

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

**“DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO
EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU
ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS
INTERNACIONALES DE TRABAJO”**

LUIS GUSTAVO FUENTES ABADÍO

Guatemala, julio de 2013

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

**“DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO
EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU
ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS
INTERNACIONALES DE TRABAJO”**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

LUIS GUSTAVO FUENTES ABADÍO

Previo a Conferírsele el Grado Académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Y los Títulos Profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio de 2013

**MIEMBROS DE JUNTA DIRECTIVA DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO:	Lic. Avidan Ortíz Orellana
VOCAL I:	Lic. Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic. Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br. Víctor Andrés Marroquín Mijangos
VOCAL V:	Br. Rocael López González
SECRETARIA:	Licda. Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic. Jorge Leonel Franco Morán
Vocal:	Lic. Miguel Fernando López Pérez
Secretario:	Lic. Daniel Mauricio Tejada Ayestas

Segunda Fase:

Presidente:	Lic. Otto René Vicente Revolorio
Vocal:	Lic. Rigoberto Rodas
Secretario:	Lic. Emilio Gutiérrez Cambranes

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 Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).

Lic. Rigoberto Rodas Vásquez

Abogado y Notario

Guatemala
15 de Junio del año 2004

Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas
Y Sociales de la Universidad de
San Carlos de Guatemala
Ciudad.

Señor Decano:

En base a la resolución dictada por ese Decanato, informo a usted que procedí asesorar al bachiller LUIS GUSTAVO FUENTES ABADIO, acerca de la elaboración de su trabajo de tesis intitulado DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO.

El trabajo de tesis referido, fue planificado y elaborado bajo el asesoramiento del suscrito. El tema ha permitido al bachiller Fuentes Abadío, establecer que en el Código de Trabajo se regula en materia de trabajo agrícola y ganadero, normas limitadas e incongruentes con la realidad que viven los trabajadores del campo, especialmente en lo que respecta al contrato a plazo fijo, por ende se hace necesario adecuarlas a través de las reformas respectivas.

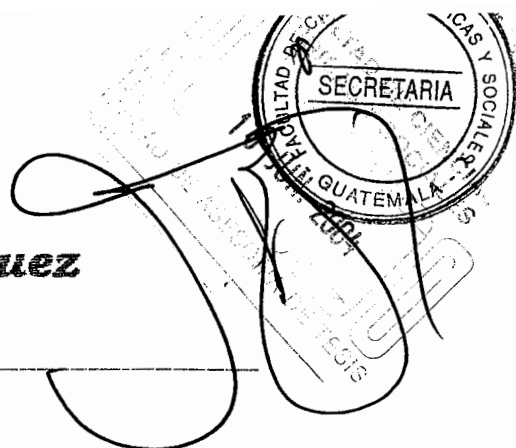
En virtud de lo anteriormente expuesto y considerando que el sustentante cumplió con las recomendaciones formuladas, el presente trabajo llena los requisitos reglamentarios de la materia, para su aceptación y posterior discusión en examen público correspondiente.

Atentamente.



LIC. RIGOBERTO RODAS VASQUEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Colegiado No. 4 0 8 3





DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, veintidos de junio del año dos mil cuatro.....

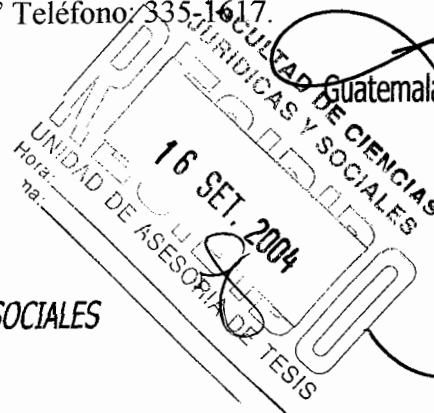
Atentamente, pase al LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS, para que proceda a Revisar el trabajo de Tesis del estudiante LUIS GUSTAVO FUENTES ABADIO, Intitulado: "DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO" y, en su oportunidad emita el dictamen correspondiente.-

MIAE/silh



CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
Abogado y Notario Colegiado 3,426

6ª. Avenida 0-60, zona 4 Torre Profesional II, Nivel 6º,
Oficina 612 "A" Teléfono: 335-1617.



Guatemala, 30 de Julio del 2004.

LICENCIADO:

BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA.

PRESENTE.

Estimado Decano:

De conformidad con el nombramiento emitido por el Decanato, procedí a revisar el trabajo de tesis del Bachiller **LUIS GUSTAVO FUENTES ABADÍO**, intitulado **"DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO."**

La presente investigación determina con sentido científico y acucioso el análisis jurídico del tema supra establecido el cual se aborda desde una óptica doctrinaria y su contrastación con la realidad social Guatemalteca.

El Bachiller **LUIS GUSTAVO FUENTES ABADÍO**, utilizó la metodología adecuada, así como la aplicación de las técnicas de investigación en las que se observó rigurosidad científica, ya que la misma estuvo orientada en análisis de los aspectos fácticos, doctrinarios y legales del estudio realizado. Considero, que el trabajo anteriormente relacionado cumple con los requisitos que para el efecto establece el reglamento de tesis de la facultad de Derecho de esta Universidad y en tal sentido: emito **DICTAMEN FAVORABLE**, para que sea discutida en el Examen Público correspondiente, y en tal virtud el trámite puede proseguirse.

Con muestras de mi consideración y respeto,

" ID Y ENSEÑAD A TODOS "

LIC. CARLOS ENRIQUE AGUIRRE RAMOS
REVISOR DE TESIS.

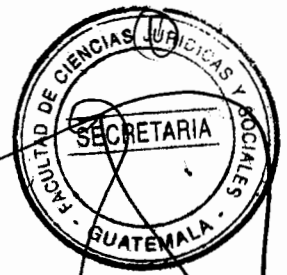
C.c.

Carlos Enrique Aguirre Ramos
ABOGADO Y NOTARIO



FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
GUATEMALA, C. A.

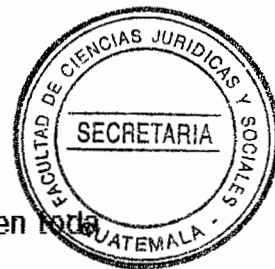


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES. Guatemala, ocho de noviembre del año dosmil cuatro-----

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del estudiante LUIS GUSTAVO FUENTES ABADÍO, Intitulado "DESPROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO EN LAS LABORES AGRÍCOLAS O GANADERAS Y NECESIDAD DE SU ABORDAJE JURÍDICO LEGAL PARA ADECUARLO A LAS NORMAS INTERNACIONALES DE TRABAJO". Artículo 22 del Reglamento de Exámenes Técnico Profesional y Público de tesis.--

[Handwritten signature]
MIAE/sllh





ACTO QUE DEDICO

- A DIOS:** Fuente de sabiduría y amor que me ha guiado en toda mi vida.
- A MIS PADRES:** Pio Jerónimo Fuentes Espinoza y Yolanda Consuelo Abadio de Fuentes. Que este logro profesional sea una pequeña recompensa a sus múltiples esfuerzos y sacrificios.
- A MIS HERMANOS:** Otto Byron, Eva Jannette y Gilmara Yolanda Fuentes Abadio. Por su apoyo incondicional.
- A MI ESPOSA:** Lisbeth Hortensia Chivichón Toledo. Por su profundo amor y apoyo.
- A MIS HIJOS:** Fátima María y Luis Andrés que son una fuente de inspiración en mi vida.
- A MIS SUEGROS:** Salvador Chivichón y Hortensia Toledo. Por su apoyo.
- A MIS CUÑADOS:** Edmundo Catalán, por su apoyo incondicional; y Jorge Chivichón, con cariño sincero.
- A MIS SOBRINOS:** Alejandro Jerónimo, Edmundo Eduardo, María José, Andrea Victoria, Pedro Luis, Carlos Enrique, Gabriela Gilmara y Eduardo Luis. Con especial cariño.
- A MI TÍOS:** Especialmente a María Catalina Fuentes Espinoza. Por su cariño.
- A MIS PRIMOS:** Especialmente a Virginia Fuentes de Winter por su motivación y apoyo.
- A LOS LICENCIADOS:** Carlos Enrique Aguirre Ramos y Edwin Leonel Bautista Morales. Gracias por su apoyo y amistad.
- A MIS AMIGOS:** Especialmente al Lic. Gustavo de León por su amistad E Incondicional apoyo y Luis Fernando Quix Chávez gracias por su amistad dentro y fuera de aulas.
- A:** La Universidad de San Carlos de Guatemala.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



ÍNDICE

Pág.

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Breves antecedentes del derecho al trabajo.....	01
1. 1. Definición de derecho de trabajo.....	03
1. 2. Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	04
1. 2. 1. Es un derecho tutelar de los trabajadores.....	04
1. 2. 2. Constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables.....	06
1. 2. 3. Un derecho necesario e imperativo.....	07
1. 2. 4. Como un derecho realista y objetivo.....	08
1. 2. 5. Constituye una rama del derecho público.....	08
1. 2. 6. Es un derecho hondamente democrático.....	09
1. 3. Normas aplicables.....	09
1. 3. 1. Normas internacionales.....	09
1. 3. 2. Normas nacionales.....	10

CAPÍTULO II

2. El trabajo que se encuentra sujeto a regímenes especiales de conformidad con el Código de Trabajo.....	15
2. 1. Aspectos generales.....	15
2. 2. Trabajo agrícola y ganadero.....	16
2. 3. Trabajo de mujeres y menores de edad.....	20



	Pág.
2. 4. Trabajo a domicilio.....	29
2. 5. Trabajadores domésticos.....	30
2. 6. Trabajo de transporte.....	32
2. 7. Trabajo de aprendizaje.....	33
2. 8. Trabajo en el mar y en las vías navegables.....	35

CAPÍTULO III

3. La contratación laboral y sus formas.....	41
3. 1. Aspectos considerativos.....	41
3. 2. Modalidades del contrato de trabajo.....	42
3. 3. Breve análisis de las clases de contratos.....	43
3. 3. 1. Por su duración.....	43
3. 3. 1. 1. Contrato por tiempo indefinido.....	43
3. 3. 1. 2. Contrato a plazo fijo.....	43
3. 3. 1. 3. Contrato por obra determinada.....	44
3. 3. 2. Por las formalidades de la contratación.....	44
3. 3. 2. 1. Contrato escrito.....	44
3. 3. 2. 2. Contrato verbal.....	45

CAPÍTULO IV

4. La desprotección en que se encuentran los trabajadores contratados a plazo fijo en labores agrícolas o ganaderas y la necesidad de su adecuación en base a convenios internacionales de trabajo.....	49
4. 1. Consideraciones generales.....	49



	Pág.
4. 2. La desprotección de los trabajadores agrícolas o ganaderos.....	50
4. 3. Convenios internacionales que regulan esta materia.....	53

CAPÍTULO V

5. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	57
5. 1. Entrevistas.....	57
5. 2. Necesidad de adecuación legal.....	62
CONCLUSIONES.....	65
RECOMENDACIONES.....	67
BIBLIOGRAFÍA.....	69



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo fundamental lo que se refiere a las formas de contratación y las actividades laborales predominantes en el medio guatemalteco, para establecer cómo se encuentra regulado en la legislación vigente.

Así como la importancia y necesidad de evaluar la situación o el estado de desprotección que se encuentran los trabajadores contratados a plazo fijo en las labores agrícolas o ganaderas, con base en ello, establecer la necesidad de la adecuación jurídica legal frente a las normas internacionales de trabajo.

Como se demostró en el estudio, el problema de la falta de protección en la legislación guatemalteca en materia laboral en el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos, contrasta con lo que establecen las normas internacionales respecto de este tema, lo cual evidenció la necesidad de que se incluya en el Código de Trabajo, o bien crear una normativa específica sobre el tema, con el objeto de proteger a los trabajadores contratados a plazo fijo.

En ese sentido se hace necesario o imperativo que los legisladores provoquen el estudio de este tema, para la adecuación de dichas normas y evitar así los abusos a que se encuentran sometidos los trabajadores por parte de los patronos, cuando no se prestan las condiciones necesarias y mínimas en la realización del trabajo; así como, al pago del salario, la violación al principio laboral de estabilidad, etc.



Para una mayor comprensión, el trabajo se ha dividido en capítulos: en el primero, se establece breves antecedentes del Derecho al Trabajo; en el segundo, se desarrolla el trabajo que se encuentra sujeto a regímenes especiales de conformidad con el Código de Trabajo; en el tercero, la contratación laboral y sus formas; en el cuarto, la desprotección en que se encuentran los trabajadores contratados a plazo fijo en labores agrícolas o ganaderas y la necesidad de su adecuación con base en convenios internacionales de trabajo, y en el quinto, presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.

Por último, se incluyen las conclusiones y las recomendaciones.

El Autor



CAPÍTULO I

1. Breves antecedentes del derecho al trabajo

El trabajo concebido como tal, es aquel esfuerzo humano que se realiza, tanto mental como físicamente, con el fin de crear, modificar, fabricar, etc., algo y que a cambio de ello, quien lo realiza obtiene una remuneración económica o monetaria.

El trabajo ha tenido grandes evoluciones a lo largo de la historia, es así como se determina que en cada uno de los estadios sociales, éste ha jugado un papel importante en el desarrollo de estas sociedades, como por ejemplo, no se concebía el trabajo de igual manera, en la época del esclavismo, a la época actual.

En la historia, el trabajador, quien realiza una tarea, ha sido determinante para establecer cómo se concibe el trabajo en la actualidad, en virtud de que éste en cualquier rama económica o productiva, se establecía de manera rudimentaria, y que con el apareamiento de la máquina, así como de la tecnología, la labor especialmente la física ha sufrido serias modificaciones, que no sólo benefician al trabajador en el desarrollo de la misma, sino también a los patronos, porque ofrece un mayor grado de eficiencia y de disminución de su elaboración en cuanto al tiempo.

Es así como el trabajo, aparece dentro de las legislaciones de los distintos países, y se concibe como un derecho para quien lo realiza, y una garantía que deben cumplir los Estados. El Diccionario establece que el Derecho al trabajo es un "derecho Constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo.



La Constitución Española declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo".¹

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, en relación al trabajo establece que: "Es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez, trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve, toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social dentro de lo lícito. Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin".²

La fuerza de trabajo de un país, se mide a través de la población económicamente activa, es decir, por el conjunto de personas mayores de catorce años de edad, que durante un período de referencia ejercen una ocupación o buscan una. En otras palabras, incluye a todos los ocupados y desempleados.

En la historia de Guatemala, en materia de trabajo, ha tenido al igual que a nivel internacional serias complicaciones en virtud de que a la fecha, todavía

¹ Diccionario Jurídico Espasa. Pág. 433.

² *Ibid*, Pág. 754.



se manejan conceptos como: mozos, colonos, jornaleros. Antes del surgimiento del primer Código de Trabajo (1947), las condiciones de los trabajadores eran aún más lamentables, principalmente, en el área rural o del campo, por razones de carácter educativo, es decir, el nivel escolar de estos; aunado al sometimiento de que venían siendo objeto por parte de generación tras generación en la historia, frente a la actitud de los empleadores, por lo que se había convertido, en una costumbre y en un ambiente que tanto para unos y otros, era normal.

Por otro lado, es importante indicar que en Guatemala no han existido las condiciones que proporcionen mayores fuentes de empleo, ni en el pasado ni en el presente. Por ello, debe existir una normativa mínima en este sentido, que regule lo relativo al trabajo y la observancia que debe hacer no sólo el Estado sino los empleadores al respecto.

1. 1. Definición de derecho de trabajo

El tratadista Trueba Urbina, citado por Néstor de Buen L., indica que: "Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana".³

Mario de la Cueva, lo define así: "El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital".⁴

³ *Ibid*, Pág. 12.

⁴ *Ibid*, Pág. 27.



Hernán Márquez, señala al Derecho de Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁵

Néstor de Buen L., concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente que derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productor el equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁶

1. 2. Principios fundamentales del derecho de trabajo

Es importante indicar que varios tratadistas han establecido una serie de principios, tanto sustantivos como procesales, asimismo los clasifican como fundamentales. Sin embargo, partiendo de lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco vigente, los principios son los siguientes:

1. 2. 1. Es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador. De acuerdo al cuerpo normativo, éste pretende compensar esa desigualdad, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente.

⁵ *Ibid*, Pág. 128.

⁶ *Ibid*, Pág. 138.



La desigualdad, en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: "La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador". Como se observa se establece la obligación por parte del patrono de extender un contrato de trabajo escrito, pues si no lo hace debe presumirse, salvo pacto en contrario, como cierto lo aseverado por el trabajador en determinado momento y útil para este en el pronunciamiento de la sentencia.

Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que establece: "La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y éste cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el término de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundó el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le puedan corresponder; y b) A título de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización hasta un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales".



1. 2. 2. Constituye un minimum de garantías sociales protectoras e irrenunciables

Lo establece así este principio, porque la normativa mínima que regula el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de Derechos Humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras, se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del Derecho de Trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, éstas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que: "cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho".

Dentro de las formas de superar estas garantías mínimas en favor del trabajador se encuentran:

- a) La contratación individual.
- b) La contratación colectiva.
- c) Los pactos colectivos de condiciones de trabajo.



1. 2. 3. Un derecho necesario e imperativo

Parte del cuarto considerando del Código de Trabajo indica al respecto: “El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede 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”. El tratadista Mario de la Cueva, se refiere a ello, e indica: “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tienen la misma pretensión de imperativismo”. Continúa indicando el tratadista que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. Así se inició la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en el Código de Napoleón, al Derecho del Trabajo como *Jus cogens* con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden público de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares”



tienen el deber de respetar sus imperativos”.⁷

1. 2. 4. Como un derecho realista y objetivo

Cuando el Código de Trabajo establece que es realista, se refiere a que se sitúa en el estudio del individuo, su entorno social y económico, 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. En relación a que el Derecho de Trabajo es objetivo, lo indica 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.

El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”.

1. 2. 5. Constituye una rama del derecho público

Al inicio, se indicaba que el Derecho de Trabajo se sitúa dentro del Derecho Público, sin embargo algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela y garantía que debe brindar, porque con ello brinda una armonía social con base en el interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución Política de la

⁷ De La Cueva, Mario. *Derecho Mexicano de Trabajo*. Pág. 424.



República de Guatemala indica: "Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza".

1. 2. 6. Es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque 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, y porque el derecho de trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación.

1. 3. Normas aplicables

1. 3. 1. Normas internacionales

En materia de legislación laboral, la Organización Internacional del Trabajo es la "Institución que a nivel mundial fue creada por la Parte XIII del Tratado de Versalles, para orientar y mejorar en todo el mundo las condiciones de trabajo. Esta Organización se compone de un Consejo de Administración, de una Conferencia General de Representantes de los miembros de la Organización y de una Oficina Internacional del Trabajo. Su labor primordial está representada por una serie de convenios y de recomendaciones sobre cuestiones laborales. La Oficina Internacional del Trabajo fue objeto de nueva estructura en 1964. La mayor eficacia de esta institución internacional, está representada por una organización



tripartita, ya que se integra con representantes de los gobiernos de los Estados miembros y de representantes de las organizaciones obreras y patronales, en número igual, por lo que sus acuerdos se encuentran revestidos de indudable autoridad".⁸

Dentro de los convenios internacionales del trabajo, se encuentran los relativos al Derecho Individual de Trabajo y Colectivo, regulando aspectos como:

- a) La prestación de los servicios laborales.
- b) Garantías para la libre elección de trabajo.
- c) El paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado.
- d) Normas protectoras de trabajadores urbanos y rurales.
- e) Libertad de negociación.
- f) La protección del salario, del salario mínimo, el salario en especie.
- g) La jornada de trabajo, el trabajo de menores y de las mujeres.
- h) La previsión social, higiene y seguridad.
- i) Las horas extraordinarias de trabajo, a las jornadas de trabajo.
- j) Jubilaciones, pensiones, vacaciones, descansos, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales.
- k) Convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos, conciliación arbitraje.

1. 3. 2. Normas nacionales

Dentro de las normas nacionales, se encuentran las supremas que se consignan en la Constitución Política de la República de Guatemala, así también,

⁸ Ossorio. Ob. Cit; pág. 522.



se regula por medio del Código de Trabajo, Decreto 1441, y otras leyes especiales.

En Guatemala la Carta Magna contiene las normas fundamentales sobre las cuales se desarrolla o desenvuelven las normas ordinarias. En materia de trabajo, existen normas constitucionales que se han ido desarrollando a través de otras normas ordinarias como sucede en el caso del Código de Trabajo y otras leyes de trabajo.

La Constitución Guatemalteca en el Artículo 101 declara que: "el trabajo es un derecho de la persona y una obligación social, y establece un régimen laboral conforme a principios de justicia social". También se reconoce en el Artículo 102 constitucional, la siguiente lista de derechos sociales mínimos de la legislación laboral:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda del curso legal y hasta un treinta por ciento en productos alimenticios para los trabajadores del campo, a voluntad de los mismos.
- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario.
- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana



ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores.

i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, exceptuando los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho a diez días hábiles.

j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, y para los trabajadores con menos de un año de servicios, el aguinaldo corresponderá proporcionalmente al tiempo laborado.

k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

l) Los menores de catorce años no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidas en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos que pongan en peligro su formación moral o sea incompatibles con su capacidad física.

m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

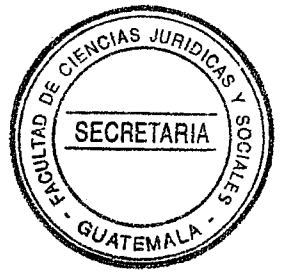
n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. Ningún trabajador guatemalteco, en igualdad de circunstancias, podrá ganar un salario menos que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener ventajas económicas o prestaciones menores.

ñ) Fijación de normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.

o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto, no se establezca por ley otro sistema más conveniente que otorgue mejores prestaciones.



- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta obligación cesa si la causa de la muerte esta cubierta totalmente por el régimen de seguridad social.
- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores y sin poder ser despedidos por participar en la formación de un sindicato.
- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia.
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario si se apela la sentencia y pagará el cincuenta por ciento del salario del trabajador, si el proceso excediere dos meses de trabajo, por cada mes que exceda el trámite hasta un máximo de seis meses. (Superado por el Artículo 78 literal b) del Código de Trabajo).
- f) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones. (Artículo 20 del Código de Trabajo)





CAPÍTULO II

2. El trabajo que se encuentra sujeto a regímenes especiales de conformidad con el Código de Trabajo

2. 1. Aspectos generales

Es importante indicar que en virtud de la naturaleza del trabajo y de la protección jurídica que necesitan los trabajadores, constituye el fundamento por medio del cual se crean en las leyes o cuerpos normativos, lo que se denomina el trabajo sujeto a regímenes especiales.

Esta protección se encuentra regulada en el cuarto considerando del Código de Trabajo, que especifica la protección jurídica preferente que tienen las normas; cuando existen grupos de trabajadores que por la naturaleza del trabajo que realizan, merecen y deben a través de las normas recibir una protección jurídica preferente, como sucede en el caso del trabajo de las mujeres, de los menores de edad, del trabajo agrícola, etc.

Los trabajos que se encuentran bajo el régimen especial, son:

- a) Trabajo agrícola y ganadero.
- b) Trabajo de mujeres y menores de edad.
- c) Trabajo a domicilio.
- d) Trabajo doméstico.
- e) Trabajo de transporte.
- f) Trabajo de aprendizaje.
- g) Trabajo en el mar y en las vías navegables.



2. 2. Trabajo agrícola y ganadero

El Artículo 138 del Código de Trabajo indica: "Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior, no comprende a los contadores ni a los demás trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera".

Como lo reza la norma citada anteriormente, cuando se establece el régimen de protección legal del trabajo agrícola que es sinónimo de ganadero, corresponde también al trabajo que realizan los campesinos, y que a éstos, también puede denominárseles peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, o bien cualquier otra denominación análoga al respecto. Es así como se distingue esta denominación de trabajo agrícola o ganadero al trabajo que realizan dentro de una empresa agrícola; por ejemplo: el personal que está en oficina, que se denomina personal administrativo, y que comprende los contadores, las secretarias, los conserjes y otros, que por lo tanto no entran en esta categoría. El trabajo agrícola o ganadero, es aquel que se realiza de manera física y directamente en el campo, es decir en el trabajo propio de la tierra.

Para el caso de Guatemala, existen divisiones o regiones territoriales que trabajan la tierra y dependiendo de cada región es así el tipo de trabajo que éstos realizan, como por ejemplo, en el caso del sur, mayormente trabajan en el campo en el procesamiento de la caña de azúcar, en el nor.-occidente, por tener una amplia gama de tierra fría, se cultiva brócoli, café, tomate, etc.



En el caso del interior de la república, se ha podido observar el trabajo que realizan los campesinos, cuando comúnmente, laboran la tierra. El patrono o empleador, les ha proporcionado un lugar donde vivir, entonces éste trabajador se une o contrae matrimonio con una mujer y ésta se va a vivir al lugar donde se encuentra su esposo o conviviente, ello implica, que ella, también realice tareas propias del trabajo agrícola o ganadero, inclusive, los hijos de éste, sin que ellos perciban alguna remuneración, más que la que recibe el jefe de hogar, y esto contradice la ley, cuando en el Artículo 139 del Código de Trabajo establece que: "Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuye la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos, se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo".

La función de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social es importante para verificar los extremos aludidos anteriormente y otros, que provocan el desarrollo de éstas labores de una manera lamentable tanto de mujeres como de menores de edad, y que contrasta con las normas que regulan el trabajo agrícola y ganadero como un trabajo sujeto a un régimen especial en cuanto a su protección jurídica preferente. Otra función de la Inspección General de Trabajo, en el desarrollo de este trabajo, es lo que para el efecto indica el Artículo 143 del Código de Trabajo que dice: "Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir, en defensa de sus intereses, la exhibición de la carta poder que indica el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores. Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección en el cumplimiento de la obligación indicada".



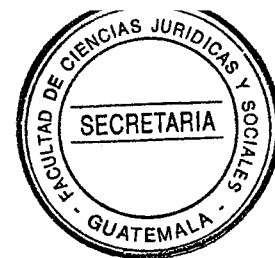
Además de lo anterior, el ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a la protección que tiene este tipo de trabajo, debe dar cumplimiento a lo que indica el Artículo 144 del Código de Trabajo, que dice: "Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el Organismo Ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

a) Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;

b) Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbran dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad, y,

c) Siempre que los mencionados reglamentos contengan algunas disposiciones relacionadas con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicidad de cargos, para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores".

Así también la Constitución Política de la República de Guatemala incluye



otros aspectos fundamentales en cuanto al trabajo agrícola o ganadero, éstos son:

- a) Que la mujer merece una protección y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.
- b) Derecho a la fijación periódica del salario mínimo.
- c) A la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno que no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. En este caso, conviene hacer la reflexión que para el caso de los trabajadores que habitan el lugar en donde laboran, se exceden desmedidamente del horario de trabajo, sin que por ello, el patrono o empleador les reconozca dicho esfuerzo.
- d) Obligación de pagar las prestaciones de ley a los trabajadores, como el caso del aguinaldo, bonificaciones, etc.
- e) En el caso de los trabajadores menores de edad, y de catorce años, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidos en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- f) La protección preferente en el caso de los trabajadores que pasan de los sesenta años de edad.
- g) Preferencia del trabajador guatemalteco que del extranjero.
- h) La protección del trabajo preferente en el caso de los trabajadores ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- i) El derecho a la libre sindicalización.
- j) Obligación de establecer instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia, en este caso, tal atribución le corresponde en su defecto al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si el patrono o



empleador cumple con la ley, sin embargo, pese a que deben hacerlo, existen excepciones en este caso, y los patronos o empleadores no se encuentran inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no gozando de éste beneficio el trabajador y su familia.

k) Obligación de proporcionar vivienda a los trabajadores, primeramente por parte del Estado, y en el caso de los propietarios de las empresas existe una obligación de proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley.

l) En cuanto a la educación, también existe obligación para los propietarios de las empresas, tanto industriales, agrícolas, pecuarias, ganaderas, comerciales, de establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar, en éste último caso, cuando se refiere a población escolar, indica que deben colaborar con la educación para las familias de los trabajadores.

Al respecto, el Artículo 145 del Código de Trabajo indica: "Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir con dicha obligación".

2. 3. Trabajo de mujeres y menores de edad

El trabajo que realizan las mujeres y los menores, también se encuentra sujeto a protección especial, es por ello, que la legislación laboral guatemalteca, estimó necesario establecer las normas mínimas en el caso de este tipo de trabajo, para que no se explotara o no se abusara por parte de los patronos a este sector laboral.

"Trabajo de las mujeres, el trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido



una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. En la prehistoria, las mujeres y los hombres participaban a partes iguales en la caza y en la búsqueda de alimentos.

Cuando se desarrollaron las comunidades agrícolas, y por lo tanto el surgimiento de los asentamientos humanos, el trabajo de la mujer quedó relegado a las tareas del hogar. Preparaban los alimentos, confeccionaban la ropa y diversos utensilios, se ocupaban de la crianza de los niños, pero también ayudaban a arar la tierra, recoger las cosechas y atender a los animales. A medida que se fueron desarrollando los centros urbanos, las mujeres vendían o intercambiaban bienes en los mercados.

Desde la antigüedad hasta la era moderna, se pueden establecer cuatro rasgos más o menos constantes acerca del trabajo remunerado de las mujeres: las mujeres han trabajado por necesidad económica; las mujeres de menor nivel económico trabajaban fuera de casa, ya sea que estuvieran casadas o solteras, sobre todo si el sueldo de sus maridos no permitía mantener a toda la familia; el trabajo remunerado de las mujeres ha sido análogo a sus labores en el hogar; aun trabajando, las mujeres han seguido responsabilizándose de la crianza de los hijos; desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres, y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social. En los países industrializados se están produciendo una serie de cambios tímidos aún, pese a que incluyen una mayor proporción de mano de obra femenina en la fuerza de trabajo; una disminución de las cargas familiares (debido tanto al menor tamaño familiar como a los avances tecnológicos que facilitan las tareas domésticas); mayor nivel cultural de las mujeres y un mayor nivel salarial, así como tareas de mayor responsabilidad para



las mujeres, que se emplean por motivos económicos y personales. Desde una estimación estadística, sin embargo, todavía no han alcanzado la igualdad salarial ni los puestos de mayor responsabilidad en ningún país”.⁹

Breve historia del trabajo de las mujeres

“Alrededor del año 2000 a.C., las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran ya esclavas, ya plebeyas semi-libres que trabajaban en labores poco cualificadas o que ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas, zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América. En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo. En la Europa Medieval, los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la edad media; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones. En el siglo XIV, las mujeres desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

⁹ Diccionario Jurídico Espasa. Pág. 743.



De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del *putting-out* (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajos había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.

En la revolución industrial, durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la Revolución Industrial, el sistema del *putting-out* fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial. Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

Las mujeres que desempeñaban actividades profesionales eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y



del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral. La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtieron en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

En la actualidad, aunque las mujeres representan más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional".¹⁰

El Código de Trabajo guatemalteco vigente, en el Artículo 147 establece: "El trabajo de las mujeres y menores de edad, debe ser adecuado especialmente a su

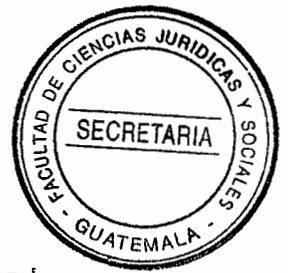
¹⁰ Diccionario Jurídico Espasa. Ob. Cit; pág. 437.



edad, condiciones, o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

En el caso de las prohibiciones, se norman las siguientes:

- a) Se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos para varones, mujeres y menores de edad, según la determinación que de unos y otros debe hacer el reglamento, o en su defecto, la Inspección General de Trabajo.
- b) El trabajo nocturno y la jornada extraordinaria de los menores de edad.
- c) El trabajo diurno de los menores de edad en cantinas u otros establecimientos análogos en que se expendan bebidas alcohólicas destinadas al consumo inmediato, y
- d) El trabajo de los menores de catorce años.
- e) Se le prohíbe al patrono anunciar por cualquier medio, sus ofertas de empleo, especificando como requisito para llenar las plazas el sexo, raza, etnias y estado civil de la persona, excepto que por la naturaleza propia del empleo, éste requiera de una persona con determinadas características. En este caso el patrono deberá solicitar autorización ante la Inspección General de Trabajo y la Oficina Nacional de la Mujer.
- f) Hacer diferencia entre mujeres solteras y casadas y-o con responsabilidades familiares, para los efectos del trabajo.
- g) Despedir a las trabajadoras que estuvieran en estado de embarazo o período de lactancia, quienes gozan de inamovilidad. Salvo que por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 177 de este código. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante los tribunales de trabajo para lo cual deberá comprobar la falta y no podrá hacer efectivo el mismo hasta no tener la autorización expresa y por escrito del tribunal. En caso el patrono no cumpliera con la disposición anterior, la trabajadora podrá concurrir a los tribunales a ejercitar su derecho de



reinstalación en el trabajo que venía desempeñando y tendrá derecho a que se le paguen los salarios dejados de devengar durante el tiempo que estuvo sin laborar.

h) Para gozar de la protección relacionada con el inciso anterior, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, quedando desde ese momento provisionalmente protegida y dentro de los dos meses siguientes deberá aportar certificación médica de su estado de embarazo para su protección definitiva.

i) Exigir a las mujeres embarazadas que ejecuten trabajos que requieren esfuerzo físico considerable durante los tres meses anteriores al alumbramiento.

En cuanto al trabajo de menores

En el caso de los menores, también por la naturaleza de los mismos, el legislador ha prevenido la posibilidad de que sean objeto de explotación en el trabajo, por el hecho de ser menores, y por no constituir formalmente hablando las condiciones que se necesitan como trabajador.

Derivado de lo que se había producido en la humanidad, en la historia, de la explotación infantil, es una de las condiciones por medio de las cuales, se determinó la importancia de regular en esta materia.

“Explotación infantil, denominación utilizada para referirse a la explotación de niños en las fábricas, aunque ahora se aplica al empleo de niños, en especial cuando el trabajo daña su salud o impide que asistan a la escuela. A lo largo de la historia, y en todo tipo de culturas, los niños ayudaban a sus padres en el campo, en el mercado, o en la casa desde que eran lo bastante mayores como para desempeñar una tarea sencilla. De hecho, el empleo de mano de obra infantil nunca se consideró como un problema hasta que apareció el sistema fabril.



En la historia, debido a que la revolución industrial surgió en Inglaterra, y con ella el desarrollo del sistema fabril y la explotación de los niños, conviene remitirse al siglo XVIII en Inglaterra, cuando los propietarios de las fábricas de algodón recogían niños de los orfanatos o los compraban a gente pobre, haciéndoles trabajar después a cambio, tan sólo, de su mantenimiento. En algunos casos niños de cinco y seis años llegaban a trabajar entre 13 y 16 horas al día.

Algunos reformistas, ya desde 1802 intentaron establecer restricciones legales para paliar este tipo de abusos pero sus logros fueron escasos, ya que no consiguieron siquiera reforzar las leyes existentes que limitaban el número de horas de la jornada laboral o la edad mínima para poder trabajar. Estas condiciones laborales se generalizaron en todas las fábricas. La mayoría de las veces, con el consentimiento de los principales líderes políticos, sociales y religiosos, se permitía que los niños trabajaran en tareas tan peligrosas como la minería. Entre las consecuencias sociales negativas cabe destacar el analfabetismo de la población, el empobrecimiento de las familias y el crecimiento del número de niños enfermos y con las facultades físicas disminuidas.

La indignación social creció de forma paulatina. Sin embargo, la primera ley inglesa relevante sobre explotación infantil no se dictó hasta 1878; en ella se establecía la edad mínima para trabajar a los diez años obligando a los patrones de las empresas a que los niños con edades comprendidas entre los 10 y 14 años no trabajaran más de media jornada o días alternos. Además, el sábado sólo se trabajaría media jornada. Esta ley también limitaba a 12 las horas que podían trabajar los adolescentes con edades comprendidas entre 14 y 18 años, permitiéndoles un descanso de al menos dos horas para comer.

Con la ampliación de la revolución industrial al resto de Europa y a Estados Unidos se generalizaron los abusos y la explotación de niños durante todo el siglo XIX y principios del siglo XX. Al igual que en el caso inglés, los abusos fueron provocando una mayor indignación social que se vio reflejada en la aparición de leyes que limitaban tanto la edad mínima para trabajar como el número de horas por jornada laboral. Por desgracia, en la actualidad la pobreza y la escasez de recursos económicos obligan a millones de niños de los países en vías de desarrollo a vivir en condiciones infrahumanas. Asimismo, en países desarrollados como Estados Unidos existen múltiples denuncias de explotación infantil, sobre todo en los estados limítrofes con México. En países de América, Asia y África, la explotación de mano de obra infantil sigue siendo un fenómeno corriente, incumpléndose de forma flagrante toda la normativa nacional e internacional.¹¹

El Artículo 147 del Código de Trabajo indica: "El trabajo de las mujeres y menores de edad debe ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral".

En el caso de los menores de catorce años, se encuentra prohibido al patrono contratar, salvo lo dispuesto en el Artículo 150 del Código de Trabajo, que dice: "La inspección General de Trabajo puede extender, en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna que impone el Artículo anterior. Con este objeto, los interesados en que se extiendan las respectivas autorizaciones deben probar:

¹¹ Diccionario Jurídico Espasa. Ob. Cit; pág. 434.



- a) Que el menor de edad va a trabajar en vía de aprendizaje o que tiene necesidad de cooperar en la economía familiar, por extrema pobreza de sus padres o de los que tienen a su cargo el cuidado de él;
- b) Que se trata de trabajos livianos por su duración e intensidad, compatibles con la salud física, mental y moral del menor; y
- c) Que en alguna forma se cumple con el requisito de la obligatoriedad de su educación. En cada una de las expresadas autorizaciones se deben consignar con claridad las condiciones de protección mínima en que deben trabajar los menores de edad”.

2. 4. Trabajo a domicilio

En este sector del trabajo, también existe una protección especial por medio del Código de Trabajo. El Artículo 156 establece: “Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. La venta que haga el patrono al trabajador de materiales con el objeto de que éste los transforme en artículos determinados y a su vez se los venda a aquél, o cualquier otro caso análogo de simulación, constituye contrato de trabajo a domicilio, y da lugar a la aplicación del presente código”.

Dentro de los requisitos que debe cumplir el patrono para contratar a domicilio a trabajadores, se encuentran:

- a) Cuando ocupe uno o más trabajadores a domicilio debe llevar un libro sellado y autorizado por el Departamento Administrativo de Trabajo, del Ministerio de Trabajo Y Previsión Social.
- b) Debe hacer imprimir comprobantes por duplicado, que el trabajador ha de



firmar cada vez que reciba los materiales que deben entregársele o el salario que le corresponda y que el patrono debe firmar y dar al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos, debe hacerse la especificación o individualización que proceda. Si una de las partes no sabe firmar debe imprimir su respectiva huella digital.

c) En el caso de que se hayan entregado trabajos defectuosos, facultan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

d) Las retribuciones de los trabajadores en este campo, deben ser canceladas por entregas de labor o por períodos no mayores de una semana y no puede ser inferior a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les correspondían a aquellos si trabajaran dentro del taller o fábrica de un patrono.

e) Las autoridades sanitarias o de trabajo deben prohibir la ejecución de labores a domicilio, mediante notificación formal que deben hacer al patrono y al trabajador cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas, o se presente un caso de tuberculosos o de enfermedad infecto contagiosa.

f) Si contare con diez o más trabajadores a domicilio que soliciten un local para sus labores, está obligado a proporcionarlo, y cambia la calidad de trabajadores a domicilio por trabajadores de empresa.

2. 5. Trabajo doméstico

De conformidad con el Código de Trabajo, se define como trabajadores domésticos "los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono".

En el caso de los trabajadores domésticos, existe obligación por parte del



patrono de proporcionar aparte o independientemente del salario, prestaciones o ventajas económicas, tales como: la habitación, comida, educación, en otros. Como algo excepcional y que casi no se cumple, es decir, que constituye normas vigentes pero no positivas, el patrono casi siempre no le exige al trabajador doméstico, la presentación, como una facultad, de un certificado médico en donde se haga constar el estado de salud de la persona que va a adquirir dicho empleo, y por el hecho de habitar en el lugar de trabajo, y la naturaleza del mismo, no se encuentra sujeto a ningún tipo de horario ni respecto a las limitaciones que establece la ley con relación a las jornadas de trabajo.

Debido a la especialización del trabajo doméstico, y las características del mismo, el Código de Trabajo regula lo relativo a los casos en que se produce una enfermedad, deben regir, las reglas siguientes:

- a) Toda enfermedad contagiosa o infecto contagiosa del patrono o de las personas que habitan la casa donde se prestan los servicios domésticos da derecho al trabajador para dar por terminado su contrato a menos que se trate de afecciones para las que existen y haya sido tomadas medidas de prevención de probada eficacia. Igual derecho tiene el patrono respecto del trabajador doméstico afectado por enfermedad infecto contagiosa.
- b) Toda enfermedad del trabajador doméstico que sea leve y que lo incapacite para sus labores durante una semana o menos, obliga al patrono a suministrarle asistencia médica y medicinas.
- c) Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para realizar sus labores durante más de una semana, da derecho al patrono, sino se acoge a las prescripciones del Artículo 67, a terminar el contrato, una vez, transcurrido dicho término sin otra obligación que la de pagar a la otra parte un mes de salario por cada año de trabajo continuo, o fracción de tiempo no menor

de tres meses. Esta indemnización no puede exceder del importe correspondiente a cuatro meses de salario.

d) En los casos anteriores, si la enfermedad ha sido contraída por el trabajador doméstico por contagio directo del patrono o de las personas que habitan la casa, aquél tiene derecho a percibir su salario íntegro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba hacer.

e) En todo caso de enfermedad que requiera hospitalización o aislamiento, el patrono debe gestionar el asilo del trabajador doméstico en el hospital o centro de beneficencia más cercano y costear los gastos razonables de conducción y demás atenciones de emergencia y dar aviso inmediato a los parientes más cercanos, y

f) Si como consecuencia de la enfermedad el trabajador doméstico fallece en casa del patrono, éste debe costear los gastos razonables de inhumación.

El patrono tiene la facultad para dar por terminada la relación de trabajo cuando se evidencie la falta de respeto o el maltrato notorio del trabajador doméstico para las personas que habitan la casa donde presta sus servicios así también la desidia manifiesta de éste en el cumplimiento de sus obligaciones.

2. 6. Trabajo de transporte

De conformidad con el Artículo 167 del Código de Trabajo se concibe al trabajador de transporte como el: "que sirve en un vehículo que realiza la conducción de carga y de pasajeros o de una u otros, sea por tierra o por aire".

El trabajo de transporte, también constituye un trabajo especial, que necesita de protección jurídica preferente, toda vez, que en el desarrollo del mismo, se suscitan circunstancias fuera del alcance del legislador, y que en virtud de las condiciones en que el trabajador se encuentra, amerita que se nomen reglas para su desarrollo y cumplimiento, tanto por parte del patrono como por



parte del trabajador.

El Artículo 168 del Código de Trabajo no es suficientemente claro al regular que existe prohibición para ser trabajadores de transporte los que no posean la edad, los conocimientos técnicos y las aptitudes físicas y psicológicas que determinen las leyes o reglamentos que le fueran aplicables, en ese sentido existe ambigüedad porque se refiere a los acuerdos, reglamentos, que emite el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, así como el seguro social y rige también para aquellas empresas de transporte tanto aéreo como marítimo.

2. 7. Trabajo de aprendizaje

De conformidad con la ley, el diccionario se refiere a aprendiz, como "quien se incorpora al sistema de instrucción con el fin de adquirir calificaciones necesarias para desempeñar determinado oficio, trabajando con los profesionales de un sector durante determinado periodo. El sistema de aprendizaje se generalizó durante la edad media al ser el utilizado por los gremios. Siguió siendo práctica común hasta el siglo XVIII y la revolución industrial, cuando fue reemplazado por el sistema fabril. Resurgió en el siglo XX, puesto en práctica en las industrias que requieren mano de obra con un alto grado de calificación. En España, tras el proceso de reforma laboral iniciado en 1993, se institucionalizó esta práctica mediante la creación de dos tipos de contratos: (1) contrato en prácticas, al cual pueden acogerse los recién licenciados (en los últimos cuatro años) en facultades universitarias o centros de formación profesional, con una duración mínima de seis meses y máxima de dos años; (2) contrato de aprendizaje, para personas entre 16 y 25 años (minusválidos sin límite de edad) que no cuenten con la formación requerida para acogerse al anterior. Tendrá una duración mínima de seis meses y máxima de tres años. En algunos países latinoamericanos, los contratos de



aprendices tienen similares características; los mismos realizan una jornada laboral más corta y cobran salarios mínimos estipulados en convenios entre empresarios, gobiernos y sindicatos”.¹²

Por este contrato, se distingue que una persona siendo trabajador que se denomina aprendiz, se compromete a trabajar para un patrono a realizar determinada tarea, a cambio de que le enseñe en forma práctica, un arte, un oficio, profesión en forma directa o a través de un tercero y le pague una retribución, la cual puede, inclusive, ser menor al salario mínimo.

En la realidad, se suscita que los menores de edad o bien cualquier persona que desea aprender un oficio, el patrono aprovecha la enseñanza para no cancelarle la retribución al trabajador aprendiz, y en otros casos, se aprovecha de los menores de edad, a quienes no les cancela un salario justo o bien por diversidad de circunstancias, no se les permite que asistan a la escuela.

El Código de Trabajo, al respecto, indica en el Artículo 170 que: “Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono a cambio de que este les enseñe en forma práctica un arte, profesión, u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo”.

Dentro de los requisitos que regula la ley laboral guatemalteca, se encuentran, para la realización de éste trabajo, las siguientes:

a) Sólo puede realizarse o estipularse o bien contratarse a plazo fijo, es decir, que

¹² Cabanillas, Guillermo. *Diccionario de Derecho Usual*. Pág. 34.



debe determinarse la duración del aprendizaje o enseñanza, y debe hacerse constar el monto de la retribución que corresponda al aprendiz.

b) Existe una intervención más directa de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en cuanto a que debe velar porque todo contrato de aprendizaje dure únicamente el tiempo que a su juicio sea necesario, tomando en cuenta la edad, la clase, método de enseñanza y la naturaleza del trabajo.

c) Existe obligación del patrono que al momento de dar por terminado el aprendizaje, debe extender un certificado en donde conste tal circunstancia. En caso de que el patrono no lo quisiera extender, debe intervenir la Inspección General de Trabajo para ordenarle, pero previo debe existir una evaluación en cuanto a la calificación del grado de aprendizaje que obtuvo y la aptitud adquirida.

d) El patrono tiene la facultad para despedir al aprendiz, en caso de que este adolezca incapacidad manifiesta para la actividad en la que desea desarrollarse como tal.

e) En este caso, también existe el preaviso, es decir, que la ley faculta al aprendiz a dar por terminado dicho contrato, toda vez, dé aviso cinco días antes de que desee terminar dicho aprendizaje.

2. 8. Trabajo en el mar y en las vías navegables

El contrato en el mar y en las vías navegables, también es denominado contrato de embarco y éste puede definirse conforme el Diccionario como: "el contrato especial de trabajo que se celebra entre un tripulante de un buque y su armador o naviero para regular la prestación de servicios a bordo. El contrato de embarco es, sin duda, un contrato de trabajo cuya singularidad nace del lugar de prestación laboral: un buque navegando. Esta circunstancia significa largas permanencias del trabajador en el centro de trabajo sin posibilidad de abandonarlo



fuera de la jornada laboral o descanso semanal, sometimiento a la autoridad del capitán o mando del buque (que es, además de representante de la empresa, autoridad revestida de potestades de derecho público, al menos durante la navegación), intervención del Estado en el enrolamiento y desarrollo del trabajo a bordo y regulación internacional del contrato de embarco, fundamentalmente por las normas de la organización internacional del trabajo sobre las «gentes del mar».

El régimen jurídico del contrato de embarco está contenido, en primer lugar, en el Estatuto de los Trabajadores, en algunas normas que regulan de forma imperativa las especialidades de este contrato especial de trabajo (regulación de la jornada de trabajo, jornadas especiales y descanso, los requisitos a cumplir en materia de Seguridad Social, a efectos del despacho de las embarcaciones a la mar; normas sobre tripulaciones mínimas y seguridad de la vida humana en la mar; normas sobre los títulos profesionales en la marina mercante y pesca; normas sobre el empleo, desempleo y Seguridad Social de los trabajadores del mar) en los respectivos convenios colectivos del sector marítimo pesquero y en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo para gente de mar ratificados por España. Durante mucho tiempo, la regulación se basaba en las ordenanzas y reglamentaciones de trabajo en las empresas navieras, ordenanza de trabajo en las empresas consignatarias, reglamentación de trabajo en la industria de la pesca marítima, ordenanza de trabajo en la pesca de cerco y otras artes, pesca de arrastre, pesca de arrastreros al fresco, buques bacaladeros, congeladores y trabajo portuario.

El intervencionismo del Estado y de la Administración marítima y laboral son muy acusados en el contrato de embarco y así son precisas determinadas titulaciones (desde el certificado de competencia de marinero hasta el título de capitán de la marina mercante o pesca) para embarcar, la posesión de la libreta



de inscripción marítima, el reconocimiento médico previo al embarque que realiza el Instituto Social de la Marina, la inscripción en la oficina de colocación del propio Instituto y el enrolamiento en el buque como trámite previo al despacho del barco a la mar por la autoridad de marina, si se cumplen las normas sobre seguridad de la vida humana en la mar, tripulaciones mínimas y Seguridad Social de los trabajadores del mar.

En cuanto a los elementos del contrato de embarco, los sujetos son el tripulante y el armador o naviero. Los tripulantes son trabajadores enrolados con carácter fijo (tiempo indefinido), eventual o interino en el buque mercante o de pesca, fundamentalmente. En el trabajo en la pesca marítima son frecuentes los contratos a la parte y los embarques por temporada de pesca, costera o campaña. Cada ordenanza, reglamentación de trabajo o convenio colectivo clasifica al personal en la titulaciones y funciones a bordo (capitanes, pilotos con mando, pilotos, jefe de máquinas, oficiales de puente y máquinas, radioelectrónicos, capitanes de pesca, patrones mayores de cabotaje, patrones de pesca de altura, patrones de cabotaje, patrones de pesca de litoral, médicos, sobrecargos, contramaestres, mecánicos, engrasadores, cocineros, fogoneros, motoristas o simples marineros).

Mención especial merece la relación de trabajo del capitán del buque que es, a la vez autoridad pública a bordo, representante de la empresa y trabajador, pues hoy no hay duda sobre la naturaleza laboral del contrato que existe entre el armador o naviero y el capitán. Aunque la especial naturaleza de sus funciones a bordo y el hecho de que se trate de cargos de confianza de la empresa, justifica la existencia de normas específicas para su libre nombramiento (prescindiendo de la regulación sobre colocación o empleo) y relevo discrecional de su mando por la empresa, lo que no significa necesariamente su despido de otro puesto de trabajo



en la misma, si se trata de un contrato por tiempo indefinido.

El objeto del contrato de trabajo, por lo que se refiere a la prestación del trabajo a bordo, se caracteriza por la existencia de una rígida disciplina en el buque y una extrema dependencia de las órdenes del mando, lo que comporta reglas especiales sobre jornada, vacaciones y descansos. Las especialidades en materia de retribución del trabajo se concretan en anticipos y pluses especiales y en la regulación de salario a la parte, muy frecuente en la pesca marítima.

El contrato de embarco es el ejemplo típico de contrato rigurosamente formal y aún sujeto a forma pública, aunque no figure en la relación de contratos que deben formalizarse por escrito según el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, por disposiciones de carácter administrativo, el contrato de embarco ha de hacerse por triplicado y ser intervenido -además de la oficina de empleo del Instituto Social de la Marina- por la autoridad de marina (como trámite previo para el enrolamiento y despacho del buque a la mar) o consular en puerto extranjero. La forma escrita con intervención pública es requisito esencial del contrato de embarco. Una de las características más notables del contrato de embarco es la existencia de las normas internacionales en su regulación. Comprende ésta las reglamentaciones marítimas que inciden sobre la prestación del trabajo a bordo (convenio para la seguridad de la vida humana en el mar, reglamento para prevenir abordajes, convenio sobre tráfico marítimo y auxilios y salvamentos), el estatuto internacional de la gente del mar (elaborado por la organización internacional del trabajo a través de numerosos convenios y recomendaciones relativos a la edad mínima, examen médico, enrolamiento de marinos y pescadores, formación profesional y empleo, condiciones de trabajo, accidentes, alojamiento, salarios, jornada, vacaciones, dotaciones mínimas, seguridad social, seguro de enfermedad, pensiones, repatriación y normas mínimas en la marina



mercante) y convenios bilaterales en materia de condiciones de trabajo y Seguridad Social.”¹³

Este tipo de contratos, se encuentra regulado en el Artículo 175 del Código de Trabajo. Es un contrato de trabajo por medio del cual una persona individual presta sus servicios a otra, denominada patrono, para la realización de labores propias de la navegación, en una nave a bordo, a cambio de la alimentación y de un salario que hayan convenido con anterioridad.

¹³ Diccionario Jurídico Espasa. Ob. Cit; pág. 434.





CAPÍTULO III

3. La contratación laboral y sus formas

3. 1. Aspectos considerativos

El contrato de trabajo se define como: “ el que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico; y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa, a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra”.¹⁴ En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Cabe presumir que existe un contrato de trabajo entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como son el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

¹⁴ Ossorio. *Ob. Cit*, pág. 170.



3. 2. Modalidades del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede concebirse como único, pero en cuanto a las partes y la actividad que se desarrolla, puede tener distintas modalidades. Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida —son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico— y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de contrato de trabajo en el mar, el campo y la minería.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a los sirvientes en el hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes. Cabe hacer mención también a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.



3. 3. Breve análisis de las clases de contratos

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

- a) Por su Duración
- b) Por las Formalidades de la Contratación

3. 3. 1. Por su duración

3. 3. 1. 1. Contrato por tiempo indefinido

Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente. En este contrato aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad laboral, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

3. 3. 1. 2. Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25, inciso b) del Código de Trabajo "cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral". De acuerdo con la norma citada, sólo en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la



relación, en tanto que en el segundo, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

3. 3. 1. 3. Contrato por obra determinada

Es aquel en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que éstas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la obra.

3. 3. 2. Por las formalidades de la contratación

3. 3. 2. 1. Contrato escrito

Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en él se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe extenderse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es



decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de Trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

En virtud de lo escrito anteriormente, puede indicarse que pese a que la legislación regula la obligatoriedad de que se suscriba el contrato de manera escrita, en muchos casos, ello no así, representando para los jueces la dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia, recepción y diligenciamiento de las pruebas de las partes, cuando no se cuenta con un contrato de trabajo, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo y que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

3. 3. 2. 2. Contrato verbal

Como regla general, es que los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- a) Las labores agrícolas o ganaderas.
- b) Al servicio doméstico.
- c) A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días.
- d) A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.

En relación a la actividad laboral propia de las labores agrícolas o ganaderas, el Código de Trabajo no tiene una definición explícita respecto a este



tipo de contrato, y únicamente se limita a enumerar en una forma incompleta a los trabajadores que deben considerarse como trabajadores campesinos. El Artículo 138 del Código de Trabajo señala que: "son trabajadores campesinos agrícolas o ganaderos, los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos, quienes deben laborar en una empresa dedicada habitualmente a la ganadería o a la agricultura".

La terminación de la relación de trabajo, como se ha explicado anteriormente, puede deberse a distintas causas, ya sean generadas por parte del patrono o bien, por el trabajador.

Dentro de las causas se pueden distinguir las siguientes:

Por voluntad unilateral

El trabajador también puede en forma unilateral dar por terminada la relación laboral, por renuncia. También puede suscitarse que el patrono lo haya despedido, siendo así, una decisión unilateral, pero por parte del patrono. Existen otras causas, como la supresión de puestos, pero comúnmente ello se da en la administración pública, a lo que le han denominado recorte presupuestario.

Por disposición de la ley

Se refiere al caso en que tal como lo regula el Artículo 77 y 78 del Código de Trabajo, existen causas por medio de las cuales los trabajadores como los patronos pueden dar por terminada la relación de trabajo, así también en el caso de muerte del trabajador, en los casos de invalidez, jubilación, retiro y despido.



Para Lyón Caen, citado por Oscar Najarro Ponce, el despido es: "el acto por el cual una de las dos partes, asalariado o empleador, pone fin por voluntad unilateral al contrato de trabajo".¹⁵

Fernández Gianetti dice: "es el acto jurídico unilateral, recepticio, que hace cesar para el futuro los efectos del contrato de trabajo de duración indeterminada".¹⁶ Existen dos clases de despido, el directo y el indirecto. En cuanto al despido directo, es el acto unilateral del patrono de rescindir el contrato de trabajo, poniéndole término a la relación laboral invocando una causa de incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador. El despido indirecto es: "la disolución o ruptura del vínculo o contrato de trabajo por parte de un trabajador".¹⁷

El tratadista guatemalteco Mario López Larrave, define el despido indirecto como: "la decisión unilateral tomada por el trabajador para dar fin a la relación de trabajo, con base en causas reales o supuestos, imputables al patrono, que surte plenos efectos jurídicos una vez que el trabajador la comunica al empleador y cesa efectivamente en el desempeño del cargo".¹⁸

También cuando se refiere al despido, habría que considerar lo que se ha denominado despido justificado, y se refiere a causas que le son imputables al trabajador, despido hecho o efectuado por el patrono. El despido injustificado, se refiere al despido que realiza el patrono al trabajador, sin haber probado el incumplimiento de las obligaciones imputadas a éste, o bien cuando han sido

15 Najarro Ponce, Oscar. *Colección Septem Partitarum*. Pág. 288.

16 *Ibid*, Pág. 288.

17 Ossorio. *Ob. Cit*, pág. 248.

18 López Larrave, Mario. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Págs. 890-891.



probadas la causal o causales invocadas por el empleado o trabajador para darse por despedido en forma indirecta.



CAPÍTULO IV

4. La desprotección en que se encuentran los trabajadores contratados a plazo fijo en labores agrícolas o ganaderas y la necesidad de su adecuación en base a convenios internacionales de trabajo

4. 1. Consideraciones generales

Para poder establecer los aspectos fundamentales sobre los cuales se basa el presente trabajo, se debe analizar la normativa internacional en materia de trabajo, respecto a la realización de trabajo agrícola o ganadero y la forma de contrato a plazo fijo, confrontándolo con la legislación laboral guatemalteca vigente, que permita establecer que en ese sentido, la desprotección en que se encuentran los mismos, y la necesidad de su adecuación a la legislación mínima aplicable, como sucede con el Código de Trabajo.

El trabajo del campo, puede entenderse como aquel que se realiza en actividades propias de la agricultura y la realizan trabajadores campesinos, indígenas, etc., y que de conformidad con las líneas escritas anteriormente, también se encuentra protegido por la legislación laboral vigente.

Se pretenden analizar varios convenios internacionales de trabajo para la conformación del presente estudio y distinguir cada uno de ellos, para determinar la desprotección de que son objeto este tipo de trabajadores, y estos son:

Convenio 64, de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Guatemala, el 7 de febrero de 1989, y publicado el 16 de marzo de 1989, referente a los contratos de trabajo de trabajadores indígenas.



Convenio 86, ratificado el 28 de enero 1952, publicado el 11 de febrero de 1952, referente a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.

Convenio 99, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961, referente a métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Si se toma en consideración las estadísticas y la realidad guatemalteca, se puede establecer que el mayor porcentaje de la población habita en el área rural, es decir, aproximadamente el sesenta por ciento habita fuera de la capital y sus municipios y del total de esa, un gran porcentaje lo constituye la población indígena.

Dentro de las características de la población indígena, se tiene que por mucho tiempo ha sido explotada y laboralmente agravando su situación, el bajo o ningún nivel escolar, trasladado de generación en generación, ha sido la consecuencia inmediata de no lograr un desarrollo en materia de trabajo, aunado ello, la falta de interés del gobierno de mejorar esas condiciones de trabajo, pese a que los gobernantes de turno, conocen y saben que hacer, pero por diversos intereses creados, externos e internos, no se ha podido mejorar las condiciones de trabajo de la población rural indígena que labora en el campo.

4. 2. La desprotección de los trabajadores agrícolas o ganaderos

Al hablar de la desprotección, el autor se refiere al estado de indefensión jurídica legal en que se encuentran los trabajadores agrícolas y ganaderos, especialmente en lo que se refiere a las condiciones mínimas de trabajo que tienen derecho a tener, relativo al salario, así como al tiempo de duración del



contrato a plazo fijo.

Es así como refiriéndose al tema central en este estudio, se puede inferir, que esa desprotección, se tendría que confrontar entre la normativa nacional en materia de trabajo en este aspecto, y lo que establecen los convenios internacionales de trabajo, para determinar la importancia de revisión de la legislación nacional vigente en el tema del trabajo agrícola o ganadero.

“El trabajo de campo, en antropología, recogida y análisis de los datos relativos a la cultura de una sociedad o grupo de personas. Los primeros trabajadores de campo fueron los antropólogos de finales del siglo XIX, que recibieron de los gobernadores coloniales el encargo de suministrarles información acerca de la población nativa de las colonias.

El trabajo de campo se centra en la recogida de datos primarios y secundarios. Los datos primarios se recopilan a través de la observación participante, que consiste en que el antropólogo convive con los individuos y se convierte, dentro de lo posible, en miembro activo del grupo durante un periodo significativo. También se utilizan las entrevistas formales, los cuestionarios, las genealogías y las historias orales. Los datos secundarios se extraen de otras fuentes como los archivos, censos y estudios locales. El trabajo de campo se suele plantear con un doble enfoque: el primero, el del investigador que contempla la cultura a estudiar desde un punto de vista interno, y el segundo, que consiste en adoptar una postura objetiva, de observador externo. Al primer punto de vista se le denomina emic y al segundo etic; cualquier trabajo de campo incorpora proporciones variables de ambos puntos de vista.

El trabajo de campo se diferencia de la mayoría de los procesos científicos



por las dificultades que presenta examinar experimentalmente a un grupo de personas; en consecuencia, los resultados publicados incorporan el elemento descriptivo como ayuda al lector para que se forme una idea de aquellos aspectos no cuantitativos de la cultura estudiada. El antropólogo debe olvidar cualquier aspecto asumido de forma previa y estar dispuesto a replantear conceptos tales como la amistad o el bien y el mal dentro del contexto de una nueva cultura.

Los métodos que utilice el trabajador de campo para introducirse en el grupo deben ser fiables. Puede suceder que el científico se asocie inconscientemente con un grupo marginal, social o con una casta selectiva, lo cual hará que sus estudios queden restringidos a una minoría y no sean válidos para el grupo en su conjunto. El sexo del investigador puede también influir en el trabajo de campo; muchos interlocutores se muestran reacios, o incluso se les prohíbe hablar francamente sobre determinadas materias o ejecutar ciertos ritos en presencia de personas del sexo contrario.

Debido a los enfoques emic y etic del antropólogo, el trabajo de campo puede llegar a ser emotivo y traumático, no sólo para el investigador, sino también para las personas objeto de estudio, que se pueden ver muy afectadas por la intromisión de un extraño en su entorno. Por una parte, es posible que los trabajadores de campo se sientan inclinados a resolver ciertas disputas, proporcionar ayuda médica o a entablar amistad; por otra, deben intentar que su descripción sea objetiva aunque sientan que "traicionan" algunas confidencias o detalles íntimos cuando resulten fundamentales para las conclusiones finales. Esta relación desigual de poderes suele ser la fuente de muchas disyuntivas éticas relativas al trabajo de campo.

En la actualidad, son los gobiernos y las empresas privadas las que



contratan a trabajadores de campo para determinar la viabilidad de programas locales de educación y desarrollo económico de carácter comercial o humanitario.¹⁹

4. 3. Convenios internacionales que regulan esta materia

Dentro de éstos encontramos los siguientes:

A) Convenio 64, de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Guatemala, el 7 de febrero de 1989, y publicado el 16 de marzo de 1989, referente a los Contratos de trabajo de trabajadores indígenas.

Dentro de los aspectos fundamentales que interesan en esta investigación, se encuentran los siguientes:

- a. Define como trabajador indígena, al trabajador que pertenezca o esté asimilado a la población indígena de un territorio independiente de un Miembro de la Organización, o que pertenezca o esté asimilado a la población indígena dependiente del territorio metropolitano de un miembro de la organización.
- b. En el caso del empleador, lo designa como cualquier autoridad pública, individuo, sociedad o asociación, o sea no indígena.
- c. Al referirse a contrato, se refiere a la figura en alguno de los artículos siguientes: Artículo 3, significa, salvo indicación en contrario, un contrato que deberá extenderse obligatoriamente por escrito, según los términos del Artículo 3.
- d. Y se aplica el convenio a todo contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador para ejecutar un

¹⁹ Cabanellas. Ob. Cit, pág. 246.



trabajo manual por una retribución en efectivo o en otra forma cualquiera.

e. En el caso del presente convenio, no es aplicable en el caso de los trabajos realizados por contrato de aprendizaje, y excluye aquel trabajo que realiza el trabajador, cuando la única o la principal remuneración concebida al trabajador sea el derecho de ocupar o utilizar un terreno que pertenezca a su empleador.

f. Regula aspectos relativos a la obligación patronal de extender contrato por escrito en determinadas condiciones, así también en el caso de que no debe presumirse que el contrato obliga a la familia o a las personas a cargo del trabajador, a menos que exista en el contrato una disposición expresa a éste respecto.

g. En cuanto a la forma de contrato, el mismo debe regirse por lo allí estipulado y que debe contemplar las normas que para el efecto regulan las legislaciones nacionales específicas.

B) Convenio 86, ratificado el 28 de enero de 1952, publicado el 11 de febrero de 1952, referente a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.

De acuerdo a este convenio, cuando se refiere a términos de contrato, es: "cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al aprendizaje, contenidas en la legislación".

Dentro de lo importante de este convenio para efectos del presente estudio, se encuentran los siguientes:

a) La legislación debe fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse



explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

b) La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de dos años si su familia lo acompaña. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo o costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de tres años si su familia lo acompaña.

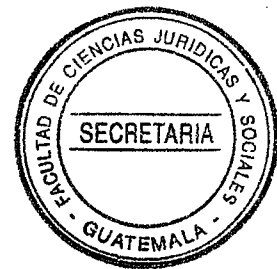
c) Convenio 99, ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961, referente a métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

El autor a considerado de relevancia el presente convenio para su análisis, toda vez, que establece lo relativo al salario y en el caso de los trabajadores de la agricultura, es así como dentro de los aspectos más importantes, se encuentran los siguientes:

a) Existe obligación para todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el convenio, se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

b) Se permite a través de este convenio el pago parcial del salario mínimo en especie.

c) Que las tasas establecidas en relación al salario mínimo en esta actividad, no pueden ser reducidas.





CAPÍTULO V

5. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

5. 1. Entrevistas

El trabajo de campo consistió en una entrevista realizada a abogados litigantes en el ramo de trabajo y a dos jueces de trabajo y previsión social. A continuación se presentan los resultados:

CUADRO No.1

Pregunta: ¿Cree usted que el trabajo en el campo es bien remunerado?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.



CUADRO No. 2

Pregunta: ¿Considera que existe una legislación adecuada en materia de trabajo agrícola y ganadero?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No	20
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.

CUADRO No. 3

Pregunta: ¿Cree usted que en materia de legislación internacional las leyes guatemaltecas necesitan adecuación jurídica legal?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.



CUADRO No. 4

Pregunta: ¿Considera que en materia de contratación, debe legislarse al respecto del tiempo de duración del contrato de trabajo fijo en el caso del trabajo agrícola o ganadero?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.

CUADRO No. 5

Pregunta: ¿Considera usted que los patronos cumplen con la normativa en materia de trabajo agrícola o ganadero?

Respuesta	Cantidad
Si	02
No	18
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003



CUADRO No. 6

Pregunta: ¿Considera que después de la lectura del Artículo 144 del Código de Trabajo el ejecutivo, cumple con la emisión de acuerdos en esta materia?

Respuesta	Cantidad
No	15
No sabe	05
Si	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.

CUADRO No. 7

Pregunta: ¿Considera que en el caso del trabajador agrícola cuando se le proporciona habitación, le es aplicable lo contenido en los convenios internacionales de trabajo que se le proporcionó para la lectura?

Respuesta	Cantidad
No sabe	05
Si	10
No contesto	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.



CUADRO No.8

Pregunta: ¿Cree usted que el patrono cumple con las condiciones higiénicas mínimas en atención a la habitación a que tienen derecho los trabajadores agrícolas?

Respuesta	Cantidad
Si	00
No saben	10
No	10
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.

CUADRO No. 9

Pregunta: ¿Considera que las normas contenidas en los convenios internacionales de trabajo, forman parte de ley vigente en el país, aunque no hayan sido ratificados y publicados por el país?

Respuesta	Cantidad
Si	05
No, pero deben ser ratificados y aprobados	05
Si, si se parte de que forman parte de los Derechos Humanos	05
No saben	05
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.



CUADRO No. 10

Pregunta: ¿Cree usted que debe adecuarse la legislación en materia del trabajo agrícola o ganadero en cuanto al contrato a plazo fijo, por considerar que el trabajador se encuentra en un estado de desprotección?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total:	20

Fuente: Investigación de campo, diciembre año 2003.

5. 2. Necesidad de adecuación legal

De acuerdo al desarrollo del trabajo bibliográfico, documental y de campo, se pudo establecer la importancia y necesidad de la adecuación legal de las normas en materia de trabajo en lo relativo a los contratos de trabajo a plazo fijo, en que estos determinan una fecha para su terminación, en el caso de la conclusión de una tarea, obra, que atendiendo al espíritu de éste tipo de contratos, hace posible que se de fin real al término de la relación laboral, porque existen circunstancias que así lo ameritan, por lo que se hace necesario que los trabajadores contratados a plazo fijo sean considerados como trabajadores permanentes, luego de acreditar su relación de trabajo por un período de ocho a nueve meses, prestando sus servicios a un mismo patrono, para que puedan estar protegidos por la ley de trabajo.

Como lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo con relación al tiempo de duración de los contratos, que: "todo contrato individual de trabajo debe



tenerse por celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario. Deben tenerse siempre como contratos a plazo indefinido, aunque se hayan ajustado a plazo fijo o para obra determinada, los que se celebren en una empresa cuyas actividades sean de naturaleza permanente o continuada, si al vencimiento de dichos contratos subsiste la causa que les dio origen. En consecuencia, los contratos a plazo fijo y para obra determinada tienen carácter de excepción y sólo pueden celebrarse en los casos que así lo exija la naturaleza accidental o temporal del servicio que se va a prestar o de la obra que se va a ejecutar”.

Para efectos de los contratos en las labores agrícolas o ganaderas, puede ser de carácter verbal o escrito, y existe el hecho de que se dan las figuras jurídicas como el reclutamiento de trabajadores campesinos, así como existe obligación por parte del patrono en el caso de los reclutadores, o representantes del patrono de extenderle éste una carta poder en duplicado y una copia que deberá tener el Departamento Administrativo de Trabajo.

La realidad social en el caso de los trabajadores del campo, puede establecerse en perjuicio de los trabajadores, porque son contratados a plazo fijo, y que ello representa perjuicio por parte del patrono al trabajador, porque como sucede, por ejemplo, en el caso de las fincas azucareras, el trabajo de los trabajadores, es a plazo fijo, especialmente en el tiempo de la zafra, y luego, es como sucede en el caso de los trabajadores migrantes a nivel nacional, cuando acuden a dichos lugares en busca de trabajo, pero que termina dicho trabajo, o dicho período y entonces, regresan a sus lugares de residencia o habitación.

El objeto de este trabajo, también consistió en evaluar el grado de positividad que tienen las normas, lo cual como ha quedado establecido, no indica



nada absolutamente con respecto al perjuicio que se ocasiona a los trabajadores a plazo fijo, quienes realizan actividades agrícolas y ganaderas, y lo relativo a los convenios internacionales y lo que corresponde a dar cumplimiento por los patronos de las prestaciones mínimas irrenunciables.

Con base en los convenios internacionales analizados, que:

- a) No se establece nada al respecto en la legislación nacional vigente en materia de trabajo con relación a la duración del tiempo del trabajo de los trabajadores en el campo, y para beneficio del trabajador debe orientarse, por lo que se ha regulado en el Convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo, cuando indica que debe legislarse la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal, y que dicha duración no deberá exceder, en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de dos años si su familia lo acompaña.
- b) Determinación de los territorios y designación de regiones, en donde se obliga a dar cumplimiento al convenio 86 de la Organización Internacional del Trabajo.
- c) En materia de los contratos de trabajo, como lo establece el convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo, en el caso de los trabajadores del campo, no puede presumirse que el contrato obliga a la familia o a personas a cargo del trabajador, a menos que exista en el contrato una disposición expresa a este respecto, así como la obligación en determinadas condiciones de la suscripción del contrato escrito.



CONCLUSIONES

1. Que dentro del contenido del Derecho de Trabajo, se encuentra el Derecho Individual, Colectivo, parte sustantiva como procesal y que tiende a establecer los procedimientos y las normas mínimas que rigen las relaciones entre patrono y trabajador, con el fin de equiparar la desigualdad económica existente entre ambos, y que a través de sus normas se aplique la justicia y la legalidad.
2. Que dentro de los regímenes especiales de trabajo, se encuentra el trabajo que se realiza en el campo, siendo su normativa inconclusa si se compara con las normas en materia internacional que existen para la protección jurídica preferente de éste.
3. Que dentro de las formas de contratación laboral, se encuentra el contrato a plazo fijo, y es el que se celebra previendo la fecha de inició y de terminación, de acuerdo a la actividad específica que se realizará y que en materia del trabajo de campo, si le es aplicable.
4. Que pese a que existe dentro de las formas de contratación laboral los contratos a plazo fijo, de conformidad con la ley, éstos deben entenderse por tiempo indefinido, si la actividad que se desarrolla concretamente no ha concluido, respecto a ello, en el caso del trabajo del campo, éste pese a que termina una actividad agrícola, la relación de trabajo queda en suspenso, más no concluye, por lo que es cuestionable lo relacionado a los contratos a plazo fijo.



5. Que los trabajadores contratados a plazo fijo, en las labores agrícolas o ganaderas se encuentran en un estado de desprotección, y que debido a ello, se necesita la adecuación de la normativa nacional frente a lo que la normativa internacional regula al respecto.

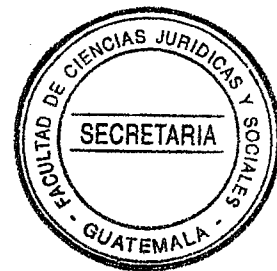


RECOMENDACIONES

1. Que las autoridades del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, tienen la obligación de velar por la protección que necesitan los trabajadores del campo, respecto a los que son contratados a plazo fijo, es por ello, que deben dar cumplimiento con lo que preceptúa el Artículo 144 del Código de Trabajo, y que los acuerdos emitidos sean congruentes con la realidad, y tengan carácter de obligatorio cumplimiento.

2. Que existe normas internacionales en materia de trabajo que protegen el trabajo agrícola o ganadero, por lo tanto, deben conformar parte de las normas vigentes y positivas y de preferencia, el Congreso de la República, a través de sus diputados, tienen la obligación de revisar para que sean adaptados a la legislación nacional vigente.

3. Que en vista de que el Código de Trabajo regula en materia del trabajo agrícola y ganadero, normas limitadas e incongruentes con la realidad que viven los trabajadores del campo, especialmente en lo que respecta al contrato a plazo fijo, se hace necesario adecuarlas a través de las reformas.





BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo. Diccionario de derecho usual.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981, Págs. 422.
- CAMPOS, Juan. La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco.** Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala: Ed. Ediciones Superiores, 1975, Págs. 107.
- CARDONA, Herlindo. El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo.** Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala: 1977, Págs. 66.
- CARRILLO, Víctor. Tutelaridad y garantías mínimas vrs. flexibilización del derecho de trabajo.** Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala: Ed. Ediciones Mayté, 1998, Págs. 97.
- DE FERRARI, Francisco. Derecho del trabajo.** 4 vol.; 2ª. Ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Ediciones de Palma, 1977. Págs. 321.
- DE LA CUEVA, Mario. Nuevo derecho mexicano del trabajo.** 4ª. Ed.; México: Ed. Porrúa S.A, 1968, Págs. 910.
- Diccionario de la lengua española.** Real Academia Española. 2 t.; Vigésima Primera Edición. Madrid, 1992. Págs. 1671.
- Diccionario Encarta 2002.**
- Diccionario Jurídico espasa.** Fundación Tomás Moro. Espasa Calpe, Sociedad Anónima. Madrid, 1991, Pág. 1010.
- LACABANA, Miguel. La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Ildis, 1995. Págs. 98.
- LÓPEZ, Mario. Breve historia del derecho laboral guatemalteco.** Guatemala: Ed. Universitaria, 1974. Págs. 152.
- KROTOSHIN, Ernesto. Tratado práctico de derecho del trabajo.** 1 t.; Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955. Págs. 452.
- OSSORIO, Manuel. Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1981, Págs. 797.



Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. De la Asamblea Nacional Constituyente.

Normas Internacionales contenidas en Convenios Internacionales de Trabajo.

Ley del Organismo Judicial y sus Reformas. Decreto 2-89 del Congreso de la República de Guatemala.

Código de Trabajo y sus Reformas. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Penal y sus Reformas. Decreto 17-73 del Congreso de la República de Guatemala.

Código Procesal Penal y sus Reformas. Decreto 51-92 del Congreso de la República de Guatemala.