

*Revista Internacional y Comparada de*

**RELACIONES  
LABORALES Y  
DERECHO  
DEL EMPLEO**

*Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT*

*Comité de Gestión Editorial*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

*Directores Científicos*

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

*Comité Evaluador*

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M<sup>a</sup> José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

*Comité de Redacción*

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

*Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista*

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

*Redactor Responsable de la Gestión Digital*

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

## Convenio sobre la protección del salario 1949 (núm. 95)

Javier H. ESPINOZA ESCOBAR\*

---

**RESUMEN:** El presente artículo analiza la finalidad y contenido del Convenio OIT n. 95 de 1949 sobre protección del salario, específicamente las disposiciones sobre el modo y medio de pago, la libre disponibilidad del salario, el deber de información y las garantías salariales. Asimismo, se revisa de modo general el ordenamiento peruano para verificar el actual nivel de protección del salario en el país andino.

*Palabras clave:* Convenio OIT n. 95, salario, protección del salario, ordenamiento peruano.

**SUMARIO:** 1. Introducción. 2. La protección del salario como fin principal del Convenio OIT n. 95 OIT. 2.1. El contenido del Convenio OIT n. 95 sobre protección del salario. 2.1.1. Sobre el modo y medio de pago del salario. 2.1.2. Sobre la libre disponibilidad del salario. 2.1.3. El deber de información. 2.1.4. Las garantías salariales. 3. La protección del salario en el ordenamiento jurídico peruano. 4. Bibliografía.

---

\* Profesor principal de Derecho del Trabajo en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo (Perú). Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social. Director (sección Perú) del Laboratorio Hispano – Andino de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

## Protection of Wages Convention 1949 (No. 95)

---

**ABSTRACT:** This article analyses the finality and content of the ILO Convention No. 95 of 1949, specifically the disposition about the way and means of payment, free and unrestricted availability of salary, duty of information and salary guarantees. Likewise, it's revised in a general way the Peruvian law system in order to verify the current level of salary protection in this Andean country.

*Key Words:* ILO Convention No. 95, salary, salary protection, Peruvian salary system.

## 1. Introducción

El nacimiento de la OIT como organización permanente estuvo orientada a la realización del Programa expuesto en el Preámbulo de la Constitución de la OIT (1919)<sup>1</sup> y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944. Mientras que en aquel quedó establecida la necesidad de garantizar un salario vital adecuado y de reconocer el principio de salario igual por trabajo de igual valor como manifestación de un régimen de trabajo “realmente humano”; en esta, se reconoce la obligación de los Estados miembros de fomentar programas que permitan «adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección».

Desde su fecha de creación, la OIT ha instaurado y desarrollado un sistema de normas internacionales de trabajo que, hoy por hoy, «constituyen una componente esencial del marco internacional para garantizar que el crecimiento de la economía global sea beneficioso para todos»<sup>2</sup>. Este sistema abarca todos los temas relacionados con el trabajo, entre ellos, el salario.

En el año 1949 se adoptó el Convenio 95, Convenio sobre la protección del salario<sup>3</sup> aplicable a todas las personas a las que se pague o deba pagarse un salario, y el Convenio 100, Convenio sobre igualdad de remuneración

---

<sup>1</sup> Constitución de la OIT (1919), art. 1: «Se funda una organización permanente encargada de trabajar por la realización del programa expuesto en el preámbulo a esta Constitución y en la Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada en Filadelfia el 10 de mayo de 1944, cuyo texto figura como anexo a esta Constitución».

<sup>2</sup> OIT, *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, 2014, p. 7.

<sup>3</sup> De acuerdo con Politakis, «El germen del Convenio 95 fue el informe relativo “a política programa y posición futuras de la Organización Internacional del Trabajo”, preparado por la Oficina para la Conferencia de 1944, en la que se señalaba que “la política de salarios se encuentra en el centro de las preocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo” y se sugería más adelante que “un convenio o una recomendación sobre los métodos de pago de los salarios relacionados con la periodicidad de los pagos de los salarios, deducciones de ellos, anticipos de salarios, la prohibición del *truck system*, lo adecuado de la remuneración en especie, la protección de los salarios en los procedimientos legales y temas similares, también será de gran valor con relación a muchas partes del mundo, especialmente en cuanto a los trabajadores rurales”» (G.P. POLITAKIS, *La OIT y la protección de los salarios*, en *Educación Obrera*, 2002, n. 128, p. 2).

(1951)<sup>4</sup>. Ambos convenios técnicos se han convertido en las reglas mínimas que, sobre el salario, obligan a los Estados miembros de la OIT. La conmemoración de los 100 años de fundación de la Organización Internacional de Trabajo constituye una oportunidad para revisar una de las normas internacionales que, aun tratándose de un Convenio Técnico de adoptado hace 70 años, constituye una herramienta fundamental para garantizar los derechos de los trabajadores de todo el mundo pues la protección del salario permite el goce y disfrute de diversos derechos humanos.

En esta ocasión revisaremos el contenido y alcances del Convenio OIT 95; asimismo, a partir de sus disposiciones, se mostrará de forma panorámica la actual regulación peruana sobre el salario.

## **2. La protección del salario como fin principal del Convenio OIT n. 95**

Si bien el Convenio OIT 95 no es la primera norma internacional en el ámbito de la OIT que trata el tema del salario<sup>5</sup>, sí constituye el primer instrumento internacional del trabajo que trata «de manera amplia cuestiones tales como la forma y los medios de pago de los salarios» y dispone «la mayor protección posible a los ingresos de los trabajadores»<sup>6</sup>. Las disposiciones del convenio se formulan con la finalidad de dar la mayor protección posible al salario. Este es entendido como «la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por

---

<sup>4</sup> El Convenio n. 95 de 1949 entró en vigor el 24 de setiembre de 1952 y, a la fecha, ha sido ratificado por 98 países.

<sup>5</sup> En el año 1928, la Conferencia General de la OIT adoptó el Convenio n. 26 sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos. De la misma forma, en el año 1939, la Conferencia adoptó el Convenio n. 64 sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas) en el que se incluyó la obligación de que los contratos de trabajo contengan, entre otros puntos, «la tasa de salario y el modo de calcularla, la forma y época del pago, los anticipos de salarios, si se hubiere hecho alguno, y la forma de reembolsar estos anticipos». Igualmente, el Convenio n. 82 sobre política social (territorios no metropolitanos) adoptado por la Conferencia en el año 1947 que contiene en su art. 15 disposiciones específicas vinculadas con la remuneración de los trabajadores y, en particular, disposiciones sobre el pago de los salarios en moneda de curso legal y a intervalos regulares, descuentos salariales, mantenimiento de registros y comprobantes de pago de salarios, pagos en especie, lugar del pago de los salarios y anticipos salariales.

<sup>6</sup> OIT, *Informe III (Parte 1B). 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, 91ª Reunión, 2003, § 7, p. 4.

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».

Como se puede verificar esta definición incorpora un enfoque económico pues constituye salario cualquier ganancia, rédito o ingreso individual que el trabajador perciba, sea cual fuere la denominación que se le dé o el método de cálculo o la forma en que se haya fijado (por acuerdo o por legislación nacional). Por ello, se afirma que constituye el precio del trabajo con «características especiales ya que, por razones éticas, no se admite normalmente, que quede librado pura y exclusivamente al mercado»<sup>7</sup>. Por otro lado, la definición incluye un enfoque jurídico pues, el salario constituye la contraprestación debida por el empleador a cualquier trabajador por el trabajo efectuado o que deba efectuar o por los servicios prestados o que deba prestar<sup>8</sup>. De esta forma, el salario constituye se convierte un derecho subjetivo del trabajador y un deber del empleador.

La necesidad de dotar de protección al salario recae en su naturaleza alimentaria en tanto sirve como mecanismo de subsistencia para el trabajador y su familia y en la «relevancia social que tiene como ingreso del sector más numeroso de la población»<sup>9</sup>. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional peruano ha establecido que, además de ser entendido como un derecho fundamental y, «adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad, amen que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana»<sup>10</sup>.

<sup>7</sup> Cfr. J. LÓPEZ BASANTA, *El salario*, en N. DE BUEN LOZANO, E. MORGADO VALENZUELA (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997, p. 446.

<sup>8</sup> De allí que – como señala el propio art. 2 del Convenio n. 95 – este se aplique «a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario». Ese mismo artículo permite que «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 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».

<sup>9</sup> Cfr. J. LÓPEZ BASANTA, *op. cit.*, p. 466.

<sup>10</sup> Cfr. [STC del expediente n. 04922-2007-PA/TC de 18 de octubre de 2007](#), fundamento jurídico 6.

Este fue el sentido del Informe preliminar preparado por la Oficina para la 31ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de San Francisco realizada en 1948 que introdujo el tema en estos términos: «El propósito general de las medidas legislativas para la protección al salario es proteger al trabajador contra prácticas que pudieran tender a hacerle demasiado dependiente de su empleador y para garantizar que el trabajador reciba a tiempo, y en su totalidad, el salario que ha ganado. Con este fin, es necesario que el trabajador reciba normalmente su salario en efectivo para que pueda gastarlo como desee, que se le pague regularmente y a intervalos lo suficientemente cortos a fin de que pueda vivir de sus ingresos más bien que sobre una base de crédito, que se le proteja contra todo descuento injusto o arbitrario de sus ganancias nominales y, en general, que se le informe constantemente de las condiciones del salario de su empleo»<sup>11</sup>. Este fue, finalmente el contenido del Convenio 95, como veremos a continuación.

## **2.1. El contenido del Convenio OIT n. 95 sobre protección del salario**

Además de definir el salario (art. 1) y determinar su ámbito de aplicación (art. 2), el Convenio OIT 95 regulan 5 cuestiones fundamentales en su articulado:

- 1) el modo y medio de pago del salario;
- 2) la libre disponibilidad del salario;
- 3) el deber de información;
- 4) las garantías salariales;
- 5) diversas medidas de aplicación del Convenio.

A continuación, nos referiremos a las primeras cuatro cuestiones por estar relacionadas directamente con el contenido mismo del derecho al salario y porque constituyen los mecanismos mínimos de protección del salario establecidos por la OIT.

### **2.1.1. Sobre el modo y medio de pago del salario**

De acuerdo con el artículo 5 del Convenio 95, el salario debe pagarse «directamente al trabajador interesado», salvo que «la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago,

---

<sup>11</sup> *Cfr.* G.P. POLITAKIS, *op. cit.*, p. 2.

o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente». Si el pago del salario es consecuencia del trabajo que el trabajador haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, entonces debe ser este quien directamente lo reciba. En todo caso, con consentimiento escrito del trabajador y en su propio interés es factible que se autorice el pago a sujetos distintos a él. Cada legislación podrá establecer las reglas específicas para que dicho pago proceda. Siendo esta la regla general, es posible un procedimiento diferente solo si la legislación nacional, un convenio colectivo o un laudo arbitral así lo establecieran, pero en ningún caso, esa otra forma de pago puede ser impuesta por el empleador, como se examinará más adelante. El artículo 3 del Convenio obliga a que el pago del salario se efectúe en moneda “de curso legal”, esto es, aquella aceptada como medio de cambio y forma legal de cancelar las deudas dentro de cada ordenamiento nacional. Asimismo, prohíbe el pago con pagarés, vales cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. Esta disposición busca favorecer el libre e inmediato intercambio del salario por bienes o servicios que procuren la subsistencia del trabajador y su familia. No existe incompatibilidad con esta disposición del Convenio si se autoriza el pago del salario de los trabajadores en una moneda extranjera. La Comisión ha precisado que la noción de “moneda de curso legal” «puede cubrir otras monedas generalmente aceptadas como monedas de curso legal en el plano internacional y que, sujetas a la legislación nacional en materia de cambio, pueden convertirse de manera inmediata y libremente en la moneda nacional del país interesado»<sup>12</sup>. En todo caso, es necesario el consentimiento del trabajador para que el pago se pueda realizar en moneda extranjera. El mismo artículo 3.2. del Convenio deja a la autoridad competente la facultad de permitir o prescribir que el pago del salario se realice por cheque contra un banco o por giro postal, «cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento». Esta disposición amplía las posibilidades para que – previo reconocimiento por la legislación interna – se pueda ejecutar el pago atendiendo a los usos del mercado o como consecuencia del ejercicio de la autonomía colectiva o individual. Dados los avances de la tecnología y la interconexión digital es posible considerar como forma de pago compatible con los objetivos del

---

<sup>12</sup> OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*, cit., § 73, p. 41.

Convenio<sup>13</sup> a las transferencias electrónicas bancarias, ello porque «El efecto de una transferencia directa a una cuenta bancaria a nombre del trabajador es el de colocar la suma en cuestión a disposición del mandatario del trabajador, de quien éste puede obtener tal suma en efectivo»<sup>14</sup>. En todo caso, para que la transferencia bancaria constituya un procedimiento de pago admitido es necesario que se regule vía legislación nacional, convenio colectivo o laudo arbitral o haber sido aceptada por el trabajador<sup>15</sup>. El artículo 4 del Convenio también regula el pago del salario en especie, entendido como «el valor equivalente en dinero de todo otro beneficio que reciba el trabajador en razón de su empleo»<sup>16</sup>. Debido a que tiende a limitar el ingreso en efectivo de los trabajadores, su percepción está sometida a diversas condiciones. Así:

- 1) debe estar regulado por la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales pero no mediante acuerdos individuales<sup>17</sup> o normas unilaterales del empleador;
- 2) debe tratarse de un pago parcial y si bien las normas internacionales no han establecido un límite específico, la Comisión considera que los gobiernos, «antes de permitir el pago en especie en una proporción tan elevada del salario de los trabajadores, deberían examinar cuidadosamente si tal medida es adecuada teniendo en cuenta las posibles repercusiones para los trabajadores interesados así como las

---

<sup>13</sup> *Ibidem*, § 84, pp. 47-48.

<sup>14</sup> *Ibidem*, § 84, p. 47.

<sup>15</sup> Esta posibilidad ha sido regulada en el ordenamiento jurídico peruano, a través del Decreto Supremo n. 003-2010-TR (15 abril 2010) que modifica el Reglamento de Planillas aprobado mediante Decreto Supremo n. 001-98-TR, específicamente el art. 18 referido al pago de las remuneraciones pues se ha precisado que el pago de la remuneración “podrá” ser efectuada directamente por el empleador o por intermedio de terceros (bancos que elijan los trabajadores), siempre que en este último caso permita al trabajador disponer de la remuneración en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno. El procedimiento para que el trabajador ejerza el derecho a elegir la entidad del sistema financiero se somete a las reglas que han sido descritas en el citado dispositivo legal.

<sup>16</sup> OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*, cit., § 93, p. 54. En el citado informe se mencionan como formas de pago en especie, la comida o la vivienda, el transporte gratuito, la provisión de productos obtenidos a precios reducidos, acceso a casas de vacaciones, guarderías, centros maternos, etc. Modernamente se les denomina “prestaciones suplementarias”.

<sup>17</sup> «El Convenio no permite, sin embargo, que las partes puedan pactar libremente en acuerdos individuales forma alguna de pago en especie. Las disposiciones de la legislación nacional que permiten al empleador convenir con el trabajador este tipo de prestaciones en especie o beneficios adicionales al salario en efectivo, son contrarias a las exigencias del Convenio» (*ibidem*, § 106, p. 60).

circunstancias nacionales y los intereses los trabajadores»<sup>18</sup>;

3) debe realizarse en las industrias u ocupaciones en que esta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de la naturaleza de la industria u ocupación de que se trate; es decir, la autorización legal del pago en especie debe respetar los criterios de habitualidad y necesidad<sup>19</sup>;

4) no puede consistir en bebidas espirituosas o drogas nocivas.

Si se reconoce el pago en especie del salario, los Estados deben garantizar legislativa, administrativa y judicialmente<sup>20</sup>, que:

a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio de los mismos; es decir, que «resulten adecuados y provechosos» para el trabajador pues son susceptibles de uso o consumo<sup>21</sup>;

b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable, a través de la «inclusión en las leyes pertinentes, los convenios colectivos o los laudos arbitrales de condiciones generales o reglas específicas relativas a los tipos de prestaciones en especie que pueden ser suministradas y a los principios y métodos de determinar, supervisar, y, de ser necesario, fijar judicialmente el valor atribuido a las mismas»<sup>22</sup>.

El salario se deberá pagar a intervalos regulares, a menos que existan otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salario a intervalos regulares, los intervalos a los que el salario debe pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral (artículo 12.1, Convenio OIT 95). Se busca garantizar la periódica y regular percepción del salario y permitir que el trabajador organice su vida cotidiana «con un grado razonable de certeza y seguridad» y «reducir al mínimo la posibilidad de que los trabajadores se endeuden»<sup>23</sup>. Las disposiciones mencionadas sobre el pago oportuno y

<sup>18</sup> *Ibidem*, § 118, p. 66.

<sup>19</sup> *Ibidem*, § 128, p. 71.

<sup>20</sup> *Ibidem*, § 145, p. 82.

<sup>21</sup> R. MARTÍN JIMÉNEZ, *El salario en especie*, Aranzadi, 2002, p. 55.

<sup>22</sup> Cfr. OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario. 1949*, cit., § 153, pp. 87-88.

<sup>23</sup> *Ibidem*, § 355, p. 209. En el Informe citado, la Comisión considera que «es esencial reafirmar que la naturaleza de los salarios se asemeja a la de las prestaciones de manutención y a todas las garantías específicas que se derivan de este principio. Ninguna de las razones normalmente presentadas como excusas, como la aplicación de ajustes estructurales o de planes de “racionalización”, la disminución de los márgenes de ganancia o la inestabilidad de la situación económica, pueden ser aceptadas como pretextos válidos para la falta del pago puntual de la totalidad de los salarios ganados por los trabajadores por trabajos realizados o servicios prestados, de acuerdo con las

puntual del salario se enlazan con la obligación del empleador de pagar el salario de forma íntegra evitando el atraso en el pago del salario y todas las consecuencias que de ello se derivan: disminución del consumo, reducción en los ingresos fiscales del Estado, estancamiento del gasto público y aumento del endeudamiento y, como consecuencia, el incremento del desempleo y la profundización de la crisis social<sup>24</sup>. Para garantizar este aspecto del Convenio, los Estados están obligados a implementar en sus ordenamientos internos: «i) control eficiente, ii) sanciones adecuadas; y iii) medios de reparación del daño causado, incluido no solo el pago total de las sumas adeudadas sino también una compensación justa por las pérdidas ocasionadas en razón de la demora en el pago»<sup>25</sup>. El § 4 de la Recomendación n. 85 sobre la protección del salario precisa que 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;
- b) una vez al mes cuando se trate de personas empleadas cuya remuneración se calcule por mes o año.

Si se trata de trabajadores cuya remuneración se calcula 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 (§ 5.1) y 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;
- b) se efectúe la liquidación final del salario dentro de los quince días siguientes a la terminación de la tarea (§ 5.2).

Como se aprecia, el Convenio ha considerado el mes calendario como criterio temporal máximo que debe tomar en cuenta el empleador para cumplir con su obligación de pagar el salario y, por lo menos, dos veces al mes cuando se trate de trabajadores cuya remuneración se calcule por hora, día o semana o cuando esta se calcule según rendimiento o destajo.

---

exigencias del artículo 12 del Convenio» (*ibidem*, § 412, p. 249).

<sup>24</sup> *Ibidem*, § 366, p. 218.

<sup>25</sup> *Ibidem*, § 368, p. 219.

Al término del contrato de trabajo «se deberá efectuar un ajuste final de todos los salarios debidos, de conformidad con la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral, o en defecto de dicha legislación, contrato o laudo, dentro de un plazo razonable, habida cuenta de los términos del contrato» (artículo 12.2, Convenio OIT 95). La conclusión de la relación laboral genera una serie de obligaciones para el empleador, entre ellas, la de abonar a los trabajadores todos los adeudos laborales pendientes de pago a la fecha de culminación de la relación laboral. A pesar de que no se precisa con exactitud el lapso con que el empleador cuenta para efectuar el ajuste final y pago de los salarios correspondientes, es evidente que este plazo (determinado por la legislación interna, un contrato colectivo o el laudo arbitral) debe ser breve, dada la naturaleza del salario. La obligación estatal de garantizar el pago del salario en intervalos regulares, también está referida al «cumplimiento de la obligación complementaria de pagar en forma inmediata la totalidad de los pagos pendientes en el momento de la terminación del contrato de trabajo»<sup>26</sup>. El artículo 13 del Convenio 95 establece que el pago del salario en efectivo deberá realizarse únicamente los días laborables, «en el lugar de trabajo o en un lugar próximo al mismo, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral disponga otra forma o que otros arreglos conocidos por los trabajadores interesados se consideren más adecuados». Asimismo, se establece la prohibición de pago del salario «en tabernas u otros establecimientos similares y, cuando ello fuere necesario para prevenir abusos, en las tiendas de venta al por menor y en los centros de distracción, excepto casos de personas empleadas en dichos establecimientos». Con ello se pretende asegurar que el pago se realice en el lugar más próximo y cercano para el trabajador, de tal forma que no se obstaculice la pronta disposición de su salario ni se le coloque en una situación de riesgo o abuso por parte del empleador al realizar el pago en lugares que pueden poner en peligro sus ganancias.

### 2.1.2. Sobre la libre disponibilidad del salario

Expresa el artículo 6 del Convenio 95 que «Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario». De la misma forma, en el artículo 7 se dispone que «1. Cuando se creen dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles

---

<sup>26</sup> *Ibidem*, § 398, p. 240.

prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios. 2. Cuando no sea posible el acceso a otros almacenes o servicios, la autoridad competente deberá tomar medidas apropiadas para lograr que las mercancías se vendan a precios justos y razonables, que los servicios se presten en las mismas condiciones y que los economatos o servicios establecidos por el empleador no se exploten con el fin de obtener utilidades, sino para que ello redunde en beneficio de los trabajadores interesados». En relación con los economatos, la Recomendación 85 en su § 9 establece que se deben adoptar medidas que garanticen «la participación de representantes de los trabajadores interesados, y en especial de los 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». Esta disposición constituye una verdadera garantía que protege al trabajador «de las interferencias del empleador y de terceros que puedan afectar su derecho a utilizar los bienes que recibe por su trabajo para los fines que estime convenientes»<sup>27</sup>. La prohibición se extiende a las restricciones a la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios antes de haberlos recibido como a las aplicables a los créditos laborales en general<sup>28</sup>. La ausencia de toda coacción y la voluntad libre del trabajador constituye la única condición para limitar la disposición de su salario, sea por ejemplo, brindando su autorización para los descuentos por préstamos a cuenta de su sueldo o para utilizar los servicios de los economatos establecidos por el empleador, servicios que – bajo ninguna circunstancia – pueden significar un perjuicio para el trabajador, sea por los precios injustos e irrazonables o porque no se presten en las mismas condiciones que aquellos que no corresponden al empleador o porque el empleador los explote con el fin de obtener utilidades. El Convenio también establece en los artículos 8 y 9, disposiciones relacionadas con los descuentos sobre el salario. Según estas, corresponde a la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral determinar las condiciones y límites para que aquellos se puedan hacer efectivos (artículo 8.1); con expresa indicación a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada (artículo 8.2)<sup>29</sup>. Siendo el

<sup>27</sup> M. PIZARRO, *La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral*, Estudios Gonzales & Asociados Consultores Laborales, 2006, p. 83.

<sup>28</sup> Cfr. OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (n.º 95) y a la Recomendación (n.º 85) sobre la protección del salario, 1949*, cit., § 177.

<sup>29</sup> Precisa el § 1 de la Recomendación OIT n.º 85 sobre protección del salario que

salario una de las condiciones esenciales del contrato de trabajo, se debe procurar su percepción íntegra, según los términos pactados. Solo por disposición legal o por normas autónomas de carácter general se pueden establecer los tipos de descuento, las condiciones y los límites de los descuentos sobre el salario bruto del trabajador; procurando evitar que el empleador – aprovechando de su poder de dirección – realice descuentos sin causa, injustificados o excesivos que, en la práctica, equivalgan a una «disminución injusta de su remuneración»<sup>30</sup>. De esta forma, se excluyen los acuerdos “privados”, vía contrato individual de trabajo o consentimiento escrito del trabajador, «que pueden suponer descuentos ilícitos o abusivos, o pagos en especie no deseados, en detrimento de la remuneración del trabajador»<sup>31</sup>. Consideramos que, además de la habilitación de normas de carácter general, la voluntad del trabajador sí puede constituir una causa habilitante del descuento aplicado sobre el salario, siempre que aquella no haya sido objeto de coacción y tengo una causa justificada, equitativa y razonable, como ocurre en el caso del descuento de la cuota sindical, adelantos de sueldo o descuentos generados en préstamos facilitados por el empleador, etc.<sup>32</sup>. La autoridad competente está obligada a proporcionar información a los trabajadores sobre los descuentos salariales. Como ha establecido la Comisión «la intención real de los redactores fue, al parecer, garantizar que los trabajadores tuviesen pleno conocimiento y, de ser posible, por anticipado, de la naturaleza y el límite de todos los descuentos posibles a los que pudiera estar sujeto su salario, de manera que no los tomara por

---

«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». Asimismo, la recomendación establece disposiciones relacionadas con los descuentos 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 (§ 2) o cuando se trate de herramientas, materiales o equipo que el empleador ponga a disposición del trabajador (§ 3).

<sup>30</sup> Cfr. OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949*, cit., § 213, p. 121.

<sup>31</sup> *Ibidem*, § 217, p. 124.

<sup>32</sup> Una cuestión que debe tenerse en cuenta es la referida a 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. En este caso, precisa el § 2 de la Recomendación n. 85 que deberían autorizarse: 1) 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.

sorpresa o que, de otro modo, se permitiera efectuar descuentos arbitrarios»<sup>33</sup>. La protección del salario exige – con mayor razón – que se prohíban los descuentos de salarios destinados a «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» (artículo 9).

### 2.1.3. El deber de información

De acuerdo con el artículo 14 del Convenio 95, los trabajadores tienen derecho a contar con información relacionada con sus salarios. Así, se debe garantizar que, de forma apropiada y fácilmente comprensible, conozcan las condiciones de salarios que se le ha de aplicar, antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo; asimismo, los elementos que constituyen el salario en el periodo correspondiente, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones<sup>34</sup>. El deber de información también incluye, según el artículo 15 del Convenio, a la legislación con la que se da cumplimiento a las diversas disposiciones del Convenio. Se busca asegurar con ello que el trabajador tenga la posibilidad real de acceder y conocer la información relacionada con los salarios y los diversos mecanismos de protección que cada legislación nacional ha establecido internamente.

### 2.1.4. Las garantías salariales

Precisa el artículo 10 del Convenio 95 que el salario no podrá embargarse

---

<sup>33</sup> OIT, *Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (n.º 95) y a la Recomendación (n.º 85) sobre la protección del salario, 1949*, cit., § 260, p. 148.

<sup>34</sup> Es la Recomendación OIT n.º 85 la que, en su § 6, establece la información sobre las condiciones de los salarios que se debe poner en conocimiento de los trabajadores; así: 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. De la misma forma el § 7 de la citada recomendación establece que cada vez que se pague el salario a los trabajadores se les debe notificar los siguientes pormenores sobre un periodo 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. Se establece también la obligación empresarial de llevar registros que contengan, para cada uno de los trabajadores, los pormenores especificados en el § 8.

o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional (artículo 10.1); asimismo, que el salario deberá estar protegido contra su embargo o cesión en la proporción que se considere necesaria para garantizar el mantenimiento del trabajador y de su familia. Nos encontramos frente a una disposición normativa que protege al trabajador frente a sus propios acreedores. No se prohíbe el embargo o la cesión del salario si no que se impide que el trabajador se encuentre a merced de sus acreedores por deudas personales en la totalidad de su salario. Será, por tanto, el legislador quien a través de las normas correspondientes establezca la forma y límites del embargo. El criterio fundamental que debe tomarse en cuenta es que se respete la proporción necesaria para garantizar la subsistencia del trabajador y de su familia<sup>35</sup>. La situación de quiebra o liquidación judicial de una empresa también ha sido tomada en cuenta por el Convenio 95 pues impone la obligación de considerar a los trabajadores empleados en la misma como acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que se les deban por los servicios prestados durante un período anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, que será determinado por la legislación nacional, o en lo que concierne a los salarios que no excedan de una suma fijada por la legislación nacional (artículo 14.1). La garantía del salario como crédito preferente genera que este se pague íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda (artículo 14.2). Finalmente, cada legislación determinará la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes (artículo 14.3). Nos encontramos pues frente a una protección otorgada frente a los acreedores del empleador, en aquellos casos de concurso de acreedores generada por la quiebra o liquidación judicial. Si – como se ha afirmado – el salario no es una ganancia o rédito económico más si no uno que tiene que ver directamente con la subsistencia del trabajador y de su familia, entonces se hace necesario dotarlo de un privilegio especial cuando concorra junto a otras deudas pendientes de pago por parte del empleador. Toyama define el privilegio laboral como «el derecho que tienen los trabajadores para cobrar en primer lugar sus beneficios sociales ante un concurso de acreedores del empleador»<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Por eso Arce, afirma que el fundamento de esta decisión de política legislativa estará «en la necesidad de subsistencia del trabajador deudor o de la necesidad de protección social al mismo». Siguiendo a Ríos Salmerón afirma que la protección de la remuneración empata con el fin último del Estado Social de Derecho, «promover una vida acorde con la dignidad humana» (E. ARCE ORTÍZ, *Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Palestra, 2013, pp. 387-388).

<sup>36</sup> J. TOYAMA MIYAGUSUKU, *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-*

Nuevamente, será la legislación interna la que, obligatoriamente, establezca el carácter privilegiado o preferente de los créditos laborales respecto de otros créditos, sean ordinarios, sean preferentes; siendo posible que se fije una suma determinada como tope preferencial que deberá ser cobrado íntegramente antes que cualquier otro acreedor.

### 3. La protección del salario en el ordenamiento jurídico peruano

El Perú no ha ratificado el Convenio OIT 95. Aun cuando esto es así, se cuenta con diversas disposiciones normativas destinadas a proteger la remuneración.

La Constitución de 1993 regula la remuneración en el capítulo de los derechos sociales y económicos. Así, el artículo 24 de la Constitución señala que «el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual». Como se aprecia, se reconoce en la norma suprema del ordenamiento jurídico el carácter alimentario de la remuneración que sustenta la necesidad de dotarla de la mayor protección posible. El mismo artículo constitucional regula el carácter privilegiado o preferente del salario reconocido en el artículo 11 del Convenio OIT 95 al establecer que «El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador»<sup>37</sup>.

A nivel legislativo, no existe una regulación unificada y sistematizada sobre la remuneración. El artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL) define la remuneración como «el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición»<sup>38</sup>. Esta definición es similar a la contenida en el artículo 1 del Convenio 95 resaltando el carácter contraprestativo de la remuneración y atribuyéndole la característica de libre disponibilidad que, en realidad, constituye una garantía de la remuneración, tal como está

---

*práctico*, Gaceta Jurídica, 2015, p. 365.

<sup>37</sup> En el mismo artículo, la Constitución reconoce a nivel constitucional la necesidad de que el Estado regule las remuneraciones mínimas «con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores».

<sup>38</sup> El mismo artículo precisa que «Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto».

recogido en el artículo 6 del Convenio 95<sup>39</sup>.

En cuanto al modo y medio de pago, no existe regulación expresa que determine que el pago de la remuneración se realice directamente al trabajador; no obstante tratándose «del íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios» se entiende que el salario se paga a este directamente, salvo que nombre apoderado que tenga calidad de cónyuge, hijo, hermano mayor o padre del trabajador. Sólo a falta o impedimento de los familiares del trabajador, éste puede otorgar poder<sup>40</sup>.

Tampoco existen normas que establezcan el lugar específico donde deba realizarse el pago de la remuneración<sup>41</sup>. El asunto del lugar pasa a otro plano, para ciertos trabajadores pues la Ley 28194, Ley para la lucha contra la evasión y para la formalización de la economía ha establecido el deber de utilizar medios de pago del sistema financiero, tales como: depósitos en cuentas, giros, transferencias de fondos, órdenes de pago, tarjetas de débito expedidas en el país, tarjetas de crédito expedidas en el país, cheques con la cláusula de “no negociables”, “intransferibles”, “no a la orden” u otra equivalente, emitidos al amparo del artículo 190 de la Ley de Títulos Valores, cuando las obligaciones de pago sean mayores de S/. 5 000.00 Soles.

Sobre la periodicidad del pago de la remuneración y el momento en que debe hacerse efectiva tampoco existe regulación específica. En este caso, es la autonomía de la voluntad la que determine la periodicidad de pago, sea por unidad de tiempo (pago semanal, quincenal o mensual) o por unidad de obra (comisión o destajo). No obstante, el artículo 30 del TUO del D. Leg. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha establecido como acto de hostilidad equiparable al despido «la falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones

---

<sup>39</sup> En el mismo sentido, Pizarro quien considera errado incluir entre los elementos esenciales de la remuneración a la libre disponibilidad. Y es que «La libertad de disponer del salario constituye en realidad una garantía que resguarda al trabajador de la interferencia del empleador y de terceros que puedan afectar su derecho a utilizar los bienes que recibe por su trabajo para los fines que estime más convenientes» (M. PIZARRO, *op. cit.*, pp. 82-83).

<sup>40</sup> Si la cantidad es inferior a 1/2 Unidad Impositiva Tributaria (UIT) basta con poder por carta con firma legalizada con validez de 3 meses en atención a lo establecido en el art. 120 de la Ley del notariado, Decreto Legislativo 1049, y el art. 54 de su Reglamento. Si las cantidades van de 1/2 UIT a 3 UIT se requiere poder fuera de registro con vigencia de un año y son cantidades mayores a 3 UIT se requiere poder por escritura pública (art. 54 TUO del Reglamento del D. Leg. 1049).

<sup>41</sup> Salvo el Código Civil peruano en cuyo art. 1238 se establece que «el pago debe efectuarse en el domicilio del deudor, salvo estipulación en contrario, o que ello resulte de la ley, de la naturaleza de la obligación o de las circunstancias del caso».

de fuerza mayor y caso fortuito debidamente comprobados por el empleador». Asimismo, el incumplimiento total o parcial del empleador del pago origina que dichos montos devenguen automáticamente el interés legal fijado por el BCR (art. 3, D. Ley 25920).

En el Perú, si bien no existe una norma expresa que establezca el plazo para el ajuste de los salarios o el pago de la liquidación, diversas disposiciones referidas a beneficios sociales que perciben los trabajadores peruanos establecen que producido el cese del trabajador los pagos pendientes se deben realizar dentro de las 48 horas de producido. Así, el artículo 51 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (Decreto Supremo n. 003-97-TR) referido a los trabajadores cesados colectivamente por causas objetivas el empleador; el artículo 56 de su Reglamento (Decreto Supremo n. 001-96-TR) referida al pago de la indemnización por despido; el artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de CTS (Decreto Supremo n. 001-97-TR) que obliga al empleador a entregar al trabajador la carta de cese para el retiro de la CTS depositada en el sistema financiero; el Reglamento de la Ley de Gratificaciones (Decreto Supremo n. 005-2002-TR) estipula en su artículo 5, inciso 4, que «la gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese».

El artículo 18 del Decreto Supremo n. 001-98-TR, que aprueba el reglamento de Planillas de pago de empleadores establece que «El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno». Se autoriza a que el pago se realice a través de las empresas del sistema financiero, garantizando el derecho del trabajador a elegir y a cambiar aquella donde se efectuarán los depósitos. En este caso, se ha reconocido expresamente en el n. 3 del artículo 18 que «Cualquier acto de injerencia por parte del empleador en la libre elección del trabajador, son infracciones muy graves sancionable por la inspección de trabajo», siendo esta la única prohibición expresa dirigida al empleador que afecte la libertad de sus trabajadores.

No se establece si el pago de la remuneración puede efectuarse en moneda extranjera. Tampoco lo prohíbe. No obstante, sí se reconoce la posibilidad de que la compensación por tiempo de servicios (beneficio social de carácter legal equivalente a una remuneración ordinaria que se deposita a los trabajadores peruanos en los meses de mayo y noviembre) pueda ser

depositada en moneda nacional o extranjera<sup>42</sup>; inclusive una parte de la compensación por tiempo de servicios puede ser depositada en moneda nacional y otra en moneda extranjera<sup>43</sup>; razón por la cual es posible que el pago se realice en moneda extranjera, en aplicación del artículo 1237 del Código Civil, aplicable supletoriamente en materia laboral<sup>44</sup>.

La posibilidad del pago en especie ha sido reconocida por el artículo 6 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobada por D.S. 003-97-TR que regula el régimen laboral de la actividad privada. Este artículo dispone que «Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición». No se establece límite alguno ni condición alguna para el pago en especie.

Aun cuando la definición de remuneración contenida en el artículo 6 del TUO del D. Leg. 728 establece como una de sus características esenciales la libre disponibilidad<sup>45</sup>, la legislación peruana no contiene la prohibición dirigida al empleador de limitar la libertad del trabajador de disponer de su salario ni normas referidas a economatos o servicios destinados a proporcionar prestaciones a los trabajadores, salvo para el caso de la elección o cambio de la entidad financiera donde se deposite la remuneración.

En cuanto al descuento de remuneraciones en el ordenamiento peruano, la legislación especial ha previsto descuentos relacionados con el pago del Impuesto a la renta, siempre que las remuneraciones excedan de 7 Unidades Impositivas Tributarias con tasas escalonadas que van del 8% al 30%; de la misma forma, descuentos relacionados con el sistema previsional, libremente elegido por el trabajador, sea que se trate del sistema nacional de pensiones (alrededor del 13%) o del sistema privado de pensiones (alrededor de 11%). En cuanto a los descuentos judiciales estos incluyen dos supuestos, en caso de alimentos, el artículo 648, n. 6, del Código Procesal Civil ha previsto que «cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias el embargo procederá hasta el sesenta por ciento

---

<sup>42</sup> Ver art. 24, Decreto Legislativo 650, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

<sup>43</sup> Ver art. 25, Decreto Legislativo 650, TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

<sup>44</sup> Art. 1237, Código Civil: «Pueden concertarse obligaciones en moneda extranjera no prohibidas por leyes especiales». De esta disposición se deduce la necesidad de la conformidad del trabajador para que el pago se realice de esta forma.

<sup>45</sup> En realidad, se utiliza esta “característica” para poder diferenciar la remuneración de las condiciones de trabajo que el empleador pueda entregar al trabajador para la cabal prestación de sus servicios. *Cfr.* M. PIZARRO, *op. cit.*, pp. 78-79.

del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos en la Ley»; por razones distintas a los alimentos, es embargable en una tercera parte el exceso de 5 Unidades de Referencia Procesal. Los descuentos voluntarios son posibles, siempre que sean decididos libremente por el trabajador y comunicados por escrito.

No se ha contemplado el deber de informar al trabajador con anticipación las condiciones de la remuneración o los elementos que constituyen el salario. En todo caso, el trabajador toma conocimiento de lo relacionado con su remuneración a través de la boleta de pago que acredita el pago de la remuneración siempre que esté debidamente firmada por el trabajador, (artículo 18 del Decreto Supremo n. 001-98-TR). La boleta contiene los datos de la planilla<sup>46</sup> y será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago (artículo 19).

En cuanto a las garantías salariales, el ordenamiento peruano se han contemplado mecanismos de protección frente a los acreedores del trabajador (operan las reglas sobre descuentos judiciales antes mencionadas) y frente a los acreedores del empleador. En este caso, se ha regulado, a nivel constitucional (artículo 24), el privilegio del crédito salarial. También el Decreto Legislativo 856 que precisa alcances y prioridades de los créditos laborales establece que «Los créditos laborales a que se refiere el artículo anterior tienen prioridad sobre cualquier otra obligación de la empresa o empleador. Los bienes de éste se encuentran afectos al pago del íntegro de los créditos laborales adeudados. Si éstos no alcanzaran el pago se efectuará a prorrata. El privilegio se extiende a quien sustituya total o parcialmente al empleador en el pago directo de tales obligaciones»<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> De acuerdo con el art. 14 del Decreto Supremo n. 001-98-TR, «Las planillas, además del nombre y apellidos del trabajador, deberán consignar por separado y según la periodicidad de pago, los siguientes conceptos: a) Remuneraciones que se abonen al trabajador tomando en consideración para este efecto, lo previsto en el Artículo 6 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; b) Número de días y horas trabajadas; c) Número de horas trabajadas en sobretiempo; d) Deducciones de cargo del trabajador por concepto de tributos, aportes a los Sistema Previsionales, cuotas sindicales, descuentos autorizados u ordenados por mandato judicial y otros conceptos similares; e) Cualquier otro pago que no tenga carácter remunerativo, según el artículo 7 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral; f) Tributos y aportes de cargo del empleador; g) Cualquier otra información adicional que el empleador considere conveniente. Asimismo, se registrará la fecha de salida y retorno de vacaciones, salvo que por la naturaleza del trabajo o por el tiempo trabajado sólo hubiera lugar al pago de la remuneración vacacional».

<sup>47</sup> También opera la preferencia o prioridad «cuando en un proceso judicial el empleador no ponga a disposición del juzgado bien o bienes libres suficientes para responder por los créditos laborales adeudados materia de la demanda» (art. 4).

El privilegio opera frente a concurrencia de acreedores en procesos judiciales como extrajudiciales e incluso se ejerce con carácter persecutorio de los bienes del negocio<sup>48</sup>.

#### 4. Bibliografía

ARCE ORTÍZ E., *Derecho Individual del trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*, Palestra, 2013

LÓPEZ BASANTA J., *El salario*, en N. DE BUEN LOZANO, E. MORGADO VALENZUELA (coords.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social*, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Nacional Autónoma de México, 1997

MARTÍN JIMÉNEZ R., *El salario en especie*, Aranzadi, 2002

OIT, *Las reglas de juego. Una breve introducción a las normas internacionales del trabajo*, 2014

OIT, *Informe III (Parte 1B). 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, 91ª Reunión, 2003

PIZARRO M., *La remuneración en el Perú. Análisis jurídico laboral*, Estudios Gonzales & Asociados Consultores Laborales, 2006

POLITAKIS G.P., *La OIT y la protección de los salarios*, en *Educación Obrera, 2002, n. 128*

TOYAMA MIYAGUSUKU J., *El Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Un enfoque teórico-práctico*, Gaceta Jurídica, 2015

---

<sup>48</sup> Siempre y cuando el empleador «ha sido declarado insolvente, y como consecuencia de ello se ha procedido a la disolución y liquidación de la empresa o su declaración judicial de quiebra. La acción alcanza a las transferencias de activos fijos o de negocios efectuadas dentro de los seis meses anteriores a la declaración de insolvencia del acreedor» o en los casos de «extinción de las relaciones laborales e incumplimiento de las obligaciones con los trabajadores por simulación o fraude a la ley, es decir, cuando se compruebe que el empleador injustificadamente disminuye o distorsiona la producción para originar el cierre del centro de trabajo o transfiere activos fijos a terceros o los aporta para la constitución de nuevas empresas, o cuando abandona el centro de trabajo» (art. 3).

# Red Internacional de ADAPT



**ADAPT** es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio [www.adapt.it](http://www.adapt.it).

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a [redaccion@adaptinternacional.it](mailto:redaccion@adaptinternacional.it)



**ADAPT**Internacional.it

*Construyendo juntos el futuro del trabajo*