

CAPÍTULO IX

OBSERVACIONES FINALES

482. En este último capítulo se analizará el sistema de protección del salario, consagrado en los Convenios núms. 95 y 173 y sus Recomendaciones complementarias, respecto de los problemas y dificultades encontrados en la legislación y la práctica que obstaculizan la ratificación de estos instrumentos. El capítulo contiene igualmente algunas consideraciones finales que destacan de manera más específica y directa la importancia del sistema de protección, el alcance de las obligaciones creadas por los instrumentos, la continua pertinencia del sistema, así como sus defectos y carencias.

Dificultades de aplicación

483. La Comisión observa que la mayoría de los gobiernos ha manifestado que los instrumentos objeto de examen no han encontrado dificultades de aplicación en la legislación y la práctica nacionales. Entre las escasas memorias recibidas en las que se hace referencia a problemas específicos relacionados con la aplicación del Convenio, el Gobierno de Australia informó que, respecto de ciertos Estados y territorios, como Australia Occidental y Tasmania, los obstáculos para la ratificación del Convenio obedecen al reducido número de disposiciones legislativas que tratan expresamente la materia abarcada por el Convenio. Más concretamente, el Gobierno australiano señaló que en esos dos Estados no existe una legislación que garantice que los economatos establecidos por el empleador no sean explotados con el fin de obtener utilidades, exija que el pago de los salarios se efectúe en días laborables, en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo o establezca que los salarios se pagarán exclusivamente en moneda fuerte. Además, el Gobierno de Australia indicó que en el caso del Territorio Septentrional, el pago del salario por transferencia electrónica de fondos y por cheque, que parece no ser compatible con el artículo 3 del Convenio, es una práctica común y, por consiguiente, constituye un obstáculo adicional a la ratificación.

484. El Gobierno de Japón ha señalado que, si bien su legislación laboral da efecto a la mayor parte de las disposiciones del Convenio, existen ciertas diferencias, en particular respecto de las exigencias relativas al pago parcial del salario con prestaciones en especie, la prohibición del pago con bebidas alcohólicas y en lugares determinados. Para el Gobierno de Namibia, la exigencia del Convenio en el sentido de que los salarios sean pagados exclusivamente en moneda de curso legal y no con pagarés, vales o cupones no

se refleja en la legislación nacional y, en consecuencia, constituye un obstáculo para la ratificación.

485. Algunas organizaciones de trabajadores y de empleadores formularon comentarios relativos a las dificultades encontradas en la aplicación práctica del Convenio. Algunos de esos comentarios se refieren a los problemas persistentes de atrasos salariales. Por ejemplo, la Federación de Sindicatos de Belarús (FTUB) indicó que durante el período que se extiende de septiembre de 2001 a mayo de 2002, los atrasos salariales representaron el 7,5 por ciento del total de la masa salarial en septiembre de 2001, el 13,9 por ciento en abril de 2002 y el 11,5 por ciento en mayo de 2002. Asimismo, según la información comunicada por la Federación de Sindicatos de Ucrania, alrededor de 2,7 millones de trabajadores aún se encuentran afectados por los atrasos, mientras que el 32,9 por ciento registra atrasos superiores a seis meses. La Confederación de Empleadores de Ucrania indicó que en 2001-2002, los atrasos salariales disminuyeron un 42 por ciento en las empresas estatales y un 54 por ciento en el sector privado y ha solicitado a la Oficina que considere la posibilidad de suministrar asistencia técnica y asesoramiento sobre la experiencia de otros países en esta cuestión.

486. La Cámara de Comercio e Industria de Viet Nam observó que, si bien la legislación nacional es relativamente compatible con las exigencias del Convenio, existe una falta de información y no se aplican las sanciones previstas por ley para quienes infringen la legislación en materia de salarios. En cuanto a otro aspecto, la Cámara Federal del Trabajo de Austria (BAK) informó que, pese a la existencia de un mecanismo judicial adecuado, se presentan periódicamente dificultades considerables en el marco de las normas predominantes en materia de carga de la prueba, en relación con las demandas relativas a la remuneración de las horas extraordinarias y de las horas adicionales que se hayan trabajado, cuya prueba suele ser muy difícil.

487. Dos organizaciones se refirieron a las condiciones salariales de los trabajadores empleados en las zonas francas industriales de exportación (ZFI). La Confederación de Sindicatos Libres de Cabo Verde (CCSL) sostuvo que sería aconsejable que se ratificara el Convenio núm. 95, dado que la situación de la protección del salario en Cabo Verde exige la adopción urgente de medidas jurídicas y decisiones judiciales mejor adaptadas a la realidad. A título de ejemplo, la CCSL informó que, desde mayo de 1994, se ha excluido del ámbito de todos los instrumentos jurídicos relacionados con la protección del salario a los trabajadores de las empresas situadas en zonas francas industriales. Los comentarios de la Federación de Sindicatos Progresistas de Mauricio mencionan igualmente las precarias condiciones de trabajo en dichas zonas. Según esta organización, los trabajadores empleados en el sector de las ZFI pueden ser despedidos sin notificación alguna, puesto que el artículo pertinente de la ley del trabajo sobre la «reducción de la mano de obra» no les es aplicable. Además, al ser despedidos, los trabajadores a menudo ni siquiera reciben los salarios que se les adeudan.

488. Por último, una organización se refirió al deterioro de las condiciones nacionales relacionadas con la protección del salario como resultado de las reformas económicas estructurales. En efecto, el Consejo de Sindicatos de Nueva Zelandia (NZCTU) señaló que el derrumbe del sistema de convenios colectivos, el auge de las fábricas y talleres donde se explota a los trabajadores y otras prácticas del mercado laboral durante el período de reforma económica estructural han tenido marcadas repercusiones en la práctica nacional relativa a la protección del salario.

Perspectivas de ratificación

489. En sus respuestas, los gobiernos expresaron diferentes opiniones en cuanto al propósito de adoptar medidas para la ratificación del Convenio en un futuro inmediato. Por ejemplo, el Gobierno de Finlandia, indicó que se estudia la ratificación del Convenio núm. 95 en el marco de un examen general de los requisitos previos a la ratificación de todos los Convenios de la OIT que el país aún no ha ratificado. El Gobierno de Kuwait indicó que en la actualidad considera cuidadosamente la posibilidad de ratificar el Convenio, sin indicar no obstante un plazo determinado. El Gobierno de Seychelles informó que estaría en condiciones de ratificar el Convenio en el futuro ya que considera que no encontrará dificultad práctica alguna en aplicar sus disposiciones, mientras que el Gobierno de Viet Nam afirmó que la ratificación debe ser considerada por las autoridades competentes y podría efectuarse cuando sea oportuno.

490. En cambio, los Gobiernos de Dinamarca y Suecia consideran que dado que el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 tratan algunos aspectos que en las condiciones actuales de los mercados laborales de Dinamarca y Suecia, carecen de importancia, el Convenio núm. 95 no debería ratificarse. Varias organizaciones suecas de empleadores y de trabajadores han coincidido con la opinión del Gobierno, y han indicado que no existen motivos para ratificar el Convenio núm. 95 puesto que ello equivaldría a abandonar una larga tradición de reglamentar exclusivamente mediante convenios colectivos o contratos individuales cuestiones como la forma y manera del pago del salario y las condiciones y límites en que han de efectuarse los descuentos¹. De igual forma, los Gobiernos de Kenya, Luxemburgo, Singapur y Tailandia informaron que, por el momento, no prevén ratificar el Convenio.

491. En cuanto a las razones invocadas para no considerar la ratificación, el Gobierno de Alemania señaló que no es posible ratificar el Convenio habida cuenta de las disposiciones del artículo 7, párrafo 2 del Convenio, puesto que el

¹ Agencia Sueca Nacional de los Empleadores del Gobierno (SAGE); Confederación de Empresas Suecas; Asociación Sueca de Autoridades Locales; Confederación Sueca de Asociaciones Profesionales (SACO); Federación Sueca de Consejos de Condado (FSCC); y Confederación Sueca de Sindicatos.

derecho interno no prevé disposición jurídica alguna que permita obligar o incluso alentar a los empleadores a explotar servicios sin fines de lucro en beneficio de los trabajadores. El Gobierno de los Emiratos Arabes Unidos informó que el obstáculo principal a la ratificación surge de la deficiencia de la infraestructura administrativa, puesto que una posible ratificación podría poner en peligro la capacidad limitada de los servicios existentes de la administración del trabajo. El Gobierno de China señaló que aún existen ciertas divergencias entre la legislación y la práctica nacionales y las disposiciones del Convenio. Por su parte, el Gobierno de Indonesia informó que la ratificación no ha sido posible hasta la fecha, debido a que se ha hecho hincapié principalmente en la aplicación de los convenios fundamentales de la OIT ratificados, mientras que el Gobierno de Nueva Zelandia indicó que la ratificación del Convenio no es una de sus prioridades actuales.

492. La Comisión observa que algunos gobiernos proporcionaron información sobre la posibilidad de ratificar, en un futuro cercano, el Convenio núm. 173, que revisa parcialmente el Convenio núm. 95 y mejora las normas relativas a la protección de las reclamaciones salariales de los trabajadores en el caso de insolvencia del empleador. El Gobierno de *Bulgaria* informó que, en la actualidad, está preparando la ratificación del Convenio núm. 173 y la elaboración de la legislación de aplicación, con la asistencia de la Oficina de la OIT en Budapest. El Gobierno de la *República Árabe Siria* señaló que, por decisión de junio de 2001, el Consejo de Ministros decidió presentar el Convenio núm. 173 a la Asamblea Nacional para su ratificación. El Gobierno de Zimbabwe anunció su intención de ratificar el Convenio núm. 173 a la luz de la enmienda introducida recientemente por la ley sobre insolvencia. El Gobierno de *Bélgica* declaró que no prevé dificultades en ratificar el Convenio núm. 173. Del mismo modo, el Gobierno de Lituania informó que, puesto que en la actualidad se armoniza la legislación nacional con la legislación de la Unión Europea, teniendo en cuenta los convenios y recomendaciones de la OIT, no se prevén dificultades para ratificar este Convenio. Además, el Gobierno de Luxemburgo indicó que el Convenio núm. 173 podía ratificarse en el contexto de las medidas adoptadas para la aplicación de la nueva Directiva núm. 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario.

493. Varios gobiernos reconocieron la importancia de las disposiciones del Convenio núm. 173, pero se abstuvieron de manifestar claramente sus intenciones respecto de la aceptación oficial de ese instrumento. Por ejemplo, el Gobierno de Croacia informó que, actualmente, prevé la adopción de un reglamento especial que rijan la cuestión de la protección de los créditos del trabajador en caso de insolvencia del empleador, sin precisar si también está prevista la ratificación del Convenio núm. 173. De la misma manera, el Gobierno de *Honduras* indicó que atribuye importancia a la ratificación del Convenio núm. 173, mientras que el Gobierno de Jordania indicó que las disposiciones del Convenio se tomarán en consideración en cualquier modificación que eventualmente se incorpore a la legislación pertinente en el

futuro. El Gobierno de Seychelles indicó que, tras consulta con los interlocutores sociales y otros sectores, podrá considerar la ratificación del Convenio.

494. En cambio, los Gobiernos de *Benin, Ecuador, Estonia, Malasia, Namibia, Rwanda y Reino Unido*, informaron a la Comisión que, por el momento, no prevén la ratificación del Convenio núm. 173. Del mismo modo, el Gobierno del *Brasil* indicó que no se han adoptado medidas para la ratificación de ese Convenio, mientras que el Gobierno de *Nicaragua* afirmó que aún no se ha adoptado ninguna decisión a este respecto.

495. La Comisión espera, en vista del carácter fundamental de los principios y derechos establecidos en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), que los gobiernos aún no vinculados por sus disposiciones, otorgarán la debida consideración a la posibilidad de aceptar formalmente este instrumento. La Comisión también espera que un número cada vez mayor de Estados considerarán favorablemente la ratificación del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), en los próximos años y recuerda que los Estados Miembros pueden solicitar, a este respecto, la asistencia técnica y los servicios de asesoramiento de la Oficina.

Consideraciones finales

496. La legislación del trabajo gira, en general, en torno a la cuestión del salario. Este ocupa un lugar central en las relaciones laborales, individuales o colectivas, en efecto, el objetivo principal de la negociación colectiva es fijar tasas salariales aceptables para ambas partes, y la remuneración es uno de los dos elementos constitutivos de la relación bilateral configurada por el contrato de trabajo. Incluso cuestiones que, en principio, no parecen estar relacionadas, tales como los regímenes de seguridad social o la reglamentación de las horas de trabajo, están en última instancia vinculadas de una manera o de otra con la cuestión del salario. El derecho a una remuneración digna es un corolario del derecho de trabajar, tal como está consagrado en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que establece que «toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social».

497. La Comisión se congratula de la oportunidad de examinar por primera vez el Convenio sobre la protección del salario y la Recomendación, e incidentalmente el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173), con miras a contribuir a una mejor comprensión de las cuestiones y problemas que se plantean en virtud de esos instrumentos. Resultaría difícil sobreestimar la importancia del Convenio

sobre la protección del salario el cual, además de los ocho convenios sobre los derechos fundamentales del trabajo y dos de los cuatro convenios prioritarios², es uno de los instrumentos de la OIT más ampliamente ratificados, con un total de 95 ratificaciones. Este elevado número de ratificaciones es una consecuencia evidente del nivel general de aceptación de los principios consagrados en ese instrumento. No obstante, casi la mitad de los Estados Miembros aún no lo ha ratificado. En marzo de 1998, el Consejo de Administración confirmó que el Convenio está actualizado y que debería alentarse su ratificación. En cumplimiento de esta decisión, la Comisión ha emprendido el presente estudio con objeto de formular comentarios sobre el alcance preciso de las obligaciones derivadas del Convenio, y evaluar su continua pertinencia, así como esclarecer algunos aspectos que, hasta ahora, pueden haber obstaculizado la ratificación.

498. No cabe duda de que el Convenio sobre la protección del salario no está centrado en la determinación de los niveles del salario, la reducción de las diferencias salariales o la promoción de la igualdad de trato. Ese instrumento no rige los sistemas de pago del salario ni aborda otros aspectos de la política salarial. El Convenio núm. 95 ofrece una antología de principios perdurables y prácticas justas y equitativas que deberían regir el proceso de la remuneración de la mano de obra en el curso de la relación de empleo. Puede afirmarse que el Convenio pone de manifiesto lo evidente y que, por ende, su pertinencia puede ir en disminución en un contexto de desarrollo económico y progreso social. No obstante, la vida cotidiana demuestra que, en ciertos países, los principios más elementales codificados en el Convenio se infringen en diversos grados y en distintas formas. Es lamentable que los fenómenos de atraso en el pago de los salarios y la práctica ilegal del pago de los salarios mediante vales o cupones haya persistido en los últimos años en diversas partes del mundo y, en algunas ocasiones, alcanzado proporciones alarmantes.

499. En relación con la aplicación de la protección de los instrumentos salariales en su conjunto, la Comisión está en condiciones de afirmar que se da efecto a prácticamente la totalidad de sus disposiciones en la legislación y la práctica de una abrumadora mayoría de Estados. Se trate de la obligación de pagar en moneda de curso legal, de la exigencia de pagar directamente y a intervalos regulares o de la necesidad de mantener a los trabajadores informados

² Los ocho convenios sobre los derechos fundamentales en el trabajo son: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111); sobre el trabajo infantil: Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182).

Los cuatro convenios prioritarios son: Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122), Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 [y Protocolo, 1995] (núm. 81), Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129) y Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144).

de las condiciones de salario que habrán de aplicárseles, los principios establecidos en el Convenio y en la correspondiente Recomendación parecen haber alcanzado una aceptación casi universal.

500. *Moneda de curso legal: pagar el salario en efectivo y no con pagarés sin valor.* La obligación legal de pagar la remuneración en moneda de curso legal y la prohibición correspondiente de la utilización de cupones, vales o sustitutos similares de dinero constituye la forma de protección del salario por excelencia. Sin embargo, aún se registran fenómenos tales como el uso de pagarés para el pago de la deuda salarial e incluso sustitución de la moneda nacional con bonos emitidos por los gobiernos locales, un hecho que demuestra que el principio enunciado en el artículo 3, párrafo 1, del Convenio mantiene toda su pertinencia tanto en la legislación como en la práctica.

501. *Medios electrónicos de pago de salarios: ¿Son aceptables las transferencias bancarias?* Como ya se ha examinado en el párrafo 84, el pago del salario mediante transferencia bancaria electrónica es compatible con la letra y el espíritu del Convenio en la medida en que se respeten las exigencias de los artículos 5 y 10. La Oficina ha formulado varias opiniones informales en ese sentido y las mismas han sido difundidas de manera general. La Comisión, por su parte, nunca ha planteado en sus comentarios la incompatibilidad del pago del salario por transferencia bancaria con las disposiciones del Convenio. Cuando la cuestión se planteó recientemente en el contexto de las deliberaciones del Grupo de Trabajo sobre política de revisión de normas, se llegó a la misma conclusión general.

502. *El pago de los salarios en especie: de las bebidas espirituosas a las opciones de compra de acciones (stock options).* Transcurridos unos 50 años desde la adopción del Convenio, sus disposiciones cuidadosamente redactadas sobre el pago de los salarios con prestaciones en especie siguen manteniendo su pertinencia. La aplicación del artículo 4 ha dado lugar al número más elevado de comentarios formulados por la Comisión sobre el Convenio. Es oportuno señalar que en numerosos países aún existen leyes que toleran el pago total de los salarios con prestaciones en especie, que en ocasiones se conoce la existencia de prácticas del pago del salario con bebidas alcohólicas, que no siempre se aplican las salvaguardias que garanticen que las mercancías y servicios ofrecidos en lugar de salarios en efectivo sean apropiados para el trabajador y su familia y evaluados en forma justa, y que los acuerdos para el pago de los salarios con prestaciones en especie siguen a veces siendo objeto de acuerdos individuales y no son consecuencia de la negociación colectiva. Además, el uso excesivo del «trueque» en los casos en que se plantean problemas de liquidez y de atrasos salariales revela una dimensión más inquietante de los riesgos que supone el pago del salario con prestaciones en especie cuando la cuestión se deja sin reglamentar. La Comisión considera que el pago de salarios en especie sigue representando una fuente potencial de abuso para los derechos salariales de los trabajadores y que el nivel de protección que concede el Convenio es muy satisfactorio a este respecto.

503. Uno de los aspectos que la Comisión nunca ha tenido la oportunidad de examinar y al que tampoco se hace referencia en el Convenio ni en el formulario de memoria, es la cuestión de la «remuneración global» y en particular las formas modernas de remuneración como la participación en los beneficios y las opciones de compra de acciones (stock options). No obstante, si bien la experiencia reciente ha demostrado que estas nuevas formas de remuneración pueden beneficiar a los trabajadores, también ha quedado comprobado que pueden acarrear grandes riesgos, a veces con consecuencias sumamente graves. La Comisión estima que este tema necesita seguir siendo examinado, dado que, sin lugar a dudas, el marco jurídico proporcionado por el Convenio no está adaptado para reglamentar tales prácticas. La Oficina puede desear proponer algunas iniciativas al Consejo de Administración a este respecto, como base para determinar si debería establecerse un nuevo criterio reglamentario con miras a lograr un equilibrio factible entre la seguridad de los ingresos y las formas especulativas de remuneración.

504. *Descuentos, embargo y cesión de los salarios: necesidad de reglas claras y límites razonables.* Como instrumento marco, el Convenio no trata de reglamentar las condiciones específicas con arreglo a las cuales los empleadores pueden descontar parte de los salarios debidos a los trabajadores. Sólo exige que esas condiciones se establezcan claramente en la legislación nacional o mediante un contrato colectivo y, en todo caso, que su determinación no se deje a la libre voluntad de las partes. Los descuentos también deben mantenerse dentro de límites que permitan al trabajador y su familia vivir decentemente con los recursos restantes. Lamentablemente, el Convenio no prohíbe determinadas formas de descuentos, como las multas disciplinarias, que en todo caso son relativamente infrecuentes en los Estados Miembros. No obstante, los descuentos por concepto de multas no están expresamente previstos ni en el Convenio ni en la Recomendación. La tendencia emergente en los Estados Miembros de eliminar los descuentos salariales a título de multas disciplinarias no es contraria al Convenio puesto que éste no contiene disposiciones a este respecto.

505. *Protección salarial y régimen de insolvencia: normas sólidas, innovaciones interesantes.* El estudio de la legislación y la práctica nacionales muestra que el trato preferencial de los créditos laborales en los procedimientos de quiebra, constituye una parte integral de la legislación en esa materia en casi todos los países. La Comisión también observa que en numerosos casos, la legislación nacional se ha modificado, o se está modificando, con objeto de atribuir a los créditos del trabajador una posición superior a la de las demás deudas privilegiadas, en particular, los impuestos y otros créditos del Estado. En una sociedad globalizada, fenómenos tales como la quiebra de sociedades, el cierre de empresas y la cesación de pagos aumentarán inevitablemente. Al mismo tiempo están quienes abogan por la eliminación de gran parte de las preferencias establecidas en la legislación de quiebras o de insolvencia. En esas condiciones, la Comisión considera que es esencial reafirmar el principio de la protección privilegiada que debe acordarse a los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador. El proceso de modificar las leyes de insolvencia para

hacerlas más eficaces en ningún caso debería tener por consecuencia convertirlas en un exponente de insensibilidad social. La determinación de que los derechos y salarios del trabajador constituyen un crédito preferente es la piedra angular de la legislación laboral en prácticamente todos los países y la Comisión aconseja firmemente desalentar toda tentativa de poner en tela de juicio ese principio sin que se proponga en su lugar una disposición que conceda una protección análoga, como un fondo de garantía salarial o un sistema de seguro que facilite una fuente separada de activos para garantizar el pago de los créditos laborales.

506. Al observar que durante los dos últimos años, algunos Estados Miembros han solicitado a la Oficina la prestación de asesoramiento y asistencia técnica en relación con el Convenio núm. 173 y de que, en consecuencia, en la actualidad varios Estados Miembros están preparados para aceptar formalmente ese instrumento, la Comisión solicita a la Oficina que continúe desplegando esfuerzos para promover activamente el Convenio núm. 173. La Comisión tiene motivos para creer que hay Estados Miembros que no están plenamente informados de la amplia variedad de opciones para la ratificación ofrecidas por ese instrumento, probablemente debido a su estructura atípica y, sin dudas, una adecuada campaña de información mejorará las perspectivas de su ratificación en un futuro próximo.

507. *Atrasos salariales: dificultades y dilemas.* Como ya se ha examinado anteriormente en el capítulo VI, desde hace algunos años, la práctica lamentable de diferir el pago de los salarios afecta a un cierto número de países en particular de Europa Central y Oriental, África Subsahariana y América Latina y perjudica a un considerable número de trabajadores. Debe subrayarse nuevamente las nocivas consecuencias de esta práctica para la vida de los trabajadores, en particular en el caso de ciertos Estados que retrasan el pago de los salarios de sus empleados aun cuando tienen recursos disponibles que utilizan para otras finalidades. De este modo, incurren deliberadamente en un incumplimiento de las obligaciones derivadas del Convenio. Esta actitud debe criticarse severamente tal como lo ha hecho la Comisión de Expertos en varias oportunidades. Asimismo, como se ha mencionado más arriba, ciertas empresas deciden afectar a otros fines los fondos destinados al pago de salarios de sus trabajadores. Es inadmisibles que los Estados no reaccionen a través de sus servicios de control de manera vigorosa y eficaz a fin de exigir el respeto de las disposiciones del Convenio y poner término a esta situación de abuso. A este respecto, el Convenio ha sido un instrumento esencial para llamar la atención sobre las situaciones de crisis de deuda salarial existentes en diversas partes del mundo y mantener dichas situaciones bajo la estrecha vigilancia de los órganos de control de la OIT. Para despejar toda duda sobre la utilidad de las normas de la OIT, la Comisión desea recordar que sin un instrumento que exigiera el pago de los salarios a intervalos regulares, las organizaciones de trabajadores no hubiesen podido presentar más de una docena de reclamaciones en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT durante los últimos 15 años y, de ese modo señalar a la atención internacional los graves problemas que plantea el retraso en el pago de los salarios. Evidentemente, el Convenio no puede

proponer soluciones hechas para semejantes fallas estructurales. El Convenio sólo cumple el cometido de recordar la naturaleza particular de los salarios como principal, si no único, medio de subsistencia de los trabajadores. Esta particularidad implica que el pago de los salarios a intervalos regulares lejos de estar sujeto a la lógica de las prácticas contables, conlleva una gran significación en sí misma. El examen de la periodicidad del pago de los salarios también ha ofrecido a la Comisión la oportunidad de subrayar el papel esencial de la observancia estricta de la legislación en la práctica, más allá de la simple conformidad formal de la misma con el Convenio. También le ha permitido subrayar la necesidad de una acción gubernamental duradera y de un diálogo social abierto. Además, la Comisión advierte sobre el riesgo de recurrir al pago con prestaciones en especie, sin restricciones, o utilizar sustitutos monetarios, tales como los bonos y vales, como una solución a los problemas de iliquidez y atrasos salariales acumulados.

508. *Mantener informados a los trabajadores: necesidad de transparencia y certeza.* Otro de los principios perdurables establecidos en el Convenio es la obligación de los empleadores de mantener a los trabajadores informados acerca de las condiciones salariales aplicables durante la relación de empleo. El fundamento de este principio es que el trabajador debería poner su trabajo al servicio del empleador con pleno conocimiento de las condiciones exactas, la forma y la cuantía del pago que espera recibir a cambio. Los trabajadores deben conocer por adelantado cuál será la periodicidad de los pagos, el lugar y la forma de pago y las condiciones y límites de cualquier descuento salarial, en el momento de la contratación, así como cuando se produzca cualquier modificación. La revisión de la legislación y la práctica nacionales efectuada por la Comisión ha permitido establecer claramente que el suministro de comprobantes de pago de salarios con la indicación de sus componentes y el mantenimiento de registros de salarios, son en la actualidad una práctica común en la mayoría de los países.

509. *Exigencias relativas a la fecha y al lugar de pago: no se trata de una práctica obsoleta.* En una época en que el pago de salarios por transferencia bancaria directa es cada vez más común, algunos gobiernos han considerado que la exigencia del pago en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo y durante las horas de trabajo parecería anticuada. No obstante, no debería olvidarse que el pago por transferencia bancaria es ignorado por millones de trabajadores en todo el mundo, especialmente por los trabajadores agrícolas. Asimismo, la prohibición del pago de salarios en lugares de expendio de bebidas alcohólicas o en centros de diversión, puede parecer el reflejo de un sentido de protección social totalmente desactualizado. Sin embargo, las cuestiones relacionadas con el control del consumo de bebidas alcohólicas siguen siendo de acuciante actualidad en la mayoría de los países. Es oportuno señalar que los redactores del Convenio anticiparon sabiamente la posibilidad de que en los convenios colectivos o entre el empleador y el trabajador se concertaran otros acuerdos que pueden referirse específicamente a los temas enunciados. En consecuencia, la Comisión considera que aunque pueda parecer que la disposición del Convenio relacionada con la fecha y lugar de pago guarda escasa

relación con las realidades del trabajo moderno, ésta está redactada en términos flexibles y, por consiguiente, es difícil considerar que desmerita la continua pertinencia del Convenio en su conjunto.

510. *Medios de aplicación: ¿la práctica o la promulgación de leyes?* En algunas ocasiones, se ha planteado la cuestión de si es suficiente la aplicación del Convenio mediante la práctica o el uso, o si es necesario adoptar disposiciones legislativas precisas. La Comisión señala a este respecto que las disposiciones del Convenio han sido redactadas de diversas formas; algunas exigen que se prohíban ciertas prácticas específicas y, de ese modo, parecen exhortar a la adopción de disposiciones legislativas a estos fines, mientras que otras sólo requieren la observancia de determinadas prácticas, y de ese modo, parecen dejar un margen para su aplicación por diferentes medios, incluidas la costumbre o la práctica. En este último caso, corresponde a las autoridades públicas la responsabilidad de mantenerse informadas de la situación y, de ser necesario, adoptar medidas complementarias para garantizar la observancia de las disposiciones de que se trate. Otras disposiciones permiten que determinadas cuestiones se rijan por un contrato colectivo y un laudo arbitral o incluso mediante un acuerdo entre el empleador y el trabajador, o que se deje a las autoridades competentes decidir sobre la necesidad y forma de cualquier medida que se adopte eventualmente. No obstante lo expuesto, la Comisión subraya que el simple hecho de que ciertos procedimientos o prácticas no hayan dado lugar a la presentación de reclamaciones, o de que ciertas prácticas que deban controlarse, en virtud de lo dispuesto en el Convenio, no existan o sea improbable que ocurran en algunos países, no exime a los gobiernos de los mismos de la obligación de dar una expresión legislativa concreta a las normas establecidas en el Convenio. En este sentido, debe destacarse el papel que han de cumplir los interlocutores sociales en la puesta en práctica de los principios y reglas contenidas en el Convenio, en particular las organizaciones de empleadores y de trabajadores que prestan apoyo a los trabajadores o empresas afectados.

* * *

511. A la luz de lo anteriormente expuesto, la Comisión considera que el Convenio sobre la protección del salario es un Convenio «fundamental» en el sentido comúnmente aceptado de la palabra y, efectivamente, concede protección en un sector que afecta considerablemente los derechos establecidos en los ocho convenios de la OIT oficialmente designados como «fundamentales». Por consiguiente, la Comisión insta a los Estados Miembros que aún no lo hayan ratificado a considerar la posibilidad de aceptar oficialmente este instrumento en un futuro muy próximo.