



Organización
Internacional
del Trabajo

► **Nota orientativa:** Protección del salario de los trabajadores migrantes



- ▶ **Nota orientativa:**
Protección del salario
de los trabajadores
migrantes

Copyright © Organización Internacional del Trabajo 2023

Primera edición 2023

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a Publicaciones de la OIT (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, o por correo electrónico a rights@ilo.org, solicitudes que serán bien acogidas.

Las bibliotecas, instituciones y otros usuarios registrados ante una organización de derechos de reproducción pueden hacer copias de acuerdo con las licencias que se les hayan expedido con ese fin. En www.ifrro.org puede encontrar la organización de derechos de reproducción de su país.

Title: *Guidance Note on wage protection for migrant workers*

ISBN: 9789220386255 (versión impresa)

9789220386262 (web PDF)

Las denominaciones empleadas en las publicaciones de la OIT, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

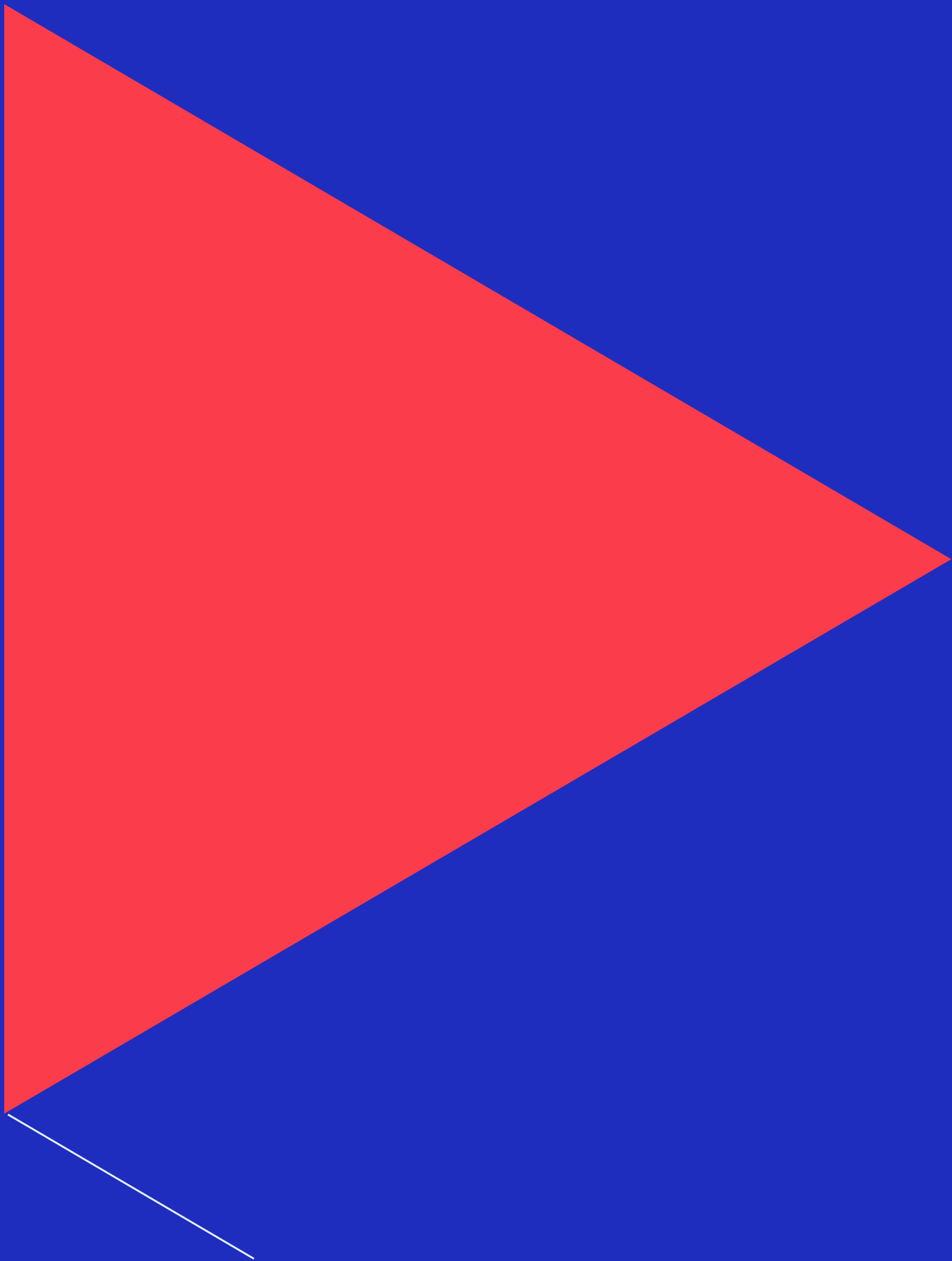
La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Para más información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT, visite nuestro sitio web: www.ilo.org/publns.

► Table of Contents

► Agradecimientos	v
► Contexto y objetivo de esta Nota orientativa	1
► Parte 2. Definición de protección del salario	3
¿Cuáles son las principales orientaciones y normas internacionales del trabajo sobre la protección del salario?	4
¿Cuáles son las cuestiones comunes relativas a la protección del salario?	5
¿Qué prevén las normas de la OIT en lo tocante al pago puntual y regular del salario?	5
¿Están permitidos los descuentos de los salarios, y en qué condiciones?	6
¿Están permitidos los pagos en especie, y en qué condiciones?	7
¿Qué relación existe entre el impago de los salarios y el trabajo forzoso?	8
► Parte 2. ¿Quién está cubierto por el derecho a la protección del salario?	9
¿La protección del salario se aplica a los trabajadores migrantes en general (y por qué es esto importante)?	10
¿Qué categorías de trabajadores migrantes son más vulnerables a los abusos salariales?	11
¿La protección del salario se aplica a los trabajadores migrantes en situación irregular?	12
¿La protección del salario se aplica a los trabajadores domésticos y a otros trabajadores que pueden estar excluidos de la legislación laboral?	13
¿La protección del salario se aplica a los trabajadores cuyos contratos se han rescindido?	14
¿La protección del salario se aplica a los trabajadores cuya empresa se ha declarado insolvente o ha quebrado?	15
► Parte 3. Aplicación y control del cumplimiento – ¿Qué funciones desempeñan el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los países de origen?	16
¿Qué papel desempeña el sistema de inspección del trabajo al garantizar la protección del salario?	17
¿Cuáles son las consideraciones específicas para el sistema de inspección del trabajo al garantizar la protección del salario de los trabajadores migrantes?	18
¿Qué papel desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores al garantizar la protección del salario?	19
¿Qué pueden hacer las empresas para garantizar la protección del salario, en particular en un contexto de cadenas de suministro?	20
¿Cómo pueden los trabajadores exigir reparación por los abusos salariales?	22
¿Cuáles son las consideraciones para los trabajadores migrantes al buscar reparación por los abusos salariales?	23
¿Qué función desempeñan los países de origen de los trabajadores migrantes al proteger el salario de los trabajadores?	24
► Referencias	26



► Agradecimientos

Esta Nota orientativa ha sido elaborada por el Servicio de Migraciones Laborales (MIGRANT) bajo el liderazgo de Michelle Leighton. Sus autoras son Katerine Landuyt, Sophia Kagan y Eliza Marks.

El documento se benefició de la valiosa información y los comentarios constructivos de colegas de la OIT, en particular de la Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV) y la Oficina de Actividades para los Empleadores (ACTEMP), y fue preparado en consulta con Patrick Belser y Najati Ghosheh, del Servicio de Mercados Laborales Inclusivos, Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo (INWORK). Quisiéramos expresar nuestro agradecimiento asimismo a (en orden alfabético): Ryszard Cholewinski, Anna Engblom, María Gallotti, Ben Harkins, Claire Hobden, Isabelle Kronisch, Henrik Moller, Rebecca Napier-Moore y Victor Hugo Ricco.

La edición fue llevada a cabo por John Maloy y el diseño gráfico por Dina Alwani.

► Contexto y objetivo de esta Nota orientativa

El tiempo de trabajo y el salario son las condiciones de trabajo que tienen el impacto más directo y tangible en la vida cotidiana de los trabajadores y de los empleadores. El salario puede determinar la elección del trabajo, el número de horas trabajadas, y si se emigra, o no, por razones de empleo. Un salario adecuado que garantice una distribución justa de los frutos del progreso para todos y el establecimiento de normas para la protección del salario están en el centro del mandato de la OIT sobre la justicia social y la promoción del trabajo decente

Los trabajadores necesitan un salario no solo para pagar todas sus necesidades propias (vivienda, alimentos, ropa, etc.), sino también para atender las necesidades de sus familias. Para algunos trabajadores, como los trabajadores migrantes, hay otras dimensiones que deben considerarse. Existen crecientes pruebas de que muchos trabajadores migrantes se desplazan cada vez más a menudo en el marco de programas de migración laboral temporal, también con el fin de aumentar las oportunidades de empleo y de obtener mejores salarios (OIT 2022i, pág. 24). Estos salarios se destinan a enviar remesas a sus familias en sus países de origen, y a cubrir los gastos en las comunidades en las que viven, inclusive en las empresas locales. Las estimaciones de la OIT muestran que, en la actualidad, existen 169 millones de trabajadores migrantes, los cuales representan el 70 por ciento de todos los migrantes en edad de trabajar. De ellos, 70 millones son trabajadoras migrantes (OIT 2021e).

Para que los trabajadores reciban los beneficios previstos del salario que perciben, el salario debe pagarse íntegramente y de una manera

previsible y puntual. El pago puntual del salario exige una gran diversidad de medidas, no solo a nivel legislativo sino también en la práctica, así como un diálogo abierto y continuo con los interlocutores sociales y entre ellos.

A pesar de los esfuerzos desplegados por los Gobiernos y por las organizaciones de trabajadores y de empleadores en todo el mundo con el fin de elaborar leyes y políticas sobre la protección del salario, el retraso en el pago de los salarios, el pago de salarios insuficientes y el impago de los salarios continúan siendo un reto para muchos trabajadores en todo el mundo, en particular los trabajadores migrantes. Los trabajadores que migran de un país a otro también pueden enfrentarse a problemas adicionales a la hora de cobrar el salario debido, a causa de obstáculos lingüísticos o jurídicos.

En las situaciones caracterizadas por la discriminación, procesos de contratación injustos y/o restricciones basadas en su condición de inmigrante¹, los trabajadores migrantes pueden ser particularmente vulnerables a los abusos laborales y salariales. En efecto, el impago del salario es una de las quejas más frecuentes presentadas por los trabajadores migrantes con bajos salarios.² La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, en adelante la “Comisión de Expertos de la OIT”,³ ha considerado que el impago del salario y el retraso en el pago del salario son un problema clave de nuestros días relacionado con la protección del salario, que también puede conducir a la servidumbre por deudas y al trabajo forzoso, y los trabajadores migrantes son especialmente vulnerables (OIT 2003; OIT 2012).

1 Esto incluye restricciones a la capacidad de un trabajador migrante para cambiar de empleador, por ejemplo, en los acuerdos de patrocinio u otros programas de migración laboral temporal. Esta cuestión se aborda con más detenimiento más abajo.

2 Por ejemplo, entre 2019 y septiembre de 2022, el Fondo de Seguro y Apoyo a los Trabajadores desembolsó más de 320 millones de dólares de los Estados Unidos en concepto de salarios no pagados y de prestaciones debidas a los trabajadores, lo que demuestra la magnitud de los abusos salariales (OIT 2022a). Algunos estudios realizados en Asia muestran que el impago del salario constituye un importante reto. De las 7 643 quejas recibidas por los Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes en Asia Sudoriental, el 31 por ciento estaban relacionadas con el impago del salario o el retraso en el pago del salario (Harkins y Åhlberg 2017).

3 La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT es un órgano independiente integrado por 20 eminentes juristas nombrados por el Consejo de Administración de la OIT, y tiene por mandato realizar una evaluación técnica e imparcial de la aplicación de los Convenios, los Protocolos y las Recomendaciones de la OIT en los Estados Miembros de la OIT. Sus observaciones se publican en un informe anual adoptado en diciembre, que se presenta para su examen el mes de junio siguiente a la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional del Trabajo, integrada por delegados gubernamentales, de los empleadores y de los trabajadores (OIT 2019b).

El objetivo de esta Nota orientativa es exponer la posición de las normas internacionales del trabajo sobre la protección del salario, centrándose en particular en los trabajadores migrantes. La Nota cubre disposiciones clave de normas internacionales del trabajo pertinentes, en particular:

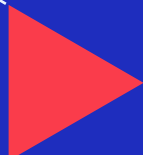
- Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95)
- Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 97)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisada), 1949 (núm. 86)
- Convenio sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975 (núm. 143)
- Recomendación sobre los trabajadores migrantes, 1975 (núm. 151)
- Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)





Credit : © J. Alling / ILO

Parte



1

Definición de protección del salario

► ¿Cuáles son las principales orientaciones y normas internacionales del trabajo sobre la protección del salario?

Las normas de la OIT adoptan una definición general de “salario”:

la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar” (Convenio núm. 95, artículo 1).

El término “salario” en este contexto tenía por objeto cubrir en general diversas formas y componentes de la remuneración de los trabajadores (OIT 2003).

El Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 fueron las primeras normas de la OIT que abordaron de una manera integral las dimensiones del salario, y pretenden brindar protección relacionada con la remuneración de los trabajadores. Su objetivo es proporcionar orientación y un marco para los principios clave subyacentes a la protección del salario. principio común en ambas normas es garantizar el pago inmediato del salario directamente al trabajador. De conformidad con las normas de la OIT, puede considerarse que la protección del salario abarca:

- El derecho al pago en moneda en curso legal a intervalos regulares, directamente al trabajador o a la cuenta bancaria elegida por el trabajador.
- La capacidad de los trabajadores de disponer de su salario como consideren oportuno.
- La protección con respecto al pago en especie y a los descuentos de los salarios (inclusive prohibir los pagos a intermediarios, tales como los contratistas de mano de obra o los reclutadores, para obtener o conservar el empleo).

- La tramitación preferente de las reclamaciones salariales de los trabajadores en el procedimiento de insolvencia de la empresa.
- Tras la finalización del contrato de trabajo, el derecho de los trabajadores al pago rápido y final del salario debido.
- El derecho de los trabajadores a ser informados de su salario antes de ocupar un empleo y al efectuarse cada pago del salario (por ejemplo, a través de un contrato de trabajo escrito y de recibos de pago de salario o de nómina).

Además, el Convenio núm. 189 extiende los principios y derechos clave subyacentes a la protección del salario específicamente a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores migrantes. La protección del salario puede lograrse a través de una legislación específica, de la protección establecida en convenios colectivos o laudos arbitrales, y de mecanismos de vigilancia y control del cumplimiento (en particular a través de la inspección del trabajo) que pueden aplicar sanciones adecuadas y otras vías de recurso adecuadas, según sea necesario. Cuando los trabajadores hayan experimentado abusos salariales, debe tener acceso efectivo a la justicia y a vías de recurso justas.

Un primer paso importante puede ser la ratificación y aplicación del Convenio núm. 95 y del Convenio núm. 189.⁴ Las organizaciones de trabajadores y de empleadores y el diálogo social desempeñan un papel central en la protección del salario. *Véase la sección más abajo titulada “¿Qué papel desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores al garantizar la protección del salario?”*

4 Al 27 de octubre de 2022, el Convenio núm. 95 ha sido ratificado por 99 Estados Miembros de la OIT, más recientemente por Arabia Saudita, y el Convenio núm. 189 ha sido ratificado por 36 países, más recientemente por España.

► ¿Cuáles son las cuestiones comunes relativas a la protección del salario?

Las cuestiones relativas al pago del salario que deben abordar las medidas reglamentarias son:

- el impago total o parcial del salario;
- el retraso sistemático en el pago del salario;
- el pago de un salario inferior al salario mínimo o a la tarifa convenida contractualmente;⁵
- el impago de las horas extraordinarias;
- el impago de prestaciones y derechos, incluidas las prestaciones por terminación del servicio;
- el impago de la indemnización por terminación de contrato;
- descuentos ilegales.

► ¿Qué prevén las normas de la OIT en lo tocante al pago puntual y regular del salario?

El pago del salario a intervalos regulares es primordial para la certidumbre y la seguridad de los trabajadores y sus medios de sustento.

El artículo 12 del Convenio núm. 95 prevé que **el salario se deberá pagar a intervalos regulares** (y que, a menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral). Los párrafos 4 y 5 de la Recomendación núm. 85 proporcionan más orientación sobre la periodicidad del pago de los salarios. La Recomendación prevé que a los trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana, se les debería pagar por lo menos dos veces al mes, mientras que a los trabajadores asalariados se les debería pagar mensualmente. En el caso de los trabajadores domésticos, el Convenio núm. 189 es más explícito, y su artículo 12,1) dispone que: “Los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagárseles directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes.”

En lo que respecta al **retraso sistemático en el pago del salario**, la Comisión de Expertos de la OIT considera que la aplicación del Convenio núm. 95 comprende asimismo “medios de reparación del daño causado, incluido no solo el pago de las sumas adeudadas sino también **una compensación justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago**” (OIT 2003, párr. 368).⁶

Si el contrato de trabajo de un trabajador se ha rescindido, en virtud del artículo 12,2) del Convenio núm. 95, el trabajador o la trabajadora tiene derecho a un **ajuste final de todos los salarios debidos dentro de un plazo razonable** (o en los plazos previstos por la ley). Este ajuste final puede extenderse al pago correspondiente a las horas extraordinarias, los días de licencia remunerada y las prestaciones por terminación del servicio. Véase la sección más abajo titulada “¿La protección del salario se aplica a los trabajadores migrantes cuyos contratos se han rescindido?”

5 El pago inferior al salario mínimo es una cuestión importante que se aborda en el artículo 2,1) del Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131): “Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.”

6 La CEACR de la OIT ha formulado comentarios relativos al retraso en el pago de los salarios. Véase: CEACR, [Solicitud directa – Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 \(núm. 26\)](#) y [Convenio sobre la protección del salario, 1949 \(núm. 95\) – Madagascar, 2022](#); CEACR, [Observación – Convenios núms. 26 y 95 – Uganda, 2022](#), y CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 95 – Tayikistán, 2015](#).

► ¿Están permitidos los descuentos de los salarios, y en qué condiciones?

El Convenio núm. 95 prevé los descuentos de los salarios, pero “solamente [...] de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral” (artículo 8), y que se deberá indicar a los trabajadores las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos. Esta aclaración es importante, ya que implicaría que un acuerdo individual entre un empleador y un trabajador para reducir el salario del trabajador no sería compatible con el Convenio (OIT 2021a; OIT 2003).

Algunos ejemplos de descuentos legales son las cuotas sindicales o las cotizaciones a la seguridad social; sin embargo, se ha observado en la práctica que los trabajadores también pueden enfrentarse a descuentos ilegales.

En algunos países, la legislación trata de proteger a los trabajadores contra los descuentos excesivos, no solo fijando el porcentaje máximo de ingresos que pueden deducirse, **sino también previendo que el salario mínimo debería ser siempre inmune a los descuentos**. Los descuentos ilegales o ilícitos suelen ser definidos por las leyes o los tribunales nacionales. Todos los descuentos autorizados deben ser limitados, y la cuantía neta del salario recibido por los trabajadores deberá ser suficiente para proporcionar ingresos que garanticen un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias (OIT 2003, párrs. 295–297).⁷

El artículo 9 del Convenio núm. 95 prohíbe cualquier descuento de los salarios que se efectúe con objeto de obtener o conservar un empleo.⁸ De conformidad con los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa y la](#)

[Definición de las comisiones de contratación y los gastos conexos](#), de la OIT, esta prohibición incluye las comisiones de contratación y los gastos conexos, que son “cualquier comisión o cualquier gasto incurrido en el proceso de contratación, con el fin de que los trabajadores consigan un empleo o colocación”. “No se debería cobrar a los trabajadores comisiones de contratación ni gastos conexos por ningún empleador, sus filiales, reclutadores de mano de obra u otros terceros que prestan servicios conexos. Las comisiones o los gastos conexos no se deberían cobrar ni directa ni indirectamente, por ejemplo, mediante deducciones de los salarios y de las prestaciones”.⁹ De conformidad con la Definición, los gastos conexos son “gastos integrantes de la contratación y la colocación dentro de las fronteras nacionales o entre las fronteras, teniendo en cuenta que el conjunto más amplio de gastos conexos se contrae para la contratación internacional. Estos gastos se enumeran más abajo y pueden ser de aplicación a la contratación tanto nacional como internacional”. Por ejemplo, los “gastos médicos”, los “gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones” o los “gastos administrativos” deberían considerarse relacionados con la contratación cuando:

- sean iniciativa de un empleador, un reclutador de mano de obra o un agente que actúe en nombre de esas partes;
- se requieran para asegurar el acceso al empleo o a la colocación, o
- hayan sido impuestos durante el proceso de contratación.¹⁰

⁷ Véase asimismo: OIT, *Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region*, 2022.

⁸ “Se deberá prohibir cualquier descuento de los salarios que se efectúe para garantizar un pago directo o indirecto por un trabajador al empleador, a su representante o a un intermediario cualquiera (tales como los agentes encargados de contratar la mano de obra) con objeto de obtener o conservar un empleo.”

⁹ Los Principios generales y directrices y la Definición, apoyándose en el Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181), ponen de relieve el principio de que “No debería cobrarse ni imponerse a los trabajadores o solicitantes de empleo ninguna comisión o gasto de contratación conexo”.

¹⁰ Los Principios generales y directrices y la Definición definen los gastos médicos como “pagos efectuados por la realización de exámenes médicos, pruebas médicas y vacunas que se requieran”. Los gastos relacionados con la realización de pruebas para determinar el nivel de competencias y de calificaciones se definen como “los que sirven para comprobar la competencia lingüística y el nivel de aptitudes y calificaciones de los trabajadores, así como para la concesión, para determinado lugar, de acreditaciones o licencias”. Y los gastos administrativos son “las comisiones relativas a las solicitudes y los servicios que se exigen con el sólo objeto de cumplimentar el proceso de contratación. Podrían incluir las comisiones de representación y de servicios cuyo fin es preparar, obtener y legalizar los contratos de trabajo de los trabajadores, los documentos de identidad, los pasaportes, los visados, las comprobaciones de antecedentes, las autorizaciones de seguridad y de salida, los servicios bancarios y los permisos de trabajo y de residencia” (párrafo 12, i), vi) y vii)).

Unos contratos de trabajo claramente entendidos y aplicables pueden desempeñar un papel al limitar los abusos salariales relacionados con los descuentos de los salarios, al igual que los recibos de nómina para los trabajadores y los registros de nóminas para los empleadores. El Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 instan a los trabajadores a recibir recibos de nómina y a los empleadores a mantener registros de nóminas para dichos pagos de salarios. El artículo 14 del Convenio núm. 95 exige que los Gobiernos tomen medidas eficaces con objeto de dar a conocer a los trabajadores las condiciones de salario que habrán de aplicárseles, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo. Los Gobiernos también deben garantizar que, efectuarse cada pago

del salario, se dé a conocer a los trabajadores los elementos que constituyan el salario en el periodo de pago considerado (siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones). El párrafo 7 de la Recomendación núm. 85 insta a que se notifique a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario: el importe bruto del salario, cualquier descuento (motivos y cuantía) y el importe neto del salario. La legislación de la mayoría de los países ya exige que se proporcione a los trabajadores información detallada por escrito que indique la cuantía total del salario debido. Además de ser importantes fuentes de información, los recibos de nómina también constituyen pruebas, por lo que se utilizan ampliamente en la resolución judicial de conflictos laborales (OIT 2003).

► ¿Están permitidos los pagos en especie, y en qué condiciones?

El pago en especie es una remuneración no monetaria recibida por un trabajador por el trabajo realizado. El pago parcial del salario en especie se observa en ciertos grupos y sectores de la economía. Por ejemplo, los trabajadores domésticos y los trabajadores del sector agrícola pueden recibir pagos parciales en especie. Estos son sectores en los que generalmente predominan los trabajadores migrantes. El pago en especie de los gastos de alojamiento y alimentos es bastante frecuente para los trabajadores migrantes, especialmente los que están sujetos a programas de migración laboral temporal, pero en algunos casos los criterios utilizados para determinar el valor de los alimentos y el alojamiento proporcionados pueden no ser objetivos o no determinarse una manera justa.¹¹ Otros pagos en especie pueden incluir los destinados a cubrir los gastos de transporte (al lugar de trabajo) y de ropa.

El artículo 4 del Convenio núm. 95 proporciona orientación sobre el pago en especie. **El pago parcial del salario en forma de prestaciones en especie puede ser autorizado** (por la legislación nacional, convenios colectivos o laudos arbitrales) en “las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente”. El Convenio indica que deben adoptarse medidas para garantizar que dichas prestaciones sean “**apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia; y [...] el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable**”. Ciertos grupos de trabajadores migrantes, en particular los sujetos a programas de migración laboral temporal, dependen de su empleador para su alojamiento, y cabe el riesgo de que se sobreestime el valor de los pagos en especie de los gastos de alojamiento se sobrestime y de que estos constituyan una parte desproporcionada del salario total. Los

¹¹ Si bien se elaboró en un contexto nacional, el informe de la OIT (2022b) titulado *Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region* proporciona recomendaciones detalladas que son aplicables en todo el mundo. El informe propone 50 medidas para que se establezcan normas mínimas a fin de garantizar una vivienda adecuada a todos los trabajadores migrantes – algunas deben ser aplicadas por los Gobiernos, y otras por los empleadores –, considerando los criterios del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, así como otros, tales como la seguridad, la libertad de circulación y la responsabilización. Entre las recomendaciones figura que se debería cobrar directamente a los migrantes cualquier gasto relacionado con su alojamiento (con inclusión de los alimentos, los servicios públicos o el transporte), en lugar de aplicar descuentos de los salarios, a fin de evitar gastos excesivos y de asegurar la transparencia.

trabajadores migrantes no deberían estar obligados a permanecer en el alojamiento proporcionado por el empleador si no lo desean (OIT 2022c).

Si bien no se aborda en el Convenio o en la Recomendación, en su Estudio General de 2003 sobre la protección del salario, la Comisión de Expertos de la OIT señaló que, en muchos países, las leyes laborales especifican la **proporción máxima del salario** que puede pagarse en especie – que puede variar entre el 20 y el 40 por ciento entre los diferentes países. En su informe, la Comisión de Expertos de la OIT pone en duda una justificación de pago en especie que supere el 50 por ciento del salario (OIT 2003).

El artículo 12,2) del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189) facilita orientación sobre el pago en especie, al indicar que una proporción limitada de la remuneración de los trabajadores domésticos puede revestir la forma de pagos en

especie, siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que dichos pagos en especie:

sean no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores;

- se hagan con el acuerdo del trabajador;
- se destinen al uso y beneficio personal del trabajador, y
- que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable.

La Recomendación sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 201), en su párrafo 14, proporciona más detalles.

Dado el gran alcance del pago en especie, existe el potencial de abuso de esta práctica, por lo que se necesita regulación y control del cumplimiento. La Guía sobre políticas en materia de salario mínimo ([véase aquí](#)) facilita más orientación sobre las garantías y la protección legislativa.

► ¿Qué relación existe entre el impago de los salarios y el trabajo forzoso?

El trabajo forzoso se define en el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (artículo 2). Cubre una gran diversidad de prácticas laborales coercitivas en las que se exige trabajar a las personas bajo la amenaza de una sanción. Quienes son víctimas de trabajo forzoso no son libres de dejar su trabajo y no pueden ofrecer su trabajo de manera voluntaria.

La OIT ha identificado once indicadores básicos del trabajo forzoso, que comprenden la retención del salario (y la servidumbre por deudas). El retraso en el pago de los salarios o el pago de los salarios a intervalos irregulares no indican automáticamente una situación de trabajo forzoso. Sin embargo, cuando el salario se retiene sistemática y deliberadamente como una manera de obligar al trabajador a permanecer en el lugar de trabajo y de negarle la oportunidad de cambiar de empleador, estas condiciones pueden indicar trabajo forzoso (OIT 2012).

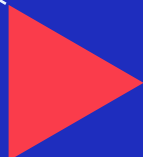
De hecho, la retención del salario (o la amenaza de retenerlo) es el elemento más frecuente del comportamiento coercitivo experimentado por los trabajadores en situación de trabajo forzoso: de los 27,6 millones de personas que realizan trabajos forzados, a más de una tercera parte (el 36,3 por ciento) se les ha retenido el salario o se les ha impedido dejar su trabajo amenazándoles con no pagarles el salario debido. Las mujeres en situación de trabajo forzoso tienen más probabilidades de ser coaccionadas mediante el impago del salario (OIT, Walk Free y OIM 2022).

Un informe de la OIT de 2014 concluyó que (excluyendo la explotación sexual forzosa) “los costos totales de la coacción se estimaban en 21 000 millones de dólares de los Estados Unidos, **de los cuales 19 600 millones corresponden a salarios no abonados**, y 1 400 millones al cobro de comisiones ilegales” (OIT 2014, pág. 10).



Credit : © ILO

Parte



2

¿Quién está cubierto
por el derecho a la
protección del salario?

► ¿La protección del salario se aplica a los trabajadores migrantes en general (y por qué es esto importante)?

Sí, las normas internacionales del trabajo relativas a la protección del salario se aplican a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario, incluidos los trabajadores migrantes (artículo 2,1) del Convenio núm. 95).¹²

En la medida en que la remuneración esté regulada por la legislación o sea objeto de control por las autoridades administrativas, el Convenio núm. 97 brinda protección adicional en la medida en que exige a los Estados ratificantes “aplicar a los inmigrantes que se encuentran legalmente en su territorio, sin discriminación de nacionalidad, raza, religión o sexo, un trato no menos favorable que el que aplique a sus propios nacionales” (artículo 6, 1)). En otras palabras, en lo que respecta a la remuneración, el Convenio núm. 97 prohíbe el trato desigual derivado de la legislación o de prácticas administrativas entre los trabajadores migrantes en situación regular y los trabajadores nacionales. El Estado debe garantizar que las disposiciones legislativas pertinentes se apliquen efectivamente en la práctica.¹³

La cuestión del impago de los salarios es una de las quejas o reclamaciones más frecuentes presentadas por los trabajadores migrantes con bajos salarios. Los problemas salariales a los que se enfrentan los trabajadores migrantes incluyen el impago del salario, el pago de salarios insuficientes, el retraso en el pago de los salarios, la repatriación sin recibir el salario o prestaciones por finalización del servicio, y descuentos ilegales de los salarios. La pandemia de COVID-19 ha amplificado estas condiciones negativas (Jones, Mudaliar, y Piper 2021).

Los trabajadores migrantes son vulnerables a los abusos salariales debido a una serie de factores estructurales.

Los sistemas de gobernanza de la migración laboral que imponen restricciones al empleo a los trabajadores pueden aumentar la vulnerabilidad. Por ejemplo, los trabajadores con visados patrocinados por los empleadores, que vinculan a un trabajador a un único empleador, pueden ser reticentes a quejarse por cuestiones salariales, ya que esto podría conducir a la pérdida de su empleo y de su residencia en el país de destino (OIT 2022c).

Los migrantes a menudo tienen más probabilidades de ser empleados en **sectores o en ciertas relaciones de trabajo** que no están cubiertos por la legislación laboral, por lo que están excluidos de los mecanismos de vigilancia y de control del cumplimiento. Los trabajadores migrantes también pueden estar empleados en sectores y lugares de trabajo “a los que es difícil llegar”. Estos sectores – como la agricultura, el trabajo doméstico y el trabajo en la construcción – experimentan altos niveles de explotación. Los migrantes también pueden encontrarse en **relaciones de trabajo informales y en formas inseguras de empleo** – relaciones de trabajo que pueden conducir a la inseguridad del empleo, peores ingresos, y una protección social y representación escasas (OIT 2017).

Los **procesos de contratación** injustos también pueden aumentar la vulnerabilidad de los trabajadores migrantes a los abusos salariales – por ejemplo, la deducción por los empleadores de las comisiones de contratación y de gastos conexos del salario de los trabajadores.

12 Sin embargo, el artículo 2,2) del Convenio núm. 95 prevé: “La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.”

13 Órganos de control de la OIT han abordado cuestiones relativas a los salarios, incluidos los descuentos de los salarios, el pago de salarios insuficientes o el impago de los salarios de los trabajadores migrantes, lo cual conduce a un trato desigual, de conformidad con el artículo 6,1),a),i) del Convenio núm. 97. Véase, por ejemplo: CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 97 – Países Bajos](#), 2021; CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 97 – Nueva Zelanda](#), 2021; CEACR, [Observación – Convenio núm. 97 – Malasia \(Sabah\)](#), 2021; CEACR, [Observación – Convenio núm. 97 – China \(Hong Kong SAR\)](#), 2015, y CEACR, [Solicitud directa – Convenio núm. 97 – China \(Hong Kong SAR\)](#), 2021

Algunos estudios de la OIT indican que existe un **vínculo entre la migración laboral irregular y la vulnerabilidad al trabajo forzoso**. Según las estimaciones mundiales de la esclavitud moderna de 2022, la prevalencia del trabajo forzoso entre los trabajadores migrantes adultos es tres veces mayor que entre los trabajadores no migrantes adultos. Esta cifra pone claramente de relieve que cuando los trabajadores migrantes no están protegidos por la ley o no pueden ejercer sus derechos, cuando la migración es irregular o está mal gestionada, o cuando las prácticas de contratación son injustas o poco éticas, la migración puede conducir a situaciones de vulnerabilidad al trabajo forzoso (OIT, Walk Free y OIM 2022).

Otro factor es la **discriminación, la xenofobia y el racismo** contra los trabajadores migrantes, que crean un entorno social y político en el que los abusos salariales contra los trabajadores migrantes están normalizados y son tolerados. Las personas pueden enfrentarse a actitudes y prácticas discriminatorias múltiples e interrelacionadas por motivos de raza, origen étnico, género, religión, condición de indígena y discapacidad, entre otros. Los órganos de control de la OIT han expresado su preocupación por los abusos salariales en el contexto de prácticas discriminatorias contra los trabajadores migrantes – incluidos los que están en situación irregular – que son contrarias al Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).¹⁴

► ¿Qué categorías de trabajadores migrantes son más vulnerables a los abusos salariales?

► Los trabajadores migrantes que **prestan servicios en régimen de subcontratación o externalización**, situación en la que la responsabilidad del pago de los salarios puede estar poco clara o en la que puede haber un retraso en el pago de los salarios por los contratistas principales al empleador inmediato del trabajador. En tales casos, los trabajadores apenas tienen recursos contra el contratista principal o el cliente. Este puede ser el caso, por ejemplo, **de los trabajadores en el sector de la construcción**, en el que un factor importante que contribuye al retraso en el pago de los salarios, o al impago del salario, es el desfase temporal entre los pagos de los clientes por el trabajo efectuado y la recepción del pago en las siguientes fases de la cadena de suministro por los contratistas y los subcontratistas que pagan en última instancia a los trabajadores (los denominados regímenes de subcontratación basados en el principio de

“efectuar el pago tras recibir el pago”) (Wells 2018).

► Los trabajadores migrantes sujetos a **programas de migración laboral temporal** (incluidos acuerdos de patrocinio), o los trabajadores migrantes que han representado grandes gastos de contratación para los empleadores, ya que ambos escenarios crean incentivos para que ciertos empleadores retengan los salarios hasta el final del período del contrato a fin de evitar que los trabajadores renuncien a su trabajo.¹⁵

► **Los trabajadores migrantes en los sectores que están excluidos de la legislación laboral y de la protección del salario resultante**, como los trabajadores domésticos o los trabajadores agrícolas en algunos países, o los trabajadores con relaciones de trabajo encubiertas (OIT 2021b).

¹⁴ Véase, por ejemplo, CEACR, *Observación – Convenio núm. 111 – Grecia*, 2021; CEACR, *Solicitud directa – Convenio núm. 111 – Jordania*, 2021; CEACR, *Solicitud directa – Convenio núm. 111 – Australia*, 2021; CEACR, *Observación – Convenio núm. 111 – Malta*, 2021; CEACR, *Solicitud directa – Convenio núm. 111 – Seychelles*, 2022; CEACR, *Solicitud directa – Convenio núm. 111 – República de Corea*, 2019; CEACR, *Observación – Convenio núm. 111 – Arabia Saudita*, 2022

¹⁵ Véase, por ejemplo, OIT, *Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report*, 2022.

► ¿La protección del salario se aplica a los trabajadores migrantes en situación irregular?

Sí. El artículo 2,1) del Convenio núm. 95 indica: “El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.” Los órganos de control de la OIT han considerado que el principio de la protección del salario refrendado en el Convenio núm. 95 de la OIT se aplica con **independencia de la existencia de un permiso de trabajo válido o un contrato formal** (OIT 2003, párr. 392).

De conformidad con el Convenio (núm. 153) y la Recomendación (núm. 151) sobre los trabajadores migrantes (disposiciones complementarias), 1975, los Estados deben garantizar que los **trabajadores migrantes empleados de forma irregular** reciban el mismo trato que los trabajadores migrantes en situación regular en lo concerniente a los derechos derivados de empleos anteriores en materia de remuneración, seguridad social y otros beneficios, afiliación sindical y el ejercicio de los derechos sindicales, así como acceso a la justicia para reivindicar tales derechos (Convenio núm. 143, art. 9,1-2; Recomendación núm. 151, párr. 8, 3-4)). Esto significa que, con respecto al pago puntual y a intervalos periódicos de su salario y las prestaciones adicionales, los migrantes en situación irregular deberían recibir el mismo trato que los migrantes admitidos regularmente y empleados de manera legal.¹⁶

Además, y más en general, de conformidad con la Recomendación núm. 151. (párr. 34, 1)), todo trabajador migrante que se marche del país de empleo, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no, debería tener derecho:

- a toda remuneración pendiente por trabajos realizados, incluidas las indemnizaciones por terminación de contrato normalmente pagaderas;
- a las prestaciones que se le debieren por concepto de accidente del trabajo o enfermedad profesional;
- a una indemnización en concepto de vacaciones anuales devengadas pero no utilizadas (de conformidad con la práctica nacional), y
- al reembolso de ciertas cotizaciones de seguridad social.

En la práctica, si bien muchos trabajadores migrantes en todo el mundo experimentan grandes problemas salariales, estos a menudo son más frecuentes entre los trabajadores migrantes en situación irregular. Los trabajadores migrantes en situación irregular que han experimentado abusos salariales se enfrentan a numerosos obstáculos para reivindicar la remuneración debida – incluidos retos para acceder a mecanismos de reclamación y de justicia, y a la amenaza de deportación. Los migrantes también encaran obstáculos para obtener el salario impagado una vez se han marchado de su país de empleo. A fin de garantizar la igualdad de trato, los trabajadores migrantes deberían presentar quejas a sus empleadores para recibir el pago de una indemnización por el salario adeudado, inclusive tras regresar a su país de origen (en caso necesario).

Más información:

OIT, *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT*, 2021.

¹⁶ Véase, por ejemplo: CEACR, *Observación – Convenio núm. 143 – Grecia*, 2022; CEACR, *Observación – Convenio núm. 143 – Italia*, 2021.

► ¿La protección del salario se aplica a los trabajadores domésticos y a otros trabajadores que pueden estar excluidos de la legislación laboral?

A pesar de la creciente tendencia a cubrir a los trabajadores domésticos a través de leyes laborales, en algunos países en los que están empleados un número considerable de trabajadores domésticos migrantes, los trabajadores domésticos están total o parcialmente excluidos, específicamente, de la protección que brinda la legislación laboral nacional y, por extensión, de la protección del salario de que gozan otros trabajadores en el país (OIT 2021d).

El Convenio núm. 189 consolidó el derecho de los trabajadores domésticos a la protección del salario. Por ejemplo, establece que **los salarios de los trabajadores domésticos deberán pagarse directamente en efectivo, a intervalos regulares y como mínimo una vez al mes**. El pago podrá efectuarse por transferencia bancaria o por otro medio similar, con el consentimiento del trabajador (artículo 12,1)). La Recomendación núm. 201 insta a los trabajadores domésticos a recibir una relación escrita de fácil comprensión en la que figuren la remuneración total que ha de pagárseles y la cantidad específica y la finalidad de todo descuento que pueda haberse hecho. Cuando se ponga fin a la relación de trabajo, se debería abonar inmediatamente toda suma pendiente de pago (párr. 15, 1-2)).

El Convenio núm. 189 insta asimismo a que los trabajadores domésticos sean informados sobre sus condiciones de empleo, incluida la remuneración, el método de cálculo de la misma y la periodicidad de los pagos (artículo 7,e)). Estos principios se abordan con más detalle en la Recomendación núm. 201, que abarca: la tasa de remuneración o compensación de las horas extraordinarias y de las horas de disponibilidad laboral inmediata; todo otro pago a que el

trabajador doméstico tenga derecho; todo pago en especie y su valor monetario, y todo descuento autorizado de la remuneración del trabajador (párr. 6,2)).

Los pagos en especie son bastante frecuentes para los trabajadores domésticos, especialmente para los que residen en el hogar del empleador, lo cual les hace particularmente dependientes de sus empleadores. Teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato, el Convenio núm. 189 prevé que una proporción limitada de la remuneración puede pagarse en forma de pagos en especie no menos favorables que los que rigen generalmente para otras categorías de trabajadores, “siempre y cuando se adopten medidas para asegurar que los **pagos en especie** se hagan con el acuerdo del trabajador, que se destinen a su uso y beneficio personal, y que el valor monetario que se atribuya a los mismos sea justo y razonable” (artículo 12,2)). El párrafo 14 de la Recomendación núm. 201 proporciona más orientación sobre los pagos en especie.

Para los trabajadores migrantes, el pago de elevadas comisiones de contratación y de gastos conexos para acceder a empleos en el extranjero también puede tener un fuerte impacto en el salario, ya que tal vez se les obligue a pagar estas deudas a través de descuentos de los salarios, lo que algunas veces conduce a situaciones de trabajo forzoso. Por consiguiente, el Convenio núm. 189 insta a los Estados Miembros a tomar medidas para **garantizar que los honorarios cobrados por las agencias de empleo privadas no se descuenten** de la remuneración de los trabajadores domésticos (artículo 15,1,e)).¹⁷

La adopción del Convenio núm. 189 ilustra claramente el compromiso de los mandantes de la OIT de extender asimismo la protección del

¹⁷ Además, el artículo 11 del Convenio núm. 189 prevé que: “Todo Miembro deberá adoptar medidas para asegurar que los trabajadores domésticos se beneficien de un régimen de salario mínimo, allí donde ese régimen exista, y que la remuneración se establezca sin discriminación por motivo de sexo.” (énfasis añadido).

salario a los trabajadores domésticos, incluidos los trabajadores domésticos migrantes. Sin embargo, tal vez sea necesario actualizar la legislación nacional en algunos países a fin de reflejar la protección que brinda el Convenio.

El Convenio núm. 95 de la OIT, aunque tiene claramente por objeto proteger a los trabajadores en general, ofrece cierta flexibilidad al permitir la exclusión de ciertas categorías de trabajadores que no estén empleados en trabajos manuales o en el servicio doméstico, en determinadas condiciones, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas (artículo 2,2)). No obstante lo anterior,

el Gobierno sigue teniendo la obligación, de conformidad con el artículo 2, 4), de indicar regularmente en sus memorias las categorías de personas a las que se proponga excluir de la aplicación del Convenio. El Gobierno también debe notificar todo progreso realizado con miras a aplicar el Convenio a dichas categorías de trabajadores.

Leídas conjuntamente, las normas internacionales del trabajo sobre la protección del salario, los trabajadores migrantes y los trabajadores domésticos responden a la mayoría de las preocupaciones salariales de los trabajadores migrantes.

Más información:

OIT, *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*, 2021.

Sección 8.10 de la Guía sobre políticas en materia de salario mínimo

► ¿La protección del salario se aplica a los trabajadores cuyos contratos se han rescindido?

Sí. Tras la terminación de la relación de trabajo, los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, tienen derecho a un ajuste rápido y final del salario debido, de conformidad con la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral o, en defecto de dicha legislación, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato (Convenio núm. 95, artículo 12,2).

Apoyándose en la amplia definición de salario contenida en el Convenio núm. 95, este pago del salario se extendería, por ejemplo, al salario correspondiente a las horas extraordinarias y, dependiendo de la legislación nacional, a los días de licencia remunerada y a las prestaciones por terminación del servicio.

La deportación, la repatriación y el retorno voluntario repentino en un contexto de crisis

económica, guerra o pandemia pueden tener un fuerte impacto en la capacidad de los trabajadores migrantes para recuperar su salario. **Los órganos de control de la OIT han señalado que, en los casos en que los trabajadores migrantes son deportados o deben marcharse del país rápidamente – sea cuales fueren los motivos – el Gobierno del país de destino es responsable de garantizar que el salario se pague íntegramente y a intervalos regulares, y que toda reclamación relativa a deudas salariales existentes se tramite con celeridad.**¹⁸ Este derecho se extiende a los trabajadores migrantes en situación irregular. Como se ha mencionado más arriba, la Comisión de Expertos de la OIT ha señalado que los trabajadores deben recibir el salario adeudado, aunque no tengan un permiso de trabajo o un contrato de trabajo formal.¹⁹

18 CEACR, *Observación – Convenio núm. 95 – Libia*, 2013. Véase asimismo CEACR, *Observación – Convenio núm. 95 – Iraq*, 1992, y CEACR, *Observación – Convenio núm. 95 – Iraq*, 1993.

19 Véase CEACR, *Observación – Convenio núm. 95 – Libia*, publicada entre 1995 y 2001, y 2013, así como la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia, *Caso individual – Discusión: Convenio núm. 95 – Libia*, 1996. El Convenio núm. 143 prevé asimismo que cuando los trabajadores migrantes que no pueden regularizarse se marchen del país de empleo, deberían gozar de igualdad de trato con los trabajadores migrantes en situación regular en lo que respecta a toda remuneración pendiente. La Recomendación núm. 151 establece que todo trabajador migrante que se marche del país de empleo debería tener derecho, independientemente de que su estancia en el país haya sido legal o no, a toda remuneración pendiente.

► ¿La protección del salario se aplica a los trabajadores cuya empresa se ha declarado insolvente o ha quebrado?

Las normas internacionales del trabajo son claras en lo que respecta a la situación de las reclamaciones salariales de los trabajadores si una empresa se declara insolvente: **en el caso de insolvencia de la empresa,²⁰ se deberá tratar a los trabajadores como acreedores preferentes en relación con las deudas salariales en dichos procedimientos.**

Existen diferentes enfoques de las reclamaciones salariales y de las reclamaciones de indemnización conexas durante el procedimiento de insolvencia. Los procedimientos de insolvencia en algunos países abordan las reclamaciones salariales de los trabajadores a través de un sistema de prioridad o preferencia para las reclamaciones salariales y otras indemnizaciones si una empresa se declara insolvente. Otros países han establecido fondos de garantía salarial o de indemnización o programas de seguros de insolvencia para pagar las reclamaciones salariales a los trabajadores (OIT 2020a).²¹ Las normas internacionales sobre este tema están contenidas en el Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95), artículo 11, y en el Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173). Según estas normas, en caso de insolvencia del empleador, los créditos adeudados a los trabajadores en razón de su empleo deberán quedar protegidos por un privilegio, de modo que sean pagados con cargo a los activos del empleador insolvente antes de que los acreedores no privilegiados puedan cobrar

la parte que les corresponda, o el pago de los créditos adeudados deberá ser garantizado por una institución de garantía, como un fondo de protección del salario.

La amplia definición de salario contenida en el Convenio núm. 95 de la OIT, que abarca la mayoría de las formas de indemnización, es importante aquí – ya que significa que el pago de los salarios adeudados debe extenderse para cubrir todos los salarios debidos al trabajador. El artículo 6 del Convenio núm. 173 privilegia los salarios, las sumas en concepto de vacaciones, las sumas en concepto de ausencias retribuidas, y las indemnizaciones por fin de servicios.

Asimismo, decisivamente, el artículo 1,2) del Convenio núm. 173 establece que “todo Miembro podrá extender el término “insolvencia” a otras situaciones en que no puedan pagarse los créditos laborales a causa de la situación financiera del empleador, por ejemplo, cuando el monto del activo del empleador sea reconocido como insuficiente para justificar la apertura de un procedimiento de insolvencia”.

La Comisión de Expertos de la OIT también ha formulado comentarios sobre el derecho de los trabajadores a recibir “una indemnización adecuada por el daño causado”, además del pago íntegro de los salarios atrasados, lo cual es particularmente pertinente en las situaciones en las que se les adeudan salarios correspondientes a meses o incluso años (OIT 2003, párr. 372).

Más información:

OIT, “Protection of Workers’ Wage Claims in Enterprise Insolvency”, 2020.

20 ¿Qué se entiende por insolvencia? Una situación en la que una empresa puede deber a acreedores externos pagos por una deuda pendiente, y a los trabajadores el pago de salarios. El artículo 1 del Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, 1992 (núm. 173) contiene una definición de insolvencia relacionada con las reclamaciones salariales de los trabajadores: “El término *insolvencia* designa aquellas situaciones en que, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, se ha abierto un procedimiento relativo a los activos de un empleador, con objeto de pagar colectivamente a sus acreedores.” En el contexto del Convenio núm. 173, esto significa que las reclamaciones de los trabajadores se tramitan como un crédito preferente entre las reclamaciones de los acreedores, cubierto por una institución de garantía, o como ambos.

21 En OIT, *Recommendations on the Establishment of the Workers’ Support and Insurance Fund in Qatar: Drawing from International Experience*, 2019, pueden consultarse algunos ejemplos de fondos similares, en particular en el contexto de los trabajadores migrantes.

Credit : © Berke Araklı / ILO

Parte



3

Aplicación y control del cumplimiento –

¿Qué funciones desempeñan el Gobierno, los empleadores y las organizaciones de empleadores, las organizaciones de trabajadores y los países de origen?

► ¿Qué papel desempeña el sistema de inspección del trabajo al garantizar la protección del salario?

La vigilancia y el control del cumplimiento efectivos son primordiales para lograr la protección del salario. El cumplimiento en lo que respecta a la protección del salario puede promoverse a través de diversas medidas, tales como la sensibilización/la información/el asesoramiento sobre la legislación, el fomento de la capacidad de las organizaciones de trabajadores y de empleadores, las sanciones contra las violaciones e, indefectiblemente, **un sistema de inspección del trabajo dotado de recursos suficientes y debidamente facultado**. Si bien el sistema judicial también tiene un papel que desempeñar en los casos relacionados con el salario, los inspectores del trabajo son los primeros que intervienen al abordar y hacer cumplir la normativa relativa a la protección del salario (Ghosheh 2012).

El Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81), exige a los Estados ratificantes mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales. Establece una serie de principios para:

- la determinación de los ámbitos de la legislación cubiertos por la inspección del trabajo;
- las funciones y las organizaciones del sistema de inspección;
- los criterios de contratación;
- la situación y las condiciones de servicio de los inspectores del trabajo, y
- sus facultades y obligaciones.

También obliga a los Estados ratificantes a publicar y transmitir una memoria anual a la OIT sobre esta cuestión (OIT, s.f.-a).²²

El Convenio núm. 95 especifica claramente los medios para hacer cumplir la normativa relativa a la protección del salario: la legislación nacional debe precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación y de establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción (artículo 15). La Comisión de Expertos de la OIT ha puesto de relieve la importancia de:

- los mecanismos de control e inspección, también a través del sistema de inspección del trabajo;
- la imposición de sanciones efectivas en caso de infracción, y
- la necesidad de un sistema judicial accesible y eficaz (OIT 2003, párr. 462).²³

Los retos para los inspectores del trabajo en lo que respecta a la vigilancia y el control del cumplimiento de la normativa relativa a la protección del salario incluyen cuestiones relativas a su mandato, su capacidad y sus recursos (como las cuestiones de la dotación insuficiente de personal y la falta de fondos suficientes), así como su acceso a grupos de trabajadores vulnerables y ocupados en sectores a los que es difícil llegar, en particular en la economía informal, y a los trabajadores migrantes en situación irregular.

A fin de abordar algunas de estas cuestiones, el enfoque de la OIT con respecto a la planificación estratégica del control del cumplimiento a los efectos del servicio de inspección del trabajo ayuda a los países a llevar a cabo intervenciones proactivas, específicas y adaptadas en las que participen múltiples partes interesadas, a la luz de los limitados recursos, la falta de adecuación de las competencias y la necesidad de asumir una mayor responsabilidad en lo que respecta a la promoción del cumplimiento en el mundo del trabajo en continua evolución (OIT 2022g).

22 Otro Convenio pertinente a este respecto es el Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969 (núm. 129).

23 En cuanto al establecimiento de sanciones, la Comisión de Expertos de la OIT “pone énfasis en la necesidad de establecer sanciones verdaderamente disuasivas, de manera que los empleadores no prefieran pagar lo que puede ser sólo una multa simbólica en lugar de cumplir con el pago puntual de los salarios” (OIT 2003, párr. 371).

Dada la naturaleza interrelacionada de las preocupaciones salariales con otras prácticas negativas que pueden tener lugar, los sistemas de inspección del trabajo deberían garantizar la cooperación con otros departamentos gubernamentales pertinentes, en particular con miras a facilitar los procesos de justicia y de los mecanismos de reclamación, según sea

necesario. Sin embargo, los Estados deberían tomar medidas para garantizar que dicha cooperación entre el sistema de inspección del trabajo y otros departamentos no perjudique la situación de los trabajadores migrantes en situación irregular (véase asimismo la sección que figura a continuación).

► ¿Cuáles son las consideraciones específicas para el sistema de inspección del trabajo al garantizar la protección del salario de los trabajadores migrantes?

En las [Directrices sobre los principios generales de la inspección del trabajo](#) (2002), de la OIT, se presentan los diversos lugares de trabajo que los inspectores del trabajo deberían tener el derecho de inspeccionar (en el sector público y privado, y en la economía formal o informal). Sin embargo, en la práctica, los sistemas de inspección del trabajo pueden tener dificultades para hacer frente de manera adecuada a los abusos salariales contra los trabajadores migrantes.

Los trabajadores migrantes con bajos salarios, en particular, tienen más probabilidades de estar empleados en sectores que tal vez no estén cubiertos por la legislación laboral o que carezcan en general de inspección del trabajo efectiva, como la agricultura, el trabajo doméstico y la economía informal. Un control del cumplimiento deficiente en estos sectores contribuye a hacer a los trabajadores migrantes vulnerables a la explotación, especialmente a los abusos salariales (OIT 2022d).

Además, en algunos países se exige que los inspectores del trabajo velen por el cumplimiento de la ley de inmigración, aunque esto ha sido criticado por la Comisión de Expertos de la OIT, que ha señalado que **“el deber primordial de los inspectores del trabajo es proteger a los trabajadores [en vez de] hacer cumplir la ley de inmigración”** (OIT 2016, párr. 477), y que la cooperación entre la inspección del trabajo y las

autoridades de inmigración debería llevarse a cabo con prudencia, teniendo presente que el objetivo principal de la inspección es proteger los derechos y los intereses de los trabajadores, y mejorar sus condiciones de trabajo en vez de aplicar la ley de migración (OIT 2016, párr. 482). Por consiguiente, los Estados deberían tratar de garantizar un **“cortafuegos”** que considere los abusos laborales con independencia de las violaciones de la ley de inmigración – un derecho que el sistema del trabajo debe mantener, de conformidad con el Convenio núm. 81 (OIT 2022c).

La importante función que desempeñan los sistemas de inspección del trabajo para garantizar la contratación equitativa y el trabajo decente entre los trabajadores migrantes también se pone de relieve en los [Principios generales y directrices para la contratación equitativa](#), de la OIT, de carácter no vinculante. Tal como se indica en la directriz 5:

La regulación del empleo y de las actividades de contratación debería ser clara y transparente y hacerse cumplir de manera efectiva. Debería destacarse la función de la inspección del trabajo y la utilización de sistemas normalizados de registro, obtención de licencias o certificación. Las autoridades competentes deberían adoptar medidas específicas contra prácticas de contratación abusivas y fraudulentas, con inclusión de aquellas que pudieran dar lugar a trabajo forzoso o a la trata de personas.

► ¿Qué papel desempeñan las organizaciones de trabajadores y de empleadores al garantizar la protección del salario?

Al elaborar sistemas de protección del salario, los Gobiernos no deberían escatimar esfuerzos para garantizar la plena consulta y, en la medida de lo posible, la participación directa, en pie de igualdad, de los interlocutores sociales. Esto es importante porque el diálogo social reconoce un interés común en el bienestar de las empresas y los trabajadores y sus familias. Para los responsables de la toma de decisiones, el diálogo social también es una oportunidad importante para obtener información útil y lograr que los interlocutores sociales pertinentes participen en la formulación efectiva de políticas. Esto mejora la responsabilización y la implicación de los interlocutores sociales, lo cual permitirá una aplicación más eficaz. El diálogo social también es primordial al reducir al mínimo los malentendidos y las tensiones, contribuyendo así al mantenimiento y el fortalecimiento de la paz social y laboral. Dado que los diversos participantes en el diálogo social deben aumentar el acceso a información pertinente con objeto de formular sus opiniones sobre los mecanismos de protección y recuperación del salario, los Gobiernos deberían destinar suficientes recursos a la recopilación de estadísticas sobre los salarios y otros datos pertinentes (OIT 2020b). Esto reviste particular importancia en relación con los trabajadores migrantes.

Además de la función que pueden desempeñar en el diseño de los sistemas de protección del salario, los interlocutores sociales también desempeñan un papel importante en lo que respecta a su aplicación y el control de su cumplimiento. Por ejemplo, **los sindicatos pueden ayudar a aplicar las disposiciones relativas a los salarios negociadas en los convenios colectivos y apoyar la recuperación del salario** a través del contacto directo con el empleador. Además, los sindicatos pueden ayudar a las personas y los grupos de migrantes – especialmente los ocupados en la economía informal y con formas

de trabajo inseguras – a recuperar los salarios adeudados por conducto de mecanismos administrativos y judiciales. El compromiso de los sindicatos de garantizar la protección del salario puede proporcionar un incentivo concreto para sindicarse, contribuyendo así al reclutamiento y al aumento del número de afiliados (Ghosheh 2012).

Los empleadores y las organizaciones de empleadores también pueden desempeñar un papel primordial. Además de lo que pueden hacer las diferentes empresas (véase la sección que figura más abajo titulada “¿Qué pueden hacer las empresas para garantizar la protección del salario, en particular en un contexto de cadenas de suministro?”), las organizaciones de empleadores pueden emprender una serie de iniciativas a fin de apoyar la protección del salario y la recuperación, en particular:

- impartir formación a las empresas sobre las leyes nacionales y las normas internacionales relativas a la protección del salario;
- proporcionar orientación práctica sobre el establecimiento de mecanismos de reclamación, y
- brindar oportunidades para el diálogo y el intercambio de opiniones entre las empresas.

Otras medidas podrían incluir recaudar cotizaciones de los miembros a fin de proporcionar un fondo para los trabajadores migrantes con salarios adeudados (similar al método de fondo de garantía en caso de insolvencia), también como parte de un acuerdo de cofinanciación con el Gobierno.²⁴

24 Una idea posible es que los empleadores puedan depositar la cuantía equivalente al salario del primer mes en una cuenta a partir de la cual podría pagarse una indemnización si las instituciones tripartitas o bipartitas así lo determinan (OIT 2022c). Existen iniciativas similares, como en Alemania, donde las asociaciones de empleadores exigen pagos a cualquier empresa a tal efecto, y la proporción depende de la cuantía total del salario de todos los trabajadores cubiertos por la seguridad social, incluidos pagos trimestrales por adelantado y un pago final (OIT 2020a).

► ¿Qué pueden hacer las empresas para garantizar la protección del salario, en particular en un contexto de cadenas de suministro?

Todos los Gobiernos:

- tienen la obligación de respetar, proteger y hacer realidad los derechos humanos y las libertades fundamentales, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- tienen el deber de adoptar y aplicar la legislación nacional y de velar por su cumplimiento efectivo, con miras a proteger los derechos humanos, y
- deben adoptar medidas adecuadas para garantizar el acceso a mecanismos de reparación eficaces, en particular a través de medios judiciales, administrativos y legislativos o de otros medios adecuados.

Además, todas las empresas, con independencia de su tamaño, sector, ubicación, propietarios y estructura, deben cumplir la legislación nacional y respetar los derechos humanos y laborales. La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas eviten causar o contribuir al menoscabo de los derechos humanos a través de sus propias actividades, y traten de prevenir o mitigar el impacto negativo en los derechos humanos vinculado directamente con sus operaciones, productos o servicios a través de sus relaciones comerciales, inclusive a través de los proveedores.

La [Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social](#) (Declaración sobre las Empresas Multinacionales), de la OIT, tiene la singularidad, respecto a los demás instrumentos normativos de la OIT, de ir más allá del Gobierno y de los interlocutores sociales para dirigirse directamente las empresas, poniendo de relieve los cometidos distintos, si bien complementarios, de todos los actores en la movilización de las inversiones extranjeras directas, el comercio internacional y los procesos de producción internacionales, en particular las cadenas de suministro. Los Principios Rectores

sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas, que fueron aprobados por el Consejo de Derechos Humanos en 2011, indican que, a fin de cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, las empresas deben contar con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, a saber:

- un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos, y
- unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.²⁵

Como parte de estas políticas y procesos, las empresas deberían garantizar que los salarios se paguen de manera precisa y puntual en sus propias operaciones, y deberían abordar el riesgo de abusos salariales en sus **procesos de diligencia debida**. Además, cuando las empresas determinen qué ha causado los efectos adversos o ha contribuido a ellos, deberían prever su reparación o cooperar a tal efecto a través de procesos legítimos. Cuando los efectos adversos estén directamente vinculados con sus operaciones, productos o servicios a través de una relación empresarial, la propia empresa no tiene la obligación de proporcionar reparación, aunque puede contribuir a que esta se proporcione. Como se ha señalado más arriba, el Convenio núm. 95 y la Recomendación núm. 85 instan asimismo a los trabajadores a recibir nóminas salariales que comprendan el salario bruto y neto pagado al trabajador, así como cualquier deducción, y exigen a los empleadores que lleven registros de nóminas para estos pagos de salarios.

25 Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas, Principio 15.

Según los Principios rectores para combatir el trabajo forzoso, de la OIT,²⁶ que están dirigidos a los actores empresariales con el objetivo de proporcionar interpretación clara y práctica de las normas internacionales del trabajo relativas al trabajo forzoso:

(a) Los salarios deberán pagarse regularmente y están prohibidos aquellos métodos de pago que privan a los trabajadores de la auténtica posibilidad de poner término al empleo. El pago de salarios no deberá diferirse ni postergarse de manera que se acumulen salarios atrasados.

(b) Los salarios se pagarán directamente al trabajador y en moneda en curso legal o por cheque o transferencia cuando lo permita la ley o el convenio colectivo, o bien, con el consentimiento del trabajador. Está prohibido el pago en bonos, cupones o pagarés.

(c) No se utilizará el pago “en especies” en forma de bienes o servicios para evitar que se cree un estado de dependencia del trabajador respecto del empleador. Los pagos “en especies” solo serán parciales para garantizar que el trabajador no se vea totalmente privado de remuneración económica y solo están permitidos si así lo autoriza la legislación nacional o el convenio colectivo. [...].

(f) No se utilizará el engaño en el pago del salario ni los anticipos de salario o préstamos como medios de sojuzgar a los trabajadores al empleo. Los anticipos y préstamos, así como los descuentos de salario para reembolsarlos, no excederán los límites estipulados en la legislación nacional. Los trabajadores serán debidamente informados de los términos y condiciones en torno al otorgamiento y reembolso de esos adelantos y préstamos.

(g) No se hará ningún descuento salarial con el propósito de endeudar al trabajador o la trabajadora y sojuzgarle al empleo, y deberán tomarse medidas para limitar esos descuentos y evitar tal situación. Los trabajadores serán informados de las condiciones y la medida de los descuentos salariales, y solo se harán aquellos autorizados por la legislación nacional, un convenio colectivo o un fallo de arbitraje (OIT 2015, pág. 3).

La publicación (2015) de la OIT titulada *Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas* formula varias recomendaciones prácticas a fin de evitar problemas relacionados con el pago de salarios, que revisten particular importancia para los trabajadores migrantes.²⁷ Propone medidas como:

- Examinar las nóminas para determinar si en algún momento se recurrió a coerción en el pago o al impago de salarios y ver si hay pruebas de descuentos ilegales o inexplicables. Al examinar las nóminas, considerar si los trabajadores pagados a destajo reciben al menos el salario mínimo legal.
- Hablar con los trabajadores sobre: las prácticas de pago de los salarios (es decir, si los salarios se pagan en su debido momento y si se calculan correctamente, habida cuenta de las horas extras y los descuentos legales); cómo se les contrató y si se les exigió o no hacer un depósito o pagar una tarifa de contratación al empleador o a un tercero.
- Asegurarse de entrevistar a una muestra representativa de trabajadores; por ejemplo, trabajadores con contratos de duración determinada o indeterminada y trabajadores remunerados por hora o a destajo.
- Hablar con los gerentes y con el personal de recursos humanos sobre las políticas y prácticas de contratación y salarios.
- Verificar si la venta de bienes de la empresa, herramientas o uniformes se utiliza como medio de crear una situación de dependencia del trabajador con respecto al empleador.
- Examinar los registros financieros de anticipos de salario y préstamos, si procede.
- Revisar una selección aleatoria de los registros de nóminas y salarios para corroborar si hay pruebas de “doble contabilidad” a fin de engañar a los verificadores de cuentas.

26 ²⁴ Estos principios rectores para combatir el trabajo forzoso se extraen de:

- los Convenios, las Recomendaciones y los Protocolos de la OIT;
- instrumentos de la OIT tales como la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social;
- el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente mujeres y niños, de las Naciones Unidas, y
- los Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos, de las Naciones Unidas (OIT 2015).

27 Véase la “Lista de control y orientación para evaluar el cumplimiento” contenida en las páginas 7-8 de la OIT, *Lucha contra el trabajo forzoso: Manual para empleadores y empresas*, 2015.

► ¿Cómo pueden los trabajadores exigir reparación por los abusos salariales?

El acceso a la justicia es primordial para hacer que los derechos humanos, incluidos los derechos laborales, sean una realidad para todos los trabajadores y todas las personas. Al presentar una reclamación por el impago de los salarios (y otros abusos salariales), los trabajadores pueden tener la opción de presentar quejas individuales o colectivas, bien a través de mecanismos de reclamación no estatales (como los mecanismos de queja a nivel de empresa) o de mecanismos no judiciales (o administrativos) y judiciales estatales.

Los conflictos individuales son aquellos que afectan a un solo trabajador, mientras que los conflictos colectivos afectan a grupos de trabajadores – normalmente representados por un sindicato. Los especialistas abogan por mecanismos de resolución de conflictos que permitan la agrupación de reclamaciones similares presentadas por múltiples trabajadores contra el mismo empleador con el objetivo de presentar la queja o con fines de mediación o de resolución judicial.

Esto responde a las preocupaciones por la multiplicación de los costos, las cargas y los retrasos en el mecanismo de recuperación de salarios en los casos en que se exige a los trabajadores que presenten reclamaciones separadas por reclamaciones similares de pagos insuficientes contra el mismo empleador (Farbenblum y Berg 2021).

La OIT ha colaborado con los Gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de la sociedad civil con miras a establecer Centros de Recursos para Trabajadores Migrantes que funcionan como espacios físicos, móviles o virtuales que prestan una serie de servicios a los trabajadores migrantes, incluidos los trabajadores potenciales y los trabajadores que regresan a su país de origen y sus familias. Concretamente, estos Centros pueden ayudar a garantizar que los trabajadores tengan acceso a información y educación sobre sus derechos, así como a asistencia jurídica y a otros tipos de apoyo al exigir reparación, en particular por el impago de los salarios o el retraso en el pago de los salarios (Bernardo Villar y Ahn 2022).

i. Procesos judiciales

Los procesos judiciales formales, como los que tienen lugar por conducto de tribunales, pueden comprender un tribunal del trabajo especializado, que en algunos casos gestiona las reclamaciones salariales. Como querellantes, los trabajadores suelen asumir la carga de demostrar los abusos salariales, y enfrentarse por tanto a obstáculos para la presentación de pruebas que muestren su relación de trabajo, las horas trabajadas y el salario pagado/adeudado.²⁸ Incluso si los trabajadores pueden obtener una sentencia favorable o la determinación del salario, se enfrentan con frecuencia a otros obstáculos en lo que respecta a la ejecución de las sentencias – es decir, para recibir realmente el salario que se les adeuda – por ejemplo, en los casos en que los empleadores optan por liquidar sus activos, desaparecen o simplemente se niegan a pagar (Farbenblum y Berg 2021).

ii. Mecanismos administrativos/ no judiciales estatales

Los mecanismos no judiciales estatales son mecanismos gestionados por instituciones estatales fuera de un proceso judicial, lo que significa que existen paralelamente a las instancias judiciales tradicionales. Estos incluyen, por ejemplo, oficinas públicas de reclamaciones, instituciones nacionales de derechos humanos u oficinas del defensor del pueblo. Este tipo de mecanismos administrativos o no judiciales a menudo se consideran potencialmente más rápidos, menos costosos y más fácilmente accesibles que los mecanismos judiciales (OIT 2022e). Estos procesos pueden comprender mecanismos de quejas por mediación, arbitraje o conciliación. Tal vez se exija a los trabajadores que presenten reclamaciones por conducto de estos canales en primer lugar, antes de buscar soluciones judiciales.

²⁸ Las buenas prácticas emergentes comprenden la introducción de documentación digital de contratos de trabajo y recibos de nómina. Otra buena práctica que ya se ha introducido en algunos países es la inversión de la carga de la prueba en los conflictos relativos al pago de los salarios, por lo que los empleadores deben demostrar ahora que pagaron efectivamente a los querellantes el salario adeudado

iii. Mecanismos de reclamación no estatales (también a nivel de empresa)

Los trabajadores pueden recurrir a mecanismos de reclamación no estatales, como los gestionados por actores privados o no gubernamentales sin la intervención del Estado – por ejemplo, mecanismos de reclamación a nivel de empresa.

Estos mecanismos también pueden servir como primer paso opcional para la resolución de reclamaciones, en algunos casos antes de pasar a procesos judiciales y no judiciales estatales. Los procedimientos de reclamación son una característica común en la mayoría de los acuerdos colectivos y pueden ser eficaces si se garantiza el proceso debido y la equidad procesal (OIT 2018).²⁹

► ¿Cuáles son las consideraciones para los trabajadores migrantes al buscar reparación por los abusos salariales?

Los trabajadores migrantes, en particular los que perciben bajos salarios, pueden enfrentarse a obstáculos jurídicos y prácticos para acceder a mecanismos de justicia. Los obstáculos prácticos a los que probablemente se enfrentan los migrantes incluyen barreras lingüísticas y la falta de conocimientos sobre sus derechos y el ordenamiento jurídico. También pueden enfrentarse a un acceso desigual a los servicios de asistencia jurídica, a retos relacionados con los altos costos y la lentitud de los procesos, y a las actitudes discriminatorias de los funcionarios, entre otros muchos obstáculos prácticos (OIT 2022e; Harkins y Åhlberg 2017).

En el caso de los migrantes sujetos a programas de migración laboral temporal, pueden temer la pérdida del derecho de residencia si presentan una queja contra su empleador, ya que su condición de inmigrante normalmente está vinculada con dicho empleador. Si un trabajador migrante opta por permanecer en el país de destino mientras se prosigue con el caso, se le debería otorgar el derecho a permanecer en el país y a trabajar. Si un trabajador se marcha del país en el que se está examinando el caso, debería haber disposiciones establecidas que le permitan proseguir con el caso, también a través de un representante en el país de destino o en el país de origen.

Estos retos son más exacerbados para los trabajadores migrantes en situación irregular, que pueden temer que cualquier contacto con las autoridades conduzca a su detención y deportación sin gozar de sus derechos derivados de su anterior empleo. Estos obstáculos también son mayores para los trabajadores que se enfrentan a vulnerabilidades interrelacionadas, tales como los trabajadores domésticos migrantes, las trabajadoras migrantes y los trabajadores indígenas.

También pueden plantearse obstáculos en la formulación del caso de un trabajador migrante, y la falta de pruebas puede obedecer a que la documentación inadecuada sea un problema particular. Por ejemplo, los trabajadores migrantes con bajos salarios tal vez no tengan un contrato de trabajo escrito que enumere las condiciones de trabajo, incluido el salario y las prestaciones, o recibos de pago de salarios. Aunque algunos países han introducido sistemas de transferencia electrónica de salarios, los migrantes tal vez carezcan de conocimientos digitales para verificar las cuantías que se transfieren o para comprobar si dichas cuantías son exactas. Si los empleadores no pueden o no tienen la obligación de proporcionar un recibo de pago de salario completo que contenga los detalles del salario

²⁹ Los criterios que pueden considerarse que garantizan la equidad procesal y el debido proceso comprenden procedimientos rápidos y sencillos, con plazos; el derecho a estar presente y a participar directamente; el derecho a ser representado o asistido; el derecho a no sufrir pérdida de ingresos como consecuencia de la participación en el procedimiento, y el derecho de los trabajadores a no sufrir ningún perjuicio por presentar reclamaciones de buena fe.

que se está pagando (incluido el salario de base, las horas extraordinarias, las deducciones, etc.), esto puede suponer nuevas complicaciones para los trabajadores al determinar cuánto se les paga por su trabajo efectuado, y el grado en que estos pagos pueden ser insuficientes.

Incluso si los trabajadores migrantes pueden presentar reclamaciones y obtener una sentencia favorable o la determinación del salario, a menudo se enfrentan a otros obstáculos en lo que respecta a la ejecución de las sentencias – es decir, para recibir realmente el salario que se les adeuda – por ejemplo, en los casos en que los empleadores optan por liquidar sus activos, desaparecen o simplemente se niegan a pagar (Farbenblum y Berg 2021). Algunos estudios de la OIT han concluido que “incluso cuando los funcionarios gubernamentales ordenan el pago de una indemnización, los trabajadores migrantes querellantes disponen de recursos limitados si las agencias de contratación o los empleadores deciden no pagar la totalidad o una parte de la cuantía. Puede suceder que los pagos se retrasen, a sabiendas de que los migrantes deben regresar en última instancia a su país de origen y que es improbable que la orden se ejecute” (Harkins,

Benjamin, y Meri Åhlberg, pág. 31). Así pues, estos retos son mayores para los trabajadores migrantes que tal vez no ya no estén en el país en el que se presentó el caso.

Se han adoptado una serie de medidas positivas para mejorar el acceso de los trabajadores migrantes a mecanismos relacionados con la justicia. Algunos ejemplos son:

- extender el acceso a los mecanismos para los migrantes, con independencia de su situación legal;
- proporcionar asistencia jurídica y servicios de traducción e interpretación;
- introducir tribunales móviles para los sectores o trabajadores a los que es difícil llegar, y
- permitir a los trabajadores que prosigan con sus casos, aunque hayan regresado a su país de origen.

Otros ejemplos de buenas prácticas emergentes pueden consultarse en *Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives* (Farbenblum y Berg 2021).

► ¿Qué función desempeñan los países de origen de los trabajadores migrantes al proteger el salario de los trabajadores?

Los acuerdos bilaterales de migración laboral concluidos entre los países de origen y de destino pueden ser herramientas importantes para garantizar la protección laboral, en particular en el contexto del salario. Las *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral* de la Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, de 2022, que se elaboraron por conducto de un diálogo entre múltiples partes interesadas codirigido por la OIT y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM), y con la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores, pueden ayudar a los países a elaborar orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral basados en los derechos y que tengan en cuenta

las consideraciones de género. Las Orientaciones se centran en la importancia de abordar:

- las condiciones para los pagos en especie, las deducciones permitidas, las horas extraordinarias, el calendario de pagos y los medios de pago, y la emisión de recibos, y
- disposiciones para garantizar la liquidación rápida y definitiva de los pagos de los salarios pendientes que se adeuden una vez finalice el contrato, así como las prestación de asistencia jurídica en caso de conflicto – tanto en el país de destino como tras regresar al país de origen (Red de las Naciones Unidas sobre la Migración 2022).

Los países de origen también pueden ayudar a apoyar la protección del salario de sus nacionales de diversas maneras, en particular a través de programas de orientación y formación previas a la partida que pongan de relieve la protección del salario y el acceso a medidas de justicia. Otro papel que desempeña el Gobierno de los países de origen está relacionado con las medidas que pueden adoptar en el país de destino, en particular a través de la **asistencia consular y de servicios jurídicos para las reclamaciones salariales**.³⁰ Por ejemplo, los **agregados laborales** pueden proporcionar información sobre los mecanismos de resolución de conflictos a los trabajadores que se enfrentan a abusos salariales, y ofrecer mediación y apoyo para que los trabajadores que han experimentado abusos salariales accedan a la justicia. Una práctica prometedora documentada por el Migrant Justice Institute es que un trabajador migrante que se marche del país otorgue poder a un agregado

laboral para que le represente, permitiendo así al agregado laboral proseguir con las reclamaciones salariales en nombre del trabajador una vez se haya marchado del país de empleo (Farbenblum y Berg 2021).

Tras su regreso, se debería entrevistar sistemáticamente a los trabajadores en el país de origen a fin de evaluar el cumplimiento de las promesas relacionadas con las condiciones de trabajo, y se deberían recopilar datos sobre vulneraciones de los derechos, tales como el impago de los salarios o de las prestaciones debidas, a fin de introducir mejoras y de reducir cualquier brecha que pueda surgir. Este ejercicio de recopilación de datos también enriquecería los sistemas de información sobre el mercado de trabajo, contribuyendo a la formulación de políticas basada en datos concluyentes (OIT 2022c).

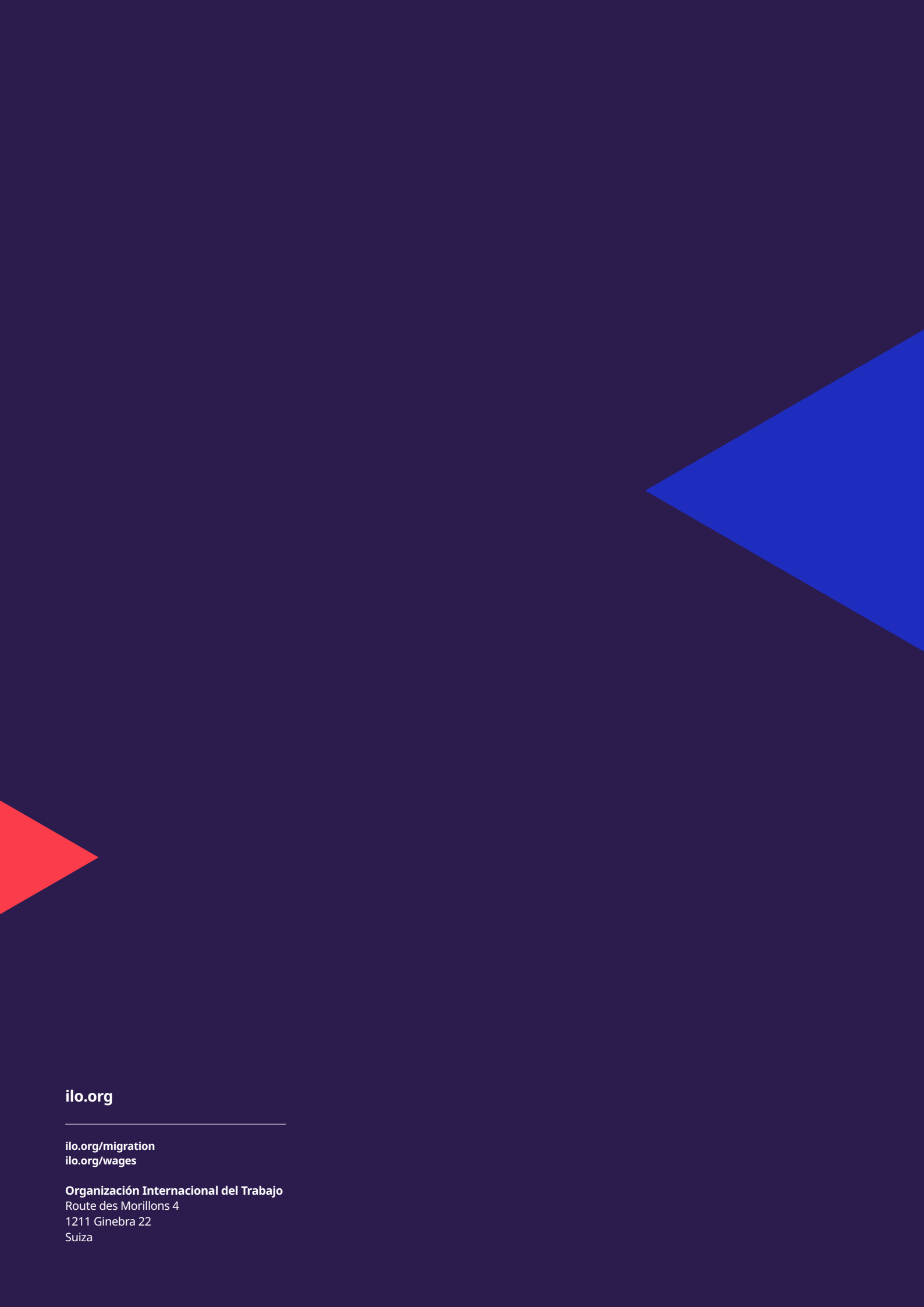
Más información:

Red de las Naciones Unidas sobre la Migración, *Orientaciones sobre acuerdos bilaterales de migración laboral*, 2022.

30 El derecho de los trabajadores migrantes a beneficiarse de información, asistencia y protección de las autoridades consulares y diplomáticas a lo largo de todo el ciclo migratorio está reconocido en las normas internacionales, incluida la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares y el Pacto Mundial para la Migración. La directriz 12.8 del Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales insta a “establecer servicios consulares eficaces en los países de destino, cuando sea posible con funcionarios de ambos sexos, para proporcionar información y asistencia a los trabajadores y las trabajadoras migrantes;”.

► Referencias

- Bernardo Villar, Leo, y Pong-Sul Ahn. 2022. *Trade Union-led Migrant Worker Resource Centres in ASEAN and Jordan: Case Studies for Protecting and Organizing Migrant Workers*. OIT.
- Farbenblum, Bassina, y Laurie Berg. 2021. *Migrant Workers' Access to Justice for Wage Theft: A Global Study of Promising Initiatives*. Migrant Justice Institute.
- Ghosheh, Najati. 2012. *Wage Protection Legislation in Africa*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 38.
- Ghosheh, Najati, y Katherine Landuyt. 2020. "Wage Protection and Migrant Workers". Nota de la OIT (no publicada).
- Harkins, Benjamin. 2020. "Base Motives: The Case for an Increased Focus on Wage Theft against Migrant Workers." *Anti-Trafficking Review*, vol. 15: págs.- 42-62.
- Harkins, Benjamin, y Meri Åhlberg. 2017. *Access to Justice for Migrant Workers in South-East Asia*. OIT. 2003. *Estudio General de las memorias relativas al Convenio núm. 95 y a la Recomendación núm. 85 sobre la protección del salario, 1949, Conferencia Internacional del Trabajo, 91.ª reunión, Ginebra, 2003*, Informe III (Parte 1B), 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo.
- ———. 2006. *Marco multilateral de la OIT para las migraciones laborales: Principios y directrices no vinculantes para un enfoque de las migraciones laborales basado en los derechos*.
- ———. 2012. *Indicadores del trabajo forzoso de la OIT*. ———. 2014. *Ganancias y pobreza: la economía del trabajo forzoso*
- ———. 2015. *Lucha contra el trabajo forzoso – Manual para empleadores y empresas*.
- ———. 2016. *Promover una migración equitativa: Estudio General sobre los instrumentos de los trabajadores migrantes*, ILC.105/III/1B.
- ———. 2017. "La creciente ola del empleo atípico", InfoStory de la OIT, mayo.
- ———. 2018. "Grievance Handling", INWORK Factsheet No. 5, marzo.
- ———. 2019a. *Recommendation on the Establishment of the Workers' Support and Insurance Fund in Qatar: Drawing from International Experience*.
- ———. 2019b. *Las reglas del juego: Una introducción a la actividad normativa de la Organización Internacional del Trabajo*
- ———. 2019c. "Minimum Wages and Wage Protection in the Arab States: Ensuring a Just System for National and Migrant Workers", ILO Policy Advisory Committee on Fair Migration en Oriente Medio. Nota para los responsables políticos.
- ———. 2019d. *Assessment of the Wage Protection System in Qatar*.
- ———. 2020a. "Protection of Workers' Wage Claims in Enterprise Insolvency", Nota de la OIT.
- ———. 2020b. *Informe mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*.
- ———. 2021a. "COVID-19 Pandemic: Wage Protection of Migrant Workers in the Arab States", ILO Migration Advisory Group (Arab States) Discussion Note for Policymakers.
- ———. 2021b. *Perspectivas Sociales y de Empleo en el Mundo 2021: El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo*.
- ———. 2021c. *Proteger los derechos de las personas trabajadoras migrantes en situación irregular y afrontar la migración laboral irregular: Compendio de la OIT (disponible únicamente el "Resumen ejecutivo" en español)*.
- ———. 2021d. *Making Decent Work a Reality for Domestic Workers: Progress and Prospects Ten Years after the Adoption of the Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)*.
- ———. 2021e. *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*.
- ———. 2022a. *Progress Report on the Technical Cooperation Programme between the Government of Qatar and the ILO*.
- ———. 2022b. *Home Truths: Access to Adequate Housing for Migrant Workers in the ASEAN Region*.
- ———. 2022c. *Temporary Labour Migration: Unpacking Complexities – Synthesis Report*.
- ———. 2022d. "Labour Inspection and Monitoring of Recruitment of Migrant Workers", Nota de la OIT.
- ———. 2022e. *Fair Recruitment and Access to Justice for Migrant Workers*.
- ———. 2022f. "Elementos fundamentales de una estrategia integral para lograr el trabajo decente en las cadenas de suministro".
- ———. 2022g. "Fortalecimiento de los sistemas de inspección del trabajo para mejorar el cumplimiento de la legislación del trabajo a través de la cooperación para el desarrollo".
- ———. 2022h. *Preguntas frecuentes sobre la problemática de la contratación equitativa*.
- ———. 2022i. *La migración laboral temporal: desentrañar sus complejidades — Informe analítico*.
- ———. s.f.-a. "Normas internacionales del trabajo sobre la inspección del trabajo", disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/labour-inspection/lang-es/index.html>.
- ———. s.f.-b. "Preguntas y respuestas sobre las empresas y los salarios", disponible en: https://www.ilo.org/empent/business-helpdesk/faqs/WCMS_152405/lang-es/index.htm



ilo.org

ilo.org/migration
ilo.org/wages

Organización Internacional del Trabajo
Route des Morillons 4
1211 Ginebra 22
Suiza