UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

EL SALARIO Y EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, Octubre de 1999

JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA

DECANO	Lic. José Francisco De Mata Vela
VOCAL I:	Lic. Saulo De León Estrada
VOCAL II:	Lic. José Roberto Mena Izeppi
VOCAL III:	Lic. William René Méndez
VOCAL IV:	Br. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL V:	Ing. José Samuel Pereda Saca
SECRETARIO:	Lic. Héctor Aníbal De León Velasco

TRIBUNAL QUE PRACTICO EL EXAMEN
TECNICO PROFESIONAL

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Hugo Haroldo Calderón Morales
Vocal:	Lic. Luis Alberto Zeceña López
Secretaria:	Licda. Greta Antilvia Monzón

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt
Vocal:	Lic. David Sentes Luna
Secretario:	Lic. Jorge Arrollave

NOTA: "Unicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis).

. Gustavo Bonilla
ABOGADO Y NOTARIO

3602-

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
18 AGO. 1999
RECIBIDO
Horas: 8 Minutos: 00
Oficial:

Guatemala, 16 de Agosto de 1999

Licenciado:
José Francisco de Mata Vela.
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
Ciudad Universitaria Zona doce.

De conformidad con la providencia de fecha cinco de marzo del año en curso, dictada por el Decanato a su cargo, en calidad de Asesor de tesis procedí a Asesorar el trabajo de Tésis del Bachiller **ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ**, la cual se denominó **"EL SALARIO Y EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO"**.

El Bachiller Angel Aníbal Pappa López aborda una temática de mucha trascendencia e importancia que se genera a raíz del establecimiento del vínculo económico-jurídico que se establa entre trabajadores y patronos y es especialmente lo relativo al Salario, lo cual es considerado como una de las obligaciones fundamentamentales que recae sobre el patrono a raíz de la prestación de los servicios por parte de los trabajadores o la ejecución de una obra.

En el referido trabajo de tesis se analiza uno de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, como lo es el convenio 95 que se refiere a la protección del salario, cuyo convenio forma parte de la legislación interna de nuestra país, el cual prácticamente no ha sido de aplicación positiva, puesto que como concluye el sustentante en su trabajo de tesis, que los Tribunales de Trabajo y la autoridad administrativa de trabajo, no aplican para el cálculo de las prestaciones que se demandan por los trabajadores el procedimiento de integración del salario que regula dicho convenio.

También considero que el trabajo presentado por el sustentante, es buen aporte para consulta, especialmente por la temática objeto de la investigación, por ese motivo y los antes indicado y por el hecho de que dicho trabajo cumple con todos los requisitos legales que regula el Reglamento para los Exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Notariado y Público de Tesis, OPINO que el mismo debe de ser sometido a discusión en el Examen Público correspondiente, previo dictamen que emita el Revisor de Tesis que le sea designado.

Atentamente:

Lic. Gustavo Bonilla.
Asesor de Tesis

6a. CALLE 4-17, ZONA 1
EDIFICIO TIKAL, ALA NORTE 2o. NIVEL OFICINA N-210
TELEFONO: 251 3329 BEEPER: 232 2109 UNIDAD: 2605

DAD DE SAN CARLOS
GUATEMALA

AD DE CIENCIAS
CAS Y SOCIALES
Universitaria, Zona 12
ala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, veintitres de agosto de mil novecientos noventa y nueve.---------

Atentamente, pase al **Lic. CESAR LANDELINO FRANCO LOPEZ** para que proceda a REVISAR el trabajo de tesis del bachiller **ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ y en** su oportunidad emita el dictamen correspondiente.----------

Atm].

esar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

3866-99

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
- 6 SET. 1999
RECIBIDO
Horas: 17 Minutos:
Oficial:

Guatemala, septiembre 6 de 1999.

Licenciado
José Francisco de Mata Vela
Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria.

Respetable Señor Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por esa Decanatura, con fecha veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y nueve, en el que se dispone nombrar al suscrito como revisor de tesis del Bachiller ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ, y para lo cual informo:

El postulante presentó el tema de investigación "EL SALARIO Y EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.".

De la revisión practicada al trabajo de tesis presentado por el Bachiller Pappa López, puede concluirse en que el

Cesar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

contenido del mismo se ajusta a los requisitos exigidos por las disposiciones correspondientes, y además hace referencia a un tema de mucha importancia como lo es la aplicación o no del convenio 95 de la O.I.T., que en materia de regulación del salario debe aplicarse en Guatemala. Efectivamente el trabajo presentado por el Bachiller Papa López, permite traer a discusión lo que se ha constituído en una práctica sistemática dentro del Derecho del Trabajo guatemalteco, me refiero a la oposición de los empleadores para que tenga aplicación aquel convenio, que en materia del tema del salario, no sólo permite aclarar lo relativo a aspectos fundamentales sobre este tema, sino que su aplicación redunda en favor de los trabajadores, por cuanto permite un verdadero acrecentamiento del salario del trabajador, pues incluye dentro de él a todas las prestaciones que en forma periódica y en dinero reciba el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

Por lo anterior, y porque estimo que puntualmente se destacan aspectos muy trascendentales de este convenio, es que considero que el trabajo sujeto a revisión, cumple con las exigencias de la reglamentación universitaria.

esar Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO
Colegiado No. 4596

FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
SECRETARIA
GUATEMALA, C. A.

En conclusión, y en virtud de haberse satisfecho las exigencias del suscrito revisor derivadas del examen del trabajo, y por las razones anteriormente expresadas, considero que el trabajo presentado por el Bachiller Pappa López, debe continuar su trámite, a efecto de que se ordene la impresión del mismo y se señale día y hora para su discusión en el correspondiente examen público, con mi DICTAMEN FAVORABLE.

Lic. César Landelino Franco López
ABOGADO Y NOTARIO

'ERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA

CULTAD DE CIENCIAS
IRIDICAS Y SOCIALES
udad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES: Guatemala, diez de septiembre de mil novecientos noventa y nueve.----------

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de tesis del bachiller ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ intitulado "EL SALARIO Y EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T.". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de Tesis.----------

DECANATO

ALHJ.

SECRETARIA

ACTO QUE DEDICO

AL CREADOR:

Por tanto, al Rey de los siglos, inmortal, invisible, al único y sabio Dios, sea honor y gloria por los siglos de los siglos amén.

A MIS PADRES:

Angel Augusto Pappa Monterroso (†)
Consuelo López Mijangos Vda. de Pappa.

Por sus consejos y esfuerzos.

A MI ESPOSA:

Licda. Míriam Graciela Nowell Maldonado de Pappa.

Fuente incondicional de apoyo y amor.

A MIS HIJAS:

Esther y Jackeline Pappa Nowell.

Por cuya motivación me he propuesto esta meta.

A MIS SUEGROS:

Arturo Nowell Bermúdez (†)
Jena Maldonado de Nowell.

Por su respaldo e interés para alcanzar este objetivo.

A MI ABUELO:

Coronel Rodolfo López Galindo (†)

A MIS HERMANOS:

Mario René, Gladys Judith, Rodolfo Homero y Alma Eugenia Pappa López.

Por sus oraciones, cariño y unión.

A MIS CUÑADAS Y CUÑADOS.

Mis respetos y admiración.

A MIS TIOS Y TIAS:

María Antonieta y Floridalma Herminia, especialmente al Lic. Rubén Homero López Mijangos.

Por su ejemplo y ánimo para alcanzar este triunfo.

A MIS PRIMAS Y PRIMOS:

Por su fraternal y solidario consejo mostrado hacia mi persona.

A:

Iglesia Central Evangélica "Del Príncipe de Paz".

Por contribuir a mi formación espiritual.

A LA GLORIOSA Y TRICENTENARIA USAC Y PARTICULARMENTE A LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

Por permitirme ser un profesional del Derecho.

INDICE

Pág.

INTRODUCCION i

Capítulo I

EL SALARIO Y SUS PRINCIPIOS 1

1. Definición y consideraciones 1
2. El salario 3
3. Ventajas económicas 4
4. Principios del salario 8

Capítulo II

EL CONVENIO 95 DE LA O.I.T. Y SU APLICACION EN GUATEMALA 21

1. Cuestiones generales 21
2. Ambitos de aplicación del convenio 21

Capítulo III

LA SUMISION Y RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO 35

1. Obligaciones constitucionales 35
2. La naturaleza de la autoridad competente 38
3. Alcances y forma de la sumisión 43
4. Consultas con las organizciones más representativas 45
5. La ratificación y su procedimiento 46
6. Declaraciones adicionales 48
7. Ratificación condicional y la admisión de la reserva 48
8. Entrada en vigor de los convenios 50
9. Obligaciones derivadas de la ratificación 51
10. Efectos del retiro de un miembro de la Organización Internacional del Trabajo . 51

Pág.

Capítulo IV

CRITERIO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y DE AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS DE TRABAJO, EN RELACION A LA INAPLICABILIDAD DEL CONVENIO 95 DE LA O.I.T., SOBRE EL SALARIO 53

1. Presentación 53
2. Encuesta 55
3. Evaluación de resultados 71

CONCLUSIONES 77

BIBLIOGRAFIA 81

INTRODUCCION

l tema del salario y su protección, ha sido por años una de las ás grandes preocupaciones de los trabajadores pues ha sido istemática la actitud de los empleadores, tendiente a tratar de ogarle el efecto multiplicador al salario del trabajador.

rivado de eso, los empleadores y hasta en muchos casos los ueces de trabajo, niegan la posibilidad de que el salario pueda ntegrarse para los efectos del cálculo de la indemnización por iempo de servicio, así como otras prestaciones, lo cual hace que l salario del trabajador decrezca y que se excluyan de su álculo prestaciones mínimas y además irrenunciables, a este especto desde 1953, Guatemala ratificó el Convenio 95 de la rganización Internacional del Trabajo O.I.T., que sobre la rotección del salario existía desde 1949, ese convenio es el que stablece todo el marco de protección para el salario y con base l el cual debe encuadrarse todo el andamiaje protector del alario en el país. A lo largo del contenido de este trabajo de esis, podrá corroborarse que en algunas medidas protectoras y pecialmente en cuanto a la integración del salario, el Código Trabajo todavía no es en su totalidad congruente con el píritu y finalidad del convenio, por lo que habrá que trabajar

en el futuro, con el objeto de lograr que se respete y se cumpl con el convenio y que toda la legislación laboral existente, s encuadre con sus finalidades.

Sobre la base de lo anterior el presente trabajo de tesis s compone de cuatro capítulos, de los cuales el primero pretend describir el objeto del salario y sus principios; un segund capítulo cuyo propósito es el análisis del convenio 95 de l Organización Internacional del Trabajo; un tercer capítulo qu ilustra sobre el procedimiento de creación de los convenio internacionales de trabajo; y finalmente un cuarto y últi capítulo en donde se recoge la opinión de trabajadores del secto privado y funcionarios administrativos de trabajo, con el objet de comprobar la aplicabilidad del convenio 95 de la Organizaci Internacional del Trabajo en Guatemala.

ANGEL ANIBAL PAPPA LOPEZ

CAPITULO I

EL SALARIO Y SUS PRINCIPIOS

DEFINICION Y CONSIDERACIONES

(conceptualización del salario ha sido motivo de versificación de criterios, tanto en la doctrina como en la ırisprudencia, ya que para algunos se circunscribe a la cantidad metaria que recibe el trabajador por su actividad únicamente, ıra otros, abarca además las prestaciones en especie y cualquier ıro valor que se le dé al trabajador por causa de su trabajo. ta última corriente es la que predomina actualmente, bajo la racterística de que será salario todo lo que le dé al laborante empleador como retribución por trabajo, ya que es su medio de beistencia y el de su familia; todo esto en concordancia con naturaleza del Derecho del Trabajo.

n queriéndose tratar sólo el concepto jurídico del salario, no le puede descargar el peso económico que conlleva siempre; discutiblemente su valor económico es constante desde los dos los que directamente tienen que ver con el, tanto el patrono mo el trabajador. Como dice Barbagelata, " en la óptica del

ótica del trabajador, el salario es la remuneración de s esfuerzo, pero es el ingreso o renta basica, tanto para si, com para el grupo familiar que de él depende. Para el empleador, e cambio, el salario es un factor que se integra en el cálculo d los costos».[1]

Dentro de la diversidad de definiciones doctrinarias que se ha dado del salario, se citan a manera de ejemplificación, alguna de los mas distinguidos laboralistas, principiando con la de Doctor Américo Plá Rodriguez, para quien el salario es «e conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes qu obtiene el trabajador como consecuencia de su labor prestada e virtud de una relación de trabajo».[2]

Señala el autor que en aquella definicion ha tomado en cuenta lo siguientes elementos:

a. La idea de cambio, - sea la existencia por un lado de u trabajo, y por el otro, de una remuneración que se paga por es trabajo.

b. El tipo de trabajo al cual se refiere: y

---

[1] PLA RODRIGUEZ, AMERICO. El salario. Pag. 86
[2] PLA RODRIGUEZ, AMERICO. Op. cit. pag. 86

c. la forma más amplia de la retribución (conjunto de ventajas económicas, normales y permanentes).

Para Manuel Alonso García, « se trata de todo beneficio económico que percibe el trabajador con motivo del cumplimiento de su obligación de trabajar, emergentemente de la relación de trabajo.»[3]

Según Hugo Alsina desde el punto de vista jurídico, «el salario debe ser considerado como la retribución que recibe el trabajador, ya sea por el servicio prestado o por el simple hecho de permanecer a la orden del patrono», para quien «el salario es la remuneración correspondiente al hecho de poner los trabajadores sus energías a disposición del empleador; si el patrono no utiliza dichas energías porque no puede o no quiere hacerlo, no por esto es exonerado de su obligación de abonar el salario».[4]

2. *EL SALARIO*

Mario de la Cueva, señala que salario es « la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda

---

[3] ALONSO GARCIA, MANUEL. Curso de Derecho del Trabajo. pag. 210
[4] ALSINA, HUGO. Tratado de Derecho del Trabajo. Pag. 168

conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa».[5]

Por su parte Cabanellas lo define así: «es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral».[6]

Dicha definición es completada por el autor al expresar que «el salario lo constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador».[7]

2. *VENTAJAS ECONOMICAS*

Dentro de la conceptualización del salario, el Código de Trabajo guatemalteco en el último párrafo del artículo 90 preceptúa: « Asimismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, deben

---

[5] DE LA CUEVA MARIO. Derecho mexicano del trabajo. Pag. 228
[6] CABANELLAS, GUILLERMO. Tratado de Derecho del Trabajo. Pag. 430
[7] CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag. 430.

ıtenderse que constituyen el treinta por ciento del importe ıtal del salario devengado».[8]

ıta norma en su aplicación ha sido objeto de diversidad de ·iterios, tanto dentro de los abogados litigantes como dentro de ıs juzgadores. En los fallos judiciales no se ha logrado nguna uniformidad, por el contrario, se ha creado más nfusión. En algunas sentencias se ha dicho que para calificar ventaja económica determinada prestación, debe habérsele dado patrono a la generalidad de su personal como lo ordena el ecepto al indicar «que se otorguen a los trabajadores en neral por la prestación de sus servicios»; tácitamente este iterio judicial no reconoce el otorgamiento de una ventaja onómica a un sólo trabajador.

ra comprenderlo mejor, se explica que, si el patrono a un pendiente le ha proporcionado vehículo y a otro vivienda, por zón de los servicios que prestan, es indiscutible que en estos s casos se está ante ventajas económicas otorgadas por el pleador a dos de sus trabajadores, aunque tenga a su servicio ncuenta laborantes, y aunque a los restantes cuarenta y ocho no s otorgue estos beneficios.

ARTICULO 90 DEL CODIGO DE TRABAJO GUATEMALTECO

A criterio del autor de este trabajo de tesis, la ventaj económica es toda prestación que en dinero, bienes o servicio entregue el patrono al trabajador, para que este último pued cumplir de mejor forma su actividad laboral, es decir que l ventaja económica se diferencia del salario en cuanto a que est no se entrega al trabajador con el fin de que este se apropie d ella, sino más bien para que lo invierta en el desarrollo de s trabajo.

De la definición legal transcrita arriba, se nota la amplitud de concepto, pues indica que forman parte del salario las ventaja económicas de cualquier naturaleza que sean, no hace la le ninguna enumeración de ellas ni tampoco adicions ningun vocabl que restrinja su interpretación. Ahora, cuando dice que s otorguen a los trabajadores en general, no significa que para s tipificación sea necesario que se le dé a la totalidad de lo trabajadores de un centro de trabajo, sino significa que se l otorgue a cualquier trabajador, o en forma genérica a tod persona que sea trabajador dependiente.

Según el Licenciado Oscar Najarro Ponce, "otra característica d la ventaja económica es la de que el trabajador la reciba co cierta periodicidad, lo que la hace, precisamente formar parte d su salario" de ahí que, si el patrono le da algo al obrero, aún

por razon de su trabajo, pero en forma casuística, no constituye ninguna ventaja económica.[9]

Volviendo a la interpretación de dicha norma, último párrafo del artículo 90 del Código de Trabajo, han hecho algunas veces los tribunales de trabajo de nuestro país, es de hacer notar que han declarado que aún existiendo la prestación complementaria alegada por el trabajador como ventaja económica, no puede calificarse como tal, porque surgió de un Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo o Reglamento Interior de Trabajo, y como consecuencia, es generalizada para la totalidad de los dependientes de la empresa.

Tal pronunciamiento señala el Licenciado Najarro Ponce, " es intentatorio, porque aunque aparentemente se sustente en la generalidad, que ya se ha puntualizado lo cierto es que también se apoya en la fuente de la obligacion, al aludir que se trata de una prestación originada de un Pacto Colectivo o Reglamento Interior de Trabajo y que por ello no puede tenérsele como ventaja económica.[10]

Señala Najarro Ponce, que las ventajas económicas " En cuanto a que equivalen al treinta por ciento del total del salario

---

NAJARRO PONCE, OSCAR. Los principios del salario. Pag. 46.
[10] NAJARRO PONCE, OSCAR. Op. cit. pag. 46

devengado, salvo pacto en contrario, como dice la ley, también ha sido objeto de discrepancias, pues en algunos Pactos Colectivos se ha dispuesto en forma expresa que las vetabas económicas logradas por los trabajadores deben tomarse, por ejemplo, como un dos por ciento del total del salario y así lo han aceptado las autoridades, tanto administrativas como judiciales, cuando es necesario calcular la totalidad del salario para el pago de indemnización. tal interpretación también es errónea, porque el pacto en contrario, a que alude la ley, solo puede ser sobre el porcentaje aludido el 30%, y nunca menos del mismo, pues se trata de uno de los mínimos fijados por la ley, y por ventajas mismo, irrenunciable. Es norma de orden público y por ende no sujeta a la autonomía de la voluntad».[11]

3. *PRINCIPIOS DEL SALARIO*

Los principios del salario son básicos para su tipicidad, y ante todo, para su invulnerabilidad dentro del complejo desarrollo y vivencia de la relación de trabajo. Estos son los siguientes:

PRINCIPIO DE IGUALDAD

---

[11] NAJARRO PONCE, OSCAR. Op. cit. pag. 54.

ste principio ha tenido siempre rango constitucional, de tal ienta el artículo 102 literal c., de la actual Constitución olítica de la República; y el segundo párrafo del artículo 89 l Código de Trabajo, establecen: " A trabajo igual, ésempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad ntro de la misma empresa, también iguales, corresponderá ilario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al abajador a cambio de su labor ordinaria". [12] Como bien lo ñala el Licenciado Oscar Najarro Ponce, " lo que se hizo en la nstitución fue generalizar el trato igual para el pago de alquier salario, y no solo el devengado en jornada ordinaria, mo lo estipula el artículo del código. Continua señalando jarro Ponce que "es necesario hacer hincapié que este principio brepasa las legislaciones nacionales para tomar un ámbito de lidez mundial, al ester calcado como uno de los derechos manos contemplados en el inciso 2., del artículo 23 de la claración Universal de Derechos Humanos que dice: "toda rsona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario r trabajo igual".[13]

ARTICULO 102 C. CONSTITUCION POLITICA DE GUATEMALA Y ARTICULO 90 DEL CODIGO DE TRABAJO.
NAJARRO PONCE, OSCAR Op. cit. pag. 56

Segun Ernesto Krotoschin, « la fundamentación jurídica de la obligación de igualdad de trato se encuentra en principios generales de igualdad, en el deber de previsión del empleador o en una cláusula tácita del contrato. sosteniendo que el carácter comunitario y funcional del contrato de trabajo. que hace a la vida de la empresa, impone y exige el trato igual».[14]

PRINCIPIO DE EFICIENCIA

Este principio significa que el salario sea apto para llenar todas las necesidades del trabajador y su familia. Por eso afirma Rodriguez Mancini, que: «el concepto tiene raigambre en la doctrina del salario justo y por eso no es posible negarle calidad de jurídica a esa idea como lo hace Alonso Garcia». en efecto, el autor español sostiene que la idea de suficiencia es político social y no jurídica. No cabe invocar un derecho a un salario suficiente. sino a retribución que se corresponda con el servicio que se presta, por otro lado el criterio de suficiencia es, igualmente, un criterio económico-sociológico, cuya delimitación ha de hacerse teniendo en cuenta factores o

[14] KROTOSCHIN, ERNESTO. Manual de Derecho del Trabajo. Pag. 126

lementos extraños a la relación de trabajo y a los vínculos que a determinar.»[15]

uillermo Cabanellas, alude al conjunto de problemas que onllevan la determinación de la suficiencia del salario y se regunta: « Que nivel de vida ha de permitir el salario para ser alificado de suficiente? y se responde: Una suficiencia mínima os llevaría casi a la ley del bronce; una consideración mas spiritual ha exigido unos ciertos niveles superiores a la simple ubsistencia y en tal consideración se ha evolucionado mpliatoriamente, al menos en el terreno ideológico y en cierta arte es el real».[16]

ontinua aquel autor que puntualizado « el salario suficiente usca su propia existencia y sus propias posibilidades de ealización a través del concepto de salario mínimo o mejor del alario mínimo obligatorio, términos por los que entendemos que na voluntad independiente y superior impone, hasta el punto de ue las estipulaciones contrarias que fijarán un salario nferior se tendrán por no puestas y quedan sustituidas por las ifras salariales impuestas obligatoriamente como mínima.[17]

---

[15] RODRIGUEZ MANCINI JORGE. Curso de Derecho del Trabajo. Pag. 108.
[16] CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag. 456.
[17] CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag. 456.

Finaliza diciendo que « una de las causas de dicha intervención para la fijación de salarios mínimos, buscando su mayor poder de adquisición de bienes y servicios para el laborante, está en que el salario es el medio fundamental de existencia de la mayoría de la población en casi todos los países, por lo que el problema de su breve insuficiencia es un problema nacional, básico para la normalidad económica, para la seguridad y para la paz de la sociedad».[18]

PRINCIPIO ALIMENTICIO

En relación a este principio Rodríguez Mancini puntualiza: «Reconoce una raíz que se pierde en los tiempos, como lo hemos demostrado con las citas de las Sagradas Escrituras».[19]

Por eso considero que algunos tratadistas han señalado que el carácter alimenticio del salario, es tal vez su más incisivo trazo en base a las demás retribuciones propias de los denominados contratos de actividad.

En base a lo anterior el Licenciado Najarro Ponce, señala que « es fácilmente explicable por este motivo la protección que la ley

---

[18] CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag. 462
[19] RODRIGUEZ MANCINI, JORGE. Op. cit. pag. 121

se concede frente al patrono y frente a terceros, pues con su salario el dependiente adquiere su propio sustento y el de su familia que generalmente es el único medio para su subsistencia».[20]

El carácter de obligación alimenticia que le reconoció el Maestro Pedro Galin, lo indica al señalar que el salario era « un sustento vital tutelado por el Estado»; [21] doctrina seguida por Guillermo Cabanellas, quien afirma que «el salario es desde luego, una obligación que el contrato de trabajo pone a cargo del empleador, pero debe entenderse que es una obligación alimenticia por el destino del salario y por el régimen jurídico a que está sometido, semejante en general, al que están sujetas las pensiones alimenticias».[22]

El Código de Trabajo guatemalteco, preceptúa en su artículo 101 «los créditos por salarios no pagados o las indemnizaciones en dinero a que los trabajadores tengan derecho en concepto de terminación de sus contratos de trabajo, gozan en virtud de su carácter alimenticio de los siguientes privilegios, una vez que unos u otras hayan sido reconocidos por los Tribunales de Trabajo

---

20 NAJARRO PONCE, OSCAR. OP. cit. pag. 72
21 GALIN, PEDRO. El origen del salario. Pag. 148
22 CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag 468

y Previsión Social: a. Pueden ser cobrados por la vía especial que prevé el artículo 42a; y b. tienen carácter de créditos d primera clase en el caso de juicios universales y dentro d éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros excepto los que se originan de acuerdo con los términos condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase en gastos judiciales comunes, gastos de conservación administración de los bienes cursados, gastos de entierro de deudor y gastos indispensables de reparación o construcción d bienes inmuebles. Los privilegios a que se refiere el present artículo sólo comprender un importe de esos créditos indemnizaciones equivalentes a seis meses de salario o menos».[23]

La norma anteriormente descrita, permite observar con tod precisión la protección que se da al salario, precisamente por s carácter alimenticio, dicha protección también se recoge en e artículo 392 del Código Procesal Civil y Mercantil.

PRINCIPIO DE INMUTABILIDAD.

Según Najarro Ponce, « este principio denota que el salario, com elemento esencial del contrato de trabajo, no debe cambiar, tant

---

[23] ARTICULO 101 DE TRABAJO GUATEMALTECO

n su forma nominal como en su forma real».[24] En relación con este principio Rodríguez Mancini, admite: «que el enfoque jurídico legal de este problema ha llevado a idear mecanismos que permitan mantener inalterable, no solo el salario nominal, lo que resulta obvio por su referencia objetiva al contenido del contrato, sino para evitar que por razones provenientes del sistema económico por principios ajenos a la voluntad de las partes de la relación de trabajo, se produzca una modificación del salario real en perjuicio del trabajador».[25]

Como bien lo señala Najarro Ponce, « este fundamento del salario tiene su razón en la dependencia económica del trabajador y lógicamente va enlazado directamente con el principio citado anteriormente, el de índole alimenticio, porque ve directamente con el poder adquisitivo del salario, ingreso del trabajador, y además con el de seguridad».[26]

: uno de los principios más esenciales del derecho salarial y también de los más complejos, porque mantener la equiparación de los salarios con el índice de precios del mercado, es más que ado un dilema económico, sin embargo, es necesario un régimen

---

NAJARRO PONCE, OSCAR. Op. cit. pag. 81
RODRIGUEZ MANCINI, JORGE. OP. cit. pag. 130.
NAJARRO PONCE, OSCAR, Op. cit. Pag. 82

normativo para buscar hasta donde sea posible un equilibrio entre el ingreso salarial y los precios del mercado. Este es el caso de la inflación.

Para mantener la inmutabilidad del salario se han propuesto tres métodos principales:

1. Automaticidad de la variación;
2. Aumentos periódicos obligatorios que busquen mantener el valor real del salario; y
3. Libertad a las partes para que lo ajusten.

Al primer método se la ha llamado de la escala móvil o también indexación. Consiste en una adecuación matemática del monto del salario a las variaciones en el costo de vida. Se utiliza con diferentes modalidades: se hacen los ajustes salariales en períodos fijos, ya sea mensualmente, trimestralmente, cada seis meses o anualmente; o se descartan estos períodos fijos y se atiene al ajuste cada vez que sea notorio el alza de los precios; varía también el sistema cuando en algunos países se establece el sistema de determinar la adecuación del salario se haga solo en parte del salario, un porcentaje, o en su totalidad. Lo característico de todos los modelos es que el ajuste se hace automáticamente, al darse los hechos previstos o se llegue al término fijado por la ley.

RINCIPIO DE INTANGIBILIDAD:

eñala Najarro Ponce, que " es el principio que garantiza la alidad de intocable del salario, salvo expresas expresiones ijadas por la misma ley. El patrono no puede hacer liquidaciones n la fecha de pago y entregarle al trabajador únicamente parte e lo devengado por la tarea o el periodo de labores realizado. as legislaciones modernas, como la Argentina, Mejicana y la española son cuidadosas en garantizar este principio en forma xpresa; la muestra solo en el art. 100 del código de trabajo es lara al preceptua que " los salarios que no excedan de cien uetzales al mes no pueden cederse, venderse, comprarse ni ravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y amiliares del trabajador que vivan y dependan económicamente de l sino en la proporción en que sean embargables".[27]

RINCIPIO DE JUSTICIA

n relación a este principio, Pedro Galin, señala que: "el alario justo es perfectamente configurable como un derecho del ombre, e incluso en paises carentes de un pacto constitución specifico, viene casi a tener el valor de un derecho

---

[27] NAJARRO PONCE, OSCAR. Op. cit. pag 86

constitucionalmente reconocido, en cierta medida se le confier un rango práctico considerable, tanto por los sindicatos como pc los tribunales. en los Estados Unidos, llamados fair wages reasonable wages, constituyen fiel trasunto de la doctrina que e otros paises y desde luego en el Derecho Constitucione comparado, implica la noción de salario justo»[28]

También en relación al principio de justicia Jorge Rodrique Mancini, hace una síntesis señalando sin embargo, que en l doctrina católica los Pontifices han declarado que, «dc criterios deben ser claramente dejados de lado por s insuficientes para asegurar la justicia del salario y son los qu expresamente han sido mencionados por León XIII y Juan XXIII e sus respectivas encíclicas. Y esos criterios descalificados sc el del libre consentimiento de trabajador y empleador, o el de l ley del mercado, y la arbitrariedad de los poderosos, sea e Estado, los empresarios, el sector financiero, etc.» [29]

Finalmente Cabanellas, expresa que: « Señalar la necesidad c no confundir la idea del justo salario con la idea del salar: mínimo. En tanto que el salario justo constituye la expresión c una aspiración basada en razones de justicia, el mínimo salar:

---

[28] GALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 160.
[29] RODRIGUEZ MANCINI, JORGE. Op. cit. Pag 134

derivá de la necesidad de fijar o establecer una retribución por bajo de la cual no cabe subsistir.[30]

---

[30] CABANELLAS, GUILLERMO. Op. cit. pag 472.

CAPITULO II

EL CONVENIO 95 DE LA O.I.T. Y SU APLICACION EN GUATEMALA

CUESTIONES GENERALES

. convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo).I.T.), surge de la deliberación convocada en Ginebra Suiza, or el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del rabajo, congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949, en onde se dispuso adoptar con fecha 1 de julio de ese mismo año, . Convenio sobre la protección del salario, que se identificaría osteriormente como Convenio 95 de la Organización Internacional el Trabajo.

. *AMBITOS DE APLICACION DEL CONVENIO*

ERSONAL. . El ámbito de aplicación personal del convenio va lrigido a todas las personas a quienes se pague un salario como onsecuencia de una relación o contrato individual de trabajo.

MATERIAL. El ámbito de aplicación material de convenio lo conforman todas las relaciones o contratos individuales de trabajo que se generen dentro de los territorios de los Estados que hayan ratificado el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.

DEFINICION DEL SALARIO CONFORME AL CONVENIO

El Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, define el salario 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 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 éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Esta definición contempla todos los elementos del salario y permite inferir que incluye dentro del mismo a todas las prestaciones que con carácter dinerario reciba el trabajador a cambio de la prestación de sus servicios.

EXCLUSION DE APLICACION DEL CONVENIO

De acuerdo en lo establecido en el numeral 2 del artículo 2 del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, puede excluirse de la aplicación del convenio a ciertos grupos de personas, siempre y cuando exista el acuerdo entre patronos y trabajadores que así lo haya establecido, es decir que solo con el mutuo consentimiento de las partes puede intentar excluirse en situaciones especiales a algunos grupos de trabajadores, de lo contrario, cualquier exclusión dispuesta unilateralmente contraviene el convenio y viola garantías mínimas establecidas en la ley a favor de los trabajadores.

FORMA DE PAGO DEL SALARIO

De acuerdo al artículo 3 del Convenio 95 de la O.I.T., los salarios deben pagarse en efectivo, exclusivamente en moneda de curso legal, y la legislación nacional de cada Estado debe prohibir el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de curso legal.

En relación a esta disposición, es importante señalar que la legislación laboral guatemalteca, aunque prohibe el pago del salario en vales o cupones, no lo prohibe en cheques, lo cual al tenor de lo dispuesto en el texto del convenio, es ilegal, porque

constituye una forma de sustituir el pago del salario exclusivamente en dinero o moneda de curso legal.

EL PAGO DEL SALARIO CON CHEQUE

El numeral 2 del artículo 3 del convenio 95 de la O.I.T., establece que las autoridades competentes en donde tenga aplicación el convenio, podrán permitir o prescribir el pago del salario con cheque contra un banco, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, siempre y cuando el trabajador interesado preste su consentimiento.

De lo anterior puede concluirse con toda certeza, que la condición para que se autorice el pago del salario con cheque, es que el trabajador haya dado su consentimiento expreso, lo cual en el caso guatemalteco no se da, pues nunca se ha solicitado del trabajador su consentimiento para pagarle el salario en esa forma, además de precisar que debe justificarse en todo caso el por qué de que se tenga que pagar el salario del trabajador con cheque y no con moneda de curso legal, cosa que tampoco hacen los empleadores.

EL PAGO EN ESPECIE DEL SALARIO

l artículo 4 del Convenio 95 de la O.I.T.. preceptúa que la eislación nacional del Estado que ha ratificado el Convenio o os contratos colectivos o laudos arbitrales celebrados dentro el mismo podrán permitir el paga parcial del salario con restaciones en especies en las industrias y ocupaciones en que sta forma de pago sea de uso corriente o conveniente a causa de a naturaleza de la industria u ocupación de que se trate.

hora bien, como puede establecerse de lo anteriormente elacionado, el contenido del convenio establece básicamente dos ondiciones para autorizar el pago del salario en especie, siendo a primera que la industria u ocupación de que se trate epresente conveniencia por su naturaleza para autorizar el orcentaje del salario a que se pague en especie; y la segunda ondición es que las prestaciones que se den en especie para ubrir aquel porcentaje del salario, sean apropiadas al uso ersonal del trabajador y de su familia y redunden en beneficio e los mismos, además de que el valor atribuido a tales restaciones sea justo y razonable, es decir, que no exceda de su osto, pues esto generaría un lucro ilegítimo a favor del mpleador, lo cual contravendría el espíritu del convenio elacionado.

LA OBLIGACION DE PAGAR EL SALARIO DIRECTAMENTE AL TRABAJADOR

De acuerdo a lo que establece el articulo 5 del Convenio 95 de la O.I.T., el salario debe pagarse directamente al trabajador interesado, a menos que la legislacion nacional del Estado que ha ratificado el convenio, un contrato colectivo de trabajo o una sentencia arbitral establezcan otra forma de pago, siempre y cuando lo acepte el trabajador y resulte ser más favorable para el.

De lo anterior, se puede establecer que para pagar el salario del trabajador a persona distinta debe de concurrir la existencia de disposiciones que así lo regulen, pero que resulte ser consentidas por el trabajador y a la vez más favorables para éste, lo que quiere decir que si cualquier otra forma adoptada resulta perjudicial para el trabajador, simplemente esta no tendrá ningún efecto y será nula de pleno derecho.

LA LIBERTAD DEL TRABAJADOR DE DISPONER DE SU SALARIO

De acuerdo al articulo 6 del convenio, se debe prohibir que los empleadores limiten de forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Esto quiere decir que el convenio castiga cualquier injerencia del empleador que tienda a limitar la libertad que tiene el trabajador de disponer de su salario. aunque esto no es muy común en Guatemala, es importante volver a citar el ejemplo del trabajo agrícola en donde muchas veces. sin ser necesario, el patrono insiste en pagar al trabajador parte de su salario en especie. lo cual limita la libre disposición de su salario.

LA PROHIBICION DE INSTALAR TIENDAS PROPIEDAD DEL PATRONO PARA OBLIGAR A COMPRAR AL TRABAJADOR

De acuerdo a lo preceptuado en el artículo 7 del convenio, cuando se crean dentro de una empresa o centro de trabajo economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones. no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios, salvo el caso que el acceso a otros almacenes o servicios sea imposible. la autoridad administrativa de trabajo puede intervenir autorizando la existencia de economatos o tiendas condicionadas a que las mercancías se vendan a precios justos y razonables.

LOS DESCUENTOS DEL SALARIO DEL TRABAJADOR

En relación a este tema, el artículo 8 del convenio preceptua que los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional de Estado que ha ratificado el convenio, un contrato colectivo o bien una sentencia arbitral.

Este tema del descuento del salario, ha sido puntualizado como uno de los casos en el que los empleadores manifiestan su completo irrespeto a la ley, pues a pesar la prohibición expresa de descontar suma alguna del salario del trabajador, los empleadores descuentan por cualquier causa del salario del trabajador, tal y el caso cuando éste a faltado a sus labores una vez a la semana, y el empleador dispone por esa razón descontarle el día que faltó, más el correspondiente al día de descanso semanal, lo cual es abiertamente ilegal y además contraviene el espíritu del convenio.

INEMBARGABILIDAD DEL SALARIO

El artículo 10 del Convenio, establece el principio de inembargabilidad del salario, cuando señala que no podrá embargarse ni cederse, sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional del Estado que ha ratificado el convenio, el salario, debiendo protegerse en la legislación el

lario contra su embargo o cesión, en la proporcion que se neidere necesaria para garantizar el mantenimiento del abajador y de su familia.

precisamente en relación a la inembargabilidad del salario, e el Código de Trabajo guatemalteco regula de manera más ertada y amplia el tema, pues se señala el artículo 96 del smo, la inembargabilidad del 65% de los salarios mayores a escientos quetzales, de lo cual se desprende que siendo en este mento la totalidad de salarios mayores a esa cantidad, se debe tender que esta regla de inembargabilidad se aplica a todos los larios, lo cual constituye un verdadero avance en materia de otección del salario, a parte de ser el aspecto en el que más coge nuestra legislación la finalidad del convenio 95 de la I.T..

CARACTER DE ACREEDOR PREFERENTE DEL TRABAJADOR

respecto de este tema tan delicado, en muchos casos ha nerado problemas en nuestro país, por las quiebras simuladas · los empleadores para evadir la responsabilidades para con sus abajadores, el artículo 11 del Convenio, establece que en caso quiebra o liquidación judicial de una empresa, los abajadores empleados de la misma deberán ser considerados como

acreedores preferentes en lo que respecta a los salarios que les deban por los servicios prestados, durante un perio anterior a la quiebra o a la liquidación judicial, y se determinado por la legislación del Estado que haya ratificado convenio.

De esta misma disposición se derivan dos reglas básicas pa sustentar el carácter de acreedor preferente del trabajador, primera que es la relacionada a que el caso del salario c constituya un crédito preferente se debe pagar íntegramente ant de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte d activo que les corresponda; y la segunda relativa a que derecho interno del Estado ratificante del convenio, de determinar la relación de prioridad entre el salario q constituya un crédito preferente y los demás crédit preferentes.

PLAZO PARA EL PAGO DEL SALARIO

En relación a esto el artículo 12 del Convenio, prevee que salario deba pagarse a intervalos regulares, a menos que exist otros arreglos satisfactorios que garanticen el pago del salar a intervalos regulares más cortos.

este respecto nuestro Código de Trabajo, prevee como plazos ara el pago del salario el semanal, el quincenal y el mensual. ejado reservado el pago semanal para los trabajos manuales y el ago quincenal y mensual para el resto de actividades de trabajo. n este tema también puede considerarse que nuestra legislación e conguente con la finalidad del convenio.

A TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y EL AJUSTE DEL SALARIO

n relación a este tema, el artículo 12 literal 2., del convenio, revee que cuando termine el contrato de trabajo se deberá fectuar un ajuste final de todos los salarios debidos al ratajador.

sta disposición es en extremo importante, pues es la que undamenta la obligación que existe de integrar el salario con odas las retribuciones económicas que el trabajador recibe a ambio de la prestación de sus servicios, en el momento de fectuar el calculo de la indemnización por tiempo de servicio. o obstante, hay que señalar que esta disposición a pesar de lo mportante que es, se reconoce y aplica muy poco por los nplesadores y por los jueces de trabajo, en algunos casos osiblemente porque no se han ilustrado sobre la existencia del

convenio, y en algunos otros porque simplemente no le confiere imperatividad al mismo.

EL LUGAR DE PAGO DEL SALARIO

El artículo 13 del convenio establece que cuando el pago de salario se efectúe se deberá efectuar únicamente en días laborales, en el lugar del trabajo o en un lugar próximo a mismo, a menos de que las partes hayan establecido una formula en relación al lugar de pago, más favorable para el trabajador.

En relación a esto cabe señalar que un gran porcentaje de emoleadores paga el salario de sus trabajadores fuera del centro de trabajo y en días inhábiles, lo cual representa una seria contravencion a lo preceptuado en el convenio, sin dejar de señalar que tambien se expone la seguridad del trabajador.

LA DENUNCIA DEL CONVENIO

El artículo 22 del convenio, establece que todo miembro que haya ratificado el mismo, podrá denunciarlo después de haber transcurrido un periodo de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto en vigencia el mismo, para el efecto el procedimiento para la denuncia, es que se comunique mediante acta

l Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, y na vez hecha la comunicación habrá que esperar que transcurra un ño después del registro de la misma para que la denuncia quede irme.

hora bien, si algún Estado que haya ratificado en convenio entro del plazo de un año, después de haber transcurrido los iez años de vigencia del mismo, no hace uso de su derecho de enuncia quedará obligado automáticamente a seguir aplicando el onvenio durante un período idéntico de diez años, hasta que uelva a producirse el supuesto en el que proceda la denuncia.

CAPITULO III

LA SUMISION Y RATIFICACION DE LOS CONVENIOS INTERNACIONALES DE TRABAJO

OBLIGACIONES CONSTITUCIONALES

habiendo podido instituirse un parlamento internacional según concepción de algunas delegaciones que intervinieron en la eación de la O.I.T., se logró. sin embargo, establecer un nexo tre la Organización y las asambleas legislativas nacionales ndientes a dar efectividad a los instrumentos adoptados por la nferencia Internacional del Trabajo. Según Pedro Galin, «la nstitución de la O.I.T., confiere a la Conferencia un poder de iciativa parlamentaria, o sea una primera fase en el proceso de aboración de leyes».[31]

efecto, en su artículo 19 la Constitución de la Organización ternacional del Trabajo establece que en el caso de un nvenio, éste debe ser comunicado a todos los Estados Miembros ra su ratificación, a su vez, los Miembros se obligan a someter

---

GALIN, PEDRO. El origen de los convenios internacionales de trabajo. Pag. 89

el convenio a la autoridad o autoridades a quienes compete a asunto, (en el caso guatemalteco el Congreso de la República), a efecto de que le den forma de ley o adopten otras medidas, ahor bien, si se trata de una recomendación de la Organizaci Internacional del Trabajo (O.I.T), se comunicará a todos lo miembros para su examen, a fin de ponerla en ejecución por medi de la legislación nacional, o de otro modo, en cuanto a l sumisión a la autoridad competente, la disposición es la misa que en el caso de un convenio.

Según Pedro Galin, « para los Estados Federales la situacid varía. El tramite a seguir fue desarrollado con mayor precisid en la reforma de la Constitución de la O.I.T., en 1946.»[32]

Si conforme el sistema constitucional nacional corresponde que s adopten medidas en el ámbito federal, las obligaciones del Estad serán las mismas descritas anteriormente

Si, por el contrario, la competencia es total o parcialmente d los estados, provincias u otras jurisdicciones o unidade constitutivas, el gobierno federal deberá, por un lado, adopta las medidas que constitucionalmente correspondan para someter lo convenios y las recomendaciones a las autoridades federales

---

[32] GALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 91

statales, provinciales u otras apropiadas, al efecto de que les en forma de ley o adopten otras medidas; por otro lado, con el cuerdo de dichas unidades constitutivas, deberá celebrar onsultas periódicas con ellas a fin de promover dentro del stado Federal medidas coordinadas para poner en ejecución las sposiciones de tales convenios y recomendaciones.

evamente señala Pedro Galín, que " en comienzo, y nuevamente spués de la Segunda Guerra Mundial, estas reglas novedosas en teria de derecho internacional causaban confusión en algunos ises, por no distinguirse adecuadamente dos actos distintos; or una parte la ratificación de un convenio de carácter luntario, por la autoridad que constitucionalmente está torizada a efectuarla: por la otra parte la sumisión del nvenio o de una recomendación a la autoridad competente, para rle aplicación interna por medio de una ley o en otra forma."[33]

ede ser que, en algunos países, ambos actos sean realizados por misma autoridad, pero muchas veces la autoridad que al tificar un instrumento asume un compromiso internacional es stinta de aquella o aquellas que legislan para dar efectividad cumplimiento a una norma en el orden interno. En todo caso, el fasis dado por la O.I.T., al precepto constitucional de la

---

GALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 94

sumisión a las autoridades competentes, concierne al act destinado a lograr que se dicten leyes o se adopten otras medida de aplicación de la norma internacional. Según Pedro Galin, la Comisión de Expertos en Aplicación de convenios Recomendaciones, que constituye el órgano técnico para vigilar e cumplimiento de las obligaciones constitucionales en el camp normativo, lo expresó claramente al referirse a la confusió entre las dos autoridades. Por lo tanto, continúa manifestand Pedro Galin, «esos instrumentos deben someterse a la autorida que, de conformidad con la Constitución del Estado interesad tiene competencia para legislar a fin de dar efecto a s aplicación en el plano nacional, el Parlamento o cualquier otr órgano legislativo, y no a la autoridad habilitada para ratifica los convenios en el plano internacional.»[34]

2. *LA NATURALEZA DE LA AUTORIDAD COMPETENTE*

La interpretación del concepto autoridad competente, en e sentido de autoridad con capacidad para legislar, había lograd amplio consenso en la primera década de la O.I.T., después de l mencionada confusión inicial. Pedro Galin, , lo expresaba er 1928, al precisar «que es la autoridad competente de acuerdo co la Constitución de cada país, para restablecer o modificar l

[34] GUALIN PEDRO. Op. cit. pag. 112.

legislación nacional para armonizarla con el proyecto de convenio en cuestión».[35] Por regla general, esta autoridad será el Congreso de la República.

En conclusión la naturaleza de la autoridad competente contemplada por el artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., condujeron a que en 1946, se declarará que las autoridades competentes a que se refiere el artículo 19 de la Constitución, son el Parlamento nacional o cualquier otra autoridad legislativa.

La comisión de Expertos en aplicación de convenios y recomendaciones y la Comisión de Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia, ambas de la O.I.T., han tenido que ocuparse en distintas ocasiones de esta cuestión; sus principales conclusiones se hallan centrada sobre la obligación de someter los convenios y las recomendaciones a las autoridades competentes que la Oficina envía a los gobiernos para facilitar el suministro de informaciones sobre el cumplimiento de la obligación de sumisión. En estas conclusiones el autor de este trabajo de tesis establece que se enfocan también otras dos cuestiones relacionadas: la del ejercicio de las facultades legislativas por órganos distintos de las asambleas legislativas

---

35 GUALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 120.

y la del segundo objetivo importante de la sumisión, o sea el de alcanzar la opinión pública.

Con respecto a la autoridad competente en su sentido normal, Pedro Galin, expresa que: « la autoridad competente es aquella que tenga, de acuerdo con la Constitución Nacional de cada Estado, el poder de legislar o de tomar cualquier otra medida para dar efecto a los convenios y recomendaciones».[36]

Por lo anterior, señala Pedro Galin, que: «Aún existiendo una asamblea legislativa, el órgano ejecutivo u otro órgano puede detentar el poder de la legislación en ciertas materias, en virtud de disposiciones constitucionales, o ejercer dicho poder como resultado de una delegación general o especial conferida por el Parlamento. En ocasiones, el propio órgano de que se trata emana del Parlamento. En semejantes casos sería deseable que los convenios y recomendaciones se sometieran a la propia asamblea legislativa a efectos de que se realice el segundo objeto de la sumisión, a saber, el informar y movilizar a la opinión pública.»[37] Esto último afirmado por aquel autor es comprensible, si se toma en consideración que la discusión celebrada en el seno de una asamblea deliberante o al menos, la

---

[36] GUALIN, PEDRO. Op. cit. Pag. 123
[37] GUALIN, PEDRO. Op. cit. Pag. 124.

formación de ésta, puede constituir un factor importante en el
eslado del contenido del convenio a la opinión pública

ualmente, Pedro Galin considera que « En los casos en que los
strumentos no requieran medidas en la esfera del Poder
gislativo, sería de desear para que la obligación de sumisión
cance plenamente su objetivo que es también el de llevar los
nvenios y las recomendaciones a conocimiento de la opinión
blica que se sometieran igualmente los instrumentos en cuestión
órgano parlamentario.»[38]

isten ciertas situaciones especiales que ofrecen un interés
rticular, sobre las cuales también han debido pronunciarse los
ganos de control de la O.I.T., Por un lado los casos en que
nsitoriamente el Parlamento no funciona por uno u otro
tivo, siendo reemplazado por el Poder Ejecutivo en la función
gislativa. En estas situaciones el Parlamento sigue siendo la
toridad competente a la que deben someterse, en su momento, los
strumentos adoptados por la Conferencia.

ualmente, en Guatemala todos los convenios en vigor, han sido
ratificados por el Congreso de la República.

GUALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 127.

LOS NUEVOS ESTADOS MIEMBROS

En un comienzo, cierta política implantada por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.:), consideraba que no debería aceptarse a ningún nuevo miembro de la Sociedad de las Naciones y por consiguiente, tampoco de la O.I.T., si no cumpliera antes con la obligación de sumisión de los convenios y las recomendaciones ya adoptados por la Organización. La propia Oficina Internacional del Trabajo, enviaba los textos de los instrumentos adoptados a los países antes de concretarse su admisión. Esta práctica fue abandonada a raíz del número creciente de estos instrumentos.

La Constitución no se refiere a esta situación, Pedro Galín estima que: " el ingreso de un Estado a la O.I.T., asume las obligaciones de la Constitución, entre las cuales figura la sumisión".[39]

Para el autor en relación, no existe ningún plazo a este respecto, por lo cual la obligación puede ir cumpliéndose progresivamente, pues " cabe tolerar un cierto atraso en el cumplimiento, debido a las dificultades inherentes a la sumisión

---

[39] GUALIN PEDRO. Op. cit. Pag. 129.

e los numerosos instrumentos adoptados dentro del plazo máximo revisto en la Constitución.»[40]

. *ALCANCES Y FORMA DE LA SUMISION*

LAZOS. El objeto de la sumisión de los convenios nternacionales de trabajo, es lograr que el organismo egislativo tome las medidas necesarias para aplicar los onvenios y las recomendaciones adoptados. La intención es rovocar una discusión en su seno, y en todo caso, una decisión . respecto. Han existido en un principio y siguen existiendo quívocos sobre la forma de sumisión, aún cuando en el transcurso e los años se han aclarado ciertas interrogantes y logrado rogresos en los procedimientos seguidos por los distintos ises.

gún Pedro Galin, «básicamente, corresponde que todos los onvenios y las recomendaciones que adopte la O.I.T., y que son asmitidos por la Oficina a los gobiernos después de cada unión de aquella, sean sometidos a la autoridad competente, alquiera que haya sido la posición o participación de los legados respectivos durante su discusión y adopción y alquiera sea la intención u opinión del gobierno a su respecto.

GUALIN, PEDRO. Op. cit pag. 131.

Tales instrumentos deben ser sometidos junto con determinadas proposiciones por parte del Poder Ejecutivo, las cuales dependerán del criterio de éste y en ningún caso están limitadas a una posible ratificación. Normalmente, tales propuestas deberían estar precedidas por un estudio comparado de las normas con la legislación y las prácticas nacionales, a fin de guiar al órgano legislativo en su examen y decisión. La simple comunicación de los instrumentos es insuficiente."[41]

A este respecto, la comisión de la Conferencia añade ciertas precisiones con respecto a las mencionadas proposiciones. Puesto que en el artículo 19 de la Constitución tiene claramente por objeto el obtener una decisión por parte de las autoridades competentes, la sumisión de los convenios y recomendaciones a dichas autoridades deberá ir siempre acompañada o seguida de una declaración o de proposiciones de las que se expresan los puntos de vista del gobierno acerca del curso que debería darse a estos textos. Según lo aclara la Comisión de Expertos, los puntos esenciales que han de tenerse en cuenta son: "a. que los gobiernos, al someter los convenios y recomendaciones a las autoridades legislativas, acompañen dichos textos o envíen posteriormente indicaciones sobre las medidas que podrían tomarse a fin de dar curso a estos instrumentos, o bien una proposición

---

41 GUALIN, PEDRO. Op. cit. Pag 136

) el sentido de que no se les dé curso alguno a que se difiera
)da decisión hasta una fecha ulterior; y b. Que la autoridad
:gislativa tenga posibilidad de entablar un debate sobre la
ıteria.

) lo que se refiere a los plazos constitucionales de sumisión,
ın de doce meses o, en caso de circunstancias excepcionales, de
eciocho meses después de clausurada la reunión de la
nferencia. Estos plazos rigen inclusive para los Estados
derales. Pero en este último caso, si se trata de instrumentos
ra los cuales el gobierno federal estime que corresponde una
ción por parte de los estados constitutivos, las provincias o
ntones, el plazo reglamentario es de dieciocho meses.

CONSULTAS CON LAS ORGANIZACIONES MAS REPRESENTATIVAS

convenio número 144 de la O.I.T. y la Recomendación número 153
evén que las organizaciones más representativas de empleadores
de trabajadores deben ser consultadas sobre las propuestas que
yan de presentarse a las autoridades competentes.

imismo, a intervalos apropiados deben realizarse consultas
ipartitas en relación con los convenios no ratificados y las
comendaciones a la que no se haya dado aún efecto, para

estudiar qué medidas podría tomarse a fin de lograr su puesta e práctica y su ratificación eventual.

5. LA RATIFICACION Y SU PROCEDIMIENTO

PROCEDIMIENTO. Pedro Galin, señala que « El destino deseado d los convenios no es solo su aplicación sino también s ratificación». [42] Esta constituye el acto por el cual un Estad Miembro de la O.I.T., se compromete internacionalmente cumplirlo. Las recomendaciones, como es sabido, no pueden se ratificadas, pero ciertos Estados a veces comunican a la O.I.T. que han decidido aceptar una recomendación. Desde el punto d vista constitucional de la Organización, esta declaración d aceptación no tiene efecto jurídico, por el contrario, l ratificación de un convenio conlleva una serie de obligacione para el Estado interesado.

Conforme el articulo 19 de la Constitución «si el Miembro obtien el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compet el asunto, comunicará la ratificación formal del convenio a Director General de la O.I.T. y adoptará las medidas necesaria para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio.

---

[42] GALIN, PEDRO. Op. cit. pag. 136.

Son las normas constitucionales u otras de cada país las que determinan a la autoridad con facultades para ratificar un convenio, así como el procedimiento interno a dicho efecto. Lo que interesa a la O.I.T., es que se proceda adecuadamente a la comunicación de la ratificación, pues a partir de ese momento se exterioriza el acto a los efectos internacionales.

No existe esta regla específica sobre la forma en que debe realizarse la comunicación, que depende de las disposiciones que rigen cada país. Para la oficina Internacional del Trabajo, es necesario que se cumplan los siguientes requisitos prácticos: que se identifique claramente el convenio objeto de la ratificación; que la comunicación esté firmada por una autoridad que pueda actuar en nombre del Estado; que se indique con claridad que se trata de una ratificación formal.

Explica Pedro Galín, que: " el destinatario de la comunicación era originalmente el Secretario General de la sociedad de las Naciones, pero a partir de la reforma a la Constitución de la O.I.T., producida en 1946, se instituye que sea el Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, éste registra las ratificaciones y las notifica a los Estados miembros y al

Secretario General de la Naciones Unidas, y estas son publicadas finalmente en el boletín oficial de la O.I.T.."[43]

6. *DECLARACIONES ADICIONALES*

Un número importante de convenios, prevén que en la propia ratificación o en un documento anexo a ellas, se efectúen declaraciones que son de dos tipos distintos.

Por un lado, determinados convenios, exigen una declaración destinada a definir el alcance de las obligaciones aceptadas o a precisar otras indicaciones. Un ejemplo es el convenio sobre la seguridad social, que consta de varias partes, debiéndose indicar las partes, respecto de las cuales se aceptan las obligaciones del convenio.

Por otro lado, varios convenios autorizan la exclusión de categorías de trabajadores o la futura extensión del campo de aplicación de los instrumentos.

7. *RATIFICACION CONDICIONAL Y LA ADMISION DE LA RESERVA*

---

[43] GALIN, PEDRO. Op. cit. pag 137.

ratificación condicional de un convenio, constituye una ibilidad autorizada por la doctrina y tiene por objeto ndicionar la entrada en vigor de un convenio para un Estado, o ratificación por otros Estados. Es el Estado ratificante el e establece esta condición en el momento de proceder a la ificación. Lo anterior, según Pedro Galin, «Constituye un sabio del tenor a la competencia internacional, o sea de la ocupación de verse perjudicado por mayores costos laborales si ros Estados contraen simultáneamente los mismos compromisos en a materia determinada.»[44]

irma Pedro Galín, que: «La ratificación con reservas no está torizada, y desde un comienzo la doctrina se mantuvo uniforme esta concepción. La tesis que predomina es que con ello se entaría contra la evolución uniforme de la legislación laboral que todas las cuestiones relativas a las peculiaridades cionales que deberían contemplarse durante el proceso de aboración de las normas. Por otra parte, siendo los convenios resultado de una elaboración tripartita, escapan a la rtenencia de cualquiera de las partes intervinientes y también los demás estados ratificantes, por lo cual sería imposible licitar su autorización para efectuar una reserva.[45]

GALIN, PEDRO. Op. cit. Pag 144
GALIN, PEDRO. Op. cit. Pag 144

8. *ENTRADA EN VIGOR DE LOS CONVENIOS*

Según Galin, " Esta cuestión puede ser considerada desde d: puntos de vista: por una parte, la entrada en vigor del conven: en sí o será, su vigencia objetiva, después de su adopción por conferencia Internacional del Trabajo; y por otra parte, entrada en vigor subjetiva, para cada Estado, después de ratificación."[46]

La vigencia objetiva de un convenio depende de un mínimo ratificaciones, que por regla general, son dos. En un principi desde 1919 a 1926, los convenios entraban en vigor con comunicación por parte del Director General a los Estad Miembros de que habían sido ratificados por dos Estados. 1927, rigió una formula intermedia, o sea los convenios entrab en vigor noventa días después del registro de la segun ratificación. a partir de 1928, la práctica normal es prever los convenios que su, vigencia comienza doce meses después d registro de la segunda ratificación.

La vigencia objetiva de un convenio, continua aún cuando p denuncia de éste haya un número inferior de ratificaciones

---

[46] GALIN, PEDRO. Op. cit. Pag 148

xigido para su entrada en vigor, inclusive si todos los Estados atificantes lo denuncian.

tra situación especial es la de algunos pocos convenios que no an entrado en vigor por faltar el número mínimo de atificaciones y que posteriormente fueron revisados por otro onvenio que sí ha entrado en vigor. La vigencia subjetiva de un onvenio, para un Estado, se produce por lo general doce meses espués de su ratificación.

. *OBLIGACIONES DERIVADAS DE LA RATIFICACIONES*

La ratificación de un convenio acarrea dos obligaciones básicas ara el paíe interesado, proceder a su aplicación y someterse a os procedimientos destinados a verificarla.

O. EFECTOS DEL RETIRO DE UN MIEMBRO DE LA ORGANIZACION NTERNACIONAL DEL TRABAJO.

na vez ratificado un convenio, el retiro no menoscabará la alidez de todas las obligaciones que se deriven del convenio o ue se refieran a él, respecto del período señalado en dicho onvenio. ello significa que, a menos que el Estado denuncie el onvenio, en el período autorizado, aún después de su retiro.

continúa obligado a su aplicación y a los procedimientos de control de la O.I.T..

CAPITULO IV

'TERIO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO Y DE AUTORIDADES IINISTRATIVAS DE TRABAJO, EN RELACION A LA INAPLICABILIDAD DEL IVENIO 95 DE LA O.I.T., SOBRE EL SALARIO.

PRESENTACION

presente capitulo tiene como propósito fundamental, recoger el .terio tanto de trabajadores del sector privado, como de ıcionarios de la administración de trabajo, en relación a la .icación del Convenio 95 de la Organización Internacional del ıbajo, en materia de salario en Guatemala. considerando que ı el desarrollo del mismo se podrá corroborar que la ;islación laboral actual, no obstante y a que en mucho acoge el ıtenido del Convenio, existen aún algunas normas como las lacionadas a la integración del salario que no se encuentran factas en la ley, en conoruencia con lo establecido en este strumento internacional, además de que se podrá comprobar de ; algunas de las medidas protectoras del salario que impone la licación del Convenio 95, no son respetadas en Guatemala. lo

que al mismo tiempo permitirá demostrar que no sólo exis
inaplicación del Convenio, sino que además esa misma inaplicaci
vulnera el precepto constitucional contenido en el artículo i
literal t., de la Constitución Política de la República, que c
total claridad establece que el contenido de los conveni
internacionales de trabajo debidamente ratificados por Guatemal
es parte de los derechos mínimos que con carácter irrenunciab
gozan los trabajadores en nuestro país.

Por todo lo anterior, es que el autor de presente trabajo
tesis considera de extrema importancia este capítulo, pues
muestreo realizado permitirá despejar todo lo relacionado a
forma en que actualmente se cumple y se aplica el Convenio 95
la Organización Internacional del Trabajo.

2. ENCUESTA

VENTE: Veinte muestras. dirigidas a diez trabajadores del sector privado y diez funcionarios autoridades administrativas de trabajo.

MODELO DE BOLETA DE ENCUESTA

:VERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
:ULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

BOLETA DE ENCUESTA

ABAJO DE TESIS: EL SALARIO Y EL CONVENIO 95 DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO.

STENTANTE: ANGEL ANIBAL PAPA LOPEZ

abajo previo y necesario para sustentar el examen general
olico de tesis, para optar al grado academico de Licenciado en
encias Jurídicas y Sociales y a los titulos de Abogado y
tario.

STRUCCIONES:

resente encuesta esta dirigida a trabajadores del sector
ivado, y a autoridades administrativas de trabajo. con el
jeto de conocer su criterio en relación a la inaplicabilidad
l convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo.
bre el salario.

Debe responder en los espacios en blanco con una X en la opci
que estime correcta.

INTERROGANTES:

1. CALIDAD DEL ENCUESTADO:

TRABAJADOR DEL SECTOR PRIVADO:_____

AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DE TRABAJO:____

2. Considera usted que en Guatemala, se integra el salari
conforme la definición del artículo 1 del Convenio 95 de l
O.I.T.:

SI:_____ NO:_____

3. Considera usted que en Guatemala se excluye a algunos grupo
de trabajadores de la aplicación de los beneficios del conveni
95 de la O.I.T.:

SI:_____ NO:_____

4. De los siguientes grupos de trabajadores cual considera que
es el más excluido de la aplicación del convenio 95 de la O.I.T.:

TRABAJADORES DOMESTICOS:_____

TRABAJADORES AGRICOLAS:_____

TRABAJADORES DE LA CIUDAD:____

. Considera usted que los empleadores en Guatemala cumplen con integrar al salario del trabajador todas las prestaciones inerarios que este recibe a cambio de la prestación de sus servicios en forma periódica:

SI:____ NO:_____

. considera usted que es congruente con el Convenio 95 de la .I.T., que se excluya de el salario la bonificación incentivo por productividad contenida en el Decreto 78-89 del Congreso de a República:

SI:_____ NO:_____

. Considera usted que es lícito que para el pago del salario al rabajador se aperturen por parte del empleador cuentas de epósitos monetarios en forma inconsulta e impositiva:

SI:_____ NO:_____

8. Considera usted que pagar el salario al trabajador en cheque sin su consentimiento es violar la forma de pago del salario regulada en el artículo 3 del Convenio 95 de la O.I.T.:

SI:_____ NO:_____

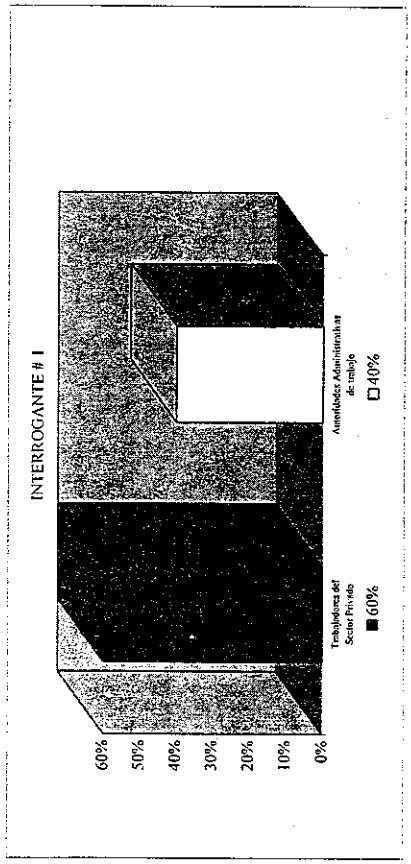
9. Considera usted que el pago del salario en especie para los trabajadores agrícolas, fomenta el abuso por los empleadores para proveer a los trabajadores de objetos que no necesitan:

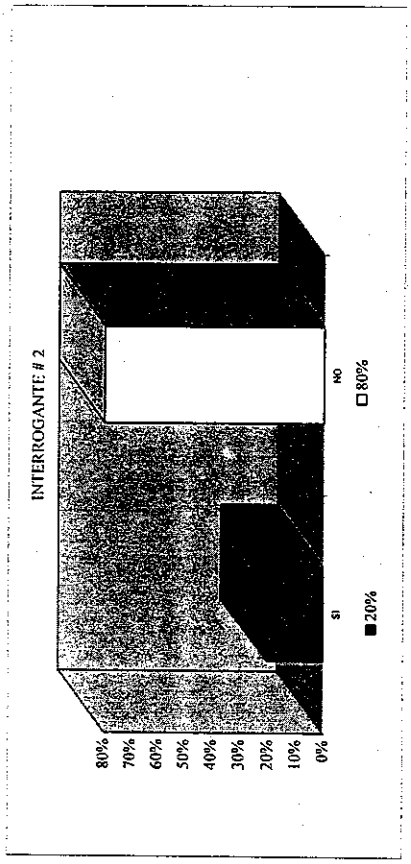
SI:_____ NO:_____

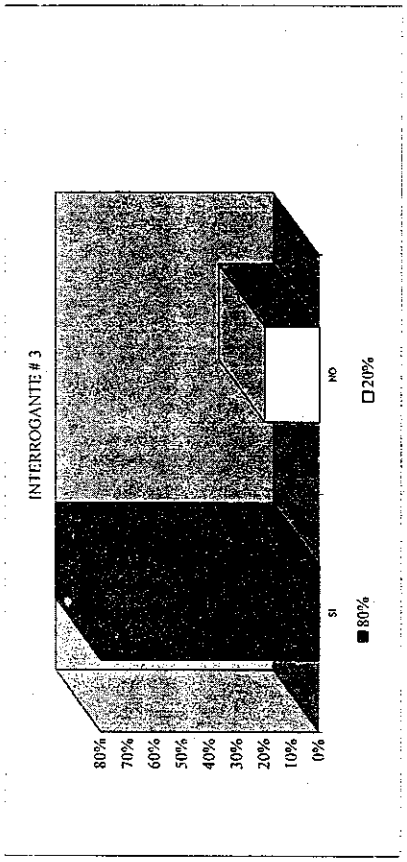
10. Considera usted que se aplica y cumple el convenio 95 de la O.I.T., en Guatemala:

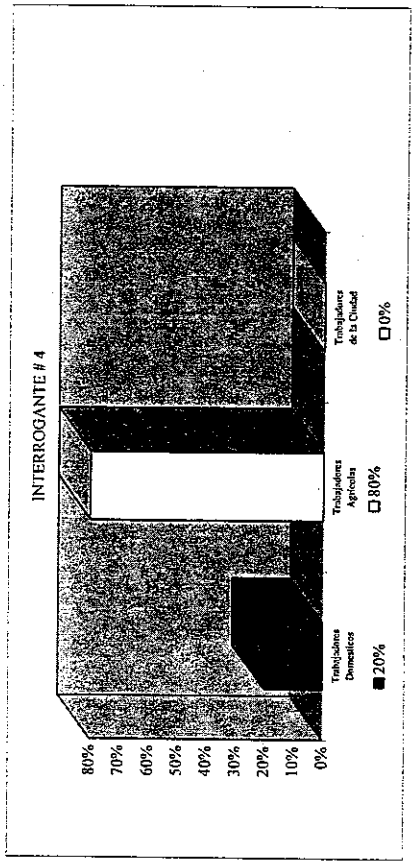
SI:_____ NO:_____

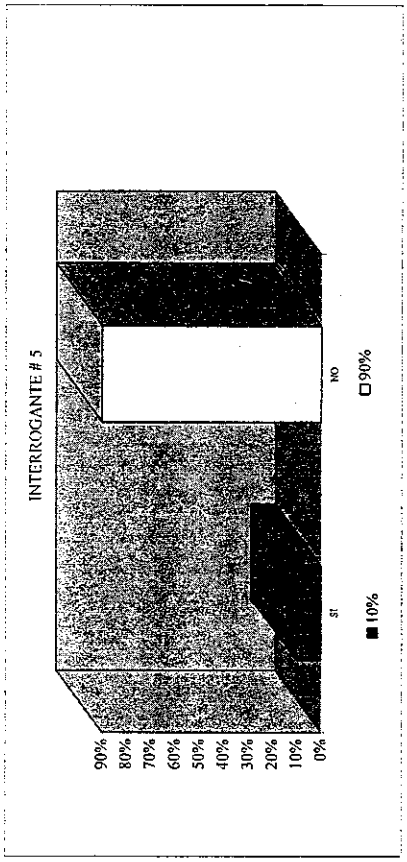
AAPL/t.99.

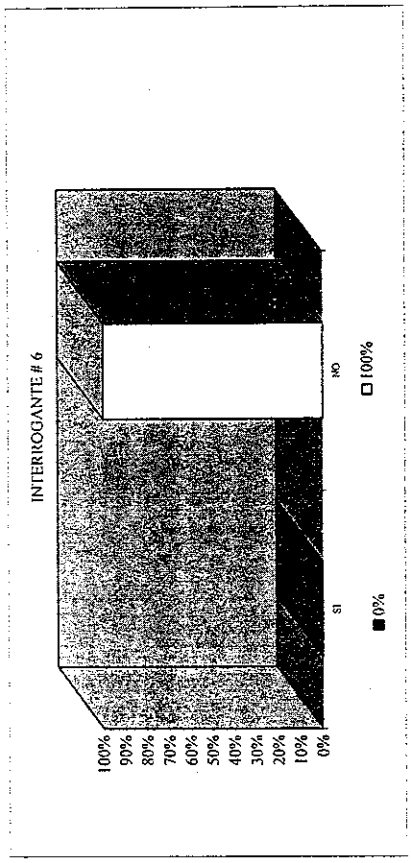

INTERROGANTE # 1
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Trabajadores del Sector Privado
Autoridades Administrativas de trabajo
60%
40%

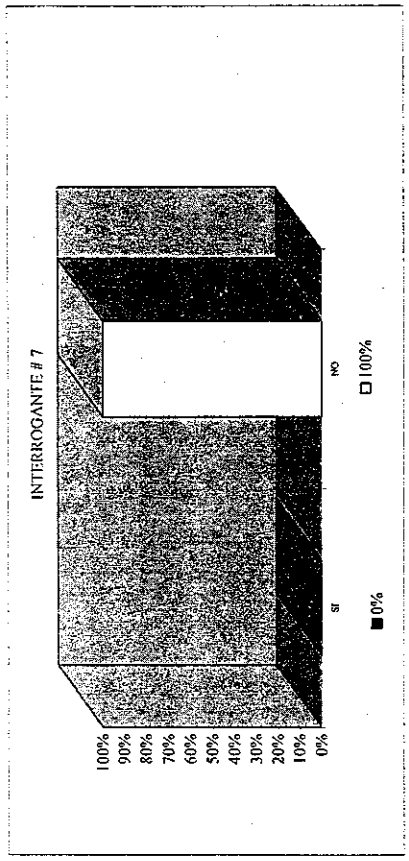

INTERROGANTE # 2
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
20%
80%

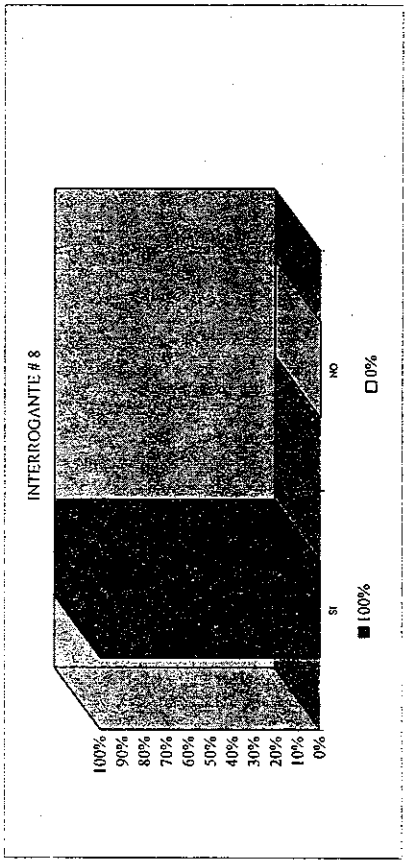

INTERROGANTE # 3
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
80%
20%

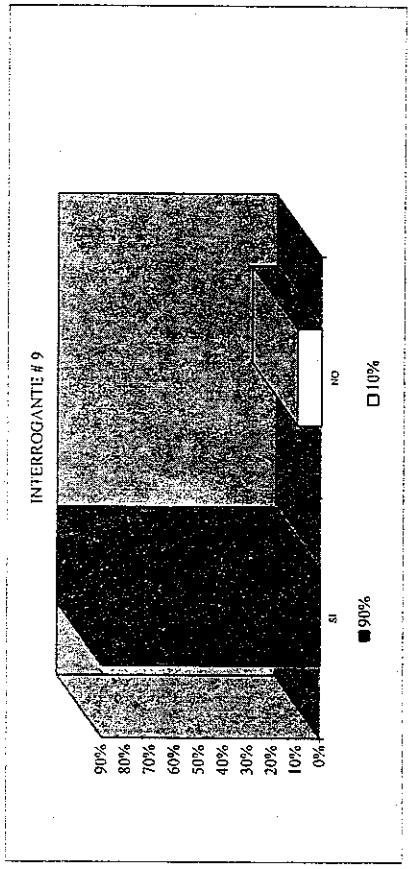

INTERROGANTE # 4
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
Trabajadores Domesticos
Trabajadores Agricolas
Trabajadores de la Ciudad
20%
80%
0%

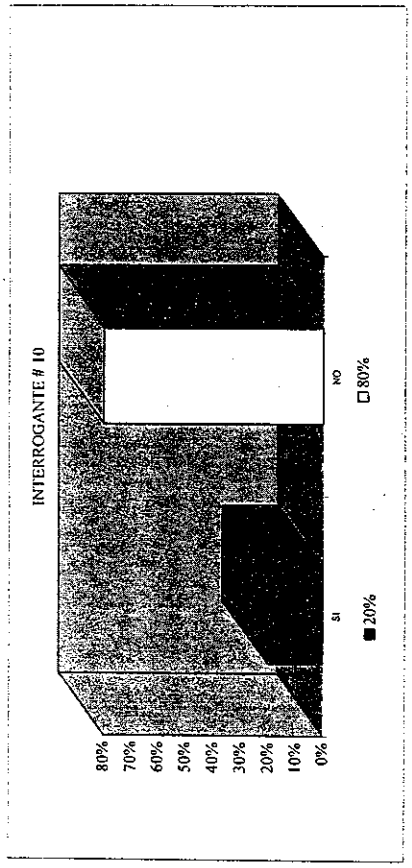

INTERROGANTE # 5
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
10%
90%


INTERROGANTE # 6
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
0%
100%


INTERROGANTE # 7
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
0%
100%


INTERROGANTE # 8
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
100%
0%


INTERROGANTE # 9
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
90%
10%


INTERROGANTE # 10
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
SI
NO
20%
80%

4. *EVALUACION DE RESULTADOS*

. En relación a la interrogante número uno, su resultado ermite establecer que el 50% de las personas encuestadas son rabajadores del sector privado, mientras que el otro 50% de las ersonas encuestadas son funcionarios administrativos de trabajo.

. En relación a la interrogante número dos, su resultado ermite demostrar lo que la práctica en los tribunales de rabajo, ha confirmado reiteradamente, me refiero a que no se umple con integrar al salario del trabajador, todas las restaciones dinerarias que éste recibe en forma periódica a ambio de la prestación de sus servicios, es decir que todos los álculos para pago de prestaciones se realizan exclusivamente obre el salario mensual del trabajador, sin que se integren las tras retribuciones que en ese mismo concepto recibe eriódicamente. Esta cuestión permite confirmar que se vulnera l artículo 1 del Convenio 95 de la O.I.T., que establece que el alario está comprendido por todas esas prestaciones dinerarias ue el trabajador recibe a cambio de la prestación de sus ervicios. En este sentido se manifestó el 80% de los

encuestados, mientras que sólo el restante 20% de los mism afirmó lo contrario.

3. En relación a la interrogante número tres, su resultado es suma preocupante, pues permite comprobar la discriminación que la aplicación de la ley existe en Guatemala, pues en materia aplicación del Convenio 95 de la O.I.T., algunos grupos trabajadores son expresamente excluidos de sus beneficios, lo c no sólo es como ya se señaló discriminatorio, sino adem notoriamente ilegal, pues el referido convenio no ha distinciones entre un grupo de trabajadores y otro, o entre q se deba aplicar sólo a algunos trabajadores y a otros no. este sentido se manifestó dentro de la encuesta el 80% de l encuestados, mientras que solo el restante 20% de los mismo manifestó considerar que no existe exclusión alguna.

4. En relación a la interrogante número cuatro, su resultado complementario de la interrogante anterior, pues permi establecer cuales son los grupos más excluidos de la aplicaci del convenio número 95 de la O.I.T., coincidiendo el 80% de l encuestados, en que son los trabajadores agrícolas los que m excluidos se encuentran, siguiendo tras ellos los trabajador domésticos, a quienes el 20% de los encuestados también conside excluidos de la aplicación del convenio. Considero que

oinión de los encuestados es motivada porque públicamente se onoce que ambos grupos de trabajadores se les niega el pago de iversas prestaciones derivadas de la relación laboral, restaciones que se pagan a la generalidad de trabajadores y que e acuerdo a la ley corresponden también a ellos.

En relación a la interrogante número cinco, su resultado ambién complementa el resultado de la interrogante número dos, ues se establece que los empleadores en Guatemala, no cumplen on integrar al salario del trabajador, todas las prestaciones ineraria que reciben a cambio de la prestación de sus ervicios. En este sentido se manifestó el 90% de los cuestados, mientras que un restante 10%, manifestó considerar ue los empleadores sí integran al salario del trabajador, uellas prestaciones.

En relación a la interrogante número seis, su resultado es en tremo importante, pues en primer lugar pretende corroborar que todo lo establecido en la ley, en relación al salario, es cesariamente lícito, pues cuando se trata de normas como la ntenida en el Decreto 78-89 del Congreso de la República, que endan a tergiversar o a reducir derechos mínimos e renunciables de los trabajadores, su efecto también debe venir nulo, aunque lo establezca la ley. El 100% de los

encuestados manifestó que considera que no es congruente con Convenio 95 de la O.I.T., el que se excluye del salario bonificación incentivo por productividad que establece el Decre 78-89 del Congreso de la República.

7. En relación a la interrogante número siete, su resulta permite también establecer lo ilegal que resulta el q forzi-voluntariamente se aperturen por parte de los patron cuentas de depósitos monetarios para hacer efectivo el pago los salarios de los trabajadores, pues esta modalidad de pa debe acordarse con los trabajadores y sólo y si éstos están acuerdo puede imponerse de lo contrario es ilegal y contrario Convenio 95 la imposición de tal medida. En ese sentido manifestó el 100% de los encuestados.

8. En relación a la interrogante número ocho, su resultado e complementario al resultado de la interrogante anterior, pues refiera al pago del salario en cheque, sin consentimiento de trabajador, lo cual también contraviene el contenido del Conveni 95 de la O.I.T., pues es claro que para cambiar la forma del pag del salario, que por regla general debe ser en moneda de curs legal, es indispensable el consentimiento del trabajador. En es sentido se ha manifestado el 100% de los encuestados.

. En relación a la interrogante número nueve, su resultado ermite establecer que el pago del salario en especie en el rabajo agrícola, genera hoy en día abusos por parte del mpleador, en cuanto a que en ese concepto muchas veces los mpleadores entregan a los trabajadores objetos o enseres que stos no necesitan, para el sólo efecto de reducirles el salario. n este sentido se manifestó el 90% de los encuestados, mientras que el otro 10%, manifestó considerar que los empleadores no busan del salario en especie.

.0. En relación a la interrogante número diez, su resultado es l corolario de toda la investigación realizada a través de la encuesta que tiene como por objeto, como ya se puntualizó, corroborar su se aplica o no el convenio 95 de la O.I.T., en Guatemala. En este sentido el 80% de los encuestados considera que aquel convenio no tiene aplicación en Guatemala, mientras que sólo el restante 20% considera que si se aplica.

CONCLUSIONES

Se concluye en que los tribunales de trabajo no aplican para cálculo de las prestaciones demandadas por los trabajadores el ocedimiento de integración del salario que dispone el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.

Se concluye en que las autoridades administrativas de bajo, no aplican en la resolución conciliatoria de los cásos despido presentado por los trabajadores las reglas del venio 95 de la O.I.T., para el cálculo de las prestaciones y salario del trabajador.

En el caso de los trabajadores del Estado, se concluye en que Estado como patrono para el cálculo de las prestaciones eclo luye el salario mensual del trabajador, y no así las demás ribuciones que periódicamente recibe el trabajador a cambio de servicios.

Se concluye en que todas las normas contenidas en el Convenio de la O.I.T., tiene el carácter de normas minimas, enunciables para el trabajador, conforme lo establece el

artículo 102 literal t., de la Constitución Política de República.

5. Se concluye en que los trabajadores agrícolas y trabajadores domésticos se encuentran excluidos de la aplicac de las medidas protectoras del salario que establece el conve 95 de la O.I.T..

6. Se concluye en que el no integrar al salario del trabaja todas las prestaciones dinerarias que éste recibe en fo periódica a cambio de la prestación de sus servicios, vulnera contenido del artículo 1 del Convenio 95 de la O.I.T., por tanto se reduce la norma mínima e irrenunciable que en relación esto impone el convenio.

7. Se concluye en que ni el Ministerio de Trabajo y Previs Social, ni los jueces de trabajo, confieren al Convenio 95 de O.I.T., el carácter de norma mínima e irrenunciable a favor trabajador, por lo que en un alto porcentaje de casos ignoran aplicación.

8. Se concluye en que la inaplicación del convenio 95 de O.I.T., resulta inconstitucional, pues contradice la no

onstitucional contenida en el artículo 102 literal t.. de la onstitucion Política de la República.

. Se concluye en que el pago del salario del trabajador en orma distinta a la establecida en la ley, como por medio de ıeques, o por otro medio, sin el consentimiento expreso del rabajador vulnera lo establecido en el convenio 95 de la O.I.T.

). Se concluye en que todas aquellas normas contenidas en las ayes de trabajo que tiendan a vulnerar garantías mínimas ontenidas en el convenio 95 de la O.I.T., son nulas de pleno erecho en consonancia con el artículo 106 de la Constitución olítica de la República.

BIBLIOGRAFIA

'TORES EXTRANJEROS

ONSO GARCIA MANUEL

URSO DE DERECHO DE TRABAJO.

iciones Ariel

rcelona, España

89

SINA, HUGO

RATADO DE DERECHO DEL TRABAJO

mpañía de Editores

gunda Edición

enos Aires, Argentina

79.

BANELLAS, GUILLERMO.

RATADO DE DERECHO DEL TRABAJO.

itorial Omeba

gunda Edición

enos Aires, Argentina

76.

GALIN, PEDRO.

" EL ORIGEN DEL SALARIO"

Editorial Ildis

Caracas, Venezuela

1990.

GALIN, PEDRO.

"EL ORIGEN DE LOS CONVENIOS INTERNACIONES DE TRABAJO"

Editorial Ildis

Caracas, Venezuela

1990.

NAJARRO PONCE, OSCAR.

"LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL SALARIO"

Editorial Montevideo

Montevideo, Uruguay

1987.

PLA RODRIGUEZ, AMERICO

" EL SALARIO"

Editorial Nueva Sociedad

Caracas, Venezuela

1992.

ISIS:

3COBAR CABRERA, ROLANDO

EL SALARIO Y LAS MEDIDAS QUE LO PROTEGEN EN LA LEGISLACION

ABORAL".

3AC, 1970

ALAZAR EGUIZABAL, MARIA DE LOS ANGELES

EL SALARIO Y SU IMPACTO EN LA LEGISLACION GUATEMALTECA".

3AC, 1983.

CCIONARIOS:

ABANELLAS, GUILLERMO.

DICCIONARIO DE DERECHO USUAL"

cima Edición

litorial Heliaste

enos Aires, Argentina

76.

BORIO, MANUEL.

DICCIONARIO DE CIENCIAS JURIDICAS, POLITICAS Y SOCIALES"

itorial Heliaste

Buenos Aires, Argentina

1990.

LEGISLACION

Constitución Política de la República de Guatemala

Código de Trabajo; Decreto 1441 Congreso de la República

Decreto número 64-92 del Congreso de la República

Convenio número 95 de la Organización Internacional del Trabajo

O.I.T.