

## **R085 - Recomendación sobre la protección del salario, 1949 (núm. 85)**

**Recomendación sobre la protección del salario Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 de julio de 1949) – Convenio relacionado: Convenio N° 95 sobre la protección del salario, 1949.**

### **Preámbulo**

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de una recomendación que complete el Convenio sobre la protección del salario, 1949,

adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, la siguiente Recomendación, que podrá ser citada como la Recomendación sobre la protección del salario, 1949:

La Conferencia recomienda a los Miembros que apliquen las disposiciones siguientes, tan pronto como lo permitan las condiciones nacionales, y que informen a la Oficina Internacional del Trabajo, conforme lo solicite el Consejo de Administración, sobre todas las medidas dictadas para ponerlas en práctica:

### **I. Descuentos de los salarios**

1. Deberían adoptarse todas las disposiciones pertinentes a fin de limitar los descuentos de los salarios, en la medida que se considere necesaria para garantizar la manutención del trabajador y de su familia.

2.

- (1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.
- (2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

- (3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.

3. Deberían tomarse medidas pertinentes para limitar los descuentos de los salarios, cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador, en los casos en que estos descuentos:

- (a) se efectúen habitualmente en la industria o en la profesión en cuestión;
- (b) estén previstos en un contrato colectivo o en un laudo arbitral; o
- (c) estén autorizados, en cualquier otra forma, por un procedimiento admitido por la legislación nacional.

## **II. Periodicidad en el pago de los salarios**

4. Los intervalos máximos para pagar los salarios deberían ser tales que el salario fuese pagado, por lo menos:

- (a) dos veces al mes, cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana; y
- (b) una vez al mes, cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o por año.

5.

- (1) Cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule a destajo o a base del rendimiento, los intervalos máximos para el pago de los salarios deberían fijarse, siempre que fuere posible, de suerte que el salario se pague, por lo menos, dos veces al mes a intervalos no mayores de dieciséis días.
- (2) Cuando se trate de trabajadores que estén ocupados en una tarea cuya terminación exija más de una quincena y cuyos salarios se paguen a intervalos que no estén fijados de otro modo, por un contrato colectivo o un laudo arbitral, deberían tomarse medidas apropiadas para que:
  - (a) se les entregue un anticipo de su salario, por lo menos dos veces al mes y a intervalos no mayores de dieciséis días, proporcional a la cantidad de trabajo realizado; y
  - (b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea.

### **III. Notificación a los trabajadores de las condiciones de los salarios**

6. La información sobre las condiciones de los salarios que deba ponerse en conocimiento de los trabajadores debería contener, si ello fuere necesario, los pormenores siguientes:

- (a) las tasas de los salarios;
- (b) el método para calcular los salarios;
- (c) la periodicidad de los pagos;
- (d) el lugar de pago;
- (e) las condiciones en que puedan efectuarse los descuentos.

### **IV. Indicaciones concernientes a los salarios y a los registros de las nóminas de pago**

7. En todos los casos en que ello fuere pertinente, se deberían notificar a los trabajadores, cada vez que se les pague el salario, los siguientes pormenores sobre un período de pago dado, siempre que los mismos puedan estar sujetos a variación:

- (a) el importe bruto del salario ganado;
- (b) cualquier descuento que se haya hecho, con indicación de sus motivos y su cuantía;
- (c) el importe neto del salario debido.

8. Los empleadores deberían, en los casos en que ello fuere pertinente, llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el párrafo precedente.

### **V. Participación de los trabajadores en la administración de los economatos**

9. Deberían tomarse disposiciones pertinentes para estimular la adopción de medidas que garanticen la participación de representantes de los trabajadores interesados, y en especial la de miembros de los comités de empresa y de organizaciones similares, cuando dichas organizaciones existan, en la administración general de los economatos o servicios análogos creados, en una empresa, para la venta de mercancías o la prestación de servicios a los trabajadores de dicha empresa.