

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



**NECESIDAD DE QUE SE REGULE
EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LOS
ECONOMATOS EN CONGRUENCIA
CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT**

JOHANA LISSETTE PER AVILA

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2007

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

**NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO
LOS ECONOMATOS EN CONGRUENCIA CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

JOHANA LISSETTE PER AVILA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, noviembre de 2007.



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

DECANO : Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I : Lic. César Landelino Franco López
VOCAL II : Lic. Gustavo Adolfo Bonilla
VOCAL III : Lic. Erick Rolando Huitz Enriquez
VOCAL IV : Lic. Hector Mauricio Ortega Pantoja
VOCAL V : Marco Vinicio Villatoro López
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL

PRIMERA FASE:

Presidente : Lic. Saulo de León Estrada
Vocal : Lic. Roberto Romero Rivera
Secretario : Lic. Napoleón Orozco Monzón

SEGUNDA FASE:

Presidente : Lic. Julio Roberto Echeverria Vallejo
Vocal : Lic. David Sentes Luna
Secretario : Lic. Juan Carlos Godinez

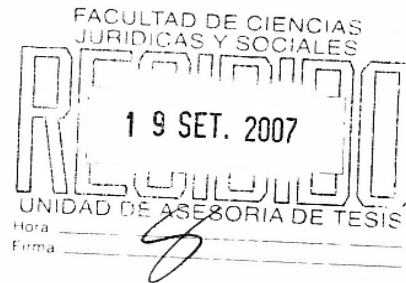
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la elaboración de tesis de licenciatura en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Lic. Francisco Alfredo Trinidad Gómez
Abogado y Notario
14 Calle "A" 10-37 zona 1
Tel: 2220-7947



Guatemala, 19 de Septiembre de 2007.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Coordinador de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Ciudad Universitaria



Licenciado Castillo:

Con mi cordial saludo y de manera respetuosa informo a usted que en atención a la resolución de la Unidad que usted coordina, he procedido al asesoramiento del trabajo de tesis realizado por la Bachiller JOHANA LISSETTE PER AVILA, intitulado "NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LOS ECONOMATOS EN CONGRUENCIA CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT".

El asesoramiento del presente trabajo de tesis se realizó durante varias sesiones de trabajo, habiéndose hecho a la Bachiller las sugerencias y correcciones pertinentes con el objeto de brindarle un mejor desarrollo a su investigación, respetando siempre el criterio y enfoque de la autora.

El trabajo realizado es satisfactorio, cuenta con todos los requisitos exigidos por el manual respectivo en lo que se refiere al contenido científico y técnico, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, las conclusiones, recomendaciones y bibliografía que se consulto. Por las anteriores razones doy mi aprobación al trabajo de investigación, para que sea sometido a consideración de la terna examinadora en el Examen Público Profesional, previo al otorgamiento del grado académico de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Sin otro particular me suscribo de usted.

Lic. Francisco Alfredo Trinidad Gómez
Asesor
Colegiado 6,983

Lic. Francisco Alfredo Trinidad Gómez
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN
CARLOS DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

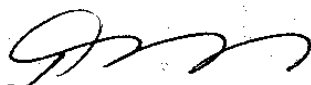
Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintiuno de septiembre de dos mil siete.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) JAVIER OSWALDO VILLATORO MORALES, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante JOHANA LISSETTE PER AVILA, Intitulado: "NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CODIGO DE TRABAJO LOS ECONOMATOS EN CONGRUENCIA CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para el Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. MARCO TULLIO CASTILLO LUTÍN
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS

cc: Unidad de Tesis
MTCL/stlh



Lic. Javier Osvaldo Villatoro Morales
ABOGADO Y NOTARIO
4ª. Calle 7-53 zona 9, of. 605, TEL. 23616893
Edificio Torre Azul, Ciudad de Guatemala, C. A.



Guatemala, 28 de Septiembre de 2007.

Licenciado
Marco Tulio Castillo Lutín
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castillo:

De conformidad con la resolución de fecha 21 de septiembre del año en curso, de esa Unidad me permito rendirle el informe siguiente: en mi calidad de revisor de Tesis de la señorita JOHANA LISSETTE PER AVILA, de su trabajo intitulado "NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LOS ECONOMATOS EN CONGRUENCIA CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT".

Al respecto procedí a revisar dicho trabajo compartiendo con el Asesor de la importancia del tema y la necesidad de establecer lo que propone la sustentante, en caso de que se regule en el Código de Trabajo los Economatos en congruencia con el Convenio 95 de la OIT.

Por lo expuesto estimo que el presente trabajo cumple con los requisitos, establecidos en el Reglamento para Exámenes Técnico y Público de Tesis, considerando que puede ser discutido en el examen público correspondiente.

Sin otro particular me suscribo de usted, con las más altas muestras de consideración y estima.

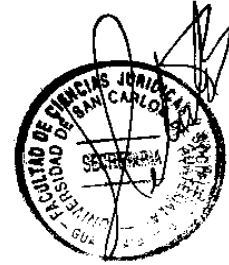
Lic. Javier Osvaldo Villatoro Morales
Col. 5,179

Javier Osvaldo Villatoro Morales
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, C.A.

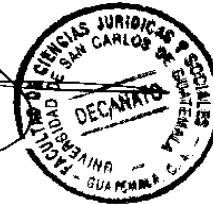


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES.

Guatemala, diez de octubre del año dos mil siete.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante JOHANA LISSETTE PER AVILA, Titulado 'NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LOS ECONOMATOS EN CONGRUENCIA CON EL CONVENIO 95 DE LA OIT' Artículo 31 Y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público de Tesis.-

MTCL/sllh





DEDICATORIA

- A DIOS : Por haberme dado la vida, por recibir bendiciones en cada momento de mi vida y por culminar con éxito mis estudios.
- A MI PADRE: Pedro Per Morales, con mucho amor gracias por estar siempre conmigo, brindarme apoyo, guiándome por el buen camino éste es un reconocimiento a su esfuerzo.
- A MI MADRE: Alheli Ávila , con inmenso amor por haberme tomado de la mano y enseñarme el valor de la vida, un reconocimiento a su esfuerzo, sacrificio y paciencia, por lo que le dedicó este acto.
- A MI ESPOSO: Lic. Enexton Emigdio Gómez Meléndez, por su apoyo, comprensión, paciencia y confianza, mucho amor y agradecimiento, mi triunfo para usted.
- A MIS HIJOS: Nathalie Pamela y Christopher Sebastián Gómez Per, con eterno amor y agradecimiento a Dios por haberme dado dos hijos maravillosos, por ser fuente de inspiración, gracias por su amor , los amo mucho.
- A MIS HERMANOS: Miriam Alheli, Pedro Estuardo, Karla Violeta y Evelyn Susana Per Ávila, por su amor, comprensión y apoyo, con cariño y respeto, que Dios los bendiga.
- A MI FAMILIA: Gracias por el cariño que me brindan.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA: Centro de enseñanza y de formación de Profesionales.

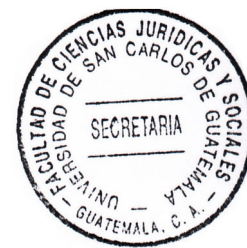


A LA FACULTAD
DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y
SOCIALES:

Por haberme formado como Profesional.

A MIS AMIGOS:

Julia Girón, Licda. Marina Monroy, Licda.
Claudia Hernández, Silvia de Martínez,
Rubí, gracias por su apoyo y sabios con-
sejos que me han brindado.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción	i

CAPÍTULO I

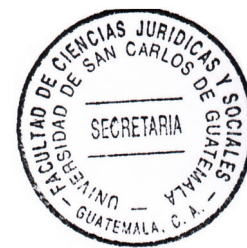
1. El derecho del trabajo	5
1.1 Breves antecedentes históricos	5
1.2 Definiciones	7
1.3 Naturaleza jurídica.....	9
1.4 Principios fundamentales	12

CAPÍTULO II

2. El salario en la doctrina y la legislación	22
2.1 Breves antecedentes del salario	22
2.2 Definición de salario	23
2.3 Tipos de salario	25
2.4 Clasificación del salario	26
2.5 Estructura del salario	28
2.6 Modalidades salariales y sistemas salariales	28

CAPÍTULO III

3. El convenio 95 de la OIT sobre la protección Del salario.....	32
3.1. La organización internacional del trabajo	32
3.2 Análisis del contenido del convenio 95 de la OIT.....	34



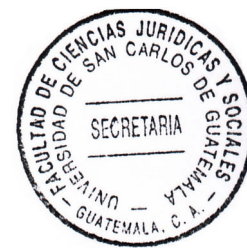
CAPÍTULO IV

4.	Análisis jurídico de los economatos en el ambiente Laboral y la necesidad de que se regulen en el Código de trabajo.....	61
4.1	Aspectos considerativos	61
4.2	Los economatos en el ámbito laboral	62
4.3	Definición de economatos.....	64
4.4	Ventajas y desventajas para el trabajador.....	65
4.5	Ventajas y desventajas para el patrono.....	67
4.5	Necesidad de que se regulen en el código de trabajo	69

CAPITULO V

5.	Presentación y análisis del trabajo de campo.....	73
5.1	Entrevistas.....	73
5.2	Bases para una propuesta de reforma del código de Trabajo.....	78

CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES.....	87
BIBLIOGRAFÍA	95



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de dar cumplimiento a uno de los requisitos que se exigen en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala, previo a conferirse el Grado Académico de Licenciatura. Así también, ha sido motivación especial en quien escribe, lo que sucede con el funcionamiento de los economatos, denominados así a los establecimientos como especie de supermercados que funcionan en los centros de trabajo, y que se han constituido como una forma de beneficiar al trabajador, implementada por el patrono.

Por un lado, se abalizó lo que respecta a las formas de pago del salario y que conlleva también el análisis del convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que regula el funcionamiento de los economatos. Esta normativa de carácter internacional que es ley vigente en el país por haberse ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, desde el año de mil novecientos cincuenta y dos, sin embargo, a pesar de ello, de conformidad con lo que se ha establecido en el trabajo de campo, se pudo corroborar el poco conocimiento que tienen las personas trabajadoras con respecto al funcionamiento de los economatos. Así también, habiendo confrontado con la realidad respecto al funcionamiento de estos establecimientos en algunas instituciones, se ha podido determinar que efectivamente constituyen ventajas para el trabajador, más ventajas que desventajas, y que por lo tanto, debe regularse en el Código de Trabajo, o en caso contrario, crear una normativa que lo regule, tratando de evitar que el beneficio para el



trabajador sea únicamente, el comprar principalmente productos alimenticios de primera necesidad al crédito, para cancelarlos al momento en que se les haga efectivo su salario, cuando tengan necesidad, pero que el costo no podría representar algún beneficio si se compara con relación a otros establecimientos de tipo comercial que existen.

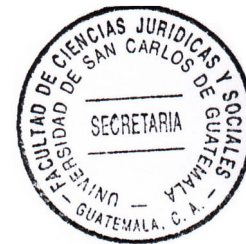
Por otro lado, no existe una normativa que pueda medir, las limitaciones que la ley le impone al patrono, respecto al pago en especie y en efectivo del salario, por cuanto, también por el lado del trabajador, pudieran existir abusos de su uso, que al final de cuentas, va en detrimento de este y su familia, así como ello podría representar un beneficio para el patrono, y que en todo caso, por el carácter tutelar e irrenunciable de las normas laborales, no podrían admitirse, pero que en la actualidad, podría suscitarse el perjuicio para el trabajador por no regularse, y que al regularse, también podría significar un beneficio, tomando en consideración que se haría de conocimiento general y de motivación a empresarios para brindar este servicio.

Para una mayor comprensión, el trabajo ha sido dividido en capítulos. En el primero se establece un breve análisis del Derecho de Trabajo. En el segundo capítulo, se describe todos los aspectos doctrinarios y legales con respecto al salario. En el capítulo tercero, se hace un análisis del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que regula el funcionamiento de los economatos. En el capítulo cuarto, se describe los economatos, definición, y funcionamiento, las ventajas, desventajas tanto para el patrono como para el trabajador. En el capítulo quinto, se presentan los resultados del trabajo de campo, en base a entrevistas



dirigidas a la población en general que tiene la calidad de trabajadora, así como se establece las bases para una propuesta de reforma del Código de Trabajo o bien, consecuentemente, la necesidad de que se cree una ley específica que regule el funcionamiento de los economatos.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones en el presente trabajo de investigación de tesis.



CAPÍTULO I

1. EL DERECHO DE TRABAJO

1.1 BREVES ANTECEDENTES HISTÓRICOS

A juicio del Licenciado Luís Fernández Molina¹ para abordar el estudio de los antecedentes históricos del Derecho de Trabajo, debe comprenderse en dos etapas:

- a) Época anterior a la formación del Derecho Laboral
- b) Época que comprende desde sus primeras manifestaciones en el siglo pasado, hasta tener la configuración que actualmente tiene.

Es claro que en la primera etapa no podemos hablar de un derecho laboral, pues su propio desarrollo no toma en consideración aspectos de tipo humanitario ni tutelar, por lo tanto, en la época que podemos identificar como prehistoria laboral no hay derecho laboral propiamente dicho. Sin embargo, el estudio de estas etapas previas nos sirve para tener una interpretación de cómo fue regulado el hecho de la prestación de servicios en las diferentes culturas que se han venido desarrollando a través de la historia de la humanidad. Puede decirse que no existe una correlación o efecto de continuidad entre las manifestaciones laborales de la antigüedad y el actual Derecho Laboral. No es mucho pues lo que se puede hablar de la normativa laboral en la antigüedad, en primer lugar porque no estaba configurado el trabajo tal como ahora lo interpretamos, no estaba inspirado en los principios tutelares ahora

¹ DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Pág. 33



vigentes, y en segundo lugar, porque son pocas las fuentes históricas que sobre la materia han sobrevivido a la fecha. Persiste en todo caso, el riesgo de arribar a conclusiones parciales o alejadas de su propio contexto. En la edad media, prevaleció el sistema económico de clientela y el trabajo era ejecutado por los artesanos. Como resultado del sistema feudal, existía una proliferación de pequeñas ciudades independientes entre si, ciudades que eran todo el universo para sus habitantes. Cada ciudad tenía sus artesanos y sus clientes aquellos se agruparon en asociaciones que se denominaron gildas, corporaciones o gremios. Estaban formadas por los jefes de taller y en cada taller había tres o más categorías de trabajadores.

Durante la época colonial prevaleció en Guatemala el sistema gremial a partir de ese momento se habla del maestro Martín de Porras, o el maestro Quirio Cataño. Resabios de este sistema todavía son percibidos: los maestros de obra, propios de las construcciones, la misma figura de los compañeros actuales, tienen muchas coincidencias con los antiguos sistemas gremiales, el marcado aspecto mutualista, así como el de dominio a monopolio de la actividad a profesión.

El trabajo entonces conformado centro de un marco normativo, a través de la historia ha cobrado gran significancia tomando en consideración que representó la lucha de la clase trabajadora, que ha logrado la reivindicación de los derechos fundamentales, que hasta el momento se han promovido y se han establecido en varias legislaciones del mundo.

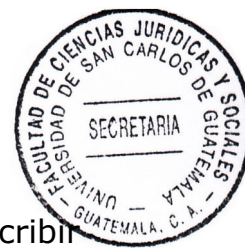
El avance mencionado en materia de trabajo, también ha tenido sus



repercusiones en el orden internacional, tal y como se ha establecido en las líneas siguientes de este trabajo, con la implementación de convenios internacionales de trabajo que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, y que constituyen verdaderos logros en el orden internacional y en materia de derechos humanos.

1.2 DEFINICIONES

Al derecho de trabajo, se le ha denominado también, como derecho obrero, derecho laboral, industrial o leyes del Trabajo Industrial; se abordó el tema del Derecho Obrero como para definir el Derecho al trabajo, describiéndolo como una especie de reivindicación tendiente a lo social y humanitaria, así como de solidaridad entre los trabajadores y el logro alcanzado dentro de las relaciones laborales que se suscitan entre estos y los patronos. Todas estas denominaciones sirvieron para demostrar o evidenciar que estas normas eran distintas a las del Derecho Civil por ejemplo, donde anteriormente estaba conformado un cuerpo de normas que regulaban las relaciones de patronos y trabajadores, y que por lo tanto, a partir de éstas, se convertía el Derecho de los trabajadores como una ciencia o una disciplina única y específica. Tan es así, que los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro. La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de Derecho Social, usada,



entre otros, por laboristas brasileños, pero no se puede circunscribir estos términos propiamente e individualmente considerados, puesto que ello tiene una serie de implicaciones, por lo tanto, el vocablo Derecho del Trabajo, “tiene una connotación precisa.”²

Se ha denominado al Derecho de Trabajo como el conjunto de doctrinas, principios y normas jurídicas de carácter público que tiene por objeto, regular todas aquellas cuestiones económicas, políticas y jurídicas, que nacen a la vida jurídica, como resultante de la prestación del trabajo, emanada de trabajadores y patronos.

El Derecho del Trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones jurídicas que regulan las condiciones generales para la prestación del trabajo.

“El derecho laboral se conceptúa como una herramienta compensatoria de la desigualdad que se da entre las partes de la contratación laboral. Viene a desempeñar un papel de nivelador de la posición económicamente débil en que se encuentra quien depende de su salario para su supervivencia. En ese sentido, las normas de esta rama no tuvieron un papel protagónico entonces se manifestaría la desigualdad y por lo mismo se repetirían los abusos de la parte considerada fuerte”.³

² Mario de la Cueva. El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo. Disputaciones Terminológicas. pág. 3.

³ Fernández Molina, Luis. DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Pág. 5



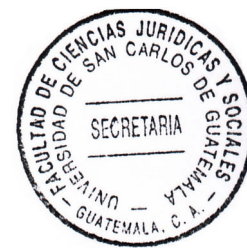
1.3 NATURALEZA JURÍDICA

En la doctrina se ha distinguido una serie de clasificaciones para determinar cual es la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo, sin embargo, existe comunión en varios de éstos, respecto a establecer las teorías que explican a continuación la esencia o naturaleza jurídica de esta disciplina.

a) CONCEPCIÓN PRIVATIVA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Al determinar los antecedentes de la institución del contrato de trabajo, ahora como parte del Derecho de Trabajo propiamente dicha, esta se regía por normas del Derecho Civil. Es por ello, que esta concepción privativa, se refiere a que indica que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

Al fortalecer la autonomía de la voluntad de las partes, como pilar fundamental de esta teoría, deja automáticamente en un estado de indefensión al trabajador, puesto que si esta claro que existe una desigualdad material o económica, tal y como sucede con los contratos de adhesión y los consumidores, podría representar perjuicio a los trabajadores, porque evidentemente se respetaría la autonomía de la



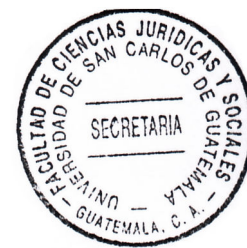
voluntad pero del patrono.

b) CONCEPCIÓN PUBLICISTA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Se refiere esta teoría a que pertenece el Derecho de Trabajo a las normas de carácter público, por cuanto, deben tener coercitividad o imperatividad en la imposición de las mismas, y el mayor protagonista de ello, es el Estado, como el creador de las mismas. Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo, o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general. Es por ello, que resulta siendo lo contrario de la concepción privativa.

“Tradicionalmente se ha considerado al Derecho laboral como una rama del Derecho Público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo, dicha exposición parece pertenecer más al Derecho Social que al Derecho Público. Los que sostienen esta postura se basan en el hecho de que las primeras manifestaciones del Derecho Laboral eran de indudable matiz público, como por ejemplo, las limitaciones de la jornada de trabajo, las prohibiciones a ciertas actividades de mujeres y menores, etc.”.⁴

⁴ Fernández Molina, Luis. DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Pág. 55



c) CONCEPCIÓN DUALISTA O MIXTA DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Esta teoría pretende no reñir con las dos anteriores, por cuanto, la ubica como aquella que contiene parte de ambas. Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra intereses de la generalidad. Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

“La posición ecléctica sostiene que el Derecho de Trabajo participa de ambas especies: pública por la imperatividad de sus normas y por la tutela de los trabajadores y privada por su germen contractual. Dentro de esta corriente existen dos grupos: uno que sostiene que la mayoría de las normas son de carácter mixto, mientras que el otro grupo mantiene que existen normas de Derecho Público y normas de Derecho Privado. García Oviedo, Krotoschin, Jacques y Menéndez Pidal, sostenían que la dualidad de normas no afectaba la unidad del Derecho de Trabajo y Unsain sostenía que si bien el Derecho de Trabajo está integrado por normas de distinta naturaleza, todas esas normas están encaminadas a un mismo fin, o sea que unidas radican en su finalidad (unidad teleológica)”.⁵

d) CONCEPCION SOCIAL DEL DERECHO DEL TRABAJO:

Esta teoría se refiere a una de corte social, que en definitiva establece que para que se haya conformado, tuvo que cumplirse una

⁵ Fernández Molina, Luis. DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Pág. 59



serie de pasos que conllevan el interés y mayor protagonismo por parte de los trabajadores, como una clase social aparte.

“La identidad y evolución del concepto de clases sociales, el sentimiento de pertenencia entre los asalariados y sobre todo de marginación frente a los empleadores, dieron motivo a la agudización del llamado problema social”.⁶

Al Derecho del Trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la Social. Pues tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho, y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil.

1.4 PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

El autor de la obra: "Los Principios del Derecho de Trabajo", Américo Plá Rodríguez, al referirse a los principios que sustentan al Derecho de Trabajo, indica que son: "Las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos".⁷

⁶ Ob. Cit. Pág. 58

⁷ Plá Rodríguez, Américo. "Los Principios del Derecho del Trabajo". Buenos Aires 1978. Págs. 1 a 9.



Para el mismo jurista uruguayo, más importante que cualquier definición resulta la descripción de los principios que -aceptando la tesis de Juan Rivero Lamas- son jurídicos, normativos y de relajamiento. Luego recalca tres elementos sobre dicha noción, así:

- "a) Son enunciados básicos que contemplan, abarcan, comprenden una serie indefinida de situaciones. Un principio es algo más general que una norma porque sirve para inspirarla, para entenderla, para suplirla...De allí que se hable de principios básicos o fundamentales, porque sirven de cimiento a toda la estructura jurídico-normativa laboral.

- b) Por ser propios del derecho del trabajo son distintos de los que existen en otras ramas del derecho. Sirven para justificar su autonomía y su peculiaridad. Por eso, tienen que ser especiales, diferentes de los que rigen en otras zonas del derecho...no tienen por qué ser absolutamente exclusivos. Pero como conjunto, deben configurar un elenco que no se reproduce, en la misma forma, en las demás disciplinas jurídicas.

- c) Todos los principios deben tener alguna conexión, ilación o armonía entre sí, ya que en su totalidad perfilan la fisonomía característica de una rama autónoma del derecho que debe tener su unidad y su cohesión internas..."

Plá Rodríguez, Américo. obra citada, Págs. 10 a 11.



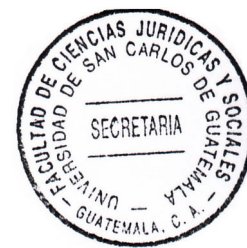
Acerca de las nociones generales sobre los Principios del Derecho del Trabajo, diremos que la función de los mismos es la siguiente:

- a) informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.
- b) normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integrar el derecho.
- c) interpretadora: operan como criterio orientador del juez o del intérprete.

Esta pluralidad de funciones explica que haya algunos de esos principios que sirvan más para el legislador o el creador de normas laborales, es decir, que cumplen una misión de inspiración o información de la norma; y otros que sean más útiles para el intérprete. No siempre pueden cumplir en la misma medida y con la misma intensidad, ese triple papel."

Aunque conceptualizados como "características ideológicas" que deben inspirar la legislación laboral, es generalizada y aceptada la opinión dentro de los juslaboralistas guatemaltecos, que los enunciados contenidos en los considerandos cuatro, cinco y seis del Código de Trabajo (Decreto 1441 del Congreso de la República) constituyen los principios rectores de esta rama de las Ciencias Jurídicas en nuestro medio. Esos principios los resumimos de la manera siguiente:

Américo P. Rodríguez. ob.cit., pág. 11.



a) TUTELAR

Puesto que trata de compensar la desigualdad económica de los trabajadores, otorgándoles una protección jurídica preferente, según el cuarto considerando del Código de Trabajo. Este principio, según la doctrina, lo encontramos inmerso dentro del principio protector, porque: "El principio protector se refiere al criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que éste en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad, responde al objetivo de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador.

b) INRRENUNCIABILIDAD

Porque constituyendo un mínimo de garantías sociales protectoras, irrenunciables para el trabajador, están concebidas para desarrollarse en forma dinámica, de acuerdo con lo que dice el ya referido considerando cuatro del Código de Trabajo. Para Américo Plá Rodríguez, la noción de irrenunciabilidad puede expresarse, en términos generales, como "la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio...«los derechos concedidos por las leyes son renunciables , a no ser esta renuncia contra el interés o el orden público en perjuicio de tercero...Y en la renuncia por el obrero de los beneficios que la ley le concede se dan las dos circunstancias que hacen imposible la renuncia. Pertenecen al orden público que el trabajo humano sea debidamente protegido y remunerado; que la codicia no explote a la necesidad; que impere la verdadera libertad, no disminuida por las trabas económicas. Y sería casi siempre en



daño a tercero -de los familiares del trabajador, de los compañeros de trabajo, que por su claudicación se verían constreñidos a aceptar condiciones inferiores de trabajo la renuncia de sus derechos que equivaldría, por lo demás, a las de las condiciones indispensables para la efectividad del derecho a la vida»."

c) IMPERATIVIDAD

Dice la literal c. del cuarto considerando del Código de Trabajo que: "El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, de donde se deduce que esta rama del derecho limita bastante el principio de la «autonomía de la voluntad”, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen un libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico-social;". Este principio está en íntima relación con el principio tutelar y con la naturaleza jurídica del Derecho del Trabajo, que es de Orden Público, porque: "Las normas jurídicas son reglas de conducta cuya observancia está garantizada por el estado...Pero no todas las normas jurídicas poseen la misma pretensión de imperatividad...El Derecho romano conoció dos maneras de ser de la imperatividad de las normas, a las que se denomina relativa y absoluta, las que corresponden al derecho dispositivo (jus dispositivum) y al derecho imperativo (jus cogens):el primero tenía aplicación en las relaciones jurídicas a falta de disposición expresa o tácita de los sujetos de la relación; su campo

Plá R. Américo. Ob. Cit. Págs. 67 y 69.



de aplicación era el derecho privado. El segundo se formó con las normas que se aplicaban para impedir o regular la formación de las relaciones jurídicas y para regir los efectos de las que se hubiesen formado; este segundo ordenamiento constituía el reino del derecho público."

d) REALISMO Y OBJETIVIDAD

Este principio esta concebido por nuestra legislación en el cuarto considerando, literal d., del Código de Trabajo, en el sentido de que el derecho de trabajo es realista "...porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar, ante todo, la posición económica de las partes...". Y, es objetivo, de acuerdo al precitado instrumento legal, "...porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles;". Américo Plá Rodríguez, al abordar El Principio de la Primacía de la Realidad, tomando citas de Mario de la Cueva, distingue las siguientes ideas: "...para pretender la protección del derecho del trabajo no basta el contrato, sino que se requiere la prestación efectiva de la tarea, y que ésta determina aquella protección aunque el contrato fuera nulo o no existiera...(además) que en materia laboral ha de prevalecer siempre la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Esta segunda significación queda de manifiesto especialmente en la frase que considera «erróneo

De la Cueva, Mario. "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo". Tomo I. Pág. 99.



pretender juzgar la naturaleza de una relación de acuerdo con lo que las partes hubieran pactado, ya que si las estipulaciones consignadas no corresponden a la realidad, carecerán de todo valor»...". Precisamente tal y como está regulado en el artículo 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala.

e) DEMOCRATICO

Se estima que por principio, todo derecho debe ser expresión del ejercicio real de la democracia, más aún tratándose del derecho de trabajo. El cuarto considerando del Código de Trabajo en su literal f., define a esta rama de la ley, como "...un derecho hondamente democrático porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los patronos...".

f) SENCILLEZ O ANTIFORMALISTA

Sin una correspondencia normativa, y mucho menos práctica, fundamentalmente por el retroceso observado a través de las diversas reformas que los gobernantes de turno le han hecho al Código de Trabajo desde la contrarrevolución de 1954, en el quinto considerando del referido instrumento legal quedó plasmado: "Que para la eficaz aplicación del Código de Trabajo es igualmente necesario introducir

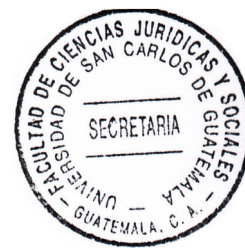
Plá R. Américo. Ob. Cot. Pág. 245.



radicales reformas a la parte adjetiva de dicho cuerpo de leyes, a fin de expeditar la tramitación de los diversos juicios de trabajo, estableciendo un conjunto de normas procesales claras, sencillas y desprovistas de mayores formalismos, que permitan administrar justicia pronta y cumplida; y que igualmente es necesario regular la organización de las autoridades administrativas de trabajo para que éstas puedan resolver con celeridad y acierto los problemas que surjan con motivo de la aplicación de la Legislación Laboral;".

Más que una cuestión de semántica, el principio de sencillez tiene como función establecer un sistema normativo ágil y eficaz de carácter procedimental: "El Proceso Laboral tiene formas para llegar a la realización de sus fines, pero esas formas son mínimas, son las estricta y rigurosamente indispensables para no violentar la garantía de la defensa en juicio, sin que de ninguna manera pueda darse el caso de que el aspecto formal predomine sobre el fondo del asunto, como ocurre frecuentemente en nuestro Proceso Civil de la actualidad. Por el contrario el proceso de trabajo se caracteriza según la opinión unánime de los autores...porque sus normas instrumentales son simples, expeditas y sencillas. Y como el estudio de la estructura del proceso obrero tiene como objetivo, más que encontrar los puntos comunes con otras disciplinas, establecer las características propias que le dan autonomía, encuentro más acertado referirme a un principio de sencillez en las formas que a un principio formalista, peculiar por excelencia en el proceso civil."

Mario López Larrave. "Introducción al Estudio del Derecho Procesal del Trabajo Guatemalteco"
Págs. 15 y 16.



g) CONCILIATORIO

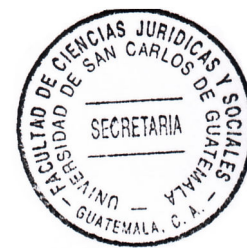
Al igual que en el artículo 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, este principio lo contempla el Código de Trabajo en su sexto considerando, así: "Que las normas del Código de Trabajo deben inspirarse en el principio de ser esencialmente conciliatorias entre el capital y el trabajo y atender a todos los factores económicos y sociales pertinentes...". Un ejemplo del desarrollo de este principio lo observamos en el artículo 340 del Código de Trabajo que en su segundo párrafo indica: "Contestada la demanda y la reconvención si la hubiere, el juez procurará avenir a las partes, proponiéndoles fórmulas ecuanimes de conciliación y aprobará en el acto cualquier fórmula de arreglo en que convinieren, siempre que no se contraríen las leyes, reglamentos y disposiciones aplicables...".

h) EQUIDAD

Mediante este principio se persigue que el trabajador reciba un trato justo, una atención adecuada según su dignidad humana y como elemento fundamental de la producción, que significa el desarrollo de la sociedad.

i) LA ESTABILIDAD

López Sánchez, Luis Alberto. "DERECHO DE TRABAJO PARA EL TRABAJADOR". Impresos Industriales, Guatemala, agosto 1985. Pág. 88.



Este principio se obtuvo a través de una de las mayores luchas de la clase trabajadora, el fin primordial fue el de obtener continuidad en su trabajo. Un trabajo estable y seguro garantiza el bienestar, en tanto que un trabajo temporal e inseguro, a su vez genera una serie de problemas socio-económicos para el trabajador y su familia.

López Sánchez. Ob. Cit. Pág. 88.



CAPÍTULO II

2. EL SALARIO EN LA DOCTRINA Y LA LEGISLACIÓN

2.1 BREVES ANTECEDENTES DEL SALARIO

El término salario deviene de *salarium*⁸ voz latina que a su vez se deriva de *sal*, que era antiguamente una forma de reconocer pagos. Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos: paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución.

En la antigüedad, la remuneración podía ser pagada con sal (de donde proviene la palabra *salario*). Se suele usar la palabra sueldo, término del que a su vez procede la soldada, para referirse al salario pagado en forma mensual. En algunos rubros el período suele ser diario o quincenal, y en ese caso a la remuneración de ese período se le llama jornal.

En muchos países la legislación establece salario mínimo, para intentar prevenir la explotación laboral. En algunas partes el sueldo dado por el trabajo es insuficiente para solventar todos los gastos de una familia y su hogar.⁹

⁸ Fernández Molina, Luis. DERECHO LABORAL GUATEMALTECO. Pág. 214

⁹ Wikipedia, la enciclopedia libre



En términos generales, el hecho de que el salario represente una forma de pago, o contraprestación por los servicios prestados por un trabajador, y que es una obligación patronal, ha existido por mucho tiempo, sin embargo, también, debe tomarse en consideración, que cuando el contrato de trabajo se regía por el orden civil o por las leyes civiles, inicialmente, no se concebía la palabra salario tal y como se suscita en la actualidad, sino que era más dable entender la contraprestación que recibía el trabajador como producto del trabajo, como sueldo, honorarios, remuneración, estipendio.

2.2 DEFINICIÓN DE SALARIO

El salario o remuneración, es el pago que recibe en forma periódica un trabajador de mano de su empleador a cambio del trabajo para el que fue contratado. El empleado recibe un salario a cambio de poner su trabajo a disposición del empleador, siendo éstas las obligaciones principales de su relación contractual.

Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional.

El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etc.



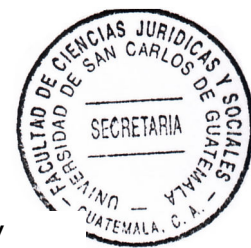
El salario es la totalidad de las percepciones económicas del trabajador, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena y se retribuyen el tiempo de trabajo efectivo o los periodos de descanso computables como de trabajo.

Por tanto será salario toda percepción económica del trabajador, que provenga del empresario como contraprestación de los servicios personalísimos realizados.

Las percepciones económicas no solo incluye las percepciones dinerarias, sino también las percepciones obtenidas en especie. El concepto legal de salario incluye lo percibido no solo como salario sino como contraprestación de trabajo efectivo, sino también lo percibido por los periodos de descanso, computables como de descanso, como por ejemplo el tiempo de bocadillo retribuido, los sábados y domingos, los días festivos, las vacaciones, la ausencia justificada al puesto de trabajo con derecho a retribución tal y como lo preceptúa la ley laboral guatemalteca.

El artículo 88 del Código de Trabajo, indica: "Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora)



- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono”.

2.3 TIPOS DE SALARIO

Tal como lo preceptúa el artículo 89 del código de Trabajo⁹, “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima, y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales , corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria”.

Respecto a los tipos de salario, entonces, se debe tener en cuenta que estos son:

- a) El salario por unidad de tiempo, que no es más que aquel salario en el que el importe del mismo se fija en función de la duración del trabajo, independientemente del resultado o de la cantidad de obra realizada. El hecho de que la medida para él cálculo del



salario sea una medida temporal, no se interfiere en absoluto con el deber de rendimiento que debe recaer sobre todo trabajador.

- b) El salario por unidad de obra que se refiere al importe del salario esta en función de los resultados obtenidos por el trabajador independientemente del tiempo que haya invertido para conseguirlos.

- c) El salario por participación en utilidades, que se refiere a las ventas, cobros que haga el patrono.

2.4 CLASIFICACIÓN DEL SALARIO

El artículo 90 del Código de Trabajo regula "El salario debe pagarse exclusivamente en moneda de curso legal. Se prohíbe pagar el salario, total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Las sanciones legales se deben aplicar en su máximo cuando las órdenes de pago sólo sean canjeables por mercaderías en determinados establecimientos. Es entendido que la prohibición que precede comprende la entrega de vales, fichas u otro medio análogo de cómputo del salario, siempre que al vencimiento de cada período de pago, el pago no cambie el equivalente exacto de unos u otros en moneda de



curso legal. No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos. 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, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

En la doctrina, se distinguen las siguientes clasificaciones:

- a) Salario en metálico o moneda legal: es aquel que consiste en el pago del salario a través de las monedas de curso legal. La ley no prevé la posibilidad de que el pago del salario se realice mediante talones o modalidades bancarias similares (ejemplo Transferencias bancarias) a través lógicamente de una entidad de crédito legalmente constituida para tal fin, pero ha sido una práctica que se haga de esa manera toda vez que resulta aparentemente con mayor seguridad para el trabajador, el hecho de que se le pague a través de un banco, por cuanto, que existe la posibilidad de retirar los montos que el trabajador considere necesarios, y no la totalidad de los mismos previendo los índices de criminalidad y delincuencia.
- b) Salario en especie: es el pago del salario a través de bienes distintos del dinero. Sin embargo, la ley establece un límite a la



retribución en especie, la cual no podrá superar el 30% del salario total.

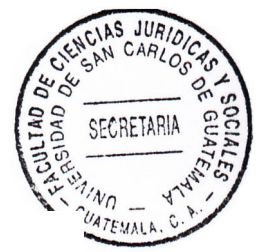
c) Salario convenio o denominado de categorías profesionales: Esta es una modalidad que no se regula concretamente y técnicamente en la legislación laboral guatemalteca, pero es el salario que se fija a través de la negociación colectiva, o lo que es igual, es el salario que fijan los convenios colectivos para cada una de las categorías profesionales.

2.5 ESTRUCTURA DEL SALARIO

- a) Salario Base: salario fijado por unidad de trabajo o por unidad de obra.
- b) Complementos salariales: son las cantidades económicas que se adiciona al salario base o la concurrencia de una causa específica y determinada en la relación de trabajo independientemente de la prestación básica que es prestar trabajo. Los complementos salariales son salario en sentido estricto sin ninguna distinción con relación al salario base.

2.6 MODALIDADES SALARIALES Y SISTEMAS SALARIALES

Cuando se trata de modalidades, se refiere a las formas en las que se paga el salario. Estas son:



En dinero:

- a) El salario en dinero consiste en la entrega de una cantidad de moneda de curso legal o en entrega de un talón bancario, o cualquier otra modalidad de pago similar dentro de las entidades bancarias (transferencia).

- b) En especie: Se entiende por salario en especie, la entrega de productos o servicios de cualquier clase, como por ejemplo: -1. Suministros de ropa; 2. Suministros de agua y luz; 3. Suministro de combustibles; 4. Transporte gratuito; 5. Automóvil; 6. Vivienda

Cuando se habla de sistemas salariales, se quiere indicar que se refiere a las formas en las que se calcula el salario, Son procedimientos específicos para cuantificar el cobro del salario, la elección corresponde al empresario y el trabajador, y éstas pueden ser:

- a) Salario a tiempo: Se entiende aquel que atiende exclusivamente a la duración del servicio con independencia del resultado obtenido.

- b) Salario a resultados: Aquel que atiende a la cantidad y calidad de la obra realizada individualmente , con independencia del tiempo invertido. Estos sistemas no son sistemas puros ninguno de los dos, son sistemas mixtos.



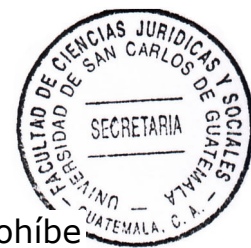
c)Salario a tareas: El trabajador se compromete a realizar una determinada cantidad de obra o trabajo, bien en la jornada, o bien en periodos de tiempo establecidos al efecto mayores, entendiéndose que cuando ha terminado la tarea termina su jornada de trabajo, el beneficio del trabajador por realizar el trabajo antes de tiempo no es una remuneración económica, sino una reducción de tiempo de trabajo, traducida a descansos.

d)Salario a comisión: Consiste en que la retribución del trabajador se calcula en función de los negocios en que el trabajador hubiese mediado, pudiendo consistir en una cantidad fija o en un porcentaje sobre el negocio mediado.

e)Salario en participación de beneficios. Este es el que se pacta de conformidad con las utilidades o beneficios que obtenga el patrono y en el caso del trabajador.

También puede referirse a que el trabajador, obtiene un salario base, y un salario en participación de beneficio, que dependerá de los beneficios y utilidades que obtenga el patrono, y que en todo caso, beneficia al trabajador.

Respecto al lugar en donde debe pagársele al trabajador, la ley regula en el artículo 95 del Código de Trabajo que "salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de



trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboran en esa clase de establecimientos.



CAPÍTULO III

3. EL CONVENIO 95 DE LA OIT SOBRE LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

3.1 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

De conformidad con la Enciclopedia Libre Wikipedia, la Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de las cuestiones relativas al trabajo y las relaciones laborales. Fue fundada el 11 de abril de 1919, en el marco de las negociaciones del Tratado de Versalles. Su Constitución sancionada en 1919, se complementa con la Declaración de Filadelfia de 1944. La OIT tiene un gobierno tripartito, integrado por los representantes de los gobiernos, de los sindicatos y de los empleadores. Su órgano supremo es la Conferencia Internacional, que se reúne anualmente en junio. Su órgano de administración es el Consejo de Administración que se reúne cuatrimestralmente. Cada cinco años El Consejo de Administración elige al Director General, encargado de dirigir la Oficina Internacional del Trabajo e implementar las acciones en el terreno. Está integrado por 180 estados nacionales al año 2007.

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Brasilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional



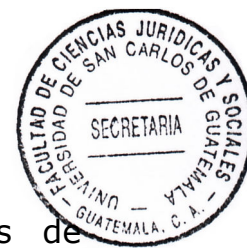
del Trabajo, adoptada por la Conferencia de la Paz de Paris e incluida como artículo XIII del Tratado de Versalles.

La Organización Internacional del Trabajo se organizó desde un principio con un gobierno tripartito, único en su género, integrado por representantes de los gobiernos, los trabajadores y los empleadores.

Entre 1919 y 1921 la OIT sancionó dieciséis convenios internacionales del trabajo y dieciocho recomendaciones y en 1926 se introdujo un mecanismo de control, aún vigente, por el cual cada país debía presentar anualmente una memoria informando sobre el estado de aplicación de las normas internacionales. Con el fin de examinar esas memorias se creó también la Comisión de Expertos, integrada por juristas independientes, que cada año presenta su informe a la Conferencia.

Finalizada la Guerra Fría y frente al proceso de globalización y deterioro de los derechos laborales en todo el mundo, la OIT ha señalado la necesidad de dar prioridad al cumplimiento de las Normas y Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo garantizados por los ocho convenios fundamentales (libertad sindical, negociación colectiva, abolición trabajo forzoso, abolición del trabajo infantil, eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación), destacando los conceptos de empleo decente y democratización de la globalización..

La Conferencia Internacional del Trabajo es el órgano superior de la OIT. Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra. Está integrada por cuatro delegados por cada país miembro, dos de ellos elegidos por el



gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente. De este modo, la mitad de los integrantes de la Conferencia representan a los gobiernos, en tanto que una cuarta parte integra el *bloque de trabajadores*, y la otra cuarta parte integra el bloque de empleadores.

A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales de trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones por las dos terceras partes de sus miembros.

También corresponde a la Conferencia Internacional examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en cada país, y eventualmente aprobar recomendaciones en los casos en que existen deficiencias. En esa tarea la Conferencia cuenta con la ayuda de la importante Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

3.2 ANÁLISIS DEL CONTENIDO DEL CONVENIO 95 DE LA OIT

Este convenio fue creado en el año de 1949 y fue ratificado y aprobado por el Estado de Guatemala, el 28 de enero de 1952, y publicado el 12 de febrero de 1952, por lo tanto, constituye normativa vigente en el país.

A) FUNDAMENTOS PARA LA CREACIÓN DEL CONVENIO



La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo. Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 junio 1949 en su trigésima segunda reunión; después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la protección del salario, cuestión que constituye el séptimo punto del orden del día de la reunión, y después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional, adopta, con fecha primero de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, el siguiente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la protección del salario, 1949:

B) ANÁLISIS DE SU NORMATIVA

Artículo 1

A los efectos del presente Convenio, el término *salario* significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Respecto a este artículo, cabe señalar que se utiliza en forma similar los conceptos de salario, remuneración, ganancia, sueldo, incluso,



además, conviene determinar que en ese sentido, con la práctica de algunos patronos, en lo público y privado, se han creado y se esta utilizando las denominadas bonificaciones o bonos, como una especie para diferenciar el ingreso que percibe un trabajador, de un salario o remuneración, sin embargo, tomando en consideración el artículo primero de este convenio, es importante señalar que aunque se denomine bono, bonificación, o cualquier otro tipo de dinero que perciba el trabajador como producto de su trabajo, y que en todo caso, no se le haya denominado salario o sueldo, debe entenderse por éste, tal como lo indica el artículo en análisis de este convenio.

Artículo 2

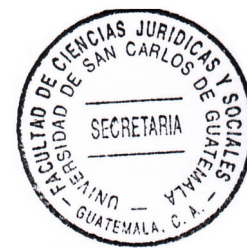
1. El presente Convenio se aplica a todas las personas a quienes se pague o deba pagarse un salario.
2. La autoridad competente, previa consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y estén directamente interesadas, podrá excluir de la aplicación de todas o de cualquiera de las disposiciones del presente Convenio a las categorías de personas que trabajen en circunstancias y condiciones de empleo tales que la aplicación de todas o de algunas de dichas disposiciones sea inapropiada y que no estén empleadas en trabajos manuales o estén empleadas en el servicio doméstico o en trabajos análogos.
3. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del



Trabajo, cualquier categoría de personas a la que se proponga excluir de la aplicación de todas o de alguna de las disposiciones de este Convenio, de conformidad con los términos del párrafo precedente. Ningún Miembro podrá hacer exclusiones ulteriormente, salvo con respecto a las categorías de personas así indicadas.

4. Todo Miembro que indique en su primera memoria anual las categorías de personas que se propone excluir de la aplicación de todas o de algunas de las disposiciones del presente Convenio deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las categorías de personas respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar las disposiciones del párrafo 2 del presente artículo, y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar el Convenio a dichas categorías de personas.

Se refiere el anterior artículo a la posibilidad de que tienen tanto las organizaciones de trabajadores como de patronos, de excluir de lo que indica esta normativa respecto a determinados sectores de trabajadores en razón de la misma actividad que realizan. Para el caso de Guatemala, es difícil que se aplique tomando en consideración que las comunicaciones armoniosas entre trabajadores y patronos organizados es muy difícil de pensarse, y citando como ejemplo lo que ha sucedido con la reuniones tripartitas entre éstos y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social para la fijación del salario mínimo. Lo anterior denotaría que en este caso, resulta muy difícil que pueda implementarse tomando en cuenta el espíritu de esta norma.



Artículo 3

1. Los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal.

2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario 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.

Con relación al primer párrafo, quien escribe considera que se esta incurriendo en el caso de Guatemala en violación de ley, no solamente por lo que al respecto prescribe el Código de Trabajo, sino también, lo que indica este párrafo, frente a la forma de pago, cuando es común observar que a los trabajadores se les paga con cheque y hacen largas colas en determinados bancos para lograr su pago quincenal o mensual, y que en muchos casos, también se ha sabido que después de hacer largas colas, los mismos no tienen fondos.

Así también, puede establecerse que el pago no es moneda de curso legal, y en ese sentido es una mala práctica, si tomamos en cuenta los índices de delincuencia y criminalidad.



Con respecto a lo que indica el párrafo segundo de este artículo, es en donde se establece los casos de excepción, sin embargo, en el caso de Guatemala, como se reitera, no es la excepción, sino que es la regla general. Por otro lado, cuando se decide esta forma de pago, deben suscitarse los siguientes requisitos obligatorios:

- a) Que quede claro, que de esta forma de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales.

- b) Cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca

- c) Cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento.

En todo caso, para que se efectúe el pago en otra forma que la prescrita legalmente (en moneda de curso legal), en todo caso, SE HACE NECESARIO QUE EL TRABAJADOR PRESTE SU CONSENTIMIENTO, lo cual en la realidad no ha sucedido así.



Artículo 4

1. La legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales podrán permitir el pago parcial del salario con prestaciones en especie 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. En ningún caso se deberá permitir el pago del salario con bebidas espirituosas o con drogas nocivas.

2. En los casos en que se autorice el pago parcial del salario con prestaciones en especie, se deberán tomar medidas pertinentes para garantizar que:

a) las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia, y redunden en beneficio de los mismos;

b) el valor atribuido a estas prestaciones sea justo y razonable.

Esta norma toma en cuenta que el pago del salario puede ser en efectivo y en especie, con las debidas determinaciones al respecto. Así también, y esto sucede en el caso de determinadas actividades laborales, se establece el pago de dinero en especie, como por ejemplo, los alimentos, la vivienda, etc., sin embargo, debe tomarse en cuenta que EN TODO CASO, CUANDO SE REFIERA A LAS PRESTACIONES EN ESPECIE, CUANDO SE TRATE DE TRABAJADORES QUE LABOREN EN EXPLOTACIONES AGRÍCOLAS O GANADERAS, HASTA EN UN TREINTA POR CIENTO DEL IMPORTE TOTAL DE ESTE SALARIO COMO MAXIMUM Y QUE SEA EN ALIMENTOS O DEMÁS ANÁLOGOS DESTINADOS A SU



CONSUMO PERSONAL INMEDIATO O AL DE SUS FAMILIARES QUE VIVAN Y DEPENDAN ECONÓMICAMENTE DE ÉL, SIEMPRE QUE EL PATRONO HAGA EL SUMINISTRO A PRECIO DE COSTO O MENOS.¹⁰

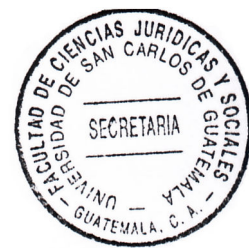
Artículo 5

El salario se deberá pagar directamente al trabajador interesado, a menos que la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral establezcan otra forma de pago, o que el trabajador interesado acepte un procedimiento diferente.

En cuanto a la forma de pago, este artículo regula como regla general, que debe pagar su salario directamente al trabajador, y siendo la excepción en caso contrario que se establezca en la legislación nacional, contrato colectivo o laudo arbitral, SIEMPRE Y CUANDO TAMBIÉN EL TRABAJADOR ACEPTÉ ESTE PROCEDIMIENTO.

El artículo 94 del Código de Trabajo indica: “El salario debe pagarse directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito o en acta levantada por una autoridad de trabajo”.

¹⁰ Ver artículo 90 del Código de Trabajo de Guatemala. Este establece que está prohibido el pago de salario total o parcialmente en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda. Esto quiere decir, que se encuentra ante la aplicación o no de una norma ordinaria o bien una norma constitucional, sin embargo, esto tendría que depender de lo que más le favorezca al trabajador, y a juicio de quien escribe, se tendría que atender a lo que preceptúa este artículo, contenido en el Código de Trabajo guatemalteco.



Artículo 6

Se deberá prohibir que los empleadores limiten en forma alguna la libertad del trabajador de disponer de su salario.

Esta norma prohibitiva no se regula en el Código de Trabajo, con el espíritu que se pretende hacer notar respecto a que el patrono o empleador tenga alguna injerencia en el salario y respecto a la forma en que el trabajador pueda disponer, circunstancias que a juicio de quien escribe, no son relevantes para el ambiente guatemalteco de trabajo, o por lo menos, no se ha observado que el empleador o patrono abuse de esa situación.

Artículo 7

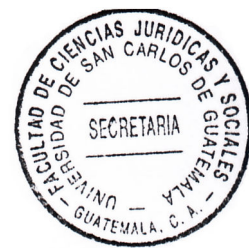
1. Cuando se creen, dentro de una empresa, economatos para vender mercancías a los trabajadores, o servicios destinados a proporcionarles prestaciones, no se deberá ejercer ninguna coacción sobre los trabajadores interesados para que utilicen estos economatos o servicios.

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.



Los economatos son lugares de servicio en el centro de trabajo, que expenden principalmente alimentos que pertenecen a la canasta básica, y que constituye una forma de beneficio para los trabajadores al instalarlo, puesto que podrían adquirir a menor costo, productos, tomando en cuenta que cuando se compra por mayor, el costo baja por unidad, siendo ese uno de los motivos por los cuales, el patrono contribuiría a este tipo de servicio a favor del trabajador y su familia, sin embargo, como tema central de este trabajo, se debe tomar en consideración que la falta de regulación en la legislación nacional laboral, haría quebrantar el verdadero espíritu de la creación de estos establecimientos en los lugares de trabajo, tal y como se evaluará más adelante.

Por otro lado, el artículo 90 del Código de Trabajo, en el párrafo tercero indica al respecto: "No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos". A juicio de quien escribe, en este artículo y con respecto a lo que preceptúa este párrafo, se tendría que efectuar una reforma al Código de Trabajo, para establecer el funcionamiento de los economatos, tomando en consideración la norma en análisis, aspectos que se abordarán más adelante de este trabajo.



Artículo 8

1. Los descuentos de los salarios solamente se deberán permitir de acuerdo con las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación nacional, un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Se deberá indicar a los trabajadores, en la forma que la autoridad competente considere más apropiada, las condiciones y los límites que hayan de observarse para poder efectuar dichos descuentos.

Otro aspecto de considerar en el Código de Trabajo, es la forma en que se realizan los descuentos en el salario de los trabajadores. No puede confundirse los descuentos que se efectúan al trabajador de su salario, como legales, siendo aquellos por ejemplo, el seguro social, montepío en otros casos, de los débitos que se le hagan al trabajador como anticipo al pago de su salario o bien otras deudas que contraiga el trabajador como producto de su trabajo. Al respecto, el artículo 99 del Código de Trabajo indica: "Los anticipos que haga el patrono al trabajador por cuenta de salarios en ningún caso deben devengar intereses. Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por este concepto, por pagos hechos en exceso o por responsabilidades civiles con motivo del trabajo, se deben amortizar hasta su extinción, en un minimum de cinco períodos de pago, excepto cuando el trabajador voluntariamente pague en un plazo más corto.

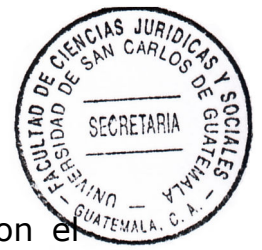


Es entendido que al terminar el contrato, el patrono puede hacer la liquidación definitiva que proceda. En los demás casos, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo puede amortizarse o, en su caso, compensarse en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios que aquél devengue”.

Por lo anterior, a juicio de quien escribe, debe delimitarse claramente en la ley, lo cual no se produce como se evidencia con el presente análisis, a que se debe denominar descuentos y otras erogaciones que se le hacen al trabajador de su salario y medir las circunstancias de los mismos, para que en todo caso, el trabajador no reciba mensualmente menos del cincuenta por ciento de su salario como producto de lo anterior, ya que no podría ser beneficioso para su subsistencia durante el mes, y esto trasciende en perjuicio de su propia familia.

Artículo 9

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

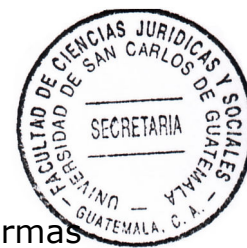


Lo regulado en esta norma tiene de alguna manera relación con el análisis anterior, por cuanto, es una prohibición que no se encuentra taxativamente regulada en el Código de Trabajo respecto al pago de salario, sin embargo, debiera establecerse que queda terminantemente prohibido que como descuento se tome en consideración la obtención o colocación de un empleo, y que representado en un monto de dinero, tenga este que erogarlo de su salario para pagar a una persona individual o jurídica.

A este respecto salta la duda en el funcionamiento de las agencias de colocación de empleo, y como se manifiesta la forma en que el trabajador a cambio de que se le consiga un empleo, tenga que erogar una cantidad de dinero, que no precisamente se pueda deber de su salario, pero podría suponerse que del mismo se trata, puesto que el trabajador se encuentra en busca de un trabajo para obtención de un salario.

Artículo 10

1. El salario no podrá embargarse o cederse sino en la forma y dentro de los límites fijados por la legislación nacional.
2. 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.



Respecto al artículo anterior, es evidente que si existen normas laborales, que regulan una protección del salario, y para el caso de la legislación laboral guatemalteca, se regula en el artículo 96 del Código de Trabajo lo siguiente: “Se declaran inembargables:

- a) Los salarios mínimos y los que sin serlo no excedan de treinta quetzales al mes.

- b) El noventa por ciento de los salarios mayores de treinta quetzales o más, pero menores de cien quetzales al mes

- c) El ochenta y cinco por ciento de los salarios de cien quetzales o más, pero menores de doscientos quetzales al mes

- d) El ochenta por ciento de los salarios de doscientos quetzales o más, pero menores de trescientos quetzales al mes

- e) El sesenta y cinco por ciento de los salarios mensuales de trescientos quetzales o más”.

Así también, el artículo 97 del mismo cuerpo legal indica: “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, son embargables toda clase de



salarios, hasta en un cincuenta por ciento, para satisfacer obligaciones de pagar alimentos presentes o los que se deben desde los seis meses anteriores al embargo. Tanto en el caso de embargos para satisfacer obligaciones de pago de alimentos a que se refiere el párrafo anterior, como en el caso de embargo por otras obligaciones, el mandamiento, así como las diligencias respectivas, contendrían la prevención, a quien deba cubrir los salarios, de que aún cuando el mismo salario sea objeto de varios embargos, se deje libre en beneficio del ejecutado la parte no embargable, al tenor de lo dispuesto en este artículo o en el precedente. Los embargos por alimentos tendrán prioridad sobre los demás embargos y en ningún caso podrán hacerse efectivos dos embargos simultáneamente en la proporción indicada en este artículo y en la proporción del citado artículo 96, pues cuando se hubiere cubierto la proporción máxima que indica el artículo citado últimamente, solo podrá embargarse hasta el diez por ciento más para satisfacer las demás obligaciones”.

Al respecto, también conviene hacer la reflexión de lo que sucede en el caso de los embargos, en los cuales, es evidente que se incurre en violación de ley, por cuanto, el trabajador al final del período laborado, viene a recibir menos del cincuenta por ciento, en el mejor de los casos, de lo que corresponde a su salario, como producto de los embargos, sin embargo, esto no debe estar permitido, por resultar insuficiente para la subsistencia de éste durante el mes, así como la manutención de su familia, la cual no podría ser completa y adecuada.



El artículo 98 del Código de Trabajo regula: “Como protección adicional del salario se declaran también inembargables los instrumentos, herramientas o útiles del trabajador que sean indispensables para ejercer su profesión u oficio, salvo que se trate de satisfacer deudas emanadas únicamente de la adquisición a crédito de los mismos”.

Artículo 11

1. En caso de quiebra o de liquidación judicial de una empresa, los trabajadores empleados en la misma deberán ser considerados 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.
2. El salario que constituya un crédito preferente se deberá pagar íntegramente antes de que los acreedores ordinarios puedan reclamar la parte del activo que les corresponda.
3. La legislación nacional deberá determinar la relación de prioridad entre el salario que constituya un crédito preferente y los demás créditos preferentes.

Al respecto, conviene hacer la reflexión de lo que ha sucedido en el caso de Guatemala, con respecto a las maquilas y los propietarios de



estas, de nacionalidad coreana, que de la noche a la mañana, desocupan los inmuebles, y dejan a los trabajadores desamparados laboral y materialmente, puesto que se quedan sin trabajo además, de que no se les cancelan lo que corresponde a sus prestaciones laborales.

Al respecto, a juicio de quien escribe, considera que debe haber una revisión de la normativa tanto nacional como internacional, y proteger al trabajador, en una protección precisamente del salario y lo que esto conlleva, en ese sentido, el artículo 101 del Código de Trabajo regula: "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 y Previsión Social:

- a) Pueden ser cobrados por vía especial que prevé el artículo 426;

- b) Tienen carácter de créditos de primera clase en el caso de juicios universales, y, dentro de éstos, gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, excepto los que se originen, de acuerdo con los términos y condiciones del Código Civil sobre acreedores de primera clase, en gastos judiciales comunes, gastos de conservación y administración de los bienes concursados, gastos de entierro del deudor y gastos indispensables de reparación o construcción de bienes inmuebles.

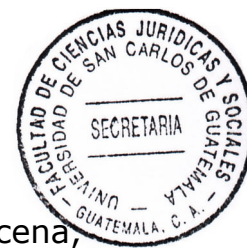


Para los efectos de este inciso, el juez del concurso debe proceder sin pérdida de tiempo a la venta de bienes suficientes para cubrir las respectivas deudas; en caso de que no haya dinero en efectivo que permita hacer su pago inmediato. Los privilegios a que se refiere el presente artículo solo comprenden un importe de esos créditos o indemnizaciones equivalentes a seis meses de salarios o menos”.

Artículo 12

1. 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 deba pagarse se establecerán por la legislación nacional o se fijarán por un contrato colectivo o un laudo arbitral.
2. Cuando se termine el 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.

Al respecto, a juicio de quien escribe, no existe mayor complicación con relación a los intervalos de tiempo en que se pacte el pago de salario, y esto dependerá de la forma en que se hubiere pactado, principalmente entre patrono y trabajador, y de conformidad con lo que establece el artículo 88 del Código de Trabajo, para el cálculo del pago



del salario, se debe fijar por razones de tiempo, por mes, quincena, semana, día u hora.

Artículo 13

1. Cuando el pago del salario se haga en efectivo, se deberá efectuar 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.

2. Se deberá prohibir el 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 en el caso de personas empleadas en dichos establecimientos.

Con respecto a la norma anterior, el artículo 95 del Código de Trabajo, establece: "Salvo convenio escrito en contrario, el pago del salario debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan. Se prohíbe pagar el salario en lugares de recreo, expendios, comerciales o de bebidas alcohólicas u otros análogos, salvo que se trate de trabajadores que laboren en esa clase de establecimientos".



Artículo 14

Se deberán tomar medidas eficaces, cuando ello sea necesario, con objeto de dar a conocer a los trabajadores en forma apropiada y fácilmente comprensible:

- a) antes de que ocupen un empleo o cuando se produzca cualquier cambio en el mismo, las condiciones de salario que habrán de aplicárseles;
- b) al efectuarse cada pago del salario, los elementos que constituyan el salario en el período de pago considerado, siempre que estos elementos puedan sufrir variaciones.

Artículo 15

La legislación que dé efecto a las disposiciones del presente Convenio deberá:

- a) ponerse en conocimiento de los interesados;
- b) precisar las personas encargadas de garantizar su aplicación;
- c) establecer sanciones adecuadas para cualquier caso de infracción;
- d) proveer, siempre que sea necesario, al mantenimiento de un registro cuyo sistema haya sido aprobado.



Con relación a los dos artículos anteriores, cabe señalar que constituye una obligación patronal el hecho de indicar al trabajador los aspectos que aquí se regulan, y que de alguna manera han creado inconformidad ante esta ausencia de interés, que ha provocado que se conceptualice instituciones como el despido injustificado, el despido indirecto, y la ruptura de la relación laboral unilateralmente, especialmente adoptada por el trabajador.

Artículo 16

Las memorias anuales que deban presentarse, de acuerdo con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, contendrán una información completa sobre las medidas que pongan en práctica las disposiciones del presente Convenio.

Artículo 17

1. Cuando el territorio de un Miembro comprenda vastas regiones en las que, a causa de la diseminación de la población o del estado de su desarrollo económico, la autoridad competente estime impracticable aplicar las disposiciones del presente Convenio, dicha autoridad, previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando estas organizaciones existan, podrá exceptuar a esas regiones de la aplicación del Convenio, de una manera general, o con las excepciones que juzgue apropiadas respecto a ciertas empresas o determinados trabajos.



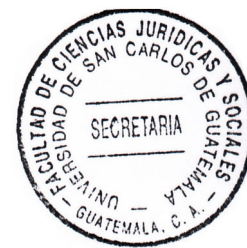
2. Todo Miembro deberá indicar en la primera memoria anual sobre la aplicación del presente Convenio, que habrá de presentar en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, toda región respecto de la cual se proponga invocar las disposiciones del presente artículo y deberá expresar los motivos que lo induzcan a acogerse a dichas disposiciones. Ningún Miembro podrá invocar ulteriormente las disposiciones de este artículo, salvo con respecto a las regiones así indicadas.

3. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo volverá a examinar, por lo menos cada tres años y previa consulta a las organizaciones interesadas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, la posibilidad de extender la aplicación del Convenio a las regiones exceptuadas en virtud del párrafo 1.

4. Todo Miembro que invoque las disposiciones del presente artículo deberá indicar, en las memorias anuales posteriores, las regiones respecto de las cuales renuncie al derecho a invocar dichas disposiciones y cualquier progreso que pueda haberse efectuado con objeto de aplicar progresivamente el presente Convenio en tales regiones.

Artículo 18

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.



Artículo 19

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 20

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:
 - a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
 - b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
 - c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;



d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 22, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

Artículo 21

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas sin modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.



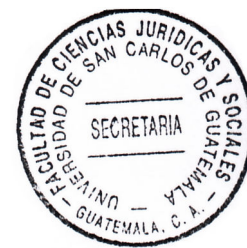
2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho de invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 22, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

Artículo 22

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.



Artículo 23

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

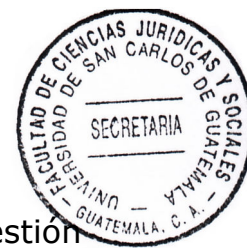
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 24

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 25

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la



conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

Artículo 26

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

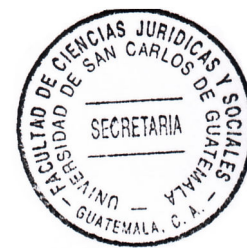
a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 22, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 27

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.



CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS JURÍDICO DE LOS ECONOMATOS EN EL AMBIENTE LABORAL Y LA NECESIDAD DE QUE SE REGULEN EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

4.1 ASPECTOS CONSIDERATIVOS

Como se ha venido desarrollando el presente trabajo, se ha analizado todo lo que respecta al salario, sus formas de pago, y tomando en consideración que quien escribe pretende abordar con mayor especificidad como lo es el funcionamiento de los economatos y lo que sucede en la realidad, para determinar en base a ello, la necesidad de una regulación específica en la legislación laboral al respecto, conviene puntualizar que evidentemente, en el ordenamiento jurídico laboral se establece una serie de medidas para garantizar que el salario sea efectivamente recibido por el trabajador.

Así también, como lugar para el pago del salario, es el que se ha convenido entre el patrono y el trabajador, o bien el que se establezcan como producto de los convenios colectivos, Pactos, sin embargo, tal como se verificó en la legislación laboral guatemalteca, se establece como lugar de trabajo en caso de que no hubiera convenio, en donde el trabajador preste sus servicios, y como algo especial, que en ese lugar, tiene que ser en horas de trabajo o inmediatamente después de que la jornada de trabajo concluya.

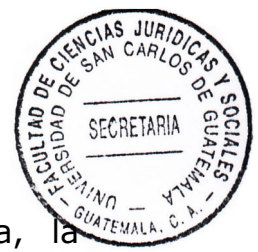


Con relación al tiempo en que se debe pagar al trabajador, también, tiene que hacerse en primera instancia puntualmente en la fecha convenida o conforme a lo pactado entre patronos y trabajadores individual o colectivamente considerados, sin embargo, lo importante es resaltar que en todo caso, no podrá exceder de un mes.

Algo importante de hacer notar en este aspecto, es el hecho de que existen casos en que los patronos se retrasan en el pago del salario al trabajador o trabajadores, y eso a juicio de quien escribe, debiera regularse, en el sentido de que si se retrasa el patrono, éste tendría que hacerse acreedor al pago de intereses por retraso, en virtud de que tomando en cuenta que el salario que devenga el trabajador es precisamente para pagar colegios, alimentos, etc., y que estos si el se atrasa se le cobra intereses, lo mismo sucedería en caso de que si se atrasara el patrono, también, esa circunstancia pueda atender el trabajador de que los mismos intereses que se le cobran por retrasos que no es culpa de el, en el pago de su salario, tendría que cancelar en los lugares en donde el adeuda.

4.2 LOS ECONOMATOS EN EL AMBITO LABORAL

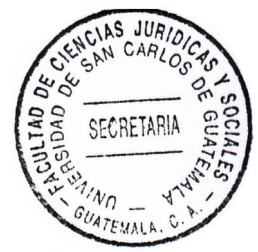
Es aceptable socialmente el hecho de que el patrono por encontrarse en distinta posición respecto al trabajador, tenga las posibilidades de implementar dentro de sus centros de trabajo, un ambiente agradable de convivencia entre los trabajadores, principalmente cuando existen fábricas, en las que los trabajadores se



clasifican en trabajadores de oficina y trabajadores de planta, la instalación de comedores, supermercados, o lo que se le ha denominado en la legislación internacional del trabajo, como economatos.

Esto hace evidente suponer que no precisamente se deba a una relación de trabajo estrictamente hablando entre personas, con ocasión de la misma, sino también, pueden suscitarse entre otro tipo de relaciones sociales como la que se describe a continuación.

Puede así mismo, darse el hecho de que cualquier persona de distinta profesión, ocupación u oficio tales como transportista, economista, cuya actividad se regula por el Derecho Mercantil, quiere incursionar dentro del ámbito del derecho Laboral, en cuanto le interesa la prestación de unos servicios y la obtención de unos resultados y estos se pueden obtener tanto a través de un contrato de trabajo de carácter laboral, como a través de un contrato de arrendamiento de obra o arrendamiento de servicios (este contrato es de naturaleza civil), como puede suscitarse en el caso, por ejemplo, de la instalación de comedores o de economatos, con esto se quiere decir, que no precisamente, podría ser una decisión para beneficiar a los trabajadores, adoptada por el patrono, sino que puede ser por los mismos trabajadores organizados, o bien por cualquier persona que se desenvuelva por razón de su profesión en otros ámbitos o esferas de la vida laboral que desee prestar este tipo de servicio tal y como se pudo verificar con el desarrollo del trabajo de campo, esta sucediendo en instituciones de orden público y privado.



4.3 DEFINICIÓN DE ECONOMATOS

“Son aquellos que sin aportación alguna de capital por parte de los trabajadores, ni animo de lucro, se constituyan en una o más empresas para facilitar a estos y a sus familiares, en las mejores condiciones posibles de calidad y precio, los artículos de consumo más usuales y necesarios, a fin de defender el poder adquisitivo de los salarios y sueldos, y colaborar con el mantenimiento de los precios y eventualmente en la ordenada y rápida distribución de dichos artículos.”¹¹

Los economatos no son más que supermercados dentro de un centro de trabajo, en donde se vende a bajo costo productos de la canasta básica familiar a los trabajadores de la entidad en la cual se encuentra.

Los economatos, pueden ser de empresa o colectivos y se pueden establecer en una empresa de cualquier ramo, de orden público o privada, que tengan un número determinado y considerable de trabajadores.

Dentro de las características fundamentales de la existencia de los economatos, se pueden señalar las siguientes:

¹¹ Estatuto General de Trabajadores de España.



1. No existe responsabilidad por parte de los trabajadores y sus familias acerca de las obligaciones que contraiga el economato con terceras personas respecto a los productos.
2. Los economatos deben gozar de los mismos beneficios que gozan las instituciones que se conforman en cooperativas de crédito, etc., a favor de los trabajadores o de sus socios.
3. El beneficio a estos servicios, lo tienen todo tipo de personal de la empresa o centro de trabajo.
4. La inscripción en la organización del economato de los trabajadores que así lo soliciten y de anotar a la o las personas que convivan con éste y que dependan de él, económicamente.
5. Deberá designarse una directiva que se encargue de la dirección del economato, y que puede estar constituido por representantes patronales y de empleados, en todo caso estará presente la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social con un representante.

4.4 VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL TRABAJADOR

Dentro de las ventajas que deben considerarse para el trabajador en la existencia de economatos, se encuentran las siguientes:



- a) Obtener a bajo costo productos de la canasta básica en relación al precio en que se obtiene en otros supermercados de orden comercial.
- b) Por ser una institución de naturaleza laboral, tiene que representar mejoras o beneficios en las condiciones en que se presta el servicio.
- c) Representa una forma de solidaridad entre el patrono y el trabajador, evidenciando la necesidad de ambos para la realización del trabajo.
- d) Produce una tranquilidad en el trabajador y su familia, en caso no cuenten con efectivo, por lo menos, tendría acceso a acudir a este establecimiento laboral, para obtener los alimentos necesarios para concluir el periodo laborado para la manutención.
- e) Representa un beneficio más, que podría estar comprendido dentro de las ventajas económicas, que se deberán hacer efectivas hasta en un treinta por ciento, al momento de producirse la liquidación.
- f) El hecho de que se proporcione una tarjeta o un documento de identificación como miembro de este economato, resulta mucho más favorable que tener una tarjeta de crédito, por los intereses tan altos que estas cobran.



Dentro de las desventajas para el trabajador del funcionamiento de los economatos, se pueden señalar las siguientes:

- a) Al evidenciar en el trabajador la tranquilidad de que por lo menos puede obtener a bajo costo y de forma inmediata, sin dinero en efectivo, productos para la alimentación, también lo es que esa confianza, puede producir excesos en los gastos en otros menesteres que haya motivado el acudir antes de tiempo a obtener alimentos para terminar el mes.

- b) La limitación del trabajador al momento de recibir su salario, puesto que evidentemente, aparece el recorte del mismo o el descuento como producto de la obtención de alimentos previamente y sin dinero.

- c) Que en el economato, se puedan obtener productos al mismo precio que como se da en otros lugares, e incluso, a un costo más bajo, representa un perjuicio para el trabajador, puesto que únicamente tendría el beneficio de que lo podría obtener en cualquier momento sin el dinero.

4.5 VENTAJAS Y DESVENTAJAS PARA EL PATRONO

Se puede determinar que entre las ventajas para el patrono en la existencia de los economatos, las siguientes:



- a) Logra en su calidad tener un mayor control de las actitudes de los empleados con respecto a la utilización de este establecimiento, respecto a su administración salarial.
- b) Permite que a través de este beneficio, los trabajadores se encuentren a gusto trabajando en la empresa que dirige y que seguramente lo harán de una mejor manera.
- c) Logra la armonía entre todos los trabajadores, tanto de planta como de oficina.
- d) Emprende una nueva forma de administración, de la cual dependerá el éxito del economato.

Así también, deben considerarse las siguientes desventajas para el patrono, del funcionamiento de los economatos, las siguientes:

- a) La conformación de una infraestructura necesaria respecto a ubicación, espacio, personal especializado, etc., para prestar este servicio.
- b) El aparecimiento de otras obligaciones patronales como producto de la existencia de los economatos, como sucede en el caso del pago de ventajas económicas cuando se pretenda liquidar a un trabajador.



c) Representa tiempo, inversión, administración para el funcionamiento de los economatos que en ningún momento pueden ir a cuenta de los trabajadores, aunque sea para beneficio de éstos.

4.5 NECESIDAD DE QUE SE REGULE EN EL CÓDIGO DE TRABAJO

En virtud de lo establecido anteriormente, se puede inferir que el funcionamiento de los economatos no existe en la legislación laboral guatemalteca, y que se regula en todo caso, en el convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo que constituye normativa vigente en el país, pero que como se evidencia más adelante, muchos de los trabajadores desconocen de la existencia de los economatos, puesto que no son muy frecuentes y que en todo caso, se rige por normativa no precisamente laboral, por lo que se hace necesario que se le dé el carácter laboral, y las implicaciones que ello conlleva, tomando como base lo que para el efecto establece el Código de Trabajo en lo siguiente:

- a) Las normas laborales son mínimas, protegen al trabajador, por lo que tal como lo indica el cuarto considerando del Código de Trabajo, son llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada empresa patronal, mediante la contratación individual o colectiva.



- b) Así también el derecho de trabajo, es un derecho realista y objetivo, y como lo indica el cuarto considerando del Código de Trabajo, "porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo la posición económica de las partes, y lo segundo, porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.
- c) El artículo 17 del Código de Trabajo establece que "para los efectos de interpretar el presente Código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta, fundamentalmente el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social".
- d) Dentro de las obligaciones patronales, establecidas en el artículo 61 del Código de Trabajo, se señala, que es deber mantener en los establecimientos comerciales o industriales donde la naturaleza del trabajo lo permite, un número suficiente de sillas destinadas al descanso de los trabajadores durante el tiempo compatible con las funciones de estos. De tal suerte, que se refiere esta norma a lograr una armonía en el ambiente laboral.
- e) El artículo 90 del Código de Trabajo y es aquí en donde podría producirse la reforma al Código de Trabajo, adicionando el 90 bis, con respecto a establecer la existencia de los economatos y su funcionalidad que se pueda desarrollar a través de un reglamento.



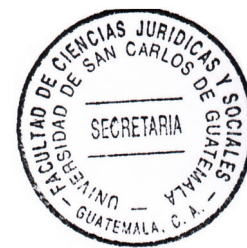
Esta norma en el párrafo tercero, se refiere a que “No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos”.

Al respecto, debe tomarse en cuenta lo siguiente:

- a) No puede existir limitación alguna respecto a las actividades laborales tal y como lo dice la norma, puesto que se refiere únicamente a que se puede pagar en esas condiciones el salario, exclusivamente a los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas.
- b) Se refiere también al porcentaje que puede pagárseles en especie que es hasta en un treinta por ciento, pero la existencia de los economatos no implica eso, puesto que será optativo para el trabajador, si desea invertir su dinero en alimentos que se expiden en el economato, como una decisión propia del trabajador, y no como se señala en la norma en análisis, cuando dice que el patrono podrá pagar al trabajador en esas condiciones.
- c) Debe eliminarse lo que establece respecto a que percibirán en especie parte del salario en productos alimenticios o análogos, siendo esto muy general, así también, de que será destinado a



consumo personal inmediato del trabajador o de sus familiares, sin embargo, es lógico comprender que el consumo inmediato se refiere a obtener los alimentos para el día, sin embargo, esto no podría suscitarse con el funcionamiento de los economatos, puesto que cualquier trabajador pudiera tener el interés de comprar para consumirlo en plazos más largos, es decir, a un mes, quince días, y en ese caso, no podría interpretarse para consumo inmediato.



CAPÍTULO V

5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DEL TRABAJO DE CAMPO

5.1 ENTREVISTAS

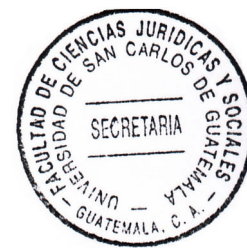
Para el desarrollo del trabajo de campo, por parte de la ponente se investigó lo que sucede con el conocimiento que tenía el trabajador común que labora en el Organismo Judicial respecto a sus derechos laborales y la existencia de los economatos, razón por la que a continuación se presentan los resultados.

CUADRO No. 1

PREGUNTA: ¿ SABE USTED QUE ES UN ECONOMATO?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril año 2007.



CUADRO NO. 2

PREGUNTA: ¿ SABE SI SE REGULA EN EL CÓDIGO DE TRABAJO LOS
ECONOMATOS?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	15
Total:	15

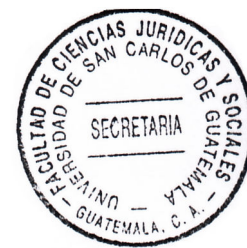
Fuente: Investigación de campo, abril 2007.

CUADRO No. 3

PREGUNTA: ¿ CONSIDERA QUE LOS ECONOMATOS SON
INSTITUCIONES COMERCIALES?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril 2007.



CUADRO No. 4

PREGUNTA: ¿ SABE SI LOS ECONOMATOS SON DE BENEFICIO PARA
LOS TRABAJADORES?

Respuesta	Cantidad
Si	10
No	05
Total	15

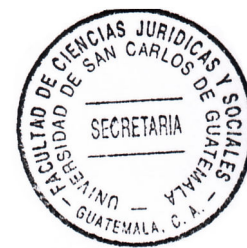
Fuente: Investigación de campo, abril 2007.

CUADRO No. 5

PREGUNTA. ¿ CREE QUE EL FUNCIONAMIENTO DE LOS ECONOMATOS,
AYUDAN MÁS AL TRABAJADOR QUE AL PATRONO?

Respuesta	Cantidad
Si	12
No	03
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril 2007.



CUADRO No. 6

PREGUNTA: ¿ CONSIDERA QUE DEBE REGULARSE LOS ECONOMATOS
EN LA LEGISLACIÓN LABORAL GUATEMALTECA?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

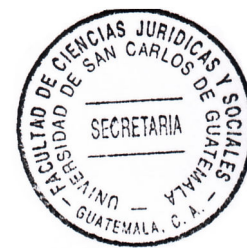
Fuente: Investigación de campo, abril 2007.

CUADRO No. 7

PREGUNTA: ¿ SABE USTED SI EN ALGUNA EMPRESA O INSTITUCIÓN SE
ENCUENTRA FUNCIONANDO UN ECONOMATO?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No	11
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril 2007.



CUADRO No. 8

PREGUNTA: ¿ TIENE CONOCIMIENTO DEL CONVENIO 95 DE LA OIT?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No	10
Total:	15

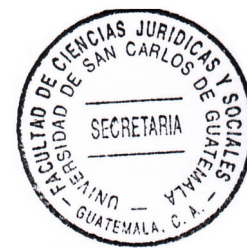
Fuente: Investigación de campo, abril 2007.

CUADRO No. 9

PREGUNTA: ¿ SABE SI EN EL CONVENIO 95 DE LA OIT SE REGULAN LOS ECONOMATOS?

Respuesta	Cantidad
Si	04
No	11
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril 2007.



CUADRO No. 10

PREGUNTA: ¿ CONSIDERA QUE EL CONVENIO 95 DE LA OIT HA SIDO RATIFICADO Y APROBADO POR GUATEMALA?

Respuesta	Cantidad
Si	15
No	00
Total:	15

Fuente: Investigación de campo, abril 2007.

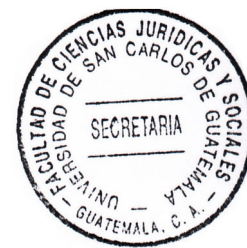
5.2 BASES PARA UNA PROPUESTA DE REFORMA DEL CÓDIGO DE TRABAJO

En virtud de lo anotado anteriormente, se hace evidente la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo el funcionamiento de los economatos, puesto que si bien es cierto, constituyen más ventajas que desventajas para el trabajador, previendo la comisión de abusos e inclusive de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, tomando en cuenta la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo y que sus normas pueden ser superables, se hace imprescindible para que pueda motivarse en los patronos el establecimiento de economatos en sus centros de trabajo, tomando en cuenta el número de trabajadores que tengan en dicho centro de trabajo, y para ello, se deberá considerar



las siguientes bases para la creación de un reglamento, como producto de las reformas al Código de Trabajo respecto al artículo 90 y adición del 90 bis como se ha señalado anteriormente.

- a) Se debe regular la forma de organización, administración de los economatos, así como la junta directiva de la cual comprenderá. así también, se deben regular en forma adecuada para la creación, contenido, uso y disposición de las tarjetas de beneficiario de los economatos laborales con objeto de garantizar que su uso quede exclusivamente reservado a los mismos, tal y como sucede con el uso de las tarjetas de crédito, sin embargo, los fines serían muy distintos.
- b) Asimismo, resulta necesario una correcta definición tanto del personal de la empresa, susceptible de ser titular de los beneficios del respectivo economato laboral, como de las personas que, dependiendo económicamente de dicho titular, pudieran disfrutar de la condición de beneficiario.
- c) Para garantizar la utilización de los servicios de los economatos laborales por sus verdaderos beneficiarios, se debe desarrollar el sistema de control arbitrándose al mismo tiempo distintas alternativas que, sin merma de su eficacia con respecto a la finalidad de control, simplifique, dentro de lo posible su instrumentación.



d) Con independencia de lo anterior, y dadas las características que definen el funcionamiento de los economatos laborales, como tales, y las perspectivas en que habrá de desenvolverse el sector del comercio interior, parece conveniente proceder a una adecuación del marco normativo, en el que los economatos laborales se han venido desarrollando, principalmente los que funcionan en el sector público, como es el Ejército Nacional, y en el sector privado, como lo es la Empresa Incesa Standard en Villa Nueva. Para ello parece justificado ir integrando, no solo de hecho sino también de derecho al economato laboral en el entramado de figuras que realizan la actividad de la distribución comercial, dotándole previamente de la necesaria personalidad jurídica propia, arbitrando las previsiones para el desarrollo de su propia contabilidad y estableciendo finalmente la debida inserción de su actuación en la normativa que sobre ello debe establecer la reforma al Código de Trabajo, así como la creación consecuentemente de su reglamento.

En base a lo anterior, se deberá tomar en cuenta que:

a) Que el funcionamiento de los economatos laborales en el orden público o privado, deberán estar dotados de su estatuto propio y personalidad jurídica propia, como una institución no lucrativa.



- b) Debe regularse el funcionamiento de los economatos de empresa y colectivos.
- c) deberá tener su propia contabilidad, e inventarios, y tendrá que presentarse periódicamente ante los miembros de la Junta Directiva, que deberá establecerse también por quien o quienes estará dirigida.
- d) deberá especificarse los datos que tendrán que contener las tarjetas de los economatos laborales de la empresa en referencia, y determinar quienes serán los beneficiarios de las mismas.
- e) Además deberá establecerse que de los titulares de las tarjetas de economatos laborales, podrán disfrutar de sus beneficios los familiares que convivan habitualmente con el titular y estén a su cargo.
- f) Con objeto de lograr el necesario control del volumen de compras de cada beneficiario, las empresas, a partir del primero de junio del presente año, deberán adoptar alguno de los siguientes sistemas:
- g) deberá adoptar medidas tendientes a limitar o delimitar el hecho de la presentación por el titular o beneficiario en el momento del pago,



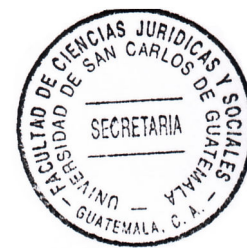
junto con la tarjeta de identificación, y el dinero correspondiente, bonos o valores por el total de la compra. Dichos bonos o vales serán emitidos por las empresas y en ellos deberán constar: La empresa que los emite. Su cuantía. Número de economato. Número de titular.

- h) deberá regularse la forma en que podrán utilizarse los talonarios emitidos por las empresas en los que deberán constar los mismos datos señalados anteriormente, salvo la cuantía. En este caso, el titular o beneficiario deberá extender en el momento del pago un talón por la cantidad exacta de la compra, que entregará junto con el dinero correspondiente y previa la presentación de la tarjeta de identificación.
- i) También se regulará el control por parte del Estado, respecto al funcionamiento de los economatos laborales que mantendrán a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el sistema de control seleccionado entre los previstos en los párrafos anteriores, la información estadística necesaria para conocer las ventas correspondientes a cada tarjeta de beneficiario.
- j) Deberá conformarse la directiva del economato, la forma de administración, así como el mecanismo de control en cumplimiento a lo que preceptúa el Código de Trabajo respecto del salario y su protección.



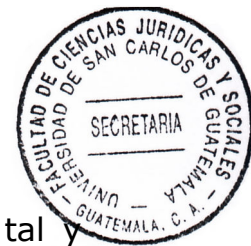
- k) En el caso de los economatos laborales que decidan convertirse en cooperativas de consumo, al amparo de la Ley y reglamento que regulan esta clase de entidades, o adopten cualquiera otra forma de personalidad jurídica sin fines de lucro, de las previstas en el ordenamiento jurídico, y se independicen jurídica y económicamente de las respectivas empresas, podrán gozar de los beneficios que las mismas leyes señalan, siempre que su transformación y desvinculación se haga en función del crecimiento, mejoramiento y desarrollo de la entidad.
- l) En el caso del actual funcionamiento de economatos, tanto en el sector público como privado, deberá establecerse una norma que indique que queda expresamente prohibida la utilización del termino *economato* referido a cualquier tipo de establecimiento que no sean los economatos laborales; los de carácter militar, dependientes del Ministerio de Defensa; los de las Fuerzas Armadas, dependientes del Ministerio del Interior, y que no estén incluidos dentro del ámbito de aplicación del Código de Trabajo y su reglamento.





CONCLUSIONES

1. El Derecho de Trabajo se encuentra conformado por un conjunto de normas jurídicas, principios, leyes e instituciones que tratan en todo caso de lograr una armonía en las relaciones laborales que se suscitan entre patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, y de resolver de mejor manera los conflictos que se generen, tomando en cuenta para ello, que las normas son tutelares y pretenden equiparar al trabajador dentro de un plano de igualdad material o económica frente al patrono.
2. Las normas de trabajo, son mínimas e irrenunciables, y lo que pretenden es que a través de estas se logre un progreso de las mismas en beneficio del trabajador.
3. Los economatos, no son más que instituciones de servicio sin fines de lucro, instalado en instituciones tanto públicas o privadas, y que pretenden brindar un servicio a los trabajadores de dicha empresa o institución, con el fin de que obtengan a más bajo costo, productos alimenticios y de primera necesidad, así como en caso de ausencia de dinero en efectivo, brindar la oportunidad de que por medio de la tarjeta correspondiente sea cancelado al finalizar el período inmediatamente anterior laborado.
4. El convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo regula el funcionamiento de los economatos, no así en el



Código de Trabajo, que no establece nada al respecto, tal y como quedo evidenciado.

5. El hecho de que en la actualidad, es de suponer que los economatos son beneficiosos para los trabajadores y traen más ventajas que desventajas, se hace necesario que de conformidad con el convenio 95 de la OIT se regule su creación y funcionamiento en el Código de Trabajo.



RECOMENDACIONES

De conformidad con el desarrollo del trabajo de campo, bibliográfico y documental, se hace necesario que se tome en consideración lo siguiente:

- a) El Ministerio de Trabajo y Previsión Social como encargado de las políticas públicas en materia laboral del Estado, es el ente encargado de publicitar los convenios internacionales de trabajo, que como se pudo evidenciar, muchos de los trabajadores entrevistados en el trabajo de campo, adujo que ignoraba el contenido y existencia del convenio 95 de la OIT, mucho menos, que se hubiera sabido la fecha en que Guatemala, lo ratificó y aceptó, que fue desde el año de mil novecientos cincuenta y dos.
- b) Que en virtud de que se tiene muy poco conocimiento del funcionamiento de los economatos, se hace necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social publicite las ventajas que trae para trabajador y patrono la existencia y funcionamiento de los mismos.
- c) En base a los resultados, se propone la reforma al Código de Trabajo y de la necesidad de emitir un reglamento, de la manera siguiente:



1. El artículo 90 del Código de Trabajo y es aquí en donde podría producirse la reforma al Código de Trabajo, adicionando el 90 bis, con respecto a establecer la existencia de los economatos y su funcionalidad que se pueda desarrollar a través de un reglamento. Esta norma en el párrafo tercero, se refiere a que "No obstante las disposiciones anteriores, los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas, pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos".
2. En virtud de lo anotado anteriormente, se hace evidente la necesidad de que se regule en el Código de Trabajo el funcionamiento de los economatos, puesto que si bien es cierto, constituyen más ventajas que desventajas para el trabajador, previendo la comisión de abusos e inclusive de faltas a las leyes de trabajo y previsión social, tomando en cuenta la naturaleza jurídica del Derecho de Trabajo y que sus normas pueden ser superables, se hace imprescindible para que pueda motivarse en los patronos el establecimiento de economatos en sus centros de trabajo, tomando en cuenta el número de trabajadores que tengan en dicho centro de trabajo, y para ello, se deberá considerar las siguientes bases para la creación de un reglamento, como



producto de las reformas al Código de Trabajo respecto al artículo 90 y adición del 90 bis como se ha señalado anteriormente.

3. Se debe regular la forma de organización, administración de los economatos, así como la junta directiva de la cual comprenderá. así también, se deben regular en forma adecuada para la creación, contenido, uso y disposición de las tarjetas de beneficiario de los economatos laborales con objeto de garantizar que su uso quede exclusivamente reservado a los mismos, tal y como sucede con el uso de las tarjetas de crédito, sin embargo, los fines serían muy distintos.
4. Asimismo, resulta necesario una correcta definición tanto del personal de la empresa, susceptible de ser titular de los beneficios del respectivo economato laboral, como de las personas que, dependiendo económicamente de dicho titular, pudieran disfrutar de la condición de beneficiario.
5. Para garantizar la utilización de los servicios de los economatos laborales por sus verdaderos beneficiarios, se debe desarrollar el sistema de control arbitrándose al mismo tiempo distintas alternativas que, sin merma de su eficacia con respecto a la finalidad de control, simplifique, dentro de lo posible su instrumentación.



6. Con independencia de lo anterior, y dadas las características que definen el funcionamiento de los economatos laborales, como tales, y las perspectivas en que habrá de desenvolverse el sector del comercio interior, parece conveniente proceder a una adecuación del marco normativo, en el que los economatos laborales se han venido desarrollando, principalmente los que funcionan en el sector público, como es el Ejército Nacional, y en el sector privado, como lo es la Empresa Incesa Standard en Villa Nueva. Para ello parece justificado ir integrando, no solo de hecho sino también de derecho al economato laboral en el entramado de figuras que realizan la actividad de la distribución comercial, dotándole previamente de la necesaria personalidad jurídica propia, arbitrando las previsiones para el desarrollo de su propia contabilidad y estableciendo finalmente la debida inserción de su actuación en la normativa que sobre ello debe establecer la reforma al Código de Trabajo, así como la creación consecuentemente de su reglamento.

7. En base a lo anterior, se deberá tomar en cuenta: Que el funcionamiento de los economatos laborales en el orden público o privado, estarán dotados de su estatuto propio y personalidad jurídica propia, como una institución no lucrativa.

8. Debe regularse el funcionamiento de los economatos de empresa y colectivos.



9. Deberá tener su propia contabilidad e inventarios, a efecto de presentarlos periódicamente ante los miembros de la Junta Directiva, quienes serán designados previamente y a quienes les corresponde dirigirla.
10. Deberá especificarse los datos que contengan las tarjetas de los economatos laborales de la empresa en referencia, y determinar quienes serán los beneficiarios de las mismas.
11. Además deberá establecerse que de los titulares de las tarjetas de economatos laborales, podrán disfrutar de sus beneficios los familiares que convivan habitualmente con el titular y estén a su cargo.
12. Con objeto de lograr el necesario control del volumen de compras de cada beneficiario, las empresas, a partir del primero de junio del presente año, deberán adoptar alguno de los siguientes sistemas:
13. Deberá adoptar medidas tendientes a limitar o delimitar el hecho de la presentación por el titular o beneficiario en el momento del pago, junto con la tarjeta de identificación, y el dinero correspondiente, bonos o valores por el total de la compra. Dichos bonos o vales serán emitidos por las empresas y en ellos deberán constar: La empresa que los emite. Su cuantía. Número de economato. Número de titular.

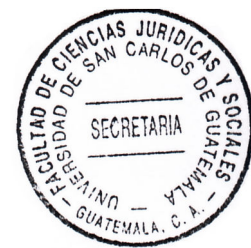


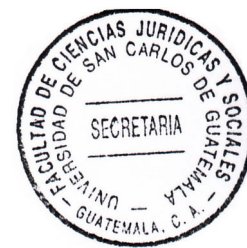
14. Deberá regularse la forma en que podrán utilizarse los talonarios emitidos por las empresas en los que se harán constar los mismos datos señalados anteriormente, salvo la cuantía. En este caso, el titular o beneficiario podrá extender en el momento del pago un talón por la cantidad exacta de la compra, que entregará junto con el dinero correspondiente y previa la presentación de la tarjeta de identificación.
15. También se regulará el control por parte del Estado, respecto al funcionamiento de los economatos laborales que mantendrán a disposición del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, de acuerdo con el sistema de control seleccionado entre los previstos en los párrafos anteriores, la información estadística necesaria para conocer las ventas correspondientes a cada tarjeta de beneficiario.
16. Deberá conformarse la directiva del economato, la forma de administración, así como el mecanismo de control en cumplimiento a lo que preceptúa el Código de Trabajo respecto del salario y su protección.
17. En el caso de los economatos laborales que decidan convertirse en cooperativas de consumo, al amparo de la Ley y reglamento que regulan esta clase de entidades, o adopten cualquiera otra forma de personalidad jurídica sin fines de lucro, de las previstas en el ordenamiento jurídico, y se independicen jurídica y económicamente de las



respectivas empresas, podrán gozar de los beneficios que las mismas leyes señalan, siempre que su transformación y desvinculación se haga en función del crecimiento, mejoramiento y desarrollo de la entidad.

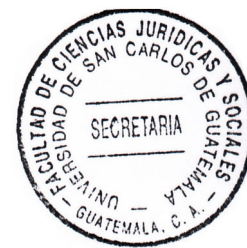
18. En el caso del actual funcionamiento de economatos, tanto en el sector público como privado, deberá establecerse una norma que indique que queda expresamente prohibida la utilización del termino *economato* referido a cualquier tipo de establecimiento que no sean los economatos laborales; los de carácter militar, dependientes del Ministerio de Defensa; los de las Fuerzas Armadas, dependientes del Ministerio del Interior, y que no estén incluidos dentro del ámbito de aplicación del Código de Trabajo y su reglamento.



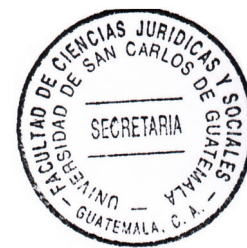


BIBLIOGRAFÍA

1. BRONSTEIN, Arturo. **Nuevas Formas de la Intermediación en el Mercado de Trabajo**, Editorial Larrúa, Madrid, España, 1988.
2. CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**. Editorial Heliasta, SRL 1981.
3. DE FERRARI Francisco. **Derecho de Trabajo**. Ediciones De Palma, segunda Edición Buenos Aires, Argentina, 1977.
4. DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. Editorial Porrúa México, 1968.
5. **Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua**, edición 1996.
6. FERNANDEZ Molina, Luis. **Derecho Laboral Guatemalteco**. Inversiones Educativas, Guatemala, 2004.
7. LOPEZ Larrave, Mario. **Breve Historia del Derecho Laboral Guatemalteco** . Editorial Universitaria, Guatemala, 1974.
8. **Folleto Informativo de la Cámara de Comercio Americana**, respecto a los servicios que prestan, sin fecha.



9. KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado Práctico de Derecho del Trabajo**. Tomo I Buenos Aires, Editorial De Palma, 1955.
10. MORENO REYES-ORTIZ, Juan Carlos. **Fundamentos de Derecho de Trabajo**. Oruro, Bolivia Latinas, 1996.
11. OSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales**, Editorial Heliasta, S.R.L. 1979.
12. PLA RODRIGUEZ, Américo. **Los Principios del Derecho del Trabajo**. Buenos Aires 1978.
13. PEREZ, José Antonio. **Diccionario del Paro y Otras Miserias de la Globalización**. Madrid, España, 2002.



LEGISLACION CONSULTADA

1. Constitución Política de la República de Guatemala
2. Convenios Internacionales de Trabajo
3. Código de Trabajo
4. Leyes y Reglamentos del Ministerio de Trabajo y Previsión Social
5. Estatuto General de los Trabajadores de España.

OTRAS FUENTES

Consulta Internet www.qoesjurídica.com.html.