*³⁸, el empleador está obligado a suministrar al trabajador, inmediatamente después del inicio de la relación laboral, una relación escrita de los principales derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo, que debe incluir información sobre la remuneración inicial, y especialmente sobre el salario de base y otros componentes de la remuneración, como los pagos especiales y la fecha de la remuneración. Asimismo, el trabajador también será notificado inmediatamente de toda modificación o, como máximo, en un plazo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor. Análogamente, en *Noruega*³⁹, todas las relaciones laborales deben estar amparadas por un contrato celebrado por escrito que incluirá aspectos tales como la escala salarial aplicable o el salario convenido a la iniciación de la relación laboral, cualquier complemento, y toda otra remuneración, como el pago de pensión y de las asignaciones por alimentos y alojamiento, así como la periodicidad del pago. La información puede consistir en referencia a las leyes, reglamentos y convenios colectivos que rigen esas cuestiones, y cualquier modificación en la relación laboral deberá señalarse a la mayor brevedad y en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de entrada en vigor de la modificación de que se trate. En el Reino Unido⁴⁰, en virtud de la ley sobre derechos laborales, se exige que el empleador, en un plazo máximo de dos meses tras el comienzo del empleo, proporcione al trabajador una constancia escrita en la que figuren pormenores del empleo, con inclusión de la escala de

³⁷ (1), art. 8, 5); (10), art. 2, 2), e).

³⁸ (5), art. 2.

³⁹ (1), arts. 55B, 55C(h), 55D, 73P. En el caso de un trabajador trasladado a otro país dentro del territorio del EEE, el acuerdo de empleo también deberá indicar la divisa de pago de la remuneración y toda prestación en efectivo o en especie relacionada con el trabajo en el extranjero. Análogamente, en *Croacia* (1), art. 12, 1), 2), entre las indicaciones que obligatoriamente deben figurar en un contrato de trabajo concluido por escrito, cabe mencionar el salario de base, los complementos salariales y la periodicidad del pago, o una referencia a las leyes o reglamentos especiales, convenios colectivos o normas de empleo que rigen esas cuestiones.

⁴⁰ (1), arts. 1, 2), 4), 2, 6) y 4, 3). Disposiciones similares se encuentran en las leyes de los territorios no metropolitanos, como las *Gibraltar* (11), art. 21, 1); *Guernsey* (12), art. 1, 3); *Isla de Man* (14), art. 1, 3); *Islas Falkland (Malvinas)* (9), art. 4, 3), y *Jersey* (19), art. 2, 2). El plazo para el suministro de la declaración escrita varía en esos territorios de seis días a 13 semanas.

remuneraciones o el método del cálculo de la remuneración y la periodicidad de los pagos, mientras que en el caso de producirse cualquier modificación, debe suministrarse una constancia lo más rápidamente posible y, en todo caso, dentro de un caso no mayor de un mes contado desde la modificación en cuestión.

425. El plazo dentro del cual los trabajadores deben ser informados de las condiciones salariales de su empleo difiere considerablemente de un país a otro, y desde el inicio del empleo puede variar de unos días hasta algunas semanas o meses. Por ejemplo, en *Nigeria*⁴¹, se exige al empleador que entregue al trabajador una constancia, formulada por escrito, en la que se indiquen las tasas del salario, el método de cálculo y la forma y periodicidad de pago, dentro de un plazo máximo de tres meses contados a partir del inicio del empleo, y en caso de producirse alguna modificación de las condiciones de trabajo se deberá informar al trabajador de la naturaleza de la modificación mediante una declaración, formulada por escrito, dentro de un plazo máximo de un mes a partir de dicha modificación. No obstante, la legislación también establece que ningún trabajador podrá ser empleado si no se presenta previamente ante un funcionario laboral autorizado y este último comprueba que los trabajadores contratados comprenden y están de acuerdo con las condiciones en que serán empleados. En *Swazilandia*⁴², por ejemplo, dentro de un plazo de seis semanas contado a partir del inicio del empleo, el empleador deberá entregar al trabajador un formulario debidamente rellenado que contenga indicaciones tales como el salario y el método de cálculo, la periodicidad de los pagos, las horas normales de trabajo, las vacaciones anuales a las que tienen derecho, los feriados públicos pagados, el pago durante el período de enfermedad, etc. En *Dominica*⁴³, el contrato de trabajo debe prepararse por escrito dentro de un plazo máximo de 14 días contados a partir de la fecha de inicio del empleo y debe establecer, entre otras indicaciones, la tasa de la remuneración o el método utilizado para calcular la remuneración del trabajador, la periodicidad de los pagos, la tasa de pago de las horas extraordinarias, el derecho a la licencia por enfermedad y el derecho a la licencia anual, así como la remuneración que el trabajador tiene derecho a percibir durante esa licencia. En el caso de *Brasil*⁴⁴, dentro de un plazo de 48 horas contado a partir de la fecha de contratación, el empleador debe registrar toda la información pertinente, en la libreta de trabajo del empleado, incluida la tasa de remuneración, la forma de pago y una estimación de la cuantía recibida a título de propinas.

426. En determinados países, la legislación impone la obligación de indicar en los contratos de trabajo algunos pero no todos los elementos de las condiciones salariales mencionadas en el párrafo 6 de la Recomendación. Por

⁴¹ (1), art. 7, 1), f), 2), a), 33, 2), a), b).

⁴² (1), art. 22, 1).

⁴³ (2), arts. 3, 5, 1).

⁴⁴ (2), art. 29.

ejemplo, en *Côte d'Ivoire*⁴⁵ y *Madagascar*⁴⁶, el contrato de trabajo o la carta de contratación debe indicar, entre otros aspectos, la posición jerárquica del trabajador, el salario de base y los complementos salariales, pero no se hace referencia a la periodicidad de los pagos, el método de cálculo o las condiciones y límites de los descuentos posibles. Asimismo, en *México*⁴⁷, *Panamá*⁴⁸ y *Paraguay*⁴⁹, la legislación requiere que en un contrato de trabajo celebrado por escrito sólo se haga constar la forma y el monto del salario. En la *República Islámica del Irán*⁵⁰ y en *Iraq*⁵¹, la legislación establece de manera general que el contrato de trabajo deberá contener información sobre el salario básico o sobre el sueldo y todo complemento salarial. En *Hungría*⁵², el contrato de trabajo debe indicar el salario de base del trabajador, las obligaciones oficiales y el lugar de trabajo, mientras que en *Sudán*⁵³, el contrato de trabajo debe incluir, entre otros elementos, la tasa de salarios convenida y las fechas de pago.

427. En otros países, como *Benin*⁵⁴, *Camerún*⁵⁵, *Malí*⁵⁶ y *Mauritania*⁵⁷, la notificación de las condiciones salariales se exige únicamente respecto de categorías específicas de trabajadores, con inclusión de los trabajadores domésticos y los trabajadores trasladados a un lugar distinto de su residencia habitual, y a tipos específicos de contrato, como los contratos de aprendizaje o los contratos por un plazo superior a tres meses. En *Argelia*⁵⁸, las garantías legislativas concretas en relación con la notificación de los trabajadores de sus condiciones salariales también se aplican respecto de los trabajadores a tiempo parcial y los trabajadores a domicilio.

428. En algunos países, como en *Ecuador*⁵⁹ y *Túnez*⁶⁰, la legislación laboral general no exige que en el contrato de trabajo se incluya alguna indicación particular relativa a los salarios, pero supone que debe existir un

⁴⁵ (3), arts. 2, 3.

⁴⁶ (1), art. 17.

⁴⁷ (2), arts. 24 y 25, vi). Véanse también Chile (1), art. 10, 4); El Salvador (2), art. 23, 8) y 9).

⁴⁸ (1), arts. 67, 68, 7).

⁴⁹ (1), art. 233.

⁵⁰ (1), art. 10.

⁵¹ (1), art. 30.

⁵² (1), art. 76, 3), 82, 3).

⁵³ (1), art. 30, d).

⁵⁴ (1), art. 65.

⁵⁵ (1), art. 27, 1); (4), art. 2, 2).

⁵⁶ (1), art. L.27; (2), art. D.86-6.

⁵⁷ (1), art. 42.

⁵⁸ (3), art. 8; (4), art. 5.

⁵⁹ (2), art.12.

⁶⁰ (1), art. 134.

acuerdo previo sobre cualquier cláusula relativa a la remuneración. El mismo principio se aplica en el caso de cualquier modificación a las cláusulas del contrato. Por ejemplo, en *Burkina Faso*⁶¹, *Guinea*⁶², *Níger*⁶³ y *Senegal*⁶⁴, cualquier modificación sustancial de las condiciones establecidas en un contrato de trabajo deben comunicarse por escrito al trabajador y contar con su previa aceptación.

429. Por último, en algunos países como Jordania y *Uruguay*, al parecer, no existen disposiciones legislativas que garanticen la información clara y completa a los trabajadores, antes de que ocupen un empleo o que se produzca cualquier modificación en el mismo, respecto de los elementos del salario, como por ejemplo, las tasas de los salarios, la periodicidad de los pagos, el método para calcular los salarios o las condiciones en que pueden efectuarse los descuentos.

1.2. Condiciones del salario previstas en los reglamentos de empresa

430. En algunos países, las condiciones salariales a que están sujetos los trabajadores se les da a conocer mediante los reglamentos de empresa que, por lo general, se establecen en acuerdo con el sindicato a nivel de empresa y se exhiben en el lugar de trabajo. Por ejemplo, en *Guatemala*⁶⁵, *Honduras*⁶⁶ y *Polonia*⁶⁷, el reglamento interior del trabajo debe especificar, entre otras indicaciones, la fecha, el lugar y la hora del pago de la remuneración, y el empleador está obligado a garantizar que cada empleado esté familiarizado con el contenido de ese reglamento con anterioridad al inicio del trabajo. En *Noruega*⁶⁸, el reglamento de personal, con inclusión de las normas relativas al pago del salario, es obligatorio para todos los establecimientos industriales, comerciales y de oficinas que emplean diez o más personas y deben colocarse en uno o más lugares destacados del establecimiento y distribuirse a cada

⁶¹ (1), arts. 18, 20.

⁶² (1), art. 68.

⁶³ (1), art. 62.

⁶⁴ (1), art. L.67.

⁶⁵ (2), art. 60, *d*). Este es también el caso en *Costa Rica* (1), art. 68, *c*); *República Dominicana* (1), art. 131, 8); *Panamá* (1), art. 185, 3).

⁶⁶ (2), art. 92, 8).

⁶⁷ (1), arts. 104-1, 1), 104-2, 1), 104-3, 2).

⁶⁸ (1), arts. 69, 70, 3). En *Austria* (7), arts. 22, *e*), 23, 1); (6), art. 4, 4), las empresas que empleen a más de 20 trabajadores deben expedir un reglamento de trabajo, en el que ha de constar, entre otra información, la fecha de cálculo y pago del salario; dicho reglamento deberá colocarse en un lugar destacado de la empresa, accesible a todos los trabajadores. En *Suriname* (1), art. 1613J, 1), el reglamento laboral es obligatorio siempre que una copia del texto completo sea colocada en un lugar de acceso conveniente de manera que pueda leerse fácilmente.

empleado. Análogamente, en Tailandia ⁶⁹, un empresario que emplee a diez o más trabajadores debe establecer un reglamento de trabajo en el que se indicará, entre otros elementos, el día y lugar del pago del salario; ese reglamento deberá distribuirse y colocarse en un lugar destacado en el lugar de trabajo, de manera que pueda ser conocido de manera conveniente por los trabajadores. Este es también el caso en *Chad* ⁷⁰, *República Democrática del Congo* ⁷¹, *Jamahiriyah Árabe Libia* ⁷² y *Mali* ⁷³, en los que el reglamento de trabajo, obligatorio para toda empresa industrial, comercial y agrícola que emplee a más de diez personas, debe contener normas sobre las disposiciones para el pago del salario y estar colocado en un lugar apropiado y fácilmente accesible para que pueda consultarse en todo momento.

431. Además, en Croacia ⁷⁴, todo empleador que emplee a más de 20 personas debe expedir y publicar un reglamento en el que se rijan cuestiones relativas al pago de salarios, la organización del trabajo y otras cuestiones de importancia para el trabajador, salvo que estén contempladas en un convenio colectivo. Asimismo, el empleador debe garantizar que el reglamento de trabajo, junto con cualquier convenio colectivo pertinente, sea puesto a disposición de los trabajadores de manera apropiada. En Indonesia ⁷⁵, los reglamentos de empresa, que deben elaborarse por el empleador, salvo que esté en vigor un convenio colectivo de trabajo, deben contener disposiciones sobre los derechos y obligaciones del empleador y de los trabajadores y el empleador está obligado a ponerlas en conocimiento de los trabajadores y facilitarles todas las explicaciones pertinentes.

432. En cambio, en determinados países, como *Camerún* ⁷⁶, *Côte d'Ivoire* ⁷⁷ y *Senegal* ⁷⁸, la legislación establece expresamente que el reglamento interno debe referirse exclusivamente a la organización técnica del trabajo, las normas

⁶⁹ (1), arts. 108 y 110. Véanse también Corea (1), art. 96 y Japón (2), art. 89; (5), arts. 97 y 103.

⁷⁰ (1), arts. 81, 85. Véase también *Yemen* (1), art. 89, f).

⁷¹ (1), art. 136; (4), art. 6.

⁷² (1), art. 76.

⁷³ (1), arts. L.64, L.67.

⁷⁴ (1), arts. 5, 3), 123, 1).

⁷⁵ (1), arts. 39, 1), 41, 1), 42, 1), 45.

⁷⁶ (1), art. 29, 2); (3), arts. 1, 1), 6, 1). Este es también el caso en *Benin* (1), art. 137; *Burkina Faso* (1), art. 78; *Comoras* (1), art. 41; *Congo* (1), art. 75; *Níger* (1), art. 57; *Togo* (1), art. 31. En *Guinea* (1), arts. 120, 121, 122, 127, toda empresa que normalmente emplee al menos 27 trabajadores debe elaborar un reglamento que rija las cuestiones de disciplina, salud, seguridad en el establecimiento, con excepción de las disposiciones relativas a la movilidad o pérdida del empleo, o cláusulas que tienda a obstaculizar o limitar los derechos de los trabajadores en virtud de las leyes y reglamentos en vigor.

⁷⁷ (1), art. 15.1.

⁷⁸ (1), art. L.100.

disciplinarias y la seguridad e higiene, y que todo otro reglamento, en particular los relacionados con la remuneración, se considera nulo y sin ningún valor.

1.3. Fijación de anuncios sobre las normas aplicables y anuncios en el lugar de trabajo

433. En otros países, se exige a los empleadores la fijación de anuncios en el lugar de trabajo que contengan un extracto de las leyes o reglamentos aplicables, respecto, por ejemplo, de la tasa del salario o la periodicidad del pago. Por ejemplo, en *Barbados*⁷⁹, *Guayana*⁸⁰, *Sri Lanka*⁸¹, *República Unida de Tanzania*⁸² y *Zambia*⁸³ todo empleador está obligado a fijar los avisos con objeto de comunicar a los trabajadores las disposiciones reglamentarias sobre el salario que puedan afectarlos. Análogamente, en la *República Centrafricana*⁸⁴, *Djibouti*⁸⁵, *Guinea*⁸⁶ y *Togo*⁸⁷ las tasas del salario mínimo y las tasas de remuneración para el trabajo por pieza deben fijarse en los lugares de trabajo y en el lugar de pago de los trabajadores. En *Malta*⁸⁸, el empleador deberá colocar un ejemplar del reglamento de salarios en un sitio destacado del lugar de trabajo (se trate de una fábrica, taller, oficina, club, hotel, comercio, lugar de entretenimiento o taller mecánico); además, al contratar a un trabajador, deberá comunicarle las disposiciones de todas las condiciones de trabajo reconocidas que sean aplicables. En *India*⁸⁹ la persona responsable del pago del salario de los trabajadores empleados en una fábrica o en un establecimiento industrial o de otro tipo, debe fijar un anuncio que incluya extractos de la ley sobre el pago del salario, en inglés y en el idioma de la mayoría de los trabajadores. En la República de Corea⁹⁰ y en Japón⁹¹, la legislación exige que los empleadores mantengan a los trabajadores informados acerca de los puntos principales de la ley de normas laborales mediante la exposición o fijación de su texto en un sitio destacado del lugar de trabajo y en el lugar previsto para su alojamiento.

⁷⁹ (4), art. 16, 2).

⁸⁰ (1), art. 29, 1); (4), art. 15, 2).

⁸¹ (2), art. 42; (5), art. 25; (1), art. 18, c).

⁸² (3), art. 17, 2).

⁸³ (1), art. 52.

⁸⁴ (1), art. 102.

⁸⁵ (1), art. 97.

⁸⁶ (1), art. 211.

⁸⁷ (1), art. 93

⁸⁸ (1), art. 15, 1), 2). Este caso es el mismo para el Reino Unido: Gibraltar (11), art. 16.

⁸⁹ (1), art. 25.

⁹⁰ (1), art. 13.

⁹¹ (2), art. 106.

434. Además, en *Malasia*⁹², cuando se trate de un convenio colectivo en vigor y aplicable a un trabajador, el empleador está obligado a facilitarle una copia de dicho convenio o exhibirla permanentemente en un sitio destacado del lugar de trabajo que sea accesible al trabajador. De manera similar, en el estado australiano de Tasmania⁹³ los empleadores deben velar por que una copia del laudo arbitral o convenio registrado aplicable a los trabajadores esté disponible para inspección y examen de los interesados y se exhiba en un lugar destacado en los lugares de trabajo a fin de que sea fácilmente accesible. Análogamente, en Australia del Sur⁹⁴ se exige a los empleadores que exhiban un ejemplar del laudo arbitral o convenio de empresa en un lugar que sea razonablemente accesible a los trabajadores vinculados por ese laudo o convenio y a suministrar una copia a todo trabajador que la solicite.

435. En los Estados Unidos⁹⁵ la legislación federal exige que los empleadores fijen y mantengan un lugar destacado de cada establecimiento un aviso con información de las tasas salariales aplicables a los trabajadores, mientras que en la mayoría de las leyes y reglamentos de los estados relativos al pago de salarios se exigen requisitos de difusión similares respecto del salario mínimo, día fijo de pago y fecha y lugar o toda modificación importante que pueda ocurrir periódicamente. El aviso debe colocarse en el lugar de trabajo, de ser posible, o donde pueda ser visto por los trabajadores al entrar o salir del lugar de trabajo, o en la oficina o agencia de pago más cercana del empleador. En algunos casos se proporcionará gratuitamente a los empleadores, previa solicitud, una copia de las leyes y reglamentos sobre el pago del salario a fin de

⁹² (3), art. 8, 2). Análogamente, en *Hungría* (1), art. 38, 2), 3), los empleadores tienen la obligación de ayudar a los trabajadores a familiarizarse con las cláusulas del convenio colectivo que le es aplicable y, asimismo, suministrar copias de este Convenio a los integrantes de la comisión interna de la fábrica y a los representantes sindicales en el lugar de trabajo.

⁹³ (9), art. 84.

⁹⁴ (8), art. 103, 1), 4). Asimismo, en Australia Occidental (12), art. 25, los empleadores deben garantizar que se entregue a los trabajadores un ejemplar del convenio de empresa tan pronto como sea posible una vez que se haya concertado, y se exige a los empleadores de manera general que fijen una copia del laudo arbitral o del convenio de empresa sobre el lugar de trabajo en un lugar que sea conveniente para su consulta por los trabajadores.

⁹⁵ (2), art. 516.4. Véanse también Alaska (5), art. 23.05.160; Arkansas (8), art. 11-4-216, California (9), art. 207; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), art. 13-12.0806; Carolina del Sur (48), art. 41-1-10; Colorado (10), art. 8-4-107; Connecticut (11), art. 31-71f; Delaware (13), art. 1108; Georgia (15), art. 34-4-5; Hawai (16), art. 388-7; Illinois (18), art. 115/10; Kansas (21), art. 44-320; Kentucky (22), art. 337.325; Luisiana (24), art. 15; Maine (25), art. 668; Michigan (28), art. 408.391; Missouri (32), art. 290.522; Montana (33), art. 39-3-203; Nebraska (34), art. 48-1205; Nevada (35), art. 608.080, 1); New Hampshire (36), art. 275.49; New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Ohio (43), art. 4111.09; Pennsylvania (46), art. 231.37; Rhode Island (47), art. 28-12-11; Tennessee (50), art. 50-2-103, *d*); Utah (52), art. 34-28-4, 1); Vermont (53), art. 393; Washington (56), art. 296-126-080; Virginia Occidental (57), art. 21-5-9.

que puedan fijarlos. En Canadá⁹⁶, en virtud de la legislación federal, el empleador debe fijar anuncios con información relativa al pago de los salarios mientras que en la mitad del Canadá se exige que los empleadores coloquen en un lugar destacado y visible del establecimiento una copia del texto de las normas pertinentes.

2. Entrega de recibos detallados de salarios

436. En virtud de lo dispuesto en el artículo 14, *b)* del Convenio, se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones. El párrafo 7 de la Recomendación proporciona orientación adicional a este respecto e indica que, en todos los casos en que ello fuera pertinente, se deberían notificar a los trabajadores cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado: *a)* el importe bruto del salario ganado; *b)* cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía; *c)* el importe neto del salario debido⁹⁷.

437. En la mayoría de los países, la legislación no sólo establece que los salarios deben pagarse a intervalos regulares, sino también que en el momento del pago, deberá suministrarse a los trabajadores información detallada por escrito, en la que se indique la cuantía total del salario debido y se especifiquen todos los elementos del salario, así como los descuentos que puedan efectuarse. Esta práctica, que se ve muy facilitada por la evolución de las tecnologías de la información, ya no está limitada a ciertas industrias o sectores de actividad económica, sino que se extiende con rapidez a las empresas más pequeñas, incluso las que emplean un número reducido de trabajadores. Un examen de la legislación y la práctica nacionales muestra una clara tendencia hacia la generalización de la exigencia de extender constancias de pagos para mantener a los trabajadores regular y plenamente informados del cálculo de sus remuneraciones. Además de constituir una fuente importante de información, las constancias o recibos de salarios también sirven como elemento de prueba y, en ese carácter, son ampliamente utilizadas en la solución judicial de los litigios laborales. El valor probatorio del recibo de salarios no se limita al nivel y al cálculo del salario debido, sino también a la clasificación del grado del

⁹⁶ (2), art. 25, 2). Véanse también Isla del Príncipe Eduardo (15), arts. 5, 4) y 34; Nueva Escocia (12), arts. 45 y 54; Nuevo Brunswick (8), art. 11, 2); Terranova y Labrador (9), art. 2.2; Territorios del Noroeste (11), art. 4; Saskatchewan (17), art. 69, 1).

⁹⁷ Estas disposiciones no dieron lugar a observaciones particulares durante las dos discusiones de la Conferencia y se adoptaron prácticamente en la misma forma propuesta por la Oficina; véanse CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, págs. 447 y 449, y CIT, 32.ª reunión, 1949, *Actas de las sesiones*, págs. 493, 498.

trabajador o la cuantía de las contribuciones en materia de seguridad social. De una manera más general, los recibos de salarios proporcionan una prueba de la existencia o adecuación de los recursos económicos que, a menudo, el trabajador necesita en sus relaciones con terceros, como es el caso de los bancos y los agentes inmobiliarios. En algunos países, el recibo de salarios lleva aparejada la presunción del pago de las sumas indicadas y corresponde al trabajador demostrar lo contrario.

438. En algunos países, la legislación nacional especifica los pormenores del salario que los empleadores deben suministrar por escrito al trabajador en el momento del pago del salario. En la mayoría de los casos, esas leyes recogen los conceptos enunciados en el párrafo 7 de la Recomendación y disponen que los recibos de salarios deben contener información sobre: el importe total de los salarios percibidos, con inclusión de los complementos salariales y las asignaciones; todos los descuentos efectuados, con inclusión de los motivos y la cuantía de dichos descuentos; así como la cantidad real que debe pagarse al trabajador. Este es el caso, por ejemplo, en *Argentina*⁹⁸, *Bahamas*⁹⁹, *España*¹⁰⁰, *Mauricio*¹⁰¹, *República de Moldova*¹⁰², *Paraguay*¹⁰³, *Federación de Rusia*¹⁰⁴, *Ucrania*¹⁰⁵, *Uruguay*¹⁰⁶ y *Venezuela*¹⁰⁷. En Mozambique¹⁰⁸, en el momento del pago, el empleador debe entregar al trabajador una constancia en la que figure su nombre, el importe neto del salario que deba pagarse, las fechas del período de pago de que se trate así como el método del cálculo del salario y los descuentos efectuados. En Namibia¹⁰⁹ en el recibo de salarios debe indicarse, entre otros, la escala ordinaria de

⁹⁸ (1), arts. 138 a 140. Este es también el caso en Alemania (1), art. 134, 2); Chile (1), art. 54; Eslovenia (1), art. 135, 3); Estonia (2), art. 8, 2); Luxemburgo (2), art. 40, 1); Marruecos (1), art. 10; Reino Unido (1), art. 8, 2), y algunos territorios no metropolitanos como Guernsey (12), art. 3A, 2), e Isla de Man (14), art. 7; las Islas Falklands (Malvinas) (9), arts. 10 y 11, 1); Rwanda (4), art. 2.

⁹⁹ (4), art. 30, 1); (1), art. 4. El Ministro podrá disponer mediante una orden la sanción del empleador de todos o algunos de los requisitos de los recibos de salarios.

¹⁰⁰ (1), art. 29, 1); (6), art. 2 y anexo.

¹⁰¹ (1), art. 49, 2), c), ii); (2), art. 7. Sólo están obligados a expedir recibos de pago los empleadores que ocupen a más de 15 trabajadores.

¹⁰² (1), art. 102; (2), art. 19, 3). En *Azerbaiyán* (1), art. 173, 2), los documentos de pago también deben indicar las deudas pendientes entre las partes y la cuantía.

¹⁰³ (1), art. 235.

¹⁰⁴ (1), art. 136.

¹⁰⁵ (2), art. 30.

¹⁰⁶ (5), art. 2.

¹⁰⁷ (1), art. 135, 5).

¹⁰⁸ (1), art. 53, 4).

¹⁰⁹ (1), art. 36, 3), a); (3), Lista. La legislación establece además que deberá entregarse al trabajador un recibo del salario, incluso cuando el pago de la remuneración se efectúe por transferencia bancaria.

remuneración del trabajador, ya sea horaria, diaria, semanal, quincenal o mensual, el período de pago, la cuantía pagada en relación con el salario de base, las horas extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo en días feriados, las asignaciones, los importes bruto y neto del salario debido, así como la causa y la cuantía de los descuentos.

439. En Estados Unidos¹¹⁰, la mayoría de las leyes laborales de los Estados prevén la expedición de recibos de remuneración en el momento del pago del salario, ya sea en forma de talón de cheque, orden de pago o vale por el que se paga el salario del trabajador o separadamente cuando el salario se paga con un cheque a la orden o en efectivo, indicando, en particular el importe del salario bruto, las fechas de los períodos de pago y la totalidad de las retenciones y descuentos. En Canadá¹¹¹, en el plano federal, a la fecha de efectuar el pago de salarios a un trabajador, el empleador deberá suministrarle una constancia por escrito en la que figure el período de tiempo y el número de horas que corresponden al pago, la tasa del salario, los descuentos pormenorizados y el importe neto recibido. Además, en la mitad del Canadá y en virtud de la legislación, los empleadores deben suministrar por escrito al trabajador, una certificación al final de cada período de pago o el mismo día de pago, en la que consten las horas trabajadas, la tasa del salario, el importe y motivo de los descuentos, el período abarcado por la certificación y el importe bruto y neto de la remuneración.

¹¹⁰ Véanse, por ejemplo, California (9), art. 226, a); Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, C); Colorado (10), art. 8-4-105, 4); Delaware (13), art. 1108; Hawai (16), art. 388-7; Idaho (17), art. 45-609, 2); Illinois (18), art. 115/10; Maryland (26), art. 3-504; Michigan (28), arts. 408.391 y 408.479, 2); Minnesota (29), art. 181.032; Nueva York (39), art. 195, 3); Nuevo México (38), art. 50-4-2, B); Texas (51), art. 62.003; Washington (56), art. 296-126-040. En algunos estados, el requisito de que se expida un recibo justificativo de salarios se refiere exclusivamente al importe de las deducciones salariales; Carolina del Norte (40), art. 95-25.13 y (41), art. 13-12.0807; Kentucky (22), art. 337.070; Massachussets (27), art. 150A; Missouri (32), art. 290.080; Montana (33), art. 39-3-101; Nevada (35), art. 608.110, 2); New Hampshire (36), art. 275.49; Nueva Jersey (37), art. 34: 11-4.6; Oregón (45), art. 652.610, 1), 2); Rodhe Island (47), art. 28-14-2.1; Utah (52), art. 34-28-3, 4); Virginia occidental (57), art. 21-5-9; Wyoming (59), art. 27-4-101, b). En Iowa (20), art. 91A.6, 3), a solicitud del trabajador y dentro de un plazo de diez días laborables deberá proporcionársele un recibo donde conste el salario y los descuentos, mientras que los empleadores sólo necesitan cumplimentar dicha solicitud anualmente, salvo que la tasa de salarios, el horario de trabajo o los descuentos sean modificados durante el año. Asimismo, se suministran recibos justificativos de salario únicamente a solicitud del trabajador en Kansas (21), art. 44-320; Nevada (35), art. 608.115, 2); Virginia (54), art. 40. 1-29, C).

¹¹¹ (1), art. 254, 1). Véanse también Alberta (4), art. 14, 2); Nueva Escocia (13), art. 9, 1); Nuevo Brunswick (8), art. 36, 1); Quebec (16), art. 46; Terranova y Labrador (9), art. 35. En algunas jurisdicciones, sólo se exige un nuevo recibo en caso de operarse una modificación; Columbia Británica (6), art. 27, 1), 4); Manitoba (7), art. 135, 4), 5). En Ontario (14), art. 12, 1), 3), la ley autoriza que la certificación se suministre por correo electrónico y no por escrito si el trabajador tiene la posibilidad de acceder a una copia impresa de la certificación.

440. En *Swazilandia*¹¹² y *Túnez*¹¹³ el recibo de salario debe proporcionar, por escrito, los siguientes datos: nombre y ocupación del trabajador; la tasa del salario; el período al que corresponde; el número de horas pagadas a la tasa ordinaria; el número de horas pagadas a la tasa por horas extraordinarias; la naturaleza y la cuantía de toda prima o asignaciones pagadas; el importe bruto del salario ganado; la cuantía y causa de los descuentos; y el importe neto del salario pagado. Análogamente, en *Burkina Faso*¹¹⁴, *Madagascar*¹¹⁵ y *Níger*¹¹⁶ el recibo del salario puede consistir en una hoja, una tarjeta, un sobre o una libreta de salario, pero ha de ser personal y debe expedirse en el momento del pago, incluso cuando se haya contratado al trabajador sólo por unas horas o por un día. En el documento deben figurar las siguientes indicaciones: el tipo de trabajo y la clasificación profesional del trabajador; el salario en efectivo y en especie, en particular, si el trabajador recibe alojamiento y alimentos; las prestaciones y compensaciones; las horas extraordinarias; los descuentos, la cuantía neta del salario; y la cuantía de las contribuciones del empleador. Los mismos pormenores relativos al salario se exigen en virtud de la legislación de *Camerún*¹¹⁷, *República Democrática del Congo*¹¹⁸ y *Gabón*¹¹⁹. En esos países deben entregarse a los trabajadores recibos de salarios individuales, certificados debidamente por el empleador o su representante y refrendados por el trabajador, independientemente de la naturaleza y la duración del trabajo o de la cuantía de la remuneración. Análogamente, en *India*¹²⁰, el empleador deberá extender a todo trabajador un recibo de salario en la forma prescrita, al menos un día antes al pago del salario, y todos los datos que figuren en ese documento deberán autenticarse por el empleador o toda persona autorizada a hacerlo. En *Brasil*¹²¹ y

¹¹² (1), art. 61, 1).

¹¹³ (1), art. 143.

¹¹⁴ (1), art. 114; (2), arts. 2, 3. Véanse también *Côte d'Ivoire* (1), art. 32.5; (2), arts. 52, 53, 56; *Malí* (1), arts. L.104, L.105; (3), arts. 109-2, A.109-3, A.109-5; *Mauritania* (1), art. 91; *Senegal* (2), arts. 1, 2, 3, 5. En *Argelia* (1), art. 86; (4), art. 6, la ley exige que el empleador expida recibos de pago regulares en los que se indique la cuantía total de la remuneración y de todos sus componentes.

¹¹⁵ (1), art. 74; (2), arts. 1, 2, 5. No existe la obligación de extender un recibo de salario cuando el trabajador está contratado únicamente por unas horas o por el día.

¹¹⁶ (1), art. 163; (3), arts. 207, 208, 209.

¹¹⁷ (1), art. 69, 2); (2), arts. 1, 2, 3. A solicitud del empleador, un inspector de trabajo podrá conceder una excepción de la obligación de entregar un recibo de pago a los trabajadores contratados sólo por unas horas. Véanse también *Benin* (1), art. 224; *República Centroafricana* (1), art. 106; (2), art. 2; *Chad* (1), art. 263; *Congo* (1), art. 90; *Djibouti* (1), art. 101; *Togo* (1), art. 97.

¹¹⁸ (1), art. 84; (2), art. 2.

¹¹⁹ (1), art. 153.

¹²⁰ (3), art. 26, 2), 3), 4).

¹²¹ (2), art. 464.

en Perú¹²² el recibo de salario debe incluir la firma o la huella dactilar del trabajador, mientras que en *Cuba*, de acuerdo con la información proporcionada por el Gobierno, los trabajadores deben firmar el recibo de salario extendido a la fecha de cada pago. En el caso de *Kirguistán*¹²³ y *Viet Nam*¹²⁴, inmediatamente después de la contratación se entregan a los trabajadores libretas de salario en las que deben figurar las condiciones del salario y registrarse los pagos.

441. La cantidad de información contenida en el recibo de salario ha venido aumentando en los últimos años. Esto obedece principalmente a la multiplicidad de componentes del salario, los horarios de trabajo y las tasas salariales, que exigen cálculos complejos y, por lo general, el resultado es un documento sumamente técnico. Además, los diversos tipos de descuentos y contribuciones obligatorias se añaden a la larga lista de información contable que habitualmente se suministra a los trabajadores con objeto de fortalecer la protección y transparencia, así como incrementar la conciencia de los costos sociales del empleo. En *Francia*¹²⁵, la ley establece que en el momento del pago a todos los trabajadores, independientemente de la cuantía o naturaleza de su remuneración y del tipo de duración del contrato, debe expedirse un recibo de salario en el que se indique, entre otra información, el período de referencia, las horas de trabajo remuneradas a tasas ordinarias y extraordinarias, el importe bruto del salario, el importe de las contribuciones obligatorias deducidas de esa cuantía, otros descuentos efectuados, el importe de todo pago complementario no tenido en consideración para el cálculo de las contribuciones y los salarios netos pagados al trabajador. El recibo de salario también indica la cuantía de las contribuciones de la seguridad social pagadas por el empleador, mientras que no se hace referencia a la participación del trabajador en alguna huelga. El empleador está obligado a conservar copia del recibo de salarios durante cinco años. Sin embargo, en las condiciones y límites fijados por decreto, que ha de adoptarse tras celebrar consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas, las empresas podrán estar exentas de la obligación de conservar las copias en papel de los recibos de salarios, siempre que puedan utilizar otros medios, tales como el archivo electrónico, que ofrezca las mismas garantías de control.

442. Además, en *Bélgica*¹²⁶, la ley establece que el recibo de salario debe incluir los siguientes elementos: el período de pago; el salario de base; todo pago

¹²² (5), art. 19.

¹²³ (1), art. 241, 1), 2).

¹²⁴ (1), arts. 182, 183.

¹²⁵ (1), arts. L.143-3, L.620-7, R.143-2. En *Eslovaquia* (1), art. 130, 5), también se requieren indicaciones completas de las contribuciones del empleador.

¹²⁶ (1), art. 15; (2), art. 2. En la *República Checa* (1), art. 120, 4); (2), art. 11, 3); (4), art. 17, 3) y *Hungría* (1), art. 160, deberá suministrarse por escrito a los trabajadores una relación detallada de sus salarios, que les permita verificar la corrección del cálculo, así como la causa y el importe de los descuentos efectuados. En *Italia* (4), art. 1, 1), el recibo de pago debe indicar el

complementario, como la compensación por el trabajo en horas extraordinarias o las prestaciones en especie; los descuentos para la seguridad social; el importe bruto del salario; el monto imponible; las cantidades no sujetas a impuestos; los impuestos descontados en virtud de la legislación tributaria; el importe neto del salario pagado; así como información detallada sobre todos los demás descuentos (por ejemplo, el reembolso de los adelantos y las cantidades cedidas o embargadas). En *Malasia*¹²⁷, todo empleador deberá suministrar en una constancia o tarjeta separada datos relativos a los salarios y asignaciones ganados durante cada período salarial. Entre dichos datos cabe mencionar el total de jornadas normales de trabajo, el total de horas extraordinarias, el importe del salario pagado en sustitución de las vacaciones, datos sobre otras prestaciones, adelantos, descuentos, y feriados o vacaciones y ausencia por enfermedad pagadas. Se deja constancia de la misma información en el registro que mantiene cada empleador a los fines de la inspección, y que el trabajador deberá refrendar al recibir cada pago.

443. Además, en Australia¹²⁸, el Reglamento federal de relaciones laborales en el lugar de trabajo dispone que los empleadores entreguen un recibo de salarios dentro de un día del pago del salario. El recibo de salario debe contener amplia información relacionada con el salario del trabajador, como la fecha de pago, el período de pago, la tasa del salario, los importes bruto y neto del salario, toda cantidad pagada por concepto de asignación, y la causa de cada cantidad descontada del importe bruto del salario, o el nombre y número del fondo o cuenta a los que se abonó la deducción. Por lo que respecta a la legislación estatal, en Nueva Gales del Sur¹²⁹, al efectuar el pago de la remuneración al trabajador, el empleador debe proporcionarle una constancia en la que figuren la fecha de pago, el período correspondiente al pago, el importe bruto de la remuneración (con inclusión de las horas extraordinarias y demás

nombre y categoría del trabajador, el período de pago y, en particular, todos los rubros que componen la remuneración, con inclusión de las asignaciones familiares y los descuentos obligatorios pertinentes, mientras que en *Noruega* (1), art. 55, 5), el trabajador recibe en el momento del pago una constancia escrita con indicación del método utilizado para el cálculo del salario, la base para el cálculo del pago de las vacaciones y cualquier descuento efectuado.

¹²⁷ (1), art. 62; (3), arts. 5, c), 9.

¹²⁸ (1), art. 353A, 2); (2), arts. 132A, 1), 132B, 1).

¹²⁹ (3), art. 123, 1); (4), art. 7, 1). Análogamente, en Queensland (5), art. 370, 1), 2), en el momento del pago, el empleador deberá indicar la forma de pago y suministrará al trabajador una constancia escrita. Dicha constancia, que debe incluirse en la notificación del pago al trabajador, indicará la fecha de pago, el número de horas ordinarias y extraordinarias, la tasa de las horas ordinarias y extraordinarias, el salario bruto y el salario neto pagado, los descuentos y el importe de las cotizaciones al fondo de pensión. En Australia del Sur (6), art. 102, 7), si se paga a un trabajador sobre una base horaria, o cuando la tasa varía según el tiempo trabajado, el empleador deberá suministrar al trabajador en el momento del pago una constancia por escrito del número de horas trabajadas durante el período correspondiente (con indicación de las horas ordinarias y las horas extraordinarias) y la tasa de pago del salario.

pagos), los importes descontados con fines tributarios, los importes descontados por concepto de contribuciones del trabajador a un fondo de pensión, información detallada sobre todos los demás descuentos y el importe neto pagado. Sin embargo, en lugar de facilitar por escrito los mencionados datos, el empleador podrá tomar otras disposiciones para la notificación de la información relacionada con el salario, a condición de que sean aprobadas por el Encargado del registro de relaciones laborales, se efectúen en interés de los trabajadores afectados y reúnan los requisitos razonables en materia de información relativa a la remuneración del trabajo. En Tasmania¹³⁰, los laudos y convenios registrados, por lo general, contienen disposiciones, principalmente en la forma de cláusulas relativas al pago de salarios, en las que se trata de los recibos de salarios y establecen que en el día de pago o en la víspera, el empleador deberá indicar por escrito a cada trabajador la cuantía del salario que debe pagársele, el importe de los descuentos efectuados y el importe neto pagado.

444. En algunos países, las disposiciones relativas al recibo de salarios no imponen automáticamente una obligación al empleador, pero en cambio consagran un derecho que el trabajador puede ejercer. En esos casos, la ley se limita a establecer que, previa solicitud, el trabajador podrá obtener una copia de su estado de cuenta en un período de pago determinado o controlar los documentos utilizados como base para el cálculo de la remuneración. Este es el caso, por ejemplo, en *Barbados*¹³¹, *Dominica*¹³² y *Polonia*¹³³. En *Costa Rica*¹³⁴ y *México*¹³⁵, a solicitud del trabajador, el empleador deberá expedir, cada 15 días, una constancia escrita del número de días trabajados y del salario percibido. En Nueva Zelanda¹³⁶, a solicitud del trabajador o de la persona autorizada a representarle, el empleador deberá proporcionarle acceso inmediato al registro de salarios y horas de trabajo o una copia total o parcial de ese registro, que incluye información relativa al empleo del trabajador que comprende los seis años anteriores. Análogamente, en *Sri Lanka*¹³⁷, el empleador debe comunicar al trabajador, a su solicitud o del sindicato al que pertenece, todos los elementos del salario pagado.

¹³⁰ Véanse Building Trades Award, art. 69, *b*); Electrical Engineers Award, art. 24, *e*); Restaurant Keepers Award, art. 28, *c*); Shipbuilders Award, art. 27, *b*); Automotive Industries Award, Parte III, art. 7, *e*).

¹³¹ (1), art. 17, 1).

¹³² (1), art. 17, 1).

¹³³ (1), art. 85, 5).

¹³⁴ (1), arts. 22, 24, *f*).

¹³⁵ (2), arts. 132(VII), 804.

¹³⁶ (5), art. 130, 2).

¹³⁷ (2), art. 3C. Asimismo, en *Sudán* (1), art. 35, 8), aunque únicamente en caso de reducción del salario, la ley establece que, a solicitud del trabajador, el empleador debe expedir una constancia con información detallada sobre dicha reducción.

445. La situación es similar con respecto a determinados pagos extraordinarios, como las comisiones y la participación en las utilidades. En Indonesia¹³⁸, por ejemplo, cuando la totalidad del salario o una parte de éste se basa en información que sólo puede obtenerse de los libros del empleador, el trabajador tiene derecho a solicitar que el empleador proporcione dicha información y pruebas al respecto. También, en España¹³⁹, Grecia¹⁴⁰, Países Bajos¹⁴¹ y Suriname¹⁴², cuando el salario consista en todo o en parte de la participación en las utilidades, el empleador está obligado a suministrar información adecuada sobre pérdidas y ganancias de la empresa y presentar, de ser necesario, los libros de contabilidad. En Panamá¹⁴³, cuando el salario se integre en parte con comisiones sobre las ventas o cobros, o ambos, el empleador deberá proporcionar al trabajador una relación detallada que le permita verificar la exactitud del cálculo de la cuantía del salario debido. Por último, en Swazilandia¹⁴⁴, los trabajadores que tienen derecho a una comisión o a una participación en las utilidades de la empresa en la que están empleados deben recibir, en el momento en que esa comisión o participación se les paga, información completa sobre el método de cálculo de la comisión y de la cuantía total de los beneficios de la empresa durante el período al que el pago corresponda.

446. Las diversas disposiciones sobre el valor probatorio del recibo de salarios y el valor que tiene la aceptación de ese documento por el trabajador revisten particular interés. En algunos países, la ley establece que la mera aceptación del recibo de salarios por el trabajador, sin formular protesta o reserva, no podrá considerarse como una renuncia al pago de todo o parte del salario, complementos salariales, primas o asignaciones de cualquier tipo que deba pagárseles en virtud de las leyes y reglamentos o del contrato. Este es el caso, por ejemplo, en la República Centroafricana¹⁴⁵, Francia¹⁴⁶, Madagascar¹⁴⁷, Swazilandia¹⁴⁸ y Túnez¹⁴⁹. Análogamente, en

¹³⁸ (2), art. 29, 1).

¹³⁹ (1), art. 29, 2).

¹⁴⁰ (1), art. 654.

¹⁴¹ (1), art. 1638E, 1).

¹⁴² (1), art. 1614E, 1).

¹⁴³ (1), art. 128, 21).

¹⁴⁴ (1), art. 61, 3).

¹⁴⁵ (1), art. 106. Este es también el caso en Benin (1), art. 226; Camerún (1), art. 69, 4); Chad (1), art. 264; Comoras (1), art. 105; Congo (1), art. 90; Côte d'Ivoire (1), art. 32.6; República Democrática del Congo (1), art. 85; Djibouti (1), art. 101; Gabón (1), art. 153; Guinea (1), art. 218; Malí (1), art. L.110; Mauritania (1), art. 91; Níger (1), art. 164; Togo (1), art. 97.

¹⁴⁶ (1), art. L.143-4.

¹⁴⁷ (1), art. 74.

¹⁴⁸ (1), art. 61, 2).

¹⁴⁹ (1), art. 145.

*Iraq*¹⁵⁰, el empleador podrá quedar liberado del pago de los salarios pendientes sólo una vez que el trabajador haya firmado el registro de salarios, aunque esa firma no constituye renuncia a derecho alguno por parte del trabajador. Lo mismo ocurre en Jordania¹⁵¹, donde la firma del trabajador en cualquier documento o registro de remuneración, o en cualquier recibo por un importe específico, no extingue necesariamente el derecho de este último a toda cantidad adicional al pago efectuado en virtud de la ley, reglamento o contrato.

447. Además, la legislación de *Benin*¹⁵², *Chad*¹⁵³, *Mauritania*¹⁵⁴ y *Senegal*¹⁵⁵, establece que, en el caso de un litigio relativo al pago de salarios, complementos de salario, primas y asignaciones de todo tipo, se presume la falta de pago (excepto en el caso de *fuera mayor*) salvo que el empleador presente el registro de pago debidamente inicialado por el trabajador o una copia del recibo de pago inicialado o refrendado por el trabajador, respecto del salario en cuestión. En *Egipto*¹⁵⁶, se presume que el empleador no ha pagado el salario a un trabajador salvo que este último reconozca haberlo percibido mediante la firma del registro de salario, el recibo de salario, el recibo de sueldo o un recibo especial redactado con este fin. En Seychelles¹⁵⁷, cuando el empleador no haya registrado el pago del salario en el libro de sueldos y jornales, con inclusión de alguna prueba del recibo de pago aceptado por el trabajador, existe la presunción de que el pago no se ha efectuado.

448. Por último, algunos países, como *Comoras*¹⁵⁸, hasta la fecha no han adoptado normas destinadas a establecer los elementos que deben constar en el recibo individual de sueldos del trabajador, como lo exige la legislación laboral general. En el caso de *Belarús*¹⁵⁹, el Gobierno aún no ha establecido las normas para el mantenimiento de los documentos de trabajo básicos, con inclusión del formulario del recibo justificativo del pago del salario, que deberá contener una relación detallada del salario y de sus descuentos. En *Austria*¹⁶⁰, la determinación de la forma y contenido exacto de los detalles que integran el

¹⁵⁰ (1), art. 52, 2).

¹⁵¹ (1), art. 46, b).

¹⁵² (1), art. 226. Véanse también *Burkina Faso* (1), art. 115; *Congo* (1), art. 90; *República Democrática del Congo* (1), art. 84; *Gabón* (1), art. 153.

¹⁵³ (1), art. 265.

¹⁵⁴ (1), art. 92.

¹⁵⁵ (1), art. L.117.

¹⁵⁶ (1), art. 35.

¹⁵⁷ (1), art. 36, 2).

¹⁵⁸ (1), art. 105.

¹⁵⁹ (1), art. 52.

¹⁶⁰ (1), art. 97, 1). Análogamente, en Suiza (2), art. 323b, la ley exige el suministro de una constancia detallada en la fecha del pago sin especificar las indicaciones relativas a los componentes del salario que esa constancia debería incluir.

recibo de salarios se efectuará mediante un acuerdo de empresa, en ausencia de legislación vinculante en la materia. En respuesta a las reiteradas observaciones formuladas por la Cámara Federal del Trabajo de Austria acerca de la necesidad de establecer un fundamento jurídico claro respecto de la obligación del empleador de proporcionar una constancia regular de los salarios pagados, el Gobierno ha afirmado que las disposiciones del artículo 14 del Convenio permiten una cierta flexibilidad y que, si bien la ley no contiene disposiciones detalladas sobre la forma de pago del salario a la mayoría de los trabajadores, esas disposiciones se garantizan mediante convenios colectivos.

3. Mantenimiento de un registro salarial

449. El párrafo 8 de la Recomendación establece que los empleadores deberían, en los casos en que ello fuera pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los datos especificados en el párrafo 7, en particular el importe bruto y el importe neto del salario y la cuantía de los descuentos. Esta disposición extiende los requisitos establecidos en el artículo 15, *d*) del Convenio, en el que se insta a proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado ¹⁶¹. En numerosos países la legislación parece seguir literalmente las disposiciones anteriormente mencionadas y prevé llevar registros en el que figuren los mismos datos que los contenidos en el recibo de salarios. Por ejemplo, en la *República de Moldova* ¹⁶², el empleador está obligado a garantizar que la información salarial que figura en el recibo de salario también se registra en planillas de sueldo adecuadas. Análogamente, en Marruecos ¹⁶³ y *Swazilandia* ¹⁶⁴, todo empleador está obligado a llevar un registro de salario que contenga, respecto de cada trabajador, toda la información que debe aparecer en el recibo de remuneraciones y conservar dicho registro durante un plazo de tres años contados a partir de la fecha de la última inscripción. En *Túnez* ¹⁶⁵, los detalles mencionados en el recibo de salarios deben registrarse en el libro de sueldos y jornales, cuya presentación el inspector de trabajo podrá exigir en cualquier

¹⁶¹ Cabe señalar que el texto originariamente propuesto por la Oficina contenía una referencia al «registro de los salarios», pero se presentó una enmienda destinada a suprimir las palabras «de los salarios» durante la primera discusión de la Conferencia, pues se consideró que calificación podría restringir su aplicación; véase CIT, 31.ª reunión, 1948, *Actas de las sesiones*, pág. 464.

¹⁶² (1), art. 102; (2), art. 19, 3). Análogamente, en *Ucrania* (2), art. 30, la legislación insta a establecer una relación detallada de la tarea y un registro detallado de los gastos en el pago del salario, véanse también *Nicaragua* (3), art. 1, y *Perú* (5), art. 18.

¹⁶³ (1), art. 11.

¹⁶⁴ (1), art. 151, 1), *a*), 2), *b*).

¹⁶⁵ (1), art. 144. Véase también *Rwanda* (4), art. 4.

momento. En algunos países, como en China¹⁶⁶ y Croacia¹⁶⁷, el recibo de salario consiste en la copia de la nómina de salario correspondiente a cada trabajador. En cambio, en España¹⁶⁸, Paraguay¹⁶⁹ y Uruguay¹⁷⁰, la legislación nacional exige que las copias de la liquidación de salarios entregada a los trabajadores deberá conservarse para facilitar la inspección de trabajo durante un período que varía de cinco a diez años.

450. En algunos países, como en *Burkina Faso*¹⁷¹, *Djibouti*¹⁷², *Madagascar*¹⁷³ y *Senegal*¹⁷⁴, el empleador debe dejar constancia de toda la información salarial contenida en un recibo individual de salarios en un registro que se lleva a estos efectos, denominado «registro del empleador». Este registro comprende tres partes: la primera incluye información personal sobre todos los trabajadores y detalles de sus contratos; la segunda contiene una relación completa del trabajo desempeñado, los salarios y las licencias; la tercera está reservada para los certificados, avisos u observaciones de los inspectores de trabajo. El registro debe conservarse durante cinco a diez años contados a partir de la fecha de la última inscripción y debe presentarse a solicitud de los inspectores de trabajo. Sólo podrán exceptuarse temporalmente del mantenimiento del registro de salarios y de la entrega de recibos justificativos del pago de salarios las empresas agrícolas que empleen de cinco a diez trabajadores, o un número menor, mientras que las personas que empleen trabajadores domésticos están exentas de la obligación de mantener un registro, pero no de la obligación de emitir un recibo justificativo del pago. En la legislación laboral de *Camerún*¹⁷⁵, *Mauricio*¹⁷⁶ y *Níger*¹⁷⁷, se establecen requisitos similares en cuanto a la obligación del empleador de llevar un registro.

¹⁶⁶ (1), art. 6.

¹⁶⁷ (1), art. 83, 4). Análogamente, en *Bulgaria* (1), art. 270, 3), la legislación se limita a establecer que los salarios se deben pagar al trabajador de una nómina o contra entrega de un recibo.

¹⁶⁸ (6), art. 3.

¹⁶⁹ (1), art. 235.

¹⁷⁰ (5), arts. 2, 4.

¹⁷¹ (1), art. 233; (2), arts. 5, 6, 9, 10. Este es también el caso en *Benin* (1), art. 285; *República Centroafricana* (1), arts. 106, 171; (2), art. 2; *Chad* (1), art. 498; (3), arts. 2, 3, 5, 7, 8; *Côte d'Ivoire* (1), arts. 32.5, 93.2; (2), arts. 57, 59, 64, 66; *Malí* (1), arts. L.107, L.108, L.130; (3), arts. A.109-11, A.109-12; *Mauritania* (1), art. 91.

¹⁷² (1), arts. 101, 171.

¹⁷³ (1), art. 149.

¹⁷⁴ (1), arts. L.116, L.221; (2), arts. 6, 8, 13.

¹⁷⁵ (1), arts. 69, 1), 116, 1); (2), arts. 4, 6. Este es también el caso en *Comoras* (1), arts. 105, 187; *Congo* (1), arts. 90, 182; *Togo* (1), arts. 97, 166.

¹⁷⁶ (1), art. 49, 2), b). Sólo están obligados a llevar un libro de sueldos y jornales los empleadores que ocupen a más de 15 trabajadores.

¹⁷⁷ (1), arts. 163, 274; (3), arts. 212, 214.

451. En Australia, en virtud de la legislación estatal de Australia Occidental¹⁷⁸, los empleadores deben mantener registros que contengan, entre otros, los siguientes datos: el importe bruto y el importe neto pagado a los trabajadores, las licencias tomadas por los trabajadores, pagadas o no, la información necesaria para el cálculo de la indemnización por antigüedad y otros detalles que establezcan las normas pertinentes. Dichos registros deben llevarse en forma legible y utilizarse material indeleble, o archivarse en forma electrónica; cada pago debe registrarse dentro de un plazo de 14 días. Los mencionados registros podrán ser verificados, previa solicitud efectuada por escrito, por el trabajador, por una persona autorizada por éste, o por la inspección laboral. La obligación del empleador de permitir que el trabajador inspeccione los registros debe cumplirse dentro de un plazo que no exceda la terminación del período de pago siguiente a la recepción de la solicitud de inspección; esta obligación no estará afectada por el hecho de que el trabajador no estuviese en relación de dependencia con el empleador a la fecha de presentación de la solicitud. En los Estados Unidos¹⁷⁹, en virtud de las leyes y reglamentos, tanto en el plano federal como estatal, se exige que los empleadores lleven registros fieles y precisos de los salarios, horas de trabajo y otras condiciones y prácticas de empleo, y que mantengan dichos registros durante un plazo de por lo menos tres años. En Canadá¹⁸⁰, todas las jurisdicciones han promulgado disposiciones por las que se exige a los empleadores que lleven registros personales detallados que incluyan información sobre los salarios. Normalmente, la información recopilada incluye la tasa del

¹⁷⁸ (10), arts. 44, 2), 45, 1), 2); (11), art. 4; (12), arts. 47, 2), 48. Análogamente, en el Reino Unido: Isla de Man (15), art. 6; (16), art. 38, e Islas Vírgenes (22), art. C39, 1) y 2), se hace referencia a la posibilidad de llevar registros informatizados y al derecho del trabajador de solicitar la presentación de dichos registros para su inspección.

¹⁷⁹ (1), art. 11, c); (2), art. 516.5. Véanse también Alaska (5), art. 23.10.100, a); Arizona (7), art. 23-721; Arkansas (8), art. 11-2-115, a), 2); California (9), art. 226, a); Carolina del Norte (40), art. 95-25.15, b) y (41), art. 13-12.0801, 13-12.0802; Carolina del Sur (48), art. 41-10-30, B); Colorado (10), art. 8-4-102, 3); Connecticut (11), art. 31-66 y (12), art. 31-60-12, a); Dakota del Norte (42), art. 34-06.1-07; Dakota del Sur (49), art. 62-6-4; Delaware (13), art. 1108, 6); Georgia (15), art. 34-2-11; Hawai (16), art. 388-7, 6); Idaho (17), art. 45-610, 1); Illinois (18), art. 115/10; Iowa (20), art. 91A.6, 1), d); Kentucky (22), art. 337.320 y (23), art. 1:066, 1), 2); Louisiana (24), art. 14, B); Maine (25), art. 622; Maryland (26), art. 3-424; Michigan (28), art. 408.479, 1), 3); Minnesota (29), art. 181.88; Missouri (32), art. 290.520; Nevada (35), art. 608.115, 1), 3); New Hampshire (36), art. 275:49, VI); New Jersey (37), art. 34:11-4.6; Nueva York (39), art. 195, 4); Nuevo México (38), art. 50-4-9, A); Ohio (43), art. 4111.08; Pennsylvania (46), art. 231.31, a); Rhode Island (47), art. 28-12-12; Tennessee (50), art. 50-2-103, i); Utah (52), art. 34-28-10, 1); Vermont (53), art. 393; Virginia Occidental (57), art. 21-5-9, 6); Washington (55), art. 49.46.070 y (56), art. 296-126-050, 1); Wyoming (59), art. 27-4-203.

¹⁸⁰ (1), art. 252, 2); (2), art. 24, 2). Véanse también Alberta (4), art. 14, 1) y 15; Columbia Británica (6), art. 28; Isla del Príncipe Eduardo (15), art. 33, 1); Manitoba (7), art. 135, 1) y 3); Nueva Escocia (12), arts. 15 y 16, a); Nuevo Brunswick (8), art. 60, 1), 3); Ontario (14), art. 15, 1), 5); Saskatchewan (17), art. 70, 1), 2); Terranova y Labrador (9), art. 63, 1), 2), 3).

salario, el salario bruto y neto, las horas trabajadas, las horas extraordinarias, el pago de las vacaciones, los descuentos y demás información. Según la jurisdicción, los registros deben conservarse durante un período que oscila entre los 12 meses y los cinco años, contados a partir de la fecha en que el trabajo fue realizado o desde que la inscripción fue registrada (en la mitad de las jurisdicciones el plazo es de 36 meses) y debe estar disponible en horarios razonables para su examen por los inspectores.

452. Además, en la India ¹⁸¹, todo empleador debe llevar un registro de salarios de las personas empleadas que incluya, entre otras, las siguientes indicaciones: los salarios pagados y los descuentos de los salarios; las inscripciones respecto de cada empleado correspondiente a un período salarial deberá llevar la firma o la huella dactilar del trabajador de que se trate. Dichos registros de salario deben conservarse durante un plazo de tres años, contados a partir de la fecha del último registro y deben presentarse a solicitud de la inspección del trabajo cuando se lleve a cabo una inspección del establecimiento. En *Malasia* ¹⁸², todo empleador deberá llevar un registro que contenga información relativa a los trabajadores, por ejemplo, datos personales, datos relativos a las cláusulas y condiciones de empleo y datos relativos a los salarios y las asignaciones ganadas durante cada período salarial. Dicho registro debe conservarse durante un período no inferior a seis años y estar disponible para la inspección. En Namibia ¹⁸³, todo empleador debe llevar un registro de salarios en el que se indique la escala salarial aplicable a cada trabajador, el período de pago, el tiempo o turno diario trabajado; así como el número total de horas trabajadas durante el período de pago, la remuneración que deba pagarse respecto de las horas de trabajo ordinarias, las horas de trabajo extraordinarias, el trabajo nocturno, el trabajo en los días feriados y las asignaciones, así como los importes bruto y neto de la remuneración que deba pagarse y los elementos de cualquier descuento.

453. Además, en *Bélgica* ¹⁸⁴, la ley obliga a los empleadores a llevar dos tipos de documentos de empleo, el registro de personal y el libro individual de contabilidad laboral. En este último documento, entre otros datos, se registran para cada período de pago, el número de días trabajados, todos los componentes del salario, incluido el salario de base, los complementos del salario, las prestaciones en especie, el decimotercer mes, y la gratificación anual, así como

¹⁸¹ (1), art. 13A; (3), art. 26, 1), 3), 26A, 26B. Este es también el caso en El Salvador (2), art. 138.

¹⁸² (1), art. 61, 1), 2); (3), arts. 5, 6, 7.

¹⁸³ (1), art. 4, 1), a), 2); (2), Lista, art. 1. Existe también la obligación de mantener un registro separado relacionado con el otorgamiento de licencias y un registro relativo a los empleados extranjeros. Todos los registros mencionados deben conservarse durante un período no inferior a cinco años.

¹⁸⁴ (4), art. 4, 1); (5), arts. 5, 16, 25. Véanse también Alemania (1), art. 114, 1), 2) y Reino Unido: Islas Falkland (Malvinas) (10), art. 4, 5).

también el importe de las contribuciones de seguridad social, el importe imponible y el importe neto del salario. Los documentos antes mencionados deben conservarse durante cinco años. En la *República Democrática del Congo*¹⁸⁵, todo empleador, con excepción de las personas que empleen exclusivamente personal doméstico, debe mantener un libro de sueldos y jornales, en el que figuren todos los datos relativos a los salarios pagados a los trabajadores. En *Argelia*¹⁸⁶, el libro de sueldos y jornales debe indicar el nombre y la categoría del trabajador, el período de pago, el salario de base, las prestaciones, incluido el pago de las horas extraordinarias, y todo descuento, especialmente los relacionados con los regímenes tributario y de seguridad social. El libro de sueldos y jornales, así como todos los demás libros y registros especiales, deben estar disponibles para la consulta a petición de toda autoridad competente y conservarse durante diez años contados a partir de la fecha del último registro. En *Dominica*¹⁸⁷, todo empleador está obligado a establecer y mantener, durante un período de al menos dos años contados a partir de la realización del trabajo, un registro del pago de los salarios, en el que se indique, respecto de cada trabajador, entre otros datos, la tasa del salario, las horas trabajadas y las remuneraciones reales, así como los pagos efectuados. En *Argentina*¹⁸⁸, *Brasil*¹⁸⁹ y *Costa Rica*¹⁹⁰, los empleadores están obligados a llevar un libro de salarios en el que figurarán datos completos relativos a los trabajadores, como las fechas de inicio y terminación de empleo, la remuneración debida y pagada, así como también los datos relativos a toda persona respecto de las cuales se deban pagar asignaciones familiares.

454. En otros países, la legislación prevé tanto el mantenimiento del libro de sueldos y jornales como la entrega de recibos justificativos del pago de salarios, sin especificar en todos los casos los detalles que deben incluirse en esos documentos. Este es el caso, por ejemplo, en *Egipto*¹⁹¹, *Guinea*¹⁹² e *Israel*¹⁹³, países en que los empleadores están obligados a llevar un libro de sueldos y jornales en el que figuren los salarios debidos a los trabajadores y los

¹⁸⁵ (1), arts. 188, 189, 190.

¹⁸⁶ (1), art. 156; (2), arts. 3, 13, 17.

¹⁸⁷ (1), art. 17, 1); (4), art. 29, 1).

¹⁸⁸ (1), art. 52. Véase también *Venezuela* (4), art. 4; en virtud de una decisión ministerial, los empleadores deben presentar trimestralmente a la autoridad competente información estadística relativa al número de trabajadores empleados, el tipo de empleo, las horas de trabajo efectuadas y la cuantía de los salarios pagados. En Chile (1), art. 62 el empleador que emplee a cinco o más personas debe mantener un libro de sueldos sellado por la autoridad impositiva.

¹⁸⁹ (2), art. 41; (9), art. 1, iv).

¹⁹⁰ (1), art. 176. Este requisito se aplica a las empresas que ocupen diez o más trabajadores. Este es también el caso en *Honduras* (2), art. 380.

¹⁹¹ (1), art. 35.

¹⁹² (1), arts. 217, 219.

¹⁹³ (1), art. 24.

salarios pagados, así como a entregar a los trabajadores una constancia escrita detallada con indicación de los salarios pagados y los importes descontados. En la *República Árabe Siria*¹⁹⁴, el pago de salario está certificado, ya sea por la firma del trabajador en el registro de la nómina, o por la aceptación de la liquidación del salario elaborada en doble ejemplar. En la *República Unida de Tanzania (Zanzíbar)*¹⁹⁵, todo empleador está obligado a llevar un libro de sueldos y jornales en el que se indique, respecto de cada trabajador, los días trabajados y la remuneración pagada, y al pagar dicha remuneración, el empleador debe emitir una hoja de pago de salario, mientras que el trabajador debe estampar su firma o la huella dactilar en el libro de sueldos y jornales. Este libro debe mantenerse durante un período de tres años y presentarse a los servicios de la inspección de trabajo cuando se solicite.

455. En cambio, en determinados países, como *Colombia*¹⁹⁶, *Ecuador*¹⁹⁷, *Iraq*¹⁹⁸, *Panamá*¹⁹⁹, *Sri Lanka*²⁰⁰ y *Zambia*²⁰¹, no existen disposiciones específicas que exijan a los empleadores a facilitar periódicamente a los trabajadores los elementos constitutivos del pago del salario para cada período, sino únicamente que deben mantener un registro de los salarios pagados y de los descuentos efectuados, así como también que dichos registros deberán llevarse en el lugar de trabajo y puestos a disposición de la inspección a solicitud de las autoridades competentes. Este es el caso en *Botswana*²⁰², mientras la legislación, si bien no trata específicamente la cuestión del recibo de salarios,

¹⁹⁴ (1), arts. 49, 69; (2), arts. 1, 3. En *Líbano* (2), art. 4, la ley se refiere expresamente a los artículos 14, *b*) y 15, *d*) del Convenio y establece a ese punto que los empleadores deberán proporcionar a los trabajadores información clara sobre los elementos que constituyen el salario en el período de pago considerado y llevar un registro a estos efectos.

¹⁹⁵ (2), art. 48, 1), 2).

¹⁹⁶ (1), arts. 41, 486, 1). Véase también *Guatemala* (2), arts. 61, 102.

¹⁹⁷ (2), art. 42, 7).

¹⁹⁸ (1), arts. 52, 1), 149, 1), *b*).

¹⁹⁹ (1), arts. 128, 11), 152.

²⁰⁰ (2), arts. 3, 1), 2), 41, 1), 2); (5), art. 24; (4), art. 17, 1), ii). La ley establece además que todo empleador debe mantener un registro de remuneraciones respecto de cada trabajador que contenga datos completos correspondientes a cada período de pago, incluido el reconocimiento del trabajador mediante el recibo de la remuneración neta. Los registros de salarios deben conservarse durante cuatro años.

²⁰¹ (1), art. 50.

²⁰² (1), art. 93, 1); (5), art. 14, 1). En *Uganda* (2), arts. 29, 30, todo empleador está obligado a llevar libros adecuados y correctos en los que se deje constancia de los salarios de los trabajadores y a presentarlos para su examen ante cualquier funcionario autorizado. Los empleadores también llevarán una nómina de todos los trabajadores que contenga datos tales como la tasa de los salarios, los descuentos, el importe ganado y el importe pagado. En *Guyana* (1), arts. 10, 17, 2), y *Nigeria* (1), art. 75, 1), la ley se limita a establecer que todo empleador deberá llevar los libros de salario que sean necesarios para demostrar que se da cumplimiento a las disposiciones del Código de Trabajo.

contiene disposiciones detalladas sobre el mantenimiento de los registros, exigiendo que todo empleador lleve registros, libros y cuentas respecto de cada trabajador, que indiquen, entre otras informaciones, la tasa de los salarios y la periodicidad de los pagos, pormenores de todos los pagos efectuados a la terminación del contrato y demás formas de remuneración, como el pago de las horas extraordinarias, las primas de rendimiento y las asignaciones por costo de la vida. En *Filipinas*²⁰³, el pago del salario se efectúa acompañado de una planilla que contiene, respecto de cada trabajador, información sobre la tasa del salario, la cuantía de vida por trabajo en horas ordinarias y trabajo en horas extraordinarias, los descuentos y el importe realmente pagado. La planilla, que todo trabajador ha de firmar, debe mantenerse en el lugar de trabajo y conservarse durante al menos tres años contados a partir de la fecha del último registro. También, en *Tailandia*²⁰⁴, un empleador que ocupe diez o más personas debe mantener los documentos relativos al pago del salario, que deberá incluir información sobre la tasa y cuantía de los salarios recibidos por cada trabajador y que éste deberá firmar en el momento del pago como prueba de ese acto. Además, se exige que el empleador mantenga los documentos relativos al pago de los salarios durante un período no inferior a dos años contados a partir de la fecha del mencionado pago.

456. Además, en *Seychelles*²⁰⁵, se exige a los empleadores que lleven un libro de sueldos y jornales para mantener un registro de los salarios debidos a los trabajadores, los descuentos efectuados de esos salarios y los importes efectivamente pagados. No está previsto extender una constancia individual de pago a los trabajadores, distinta del requisito de que al realizarse el pago, éste deberá registrarse en el libro de sueldos y jornales, que deberá incluir la prueba del recibo del pago por el trabajador. El libro mencionado debe mantenerse en el lugar de trabajo y estar a disposición de la inspección por el funcionario competente. En *Malta*²⁰⁶, todo empleador, con excepción de los que empleen trabajadores domésticos u ocasionales, debe llevar un registro en el que, entre otra información, se indicará, respecto de cada trabajador, el total de los salarios pagados por semana, la naturaleza del trabajo para el que se ha contratado al

²⁰³ (2), Libro III, Regla X, arts. 6, 10, 11, 12.

²⁰⁴ (1), arts. 114, 115. En Singapur (1), art. 95, 1), la ley de trabajo exige que todo empleador mantenga un registro en el lugar de trabajo, accesible a todos los trabajadores, en el que figuren la tasa del salario de base y las asignaciones, el importe ganado y el importe de los descuentos efectuados de las remuneraciones de cada trabajador. Además, el Gobierno de Singapur ha informado que, si bien la legislación nacional no prevé que se expida constancia del pago de los salarios, es una práctica generalizada en las industrias otorgar dichas constancias a los trabajadores para mantenerlos informados de los elementos constitutivos del salario en el período de pago considerado. En Corea (1), arts. 41 y 47 y Japón (2), arts. 108 y 109, la legislación exige que el empleador lleve un libro de sueldos y mantenga esa documentación durante un plazo de tres años.

²⁰⁵ (1), arts. 35, 1), 36, 1), 68.

²⁰⁶ (1), arts. 14, 1), 26, 3).

trabajador, las horas de trabajo cumplidas y la tasa salarial aplicada, mientras que en *Sudán*²⁰⁷, los empleadores están obligados a llevar un registro sobre cada trabajador, en el que figurará, entre otra información, el salario, los descuentos efectuados y la licencia por vacaciones y por enfermedad, y sus fechas. En Arabia Saudita²⁰⁸, *Jamahiriya Arabe Libia*²⁰⁹ y *Yemen*²¹⁰, la legislación establece que la firma del trabajador debe figurar en un documento como el registro de pago, la nómina o un recibo especial que certifique la recepción del salario. En los Emiratos Arabes Unidos²¹¹, todo empleador que ocupe a 15 o más trabajadores está obligado a mantener un registro de remuneraciones en el que deberá constar la cuantía percibida cotidianamente o mensualmente por el trabajador, las primas, el salario por pieza de trabajo o las comisiones pagadas, los días trabajados y la fecha de terminación del trabajo, mientras que en Bahrein²¹², Kuwait²¹³ y Qatar²¹⁴, los empleadores están obligados a llevar un registro de los trabajadores, que contenga datos importantes respecto de cada trabajador, como la ocupación, la fecha de contratación, el salario actual, la licencia de vacaciones y por enfermedad concedida, las sanciones impuestas y la fecha y los motivos de la terminación del empleo.

457. En Nueva Zelanda²¹⁵, la ley exige que el empleador lleve obligatoriamente un registro de salarios y horas de trabajo que indique, respecto de cada trabajador, información que incluya las horas o días trabajados, los salarios pagados en cada período de pago y el método de cálculo. Además, el Gobierno de Nueva Zelanda ha indicado que si bien en la legislación nacional no se prevé extender una constancia del pago del salario al efectuarse el pago, ninguna disposición impide la concertación de un acuerdo a este respecto, basado en la costumbre y la práctica. En Ghana²¹⁶, el reglamento de trabajo establece que todo empleador que ocupe personas a las que se aplica una orden relativa al salario mínimo, debe llevar un registro de la remuneración pagada a las personas de que se trate, mientras que en *Cuba* y en *Jordania*, la obligación de llevar registros de salarios adecuados se deriva indirectamente de las leyes y reglamentos en materia de seguridad social, en virtud de los cuales los registros

²⁰⁷ (1), art. 65.

²⁰⁸ (1), art. 118.

²⁰⁹ (1), arts. 27, 37, 84.

²¹⁰ (1), arts. 66, 2), 89, e).

²¹¹ (1), art. 54.

²¹² (1), arts. 69, 99. La ley también exige que los empleadores permitan a los trabajadores consultar los datos relativos a sus salarios y, siempre que sea necesario, verificar la corrección de los datos incluidos en el registro. Véase también Omán (1), art. 17.

²¹³ (1), art. 47.

²¹⁴ (1), art. 73.

²¹⁵ (5), art. 130, 1).

²¹⁶ (2), art. 17; (1), art. 48, 1), g).

de salarios y las nóminas de pago deben comunicarse a la institución de seguridad social.

458. Por último, en un pequeño número de países, como *Bolivia*, *República Islámica del Irán*, *Rumania* y *Tayikistán*, la legislación no establece la obligación de extender recibos justificativos de salario o de llevar registros adecuados, como lo exigen los artículos 14, *b)* y 15, *d)*, del Convenio²¹⁷.

* * *

459. Lo anteriormente expuesto permite confirmar la importancia de establecer una firme exigencia de informar a los trabajadores sobre las condiciones esenciales del salario aplicables a su contrato o relación laboral, así como el requisito de suministrar, en el momento del pago del salario, información que incluya una relación documentada de los elementos que constituyen la remuneración en el período de pago considerado. Aunque los autores del Convenio decidieron que la obligación de suministrar información sobre los salarios se redactara utilizando términos no vinculantes, dejando a las autoridades nacionales determinar si es necesaria la adopción de medidas de aplicación, la legislación pertinente en la mayoría de los Estados Miembros da efecto a las disposiciones del artículo 14 del Convenio estableciendo requisitos formales. Ya sea mediante referencias individuales en el contrato de trabajo, la notificación colectiva mediante la colocación de anuncios y del reglamento de trabajo, el mantenimiento sistemático de registros de salario y de nóminas de pago, o el suministro de un recibo justificado del pago del salario desglosado por detalles, en prácticamente todos los países, se han establecido acuerdos vinculantes con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma clara y generalizada, las normas que rigen el pago de su remuneración. Además de garantizar que se proporcione a los trabajadores información esencial, algunos de dichos acuerdos también están destinados a facilitar la supervisión y control eficaces de la manera en que se da efecto en la práctica a las exigencias del Convenio.

460. La Comisión estima que, en las condiciones de la vida moderna, la necesidad de garantizar una mayor transparencia y protección a los derechos de los trabajadores ha elevado a la categoría de una de las exigencias fundamentales del Convenio el principio de mantener a los trabajadores adecuadamente informados acerca de las condiciones salariales. Parece incluso que estar suficientemente informado de los elementos del salario, tales como la totalidad de sus diversos componentes y de las tasas aplicables, el método de cálculo y los descuentos obligatorios, es en la actualidad tan importante como recibir en tiempo oportuno la totalidad del pago y, en todo caso, es sencillamente

²¹⁷ Véanse, por ejemplo, las solicitudes directas dirigidas a *Bolivia* en 2001, *Rumania* en 1995 y *República Islámica del Irán* en 1993.

indispensable para comprender cabalmente la manera en que se calcula la cuantía del salario debido. La entrega al trabajador de un comprobante de pago detallado del salario, además de proporcionarle la información pertinente sobre los elementos del salario, constituye un valioso medio de prueba respecto de la existencia del contrato de trabajo y otros elementos de la relación laboral. No obstante, algunas memorias recibidas sugieren que, cuando el trabajador ha firmado el recibo, existe el riesgo de que ese documento pueda ser entendido como una aceptación por el trabajador de la liquidación de su crédito salarial y una renuncia implícita a formular reclamos al respecto. La Comisión destaca que la exigencia de la elaboración de un recibo de salario debe establecerse de manera que el mismo cumpla su función de información sin que pueda ser indebidamente utilizado en perjuicio del trabajador.