

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 139 DEL CÓDIGO DE TRABAJO

GERSON ELI URIZAR BARRIOS

GUATEMALA, JULIO 2014

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

ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 139 DEL CÓDIGO 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

GERSON ELI URIZAR BARRIOS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, julio 2014

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

DECANO:	MSc.	Avidán Ortiz Orellana
VOCAL II:	Lic.	Mario Ismael Aguilar Elizardi
VOCAL III:	Lic.	Luis Fernando López Díaz
VOCAL IV:	Br.	Modesto José Eduardo Salazar Dieguez
VOCAL V:	Br.	José Pablo Calderón Gálvez
SECRETARIA:	Licda.	Rosario Gil Pérez

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente:	Lic.	Jaime Rolando Montealegre Santos
Vocal:	Lic.	Héctor David España Pinetta
Secretario:	Lic.	Moises Raúl De León Catalán

Segunda Fase:

Presidente:	Lic.	Emilio Gutiérrez Cambranes
Vocal:	Lic.	Edna Mariflor Irungaray López
Secretario:	Lic.	Leonel Estuardo Ruiz Núñez

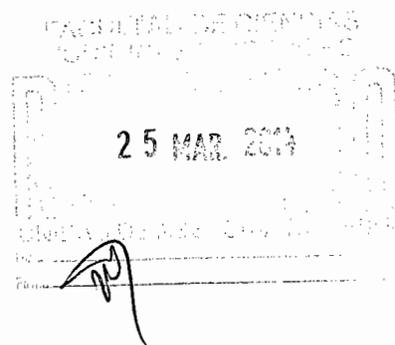
RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis” (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Boulevard Sur 1-025 Zona 4 de Mixco, Residenciales El Pedregal del
Naranjo
Teléfono 24374220

Guatemala, 3 de marzo del año 2014.

Doctor
Bonerge Amilcar Mejía Orellana
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
De la Universidad de San Carlos de Guatemala
Su despacho.



Estimado Doctor Mejía:

Por este medio me dirijo a usted, con el propósito de informarle que de acuerdo al nombramiento hecho a mi persona para asesorar al bachiller **GERSON ELI URIZAR BARRIOS**, respecto a su trabajo de tesis intitulado: **"ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 139 DEL CÓDIGO DE TRABAJO"**, informo que procedí a emitir mi opinión y los arreglos que la suscrita consideró pertinentes, los cuales fueron atendidos adecuadamente.

El trabajo es interesante, porque el artículo 139 del Código de Trabajo regula el régimen especial en materia de trabajo de mujeres y menores de edad, y trata una temática que tiene incidencia con la realidad y especialmente en el agro guatemalteco, en virtud de que las familias trabajan en conjunto realizando una tarea que únicamente es remunerada generalmente al padre o jefe de hogar de esta familia, y el trabajo coadyuvante o complementario que realizan tanto la esposa, conviviente, madre, como los hijos, no es remunerado por diversidad de causas que el Bachiller Urizar Barrios determina en su trabajo, y como se evidencia, esto constituye no solamente una realidad nacional, sino también ocurre en similares circunstancias en otras sociedades especialmente de países agrícolas.



Se pudo evidenciar que en la investigación, el ponente empleo los métodos y técnicas que fueron propuestos en su plan de investigación aprobado, especialmente el método científico, que a través del análisis y la síntesis, por lo que el trabajo lo ha podido concluir satisfactoriamente. El contenido por lo tanto de este trabajo es científico y técnico, pues al plantear una realidad, la confronta con la normativa existente vigente, y legislación comparada, para buscar a través de la misma una solución a la problemática que planteo en la última parte de su trabajo.

En consecuencia, reitero que el referido trabajo tiene un contenido científico y técnico, y puede contribuir a que estudiosos sobre este tema, se motiven para profundizar aún más en esta problemática que afecta esencialmente a los trabajadores que no reciben remuneración por tratarse de un trabajo coadyuvante o complementario y lesiona indiscutiblemente el derecho al trabajo de los guatemaltecos y guatemaltecas de lo cual tiene que intervenir el Estado como corresponde y en base a lo que establece la Constitución Política de la República de Guatemala.

Además, he podido corroborar que la redacción de este trabajo es congruente con los hallazgos, y aceptables encuentro las conclusiones, recomendaciones y la bibliografía utilizada, por lo que considero que cumple con los requisitos correspondientes.

Atentamente,

LICENCIADA
Coralía Carmina Contreras Flores
ABOGADA Y NOTARIA

M.A. CORALIA CARMINA CONTRERAS FLORES DE ARAGÓN
Colegiada Activa 5,656



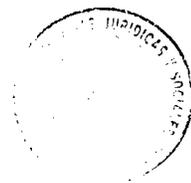
DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 05 de mayo de 2014.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante GERSON ELI URIZAR BARRIOS, titulado ANÁLISIS JURÍDICO DEL ARTÍCULO 139 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

BAMO/srrs.

Lic. Avidán Ortiz Orellana
DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Fuente de sabiduría fiel, por proveer, por guardar y guiar mi camino, por renovar mis fuerzas para culminar con éxito mi gran anhelo.
- A MI ESPOSA:** Maria del Carmen Orenos Santos de Urizar. Con mucho amor, por su apoyo, esfuerzo y sacrificio.
- A MIS HIJOS:** Gerson Eli, Kenneth Dhenilson, Cristian Josué Daniel, Vasti Raquel, Eunice Saraí y Daniela Jocabed. Con mucho amor, por sus sacrificios constantes y su gran apoyo.
- A MIS PADRES:** Isidro Victoriano Urizar Tzoy y Celida Joayda Barrios Orozco, como mínimo agradecimiento, por sus enseñanzas y apoyo para mi formación.
- A MIS HERMANOS:** Nehemias Asael y Urias Ottoniel, y a su familia, respectivamente, con mucho cariño y aprecio.
- A MIS FAMILIARES:** Afectuosamente, con mucho cariño y aprecio.
- A LOS PROFESIONALES Y AMIGOS:** Mis sinceros agradecimientos por su apoyo. Que Dios los bendiga siempre.
- A:** La Tricentennial Universidad de San Carlos de Guatemala, especialmente a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, por sus enseñanzas y convertirme en un profesional.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Dinámica familiar en el trabajo agrario	1
1.1 Antecedentes históricos	2
1.1.1 La esclavitud de los indios	3
1.1.2 La encomienda	3
1.1.3 El repartimiento.....	4
1.1.3.1 Clases de repartimiento.....	5
1.1.4 El repartimiento de la tierra.....	6
1.1.5 El salario en el repartimiento	7
1.1.6 La reducción o congregación	9
1.2 El trabajo agrícola.....	11
1.3 Importancia social.....	12

CAPÍTULO II

2. Aspectos considerativos del trabajo agrario	21
2.1 Trabajo agrícola coadyuvante o complementario.....	24
2.2 Identidad del contrato agrícola.....	26
2.3 El contrato de trabajo	27
2.3.1 Elementos esenciales del contrato de trabajo	29
2.3.2 Contenido del contrato de trabajo.....	31
2.3.3 Características	32



Pág.

2.4 Formas de los contratos de trabajo	33
2.4.1 Por su duración	33
2.4.2 Por la formalidad en la contratación	34
2.5 Análisis económico.....	35

CAPÍTULO III

3. Los conflictos del trabajo coadyuvante en el sector agrícola	39
3.1 Aspectos considerativos.....	39
3.2 Incumplimiento del contrato laboral.....	40
3.3 Violación de los derechos de la mujer en el trabajo coadyuvante	41
3.4 Situación de la mujer en la legislación laboral	42
3.5 Los derechos de la mujer en la esfera laboral.....	45
3.6 Violación de los derechos del niño en el trabajo coadyuvante o complementario	47
3.7 Causas del trabajo infantil	50
3.8 El salario en Guatemala	52
3.8.1 Principios que gobiernan el salario	52
3.8.2 Definición de salario	52
3.8.3 Clases de salario	55
3.8.4 Formas de fijación de los salarios.....	56
3.9 El salario mínimo en la agricultura en Guatemala.....	57
3.10 Análisis del salario mínimo en el área rural.....	59
3.11 Marco legal.....	60
3.11.1 Normas jurídicas de carácter nacional.....	60



Pág.

3.11.2 Normas jurídicas internacionales.....	62
---	-----------

CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del Artículo 139 de Código de Trabajo.....	65
4.1 Aspectos considerativos.....	65
4.2 La mujer siempre gana menos.....	79
4.3 Los niños en edad escolar trabajan en la fincas.....	81
CONCLUSIONES	85
RECOMENDACIONES	87
BIBLIOGRAFÍA.....	89



INTRODUCCIÓN

El presente informe de tesis tiene la finalidad principal de analizar el trabajo coadyuvante o complementario regulado en el artículo 139 del Código de Trabajo de Guatemala, en virtud de la problemática existente en el proletariado rural, toda vez que el trabajo que realiza la mujer y los hijos, en apoyo al trabajador principal, que en este caso es el jefe de familia, no reciben por parte del patrono las prestaciones laborales que les corresponden como trabajadores, dependientes y subordinados del mismo, sumado a ello el Estado no evidencia ningún interés para atender las necesidades del proletariado agrícola, dejándolos al abandono y hundidos en la miseria.

Derivado de lo anterior, fue posible a través de la presente investigación, determinar la realidad nacional y la falta de cumplimiento de las normas laborales vigentes, así como de los Convenios de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Guatemala como estado parte, en el transcurso de la investigación se pudo corroborar la hipótesis.

El trabajo ha sido dividido en capítulos. El primero establece la dinámica familiar en torno al proletariado agrícola, así como los antecedentes históricos que dieron origen al abuso y desposesión de la tierra por parte del Estado y de los productores agrícolas. El segundo capítulo, hace un breve análisis de la problemática del contrato verbal en el área rural, así como la falta de pago del salario mínimo, ya que generalmente los patronos de las fincas, pagan únicamente de veinticinco a treinta quetzales el día. El tercer capítulo, se hace un estudio detallado de las trabajadoras mujeres y niños que trabajan apoyando al jefe de familia y el cuarto y último capítulo se demuestra efectivamente que las normas constitucionales y las normas de código de trabajo, no son acatadas por los patronos o productores agrícolas, dejando desprotegidos a las mujeres y a los menores de edad, quienes tampoco tienen acceso a la educación para mejorar su estatus económico; para finalizar se describen las conclusiones y recomendaciones del presente trabajo de investigación.



En el desarrollo de la investigación se utilizó el método científico que implicó análisis y síntesis de los aspectos que comprende el derecho agrario y laboral, pues se realizó un estudio comparativo entre las normas constitucionales, ordinarias y los convenios laborales ratificados por el Estado, el cual evidencia que la Inspección General de Trabajo no realiza una fiscalización adecuada, además que el Estado ha dejado en el olvido al proletariado agrícola, beneficiando económicamente a la clase oligárquica del país. De conformidad con lo anteriormente expuesto, se cumplió con los requisitos establecidos por la Universidad de San Carlos de Guatemala para la elaboración del trabajo de tesis.

Por ello se concluye que el presente trabajo reviste una importancia capital, toda vez que el artículo 139 del Código de Trabajo y artículos conexos, son letra muerta en nuestra legislación, de tal forma que se hace necesario una revisión a dicha normativa.



CAPÍTULO I

1. Dinámica familiar en el trabajo agrario

Con el paso de los años el tema campesino parece haberse agotado, y no precisamente por haber sido superado como problema, sino porque fue opacado por una avalancha de cuestiones sociales sumamente críticas, en la actualidad el trabajo comunitario, familiar y al margen de las relaciones salariales conserva un peso decisivo, la población rural, representa aún la mayoría de la población total y la agricultura sigue siendo la actividad económica que mayor empleo genera. En Guatemala la mano de obra familiar supera el trabajo asalariado en el agro; sin olvidar que por largo tiempo el segmento campesino llegó a ser un sostén económico y político fundamental.

Incluso con el crecimiento proporcional de las áreas urbanas, el campo no ha dejado de ser un ambiente de carencias lacerante (sea que se contabilice como ingresos bajos o necesidades básicas insatisfechas), marginación; un espacio donde la crisis parece haber llegado para quedarse.

Los indicadores que dan cuenta de la pobreza y la pobreza extrema en el agro, de la migración de origen rural en ascenso, son prueba de ello. Desafortunadamente esos datos no registran la incertidumbre cotidiana que agobia a sus habitantes.

Por ello, ocuparse una vez más de los problemas que aquejan al productor de tipo familiar no es una novedad, pero no ha dejado de ser pertinente para el Estado.



1.1. Antecedentes históricos

Guatemala entre 1524 a 1821 vivió una época colonial basada en la explotación económica de la tierra y el trabajo de los indígenas. La esclavitud, constituyente en el dominio absoluto sobre una persona, fue un fenómeno que arrasó con la vida de muchos indígenas, siendo usados como objetos, vendidos y usados como mano de obra, abusando de su libertad, derechos que únicamente fueron defendidos por fray Bartolomé de las casas.

“La encomienda y el repartimiento tuvieron un peso específico en el proceso de la conquista y la colonización de Guatemala, el cual comprendía que un grupo de indios, fueran entregados por el término de vida de estos a un encomendero para beneficiarse de su trabajo y del pago de un tributo, lo típico de un trabajo forzoso impuesto por los españoles a expensas de la libertad.

En el proceso evolutivo de la sociedad guatemalteca en la época colonial los grupos y las personas ocupaban determinadas posiciones jerárquicas que, en general, se determinaban por razones políticas económicas, raciales y de prestigio social.

La iglesia jugó un papel importante, porque uno de sus objetivos fue el de reemplazar las creencias de los indígenas por la religión católica, imponiendo valores, ideas, conductas y actitudes de carácter medieval.”¹

¹ Escobar Medrano, Edgar y González Camargo, Edna. *Antología, Historia de la Cultura de Guatemala*. Pág. 147-148.



Un régimen colonial, en términos generales, aplicables también a la situación que prevaleció en el Reino de Guatemala entre 1524 a 1821, se puede concebir, en esencia, como la explotación económica de un territorio y del trabajo de los habitantes de éste, que anteriormente gozaron de autonomía.

Durante dicho periodo el aparato económico, descansó sobre las siguientes columnas institucionales: esclavitud, encomienda, repartimiento, servicios personales, propiedad y utilización de la tierra, régimen que gravitó en el trabajo forzado de los indígenas.

1.1.1. La esclavitud de los indios

Constituye el dominio casi absoluto de una persona, el cual equivale a un derecho de propiedad que se traduce en la anulación de la libertad, la personalidad y otros derechos individuales de quien ocupa la posición de esclavo. Los esclavos se obtenían mediante compra o cobro de tributos. Se les reconocía por su posición inferior en los procesos productivos y por la correspondiente marca en la cara y en los brazos, en muchos casos, ponen de manifiesto ciertas prácticas de excesiva crueldad asociadas a la esclavitud de aquella época.

1.1.2. La encomienda

Los reyes católicos consideraban a los indios como Vasallos libres, lo que implicaba la obligación de pagar un tributo, tal como lo hacían también los súbditos españoles. El tributo se tasó en oro, en cantidades y condiciones que ellos no podían satisfacer.



Los indios fueron declarados súbditos de la corona, es decir vasallos libres, obligados únicamente al pago del tributo real derivado de dicha calidad, se aducía desde dichas posiciones, para demostrar inferioridad de los nativos, el salvajismo de estos, su idolatría, su condición de vagos, borrachos, rebeldes e inclusive, su falta de ambiciones o del simple deseo de adquirir riquezas. Se les adjudicaban, en fin, muchos otros atributos negativos, que con el tiempo llegaron a convertirse en sólidos estereotipos, en los cuales se apoyaba la tesis de que no podían vivir sin la tutela o la supervisión de los españoles, es decir sin estar encomendados a estos.

1.1.3. El repartimiento

Fue una típica forma de trabajo forzoso, impuesta por los españoles a expensas de la libertad y la capacidad productiva de una apreciable cantidad de indígenas. En sentido estricto, el repartimiento tampoco implicaba la definición de los indígenas como bienes muebles, como piezas, como objetos susceptibles de ser sometido a un régimen de propiedad privada. El repartimiento no era equiparable a la esclavitud, aun cuando el tratamiento que pudieran haber recibido los indios repartidos hubiera sido tan despiadado como el que sufrían los esclavos.

El repartimiento, aunque coexistió con la encomienda, carecía de la típica relación de esta con la política tributaria de la Corona. Sin ser, pues, un derecho real; se puede considerar como una institución de carácter laboral obligatoria.



Su verdadera naturaleza se define como una prestación forzosa de servicios, en la que, como elemento consustancial, aparece el salario, como insoslayable obligación contrapuesta a la prestación de servicios.²

Como producto típico de las relaciones coloniales de poder, fue objeto de distorsiones e innumerables abusos cometido en el terreno de la práctica social. Nunca estuvo exento de impurezas y vicios legales o morales, y las abundantes polémicas sobre estas imperfecciones, provocadas por la misma Corona, por algunos defensores de los indios, o bien por las mismas reacciones de estos últimos, solo reflejan los intereses de los distintos sectores que conformaban el sistema colonial.

Además de su carácter esencial como una prestación forzosa de servicios y de la incorporación del salario como elemento obligado, el repartimiento tuvo otros rasgos y modalidades complementarios, sobre todo en su funcionamiento real, lo cual lo sujeto a cambios o adaptaciones en el contexto propio del Reino de Guatemala y ello lo diferenció de sus equivalentes establecidos en México, Perú y otras posesiones coloniales españolas del Continente.

1.1.3.1. Clases de repartimientos

Entre las distintas maneras de clasificar los repartimientos figuran las siguientes:

- a. Los de servicio ordinario en la ciudad, los de edificación de viviendas, los de labranzas, trapiches y estancias, los de obras públicas y los de minas.

² Ob. Cit. Pág. 150-161.



Las categorías que incluye esta clasificación se explica por sus propios nombres pero es preciso indicar que, en ciertas coyunturas, se prohibieron expresamente los repartimientos de indios en obrajes de añil, ingenios y trapiches, así como en estancias muy alejadas o situadas en climas muy diferentes a aquellos propios de los lugares de residencia de los indios repartidos.

- b. Repartimientos para trabajos agrícolas; y los llamados de servicio ordinario o de servicio extraordinario, ambos en las ciudades. La diferencia entre estas dos últimas categorías consistía en que el servicio ordinario para la ciudad se aplicaba a las necesidades de esta como tal (construcción de obras públicas, mantenimiento de calles, construcción de drenajes, etcétera), en tanto que los servicios extraordinarios los disfrutaban ciertos funcionarios y particulares, ya en la construcción y mantenimiento de sus viviendas, ya en faenas domésticas, o bien, en labores agrícolas. Estos últimos por lo general, se otorgaron por algún tiempo, a personas pobres o desvalidas (huérfanos, viudas, etcétera) y, con el nombre de tequetines, se conocieron en Guatemala desde que se autorizó el repartimiento legamente, a mediados del siglo XVI. En esta última categoría abundaban las mujeres, empleadas como cocineras, molenderas, chichiguas (nodrizas), etcétera.

1.1.4. El repartimiento de la tierra

La distribución de tierra entre los expedicionarios y colonos españoles es un fenómeno en el que también se utilizó el término repartimiento, pero esta vez en la relación más directa con el sistema de tenencia y con derecho de propiedad privada de dichos bienes.



En Guatemala los jefes de expedición repartieron tierras, a las que se les llamó peonías y caballerías, según se entregaron a un peón o soldado de pie, o uno a caballo. Ellas constituyeron, en cierta medida, un punto de origen de los latifundios, o bien de la simple ampliación de las propiedades y solares que, en el caso de Guatemala, se comenzaron a repartir desde la fundación de la primera ciudad de Santiago, según consta en las propias actas del cabildo, fechadas a partir de 1524. Como puede apreciarse, la distribución de tierras se diferenciaba claramente de la relación laboral remunerada, a la que correspondía con propiedad el nombre específico de repartimiento.

1.1.5. El salario en el repartimiento

El salario per se fue uno de los más desconcertantes, tanto para los indios como para los colonos de la época. Los indios no conocieron el salario en ninguna de las etapas de la historia y casi siempre aceptaron la prestación forzosa como un hecho normal. Los colonos españoles, por su parte se habían acostumbrado a disponer gratuitamente del trabajo de los nativos. Las Leyes Nuevas decretadas por la Corona introdujeron el salario en las relaciones de trabajo, en consecuencia los indios fueron vendidos.

Es cierto por otra parte que el repartimiento retuvo su carácter forzoso, y que el pago del salario, como el cumplimiento de todas las regulaciones colaterales, fueron todos elementos manipulables por los colonos. El salario ya nunca más desapareció como tal, el concepto persistió desde entonces y fue objeto de reclamos, litigios judiciales, y de otros mecanismos de defensa que los indios aprendieron a utilizar.



Las reacciones frente a la legalización del salario, como elemento inherente al repartimiento las cuales se tradujeron en innumerables protestas de los españoles.

Desde una perspectiva materialista, se sostiene que la holgazanería congénita del indio no era sino un estereotipo, acuñado con el fin de justificar, en el plano de la ideología, una supuesta inferioridad del indio y la consiguiente dominación colonial. Se deduce, asimismo, que los nativos se opusieron al repartimiento porque se trataba de una imposición, de una prestación forzosa de servicios, a la que no era posible renunciar, y cuya condiciones no se podía discutir; es decir, no implicaba una libertad de contratación y, por lo tanto, se imponía salarios y condiciones de trabajo, equivalente a una cruda situación de explotación económica a nivel de clases sociales.

No faltando sin embargo, en relación con casi todas las instituciones y fenómenos coloniales, las interpretaciones eclécticas, para llamar de algún modo a aquellas que no desestiman los contenidos culturales que son inherentes a todo tipo de relación entre los hombre, así como el carácter eminentemente social que distingue a la cultura, y a sus distintas manifestaciones el tiempo y en el espacio.

En cualquier caso, y a pesar de la forma en la que se valoriza el trabajo o el ocio en cada cultura, como todavía se hace actualmente en distintas naciones, la resistencia indígena frente a los repartimientos ha quedado documentada en la historia como un instrumento de dominación, de control político y de fácil recolección de mano de obra.



1.1.6. La reducción o congregación

Las reducciones o congregaciones, se impulsaron inicialmente por religiosos, como una estrategia para evitar arbitrarios despojos de tierras que ambicionaban ciertos españoles dedicados al laboreo del trigo.

La política de las congregaciones prácticamente concluyó en 1580, y ellas se convirtieron en un nuevo elemento fundamental en la estructura de la sociedad guatemalteca. Por ese medio, se aceleró el despojo de tierras sufrido por los indígenas, ya que buena parte bosques, pastizales y los terrenos alejados pero cultivados, con el tiempo y las presiones, en muchos casos, pasaron a ser tierras baldías en manos de foráneos.

La delimitación de aquellos pueblos de indios, por otra parte, originó mediatos e inmediatos litigios de tierras y disputas de límites que, en algunos casos, permanecen sin resolverse en la actualidad. Muchos de aquellos pueblos, en especial los que circundaban la ciudad de Santiago u otros centros urbanos de españoles, se convirtieron en proveedores de bienes y servicios que disfrutaban los colonos españoles.³

Las reducciones llenaron los objetivos básicos que facilitaron el control político sobre las parcialidades indígenas y sobre los indios rebeldes, allanaron el cobro del tributo y la disponibilidad de mano de obra que, por cierto, no resultaba tarea fácil.

³ *Ibíd.* Pág. 149.



Cuando la población indígena vivía dispersa en los campos, permitieron que la evangelización y otras prácticas de imposición cultural encontraran caminos más expeditos.

Los pueblos de indios, en consecuencia, resultaron ser un elemento definitorio, esencial, característico, de la sociedad colonial. En cierta medida sirvieron para desvertebrar la organización social prehispánica, para encausar la explotación económica, el control político y el dominio cultural sobre la población indígena, pero, al mismo tiempo, y de modo paradójico, se convirtieron en reductos de la vieja cultura y, a veces, en focos de resistencia, pasiva o activa, pero, en todo caso, en la otra cara de la moneda colonial.

Es propio afirmar que sólo existían dos grandes grupos diferenciados en Guatemala: los españoles y los indígenas o naturales. De esos dos segmentos sociales, primordialmente, surgió la población heterogénea que ha conformado la sociedad guatemalteca hasta la actualidad.

La aparición de los mestizos fue el primero de varios factores que derrumbó la dicotomía fundamental del dominio político en América, o sea, la de las dos repúblicas: la de los españoles y la de los indios. De ambos grupos, ni el uno ni el otro previeron que sus relaciones y su convivencia, aun en una situación de desigualdad, originarían el surgimiento de otros, que no encajaban en ninguno de los dos segmentos, no obstante que muchos fueron absorbidos por los españoles o bien por los indígenas.



Resulta significativo que el término ladino se comenzara a usar, en Guatemala, para llamar a los indios que mostraban facilidad o predisposición para adoptar ciertos rasgos culturales españoles, como el idioma, por ejemplo; de esta cuenta, no era extraño oír la expresión indio ladino, referida a tales sujetos.

La evolución de la población no indígena, en efecto, fue más notoria en la ciudad de Santiago, así como en las zonas de expansión agroeconómica que, inicialmente, estuvieron controladas por los españoles.

Las comunidades indígenas se esforzaron por mantener su integridad frente a los intrusos, pero la necesidad económica y, en general, sus condiciones de vida, les obligaban a vender o arrendar sus propiedades a los foráneos.

1.2. El trabajo agrícola

La agricultura fue el campo principal de trabajo de los indígenas; primero, la concerniente a los productos de subsistencia, necesarios tanto para la propia población nativa como para los españoles; y posteriormente, la que comprendía los artículos de exportación. El maíz, el frijol, el chile, las calabazas, etcétera, conservaron su importancia en la dieta básica y, por consiguiente, en el trabajo de los nativos. Los colonizadores, a su vez, de manera paulatina, introdujeron otros cultivos y actividades agropecuarias, en los cuales también fue decisiva la mano de obra de los indígenas la cual se encausó por los diferentes procedimientos forzosos, de los que se deponía en la sociedad colonial de la época.



1.3. Importancia social

El volumen, el crecimiento o decrecimiento, la distribución, la evolución en fin, de una población identificada con una sociedad cualquiera, tienen una importancia decisiva en los procesos generales que corresponden a dicha sociedad. Esa importancia no se reduce sólo a cuestiones cuantitativas, o de espacio simplemente, ya que se vincula también a formas de conducta, a actividades económicas, a organización de grupos particulares, a creencias e ideas, a normas y a muchos otros aspectos de la vida en sociedad.

La economía campesina tiene una lógica y organización interna que interrelaciona la tierra disponible con los demás medios de producción y la disponibilidad de la fuerza de trabajo de mujeres y niños en apoyo al padre de familia, con las necesidades de subsistencia de la familia y del productor de mantener mano de obra barata, se mantiene la dinámica que los padres heredan a los hijos esta forma de trabajo, formando una cadena o circuitos productivos de dependencia económica y pobreza a nivel del campesinado. El objetivo principal es continuar manteniendo un cierto grado de poder sobre el medio de producción que en este caso lo constituye la mano de obra, dicha economía ha sido explotada hasta ahora, no solamente por los terratenientes, sino especialmente por los mercados mundiales y nacionales de materias primas, alimentos y mano de obra y actualmente por los grupos transnacionales del capital. Dentro de la estructura social el campesinado es explotado, oprimido y empobrecido, por lo que históricamente se le desplaza de sus tierras para establecer agro negocios o para construir mega proyectos.



De tal manera al indígena se le impide una territorialización adecuada, se aprovecha su fuerza de trabajo y se le expropia también de los excedentes de su trabajo, mientras se desconoce su cultura, su participación real en las decisiones nacionales e internacionales, su libertad de organización y la movilización y la autonomía y poder de las comunidades.

Sin embargo, la economía campesina puede cumplir una función dinámica y equitativa dentro de la economía nacional y mundial, siempre y cuando se replanteen, tanto su articulación dentro de las cadenas y los circuitos productivos y demográficos, como las relaciones estructurales nacionales e internacionales y, especialmente, el poder político del campesinado y su capacidad de intervenir decisivamente en las decisiones que afectan la vida de las comunidades rurales. La reforma agraria integral constituye un elemento fundamental de ese replanteamiento económico y político.

La falta de acceso a la tierra por el campesinado provoca una dependencia de carácter económico, en la que los campesinos, deben trabajar juntamente con sus mujeres e hijos para su subsistencia, confirmándose de esta manera una cadena, ya que los hijos al no tener acceso a la educación, ni otra forma de subsistencia continuarían en dicha dinámica, proporcionándoles a los grandes productores mano de obra barata, de tal forma que bajo una forma distinta de producción se continúa manteniendo la estructura económica de la época colonial en la que el campesino cultivaba la tierra de su señor, y a cambio, consumía sus productos, mientras que tenía que dar una buena parte de su cosecha en pago (tributo o diezmo).



Hoy en día el campesino recibe un salario por trabajar la tierra, el cual no le alcanza para su subsistencia, ni la de su familia, viéndose las mujeres y los hijos en coadyuvar al mantenimiento de la economía familiar con su trabajo, sin embargo dicho trabajo pasa desapercibido para el productor como para el gobierno, por lo que poco a poco se va proletarizando su condición social, política y económica.

Lo importante a destacar es que, según el período histórico, el orden sociopolítico de cada colectivo humano, de cada sociedad, va dictando normas y generando un imaginario sobre la tenencia, explotación y distribución de la tierra. Así como de quienes la laboran: los campesinos.

Y conforme se van volviendo complejas estas relaciones humanas, también se hace compleja la problemática campesina. Existen dueños de la tierra, que no necesariamente la trabajan con sus manos; dueños de pequeñas extensiones de tierra, que la trabajan con su familia; trabajadores de la tierra, que la hacen producir para alguien más; comunidades dueñas o en administración de tierras, que las trabajan y se benefician de forma colectiva; políticos o autoridades que rigen las normas sobre la tierra, sus dueños y sus trabajadores; industrias, cooperativas, sindicatos, gremiales, etcétera.

En relación a la tierra, la cosmovisión de unos era integral, mientras que la de los otros, de dominio. El imaginario maya entendía a la tierra y al ser humano como parte de un todo, mientras que el europeo español y cristiano, como puesta por Dios para el servicio del hombre.



Por lo tanto había que desarrollar un nuevo modelo, uno propio y pertinente para que la oligarquía guatemalteca siguiera manteniendo su hegemonía económica, de cuya cuenta el trabajo coadyuvante es un mecanismo de explotación invisibilizado a través de normas jurídicas y morales, en la que la mujer asume el papel de cuidadora del marido y de los hijos; y a su vez el marido mantiene el poder sobre ella y ésta sobre los hijos, para los grandes productores es conveniente continuar manteniendo este sistema de producción, pues se benefician económicamente.

Desde la conquista hasta nuestros días se fue concretando una política de despojo, control, explotación, discriminación y exclusión, males que aun no han sido erradicados, dentro de un sistema pre capitalista que en su mayor parte los indígenas permanecieron en sus comunidades dedicados a una agricultura de subsistencia. Paralelamente se usó la fuerza para asegurarse tierras, sobre todo para una clase burocrática ladina en expansión.

En la época colonial a los dominados había que cristianizarlos y hacerlos trabajar. Tarea un poco difícil de llevar a cabo coordinadamente porque aquellos vivían de forma dispersa, a gran distancia una casa de otra. Por esa y otras razones se crearon las reducciones de indios, que eran poblados recién creados con el objetivo de tenerles concentrados en un mismo lugar. Eso hacía más fácil el trabajo de evangelización por una parte y de control por otra. Sin embargo hoy en día la forma de dominación es indirecta, mientras se siga manteniendo el sistema de producción y no exista una reforma agraria, los campesinos y sus familias continuaran bajo el dominio de los productores agrícolas.



Se puede interpretar hoy en día, que había dos tipos de propiedad de la tierra, la comunal de los indios y la privada de los españoles. Ambas eran trabajadas por los campesinos indígenas. En las primeras por explotación esclavista y en las otras, por subsistencia familiar y comunitaria. Al ser declarados tiempo después, vasallos libres, no tributaban diezmos ni alcabalas, y jurídicamente eran considerados como menores de edad. Eso quiere decir que no prestaban servicio militar, pero tampoco portaban armas, no montaban a caballo y no se podían ausentar de sus pueblos, pero sí era explotada su mano de obra a cambio de su evangelización.⁴

En otras palabras, el nuevo orden sociopolítico de la colonia abarcaba dos dimensiones: la dominación racial-cultural y la explotación económica. La primera, se sustentaba en la ideología de la inferioridad de los indios, médula de la estructura política social de la colonia que se construyó con base en las teorías aristotélicas de la desigualdad natural, y que justificó, a posteriori, el régimen de subordinación y explotación de los indígenas.⁵

La unidad económica campesina (trabajo familiar o coadyuvante) es a la vez una unidad de producción y de consumo, lo que constituye una singularidad esencial para comprender su comportamiento económico, este rasgo destaca la existencia de un campesino productor en función de las necesidades de consumo familiar.

Las unidades económicas campesinas están organizadas en función de la producción para satisfacer las necesidades de la familia y la unidad de producción.

⁴ Torres, Edelberto, Fuentes K., Juan Alberto. **Encomiendas**. Ensayo. Pág. 23-28.

⁵ Fundación para la cultura y el desarrollo. **La iglesia en el reino de Guatemala, en: Historia General de Guatemala**. CD ROM, Guatemala, 1994.



Dichas unidades se mueven en el circuito de la reproducción simple, o sea, la producción de mercancías que permite reponer los medios de producción consumidos y la fuerza de trabajo gastada, careciendo de capacidad para la acumulación de capital.⁶

La manera en que se puso en práctica este orden de ideas, es lo que a la postre trajo las peores consecuencias a los sectores menos favorecidos de la sociedad, empezando por los indígenas y los campesinos.

En cuanto a la igualdad, a partir del proceso de Independencia y la ideología liberal, las constituciones establecieron el derecho a la igualdad ante la ley, eliminaron la diferencia de los regímenes jurídicos y borrarón la palabra indio de sus textos. Sin embargo, con la desaparición de regímenes jurídicos, también se eliminaron los derechos protectores del derecho social indiano, como el derecho a la inalienabilidad de las tierras comunales. Ello posibilitó la expansión de las fincas en perjuicio de las comunidades indígenas, que quedaron en las tierras más pobres.

La constitución declaraba a los indígenas iguales ante la ley, pero normas de menor rango les atribuían menos derechos y más obligaciones que al resto de los ciudadanos. Esto permitía utilizarlos como mano de obra estacional para las plantaciones de café y para la construcción de la infraestructura del país. Se emitieron leyes para sancionar a los jornaleros que huían de las fincas y obligarlos a trabajar en los caminos y obras públicas, como la Ley contra la Vagancia y la Ley de Vialidad.

⁶ Díaz, H. Desde la República Federal hasta 1898. Los Indígenas. En: Historia General de Guatemala. Pág. 65.



Con los beneficios que favorecía el Estado, rápidamente se desarrolló una pequeña clase oligárquica en detrimento de la gran mayoría empobrecida y oprimida. Esta desigualdad e injusticia, aunada con represión, empezó a canalizarse en protestas y resistencias sociales. Algunas aisladas y otras no. Fue en 1944 cuando rindió fruto el movimiento cívico y militar de intelectuales, artistas, proletarios, maestros, militares, obreros y campesinos, sobre todo ladinos de clase media, provocando tal desestabilidad político-social al régimen ubiquista, que finalmente cedió ante la llamada Revolución del 20 de Octubre. Aquí se marcan nuevos cambios drásticos en relación tanto al ordenamiento sociopolítico liberal, como al colonial (que aún sobrevivía en aspectos de exclusión y autoritarismo).

El primer gran cambio a destacar es la creación de un modelo democrático y republicano de gobierno que permite y promueve la participación del movimiento popular y campesino en las esferas de gobierno, a través de sus organizaciones y configuraciones político partidarias. Además, se promulga nueva constitución, hay elecciones y apertura de partidos políticos así como de participación ciudadana. Se promueve la sindicalización de los sectores populares y campesinos, rompiendo así una larga tradición de represión a los intentos de movimientos reivindicativos.

La educación recibió un impulso nunca antes visto (y probablemente no repetido después), sobre todo en el área rural; la Universidad de San Carlos de Guatemala recibió su autonomía; se creó el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y sobre todo se promulgó el Código del Trabajo apoyando la organización sindical, campesina y popular.

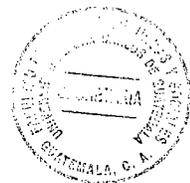


De esta manera y teniendo en cuenta la realidad campesina empobrecida versus el enriquecimiento concentrado de pocas manos, gracias a la inequitativa distribución de la tierra y a la explotación laboral, se promulgó lo que no podía esperar: el Decreto 900 Ley de Reforma Agraria, en el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán (1951–1954). Dicha ley estipulaba la expropiación de tierras no cultivadas, pago en indemnización, y distribución a los campesinos ávidos de tierra, a través de Comités Agrarios Locales.

“La Reforma Agraria que contaba con el apoyo popular, afectó gravemente los intereses de los terratenientes nacionales. Ante el problema, unieron fuerzas tanto oligarcas como transnacionales y solicitaron el apoyo del gobierno de Estados Unidos bajo la acusación de gobierno comunista, al régimen democrático de Arbenz Guzmán, con el fin de derrocarlo. La Agencia Central de Inteligencia (CIA por sus siglas en inglés), preparó el derrocamiento de Arbenz y para ello se valió del apoyo de incondicionales colaboradores de países vecinos como Somoza en Nicaragua y Trujillo en la República Dominicana. Reunió y preparó un grupo mercenario al mando del Coronel Carlos Castillo Armas que finalmente -y ante la traición del Ejército nacional- llevó a cabo la llamada Contrarrevolución de 1954”.⁷ Cuando casi se logra el progreso campesino en Guatemala.

⁷ Shetjman, Alejandro. **Economía campesina y agricultura empresarial**. Pág. 23.





CAPÍTULO II

2. Aspectos considerativos del trabajo agrario

El trabajo agrario es el más antiguo de todos los trabajos (los primeros homínidos vivieron de la recolección y la caza hasta el surgimiento de la agricultura y el pastoreo en el Neolítico); sin embargo, la actividad laboral agraria, ni fue el detonante de la aparición histórica de esa rama del ordenamiento jurídico que hoy conocemos como Derecho del Trabajo, ni ha merecido nunca una atención preferente por parte del legislador.

“Este retraso en la llegada de las normas laborales al mundo campesino hay que imputarlo a dos razones fundamentales: Primera. La consolidación de la industria y el sector servicios como ámbitos naturales de: a) el despliegue institucional del Derecho del Trabajo, y b) el desarrollo normativo del contrato de trabajo. Es sobradamente conocido que el Derecho del Trabajo surgió como una solución de emergencia para un problema concreto: la cuestión social originada por el maquinismo y por la concentración masiva de obreros en las fábricas en tiempos de la Revolución Industrial”.⁸ El desmantelamiento del modo de producción gremial y artesano, con la generalización de las fábricas y la división técnica del trabajo, hicieron necesaria una nueva ordenación del sistema productivo.

⁸ Valverde, Martín. *Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura*. Pág. 229-230.



Como toda concentración humana, las industrias adquirieron una dimensión colectiva y se convirtieron en centros de referencia social a muy diversos niveles, al tiempo que se hizo patente la insuficiencia de una obra legislativa preocupada tan sólo por el hombre individualmente considerado.

De ahí que las primeras leyes sociales se ocuparan tan sólo, o en su mayor parte, de los problemas planteados por el trabajo industrial. En definitiva, fueron los problemas urbanos típicos de la industrialización los desencadenantes del primer intervencionismo estatal en la regulación del mercado de trabajo: el éxodo campesino a las ciudades, donde aparecían las nuevas perspectivas de ocupación; la aparición de una nueva clase, el proletariado industrial, diferenciado de las demás por sus modos de existencia y de trabajo.

Las pésimas condiciones laborales características de la primera fase de la industrialización, unido a la insalubridad del medio urbano y de la vivienda; el hecho de que en nuestro país la Revolución Industrial no llegase al campo hasta muy avanzado el siglo XIX o ya entrado el siglo XX, en que comienza tanto el uso de los fertilizantes artificiales, la concentración financiera y las capitalizaciones, como el empleo de maquinaria en un repertorio cada vez mayor de faenas y cultivos... determinaron la orientación preferentemente urbana y fabril de las primeras leyes laborales. Las leyes sociales fueron, en su generatriz, leyes industriales, y sólo posteriormente y con gran dificultad fueron ampliando su radio de acción a manifestaciones laborales asentadas en otros escenarios productivos.



“El Derecho del Trabajo surgió generalmente como un Derecho de y para la fábrica o el taller, de y para un colectivo determinado: los obreros industriales; e incluso en el presente, cuando el Derecho del Trabajo regula con amplitud el hecho social del trabajo que se presta en condiciones de ajenidad y dependencia en cualquier actividad humana (agraria, industrial, mercantil...).

La formulación de varios preceptos jurídico-laborales sólo puede entenderse desde aquella singular perspectiva del trabajador agrícola y del trabajo campesino por parte de nuestro legislador social. A decir verdad, será ya muy entrado el siglo XX cuando el legislador comience a dar algunas muestras de preocupación por las condiciones laborales y las necesidades de protección social de los campesinos. La otra razón que explica el retraso con el que se produjo la llegada del Derecho del Trabajo a las explotaciones agrarias hay que buscarla en la histórica debilidad del movimiento obrero en el medio rústico.

Los movimientos campesinos de protesta, concentrados básicamente en el sur peninsular, han sido espaciados en el tiempo, de una escasa cohesión organizativa, gran radicalidad ¿y utopismo? en sus planteamientos, degenerando a menudo en acciones frontales muy violentas que atrajeron sobre los jornaleros más represiones que concesiones en el orden social”.⁹ En las regiones de mayor efervescencia revolucionaria, el bajo nivel cultural de los braceros y su enorme dependencia económica de los propietarios; su inhabilidad para obtener concesiones laborales básicas a través de la táctica normal de los sindicatos, que era la huelga.

⁹ <http://www.infoaserca.gob.mx/ponencias/DR-MOSCARDI-presASERCA>. 21-12-2013.



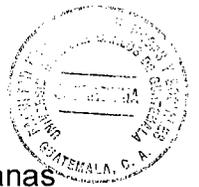
La opresión de las clases dominantes; las dificultades de comunicación entre pueblos y lugares de trabajo muy distantes; la diversidad de intereses engendrada por la multiplicidad de sistemas de tenencia y disfrute de la tierra y por las propias subdivisiones dentro del proletariado rural; el conflicto insoluble entre algunas de las reivindicaciones planteadas.

Fundamentalmente la petición de reparto de la tierra y la reclamación del derecho a la posesión estable del suelo trabajado y los más preciados e irrenunciables principios burgueses.

2.1. Trabajo agrícola coadyuvante o complementario

En el ámbito del trabajo coadyuvante o complementario de acuerdo a la realidad guatemalteca, es el que se realiza en el campo, y en ese sentido vale la pena señalar que la forma de contrato de trabajo es verbal, regulado en la legislación laboral guatemalteca, sin embargo, no se cumple con el principio constitucional de igualdad, toda vez que el trabajo es realizado por toda la familia y únicamente el titular recibe el salario, no así la esposa, conviviente y los hijos que también coadyuvan con el padre de familia a la realización de este trabajo, esto beneficia al productor agrario, en el sentido que tiene más mano de obra a su alcance y por ende mayor producción a un muy bajo costo.

El trabajo agrícola, forestal y pecuario ha sido y continúa siendo el ámbito donde se desarrolla el trabajo de personas vinculadas al titular de la explotación por lazos conyugales o de parentesco.



Resulta muy habitual en la agricultura que el cultivo de las pequeñas y medianas explotaciones se realice por los miembros de la comunidad familiar, participando de este modo en la marcha del negocio común, que provee a su sustento y medio de vida. Ahora bien, en el plano jurídico-laboral, el Código de Trabajo guatemalteco excluye de su ámbito de aplicación a los familiares que colaboran con el trabajo del campesino o jefe de familia, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se trata de una presunción iuris tantum, destruible mediante prueba en contrario de la laboralidad de los servicios, carga de la prueba que corresponde al productor o empresario agrícola.

El trabajo agrícola constituye un régimen especial que escuetamente lo contempla el Código de Trabajo en los Artículos del 138 al 145, aunque dentro del mismo instrumento y en otros capítulos existen normas exclusivas que regulan las relaciones laborales de estos servidores. Generalmente se realiza por trabajadores campesinos que son peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que ejecutan una actividad agrícola o ganadera, a la cual coadyuvan los familiares de éstos.

Aunque en la normativa no existe la figura de las mujeres y menores de edad como trabajadores coadyuvantes del trabajador campesino jefe de familia, que crean con el patrono una relación de trabajo, en la práctica tal contrato es inexistente. En el cumplimiento de las tareas, el salario mínimo del jefe de familia se obtiene con el trabajo conjunto del padre, los hijos y cónyuge, y estos últimos no son remunerados, también cabe la pena resaltar que dichos trabajadores no perciben el salario mínimo, ya que únicamente les pagan de veinticinco a treinta quetzales el día.



2.2. Identidad del contrato de trabajo agrícola

No existe a nivel teórico-dogmático un concepto jurídico, propio y autónomo, de contrato de trabajo agrario, distinto del concepto genérico o común de contrato de trabajo establecido en la normativa contractual general. Ello es lógico, pues no hay diferencia formal alguna entre el contrato de trabajo celebrado en las explotaciones agrarias y los contratos de trabajo que se conciertan en la industria y en el sector servicios.

Hecha esta precisión, y agrarizando la definición de contrato de trabajo agrícola o agrario puede ser caracterizado como el acuerdo de voluntades por cuya virtud una persona física (el trabajador) se compromete a prestar sus servicios retribuidos, manuales o intelectuales, por cuenta y bajo la dependencia otra persona (empleador o empresario), titular de la explotación agraria en la que el trabajo se presta.

En el hecho, per se contingente, la prestación del trabajador se facilita en el ámbito de una organización productiva agraria, dentro del círculo organizativo, rector y disciplinario de un empresario agrícola, ya que identifica la relación de trabajo campesino para diferenciarla normativamente en el plano de la regulación sectorial de otras contrataciones laborales referidas a los sectores industrial y de servicios.

Aun que no determina ningún tipo de singularidad estructural que implique para las relaciones laborales agrarias mutaciones en la tipicidad de los elementos comunes o rasgos configuradores del género contrato de trabajo.



En tanto que pacto o acuerdo de voluntades, la principal virtualidad del contrato de trabajo en la agricultura es la de provocar con su celebración el nacimiento de una relación jurídico-laboral entre los pactantes. Dicha relación, desde el momento que se constituye para servir de instrumento normal al desarrollo de una actividad agraria, recibe también de ella, accidentalmente, la impronta de agrariedad.

Por tanto, las relaciones laborales en la agricultura son encuadrables en ese otro grupo de relaciones que doctrinalmente se ha dado en calificar como relaciones laborales comunes con peculiaridades.

2.3. El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es una figura jurídica fundamental en el derecho del trabajo, que constituye la raíz de su origen y de su existencia como disciplina jurídica autónoma.

El Artículo 18 del Código de Trabajo, define el contrato de trabajo: como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La definición anterior, es sin lugar a dudas la más acertada, pues incluye inicialmente, dos elementos preponderantes en la relación de trabajo que son:



El aspecto meramente jurídico, connotado con la suscripción del documento; porque en virtud del enlace que existe entre ambas partes surgen ciertos derechos y obligaciones recíprocas, que en caso de incumplimiento se puede exigir judicialmente ese cumplimiento y

El aspecto económico, el cual consiste en que el patrono y trabajador están entrelazados en virtud de que cada uno de ellos puede exigirle al otro una contraprestación que le representa un beneficio económico.

Posteriormente la definición, señala los sujetos de la relación jurídica, para finalmente describir los elementos propios o característicos del contrato, que son:

- a. Servicios personales, realizar una obra personalmente; este elemento del contrato de trabajo consiste, en que el trabajador se compromete a que él personalmente realizará el servicio pactado o la obra pactada; sin que exista la posibilidad de ser sustituido por otra persona.
- b. Dependencia continuada, consiste en que para poder prestar sus servicios, el trabajador necesita obligatoriamente de la estructura de la empresa del patrono, es decir el patrono le tiene que proveer los instrumentos, herramientas, maquinaria, equipo, utensilios para poder realizar su trabajo.
- c. Dirección, este elemento, consiste en que todo lo relacionado con el servicio que el trabajador se comprometió a prestarle al patrono, el patrono le puede dar instrucciones u órdenes al trabajador sobre que debe realizar y como lo debe



realizar. La dirección puede ser inmediata o delegada; en la primera el patrono da instrucciones directamente al trabajador, mientras que en la segunda puede ser el representante del patrono o en el mismo trabajador; (si hay dependencia y dirección hay relación de subordinación) y

d. Retribución, este último elemento consiste en que a cambio del servicio prestado el patrono debe pagarle al trabajador salario.

2.3.1. Elementos esenciales del contrato de trabajo

a) Prestación personal del servicio o de la ejecución de la obra

“Exigencia legal que confirma el carácter *intuitu personae* del sujeto trabajador, en la relación laboral, que se complementa con la definición de trabajador, artículo 3 del Código de Trabajo constituyendo el objeto fundamental de la relación de trabajo”¹⁰. Este elemento implica que una parte se compromete con la otra a realizar un trabajo de forma personal.

En el caso del trabajo coadyuvante o complementario, cabe señalar que existe una prestación por parte de los familiares del titular del derecho hacia el empresario, sin embargo la legislación laboral los invisibiliza, puesto que no los vincula al patrono.

El Código de Trabajo oculta el derecho que tiene la conviviente y los hijos del campesino jefe de familia a ser remunerados por el trabajo realizado.

¹⁰ López Larrave, Mario. *Síntesis del Derecho de Trabajo guatemalteco*. Pág. 36-37.



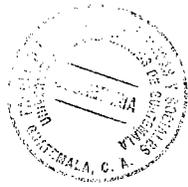
b) Subordinación

Constituye la característica esencial y típica por excelencia en el trabajo por cuenta ajena, que sirve para deslindarlo de otras figuras de trabajo humano. La ley guatemalteca recoge este elemento con la denominación: dependencia continuada y dirección inmediata o delegada. Se asume que en este elemento se comprenden las potestades patronales no sólo de dirigir, sino también de vigilar, controlar y eventualmente, sancionar a los trabajadores. En la práctica judicial sirve de guía segura para determinar si hay o no relación laboral.

En este aspecto, y con relación al trabajo coadyuvante o complementario, las personas que lo realizan, no están sujetas o no debieran estar sujetas a la disposición o dependencia del patrono, pues el trabajo es precisamente eso, coadyuvante o complementario y por el cual no se percibe ninguna remuneración, sin embargo, la realidad es otra, pues tienen que responder por la realización de este.

El Artículo 63 del Código de Trabajo los obliga a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo. En la literal g) del Artículo 77 se comprende como causa justa de despido: cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar las normas o instrucciones que el patrono o sus representantes en la dirección de los trabajos, le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y el rendimiento de las labores.

En la literal a) del Artículo 64, "se prohíbe a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos".



c) Remuneración o pago

“Es la contraprestación fundamental del servicio, dándole un carácter oneroso, pero sin atarlo a ningún formalismo, ya que la retribución sea salario por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión en ventas o cobros, por participación en utilidades, es especie”.¹¹ En el caso del trabajo coadyuvante o complementario, no existe ninguna remuneración, ya que ésta es percibida básicamente por el titular del trabajo o jefe de familia.

2.3.2. Contenido del contrato de trabajo

Aun en los casos en que la ley permite el contrato verbal (Artículo 27 del Código de Trabajo), es aconsejable que se redacte por escrito, sin embargo, la realidad es otra ya que el Código de trabajo es poco formalista.

Existen modelos pre-elaborados, mismos que son utilizados por las empresas, los cuales son aceptables, pero en algunos casos son limitados conceptualmente y regularmente se vulneran derechos de los trabajadores, sin embargo los alcances de los derechos mínimos son incorporados automáticamente judicialmente, aparte que la carga de la prueba corre por cuenta del patrono, quien deberá probar dichos extremos. Es aconsejable imprimir modelos propios y adaptados a las necesidades internas de cada empresa, cumpliendo con las normas reguladas en el Código de Trabajo.

¹¹ Ob. Cit. Pág. 36.



Por regla general, todo contrato laboral debe redactarse en tres ejemplares, que deben remitirse, dentro de los quince días subsiguientes, a la Dirección General de Trabajo para su registro. Ese registro no implica una aprobación. Si el contrato contiene errores visibles, la dependencia deniega el registro en tanto se subsanen. Si los errores no son percibidos, ello, como anteriormente se indica, no es señal alguna de aprobación, únicamente de registro.

2.2.3. Características

- a. Bilateral: porque de él se derivan obligaciones principales para las dos partes, siendo estas la prestación del servicio y el pago del salario. En el caso del trabajo complementario o coadyuvante no se suscita esta característica.
- b. Consensual: porque para su perfeccionamiento basta con el consentimiento de las partes.
- c. Oneroso: pues la prestación mutua de contenido económico, sin embargo en el trabajo coadyuvante los familiares del titular del trabajo, a pesar de existir una relación de trabajo con el patrono, así como subordinación no son remunerados por su trabajo.
- d. Principal: porque no depende para su validez de ningún otro tipo de contrato.
- e. De tracto sucesivo: El cumplimiento de las obligaciones se da en etapas o acciones sucesivas.



2.4. Formas de los contratos de trabajo

2.4.1. Por su duración

a) Contrato por tiempo indefinido: Contrato de trabajo por el cual se determina la fecha y la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose fecha específica para la terminación de la relación, y en concordancia con el principio de estabilidad laboral y conforme a lo establecido en 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”.

b) Contrato a plazo fijo: Este tipo de contrato de trabajo 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, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación cuando se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo, de los casos, 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, etcétera.



c) Contrato por obra determinada: Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas 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.

1.4.2. Por la formalidad en la contratación

Contrato escrito: Son aquellos que se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación, de conformidad con la ley todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse 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 anterior, puede inferir que aunque la legislación laboral regula la obligatoriedad de suscribir el contrato de forma escrita, la mayoría de veces no es así, representando para el juez una gran dificultad de poder juzgar al momento del desarrollo de la audiencia y la recepción y diligenciamiento de las pruebas.



Cuando no se cuenta con un contrato de trabajo, circunstancia que debe ser observada por el ente administrativo de trabajo para que vele porque los patronos cumplan con esta obligación legal.

Contrato verbal: Por regla general los contratos de trabajo deben de suscribirse por escrito, sin embargo, existe una excepción a la regla en los casos siguientes:

- a) Las labores agrícolas y 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.

A pesar de que el trabajo agrícola presenta unos rasgos muy singulares, que derivan de las especiales características económicas y productivas del sector primario, el legislador nunca ha atribuido la consideración de especial a la relación laboral agraria, que no pasa así de ser una variante o modalidad del contrato de trabajo común con peculiaridades. Además, la versatilidad del trabajo agrícola determina que el mismo pueda prestarse al amparo de múltiples figuras contractuales.

2.5. Análisis económico

Se hace necesario poner en evidencia las causas profundas de un hecho que se nos ha vuelto cotidiano, el desgaste productivo y la pobreza del sector campesino.



El desempleo creciente, el trabajo mal pagado y la debilidad sindical coadyuvan en ese sentido. El progreso de las fuerzas productivas a manos de la empresa capitalista, aunque pareciera resultarle ajeno, somete al campesino y a su familia a una sobrevivencia precaria.

Entonces, cumplir sus propósitos de producción y reproducción no depende exclusivamente –como se pretende hacer creer desde la ideología y proyecto político dominante- de su iniciativa y empeño, sino de una serie de condiciones objetivas y externas, algunas congénitas y otras recientes pero sobre las que el campesino no tiene control: una base material limitada cuantitativa y cualitativamente, y la dinámica mercantil imperialista. Tampoco ha sido capaz, hasta el momento de ejercer influencia política para modificar la actitud indiferente del Estado.

Ahora, bajo el efecto de las políticas neoliberales, el productor familiar, se sitúa de nueva cuenta ese contingente superfluo, heterogéneo y multiplicado a expensas de la flexibilización y precarización del empleo asalariado urbano y rural.

Se advirtió al despuntar el ajuste estructural en la agricultura, acerca del peso social del sector campesino y de sus limitaciones para respaldar los objetivos de crecimiento en un entorno como el que hoy prevalece, y en contrapartida la orientación de la política económica y del presupuesto en los últimos años han venido a confirmar el abandono campesino y su carácter marginal en la óptica de las necesidades y estándares del nuevo modelo.



La fase por la que transita el capitalismo en nuestros días, exige cada vez más excedente del campo y de sus productores, y como ya se ha visto, el estrato campesino está impedido para reorganizar por sus propios medios el proceso productivo, expandirse, reconvertir cultivos, reaccionar a las señales de mercado, o participar de alguna manera en la reestructuración.

Sólo queda insistir en que la política agropecuaria que se ha venido abriendo camino los últimos sexenios adquiera su justa dimensión en el marco de un proyecto de nación que a su vez debe leerse en el contexto de una dinámica social más amplia.

No es la primera vez en la historia que las prácticas liberales se nos ofrecen como el único sendero que podrá conducirnos hacia el progreso. ¿Qué evidencias podrían convencernos de que en esta ocasión sí sobrevendrá el desarrollo? Lo que no puede negarse porque salta a la vista es que más allá del discurso del mercado libre, las fuerzas que rigen los circuitos mercantiles, no brotan de una competencia equitativa, sino de la irracionalidad (si es que vale llamarla así) de la competencia en grado de monopolio, donde el juego está ganado de antemano por el sector capitalista.

Por fortuna, tampoco sería la primera vez en que se diera marcha atrás en la aplicación de este tipo de políticas y a eso le apostamos. De prolongarse unos años más este modelo de agro negocios los conflictos sociales y políticos desde el campo no podrán disimularse y no podrá haber en consecuencia garantía de estabilidad macroeconómica. Tampoco será posible ofrecer a esos inversionistas que tanto nos hemos esforzado en atraer, la gobernabilidad y paz social que tanto aprecian.



C

C



CAPÍTULO III

3. Los conflictos del trabajo coadyuvante en el sector agrícola

3.1. Aspectos considerativos

Ante la problemática de la estructura agraria en Guatemala, que se ha caracterizado por el poco desarrollo que se evidencia desde la época de la conquista, es indudable que la única mejora que se observa en las condiciones laborales, es el salario mínimo, ya que anualmente se reúnen organizaciones de trabajadores y de patronos, juntamente con el gobierno central para propiciar los cambios que se ameritan, aunque también, la postura de la parte patronal siempre ha sido de no otorgar un salario justo.

Por otro lado, el trabajo que se realiza en el campo es sumamente difícil, requiere un esfuerzo extraordinario, aunado al hecho de que de acuerdo a la protección especial que en el Código de Trabajo regula para el caso de las mujeres y los menores de edad, pareciera que esas normas son inaplicables o inexistentes para la realidad guatemalteca, pues no tienen mayor repercusión, ya que el trabajo de las mujeres y los menores de edad, familiares del titular del trabajo, no son remunerados directamente a ellos, sino al esposo quien recibe solo un único pago, valiéndose la parte patronal, en que les proporciona al trabajador y a su familia vivienda, considerando el patrono como pago suficiente, lo que ante la ley no está ajustado a derecho, ni a la realidad nacional sin embargo como se pudo observar esta dinámica se viene realizándose desde la colonia, como una medida de sometimiento en contra del indígena y como una forma de apoderamiento de la tierra y del medio de producción (mano de obra barata).



3.2. Incumplimiento del contrato laboral

Como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 18, para que se perfeccione el contrato de trabajo no es necesario que el mismo tenga que suscribirse por escrito, sino que basta con que se inicie con la relación laboral, o la realización misma del trabajo.

Aplicado a la realidad concreta del campesinado, es evidente que el hecho de que no exista un contrato escrito, podría ser perjudicial para el sector laboral, sin embargo, procesalmente hablando, la carga de la prueba fundamentalmente se encuentra a favor del trabajador, porque le corresponde al patrono probar los extremos que aduce o se toma por cierto lo dicho por el trabajador, sin embargo, esto es en materia judicial, o administrativa, pero existen casos, en que los trabajadores guatemaltecos, por no contar con un documento escrito, no deciden acudir ante las autoridades a interponer alguna denuncia o demanda, adicionalmente, corren el riesgo de ser despedidos o perder su trabajo, lo cual les puede generar graves perjuicios para sufragar sus necesidades básicas y las de sus familias, aunado a lo anterior la mayoría de las veces por desconocimiento de la ley, los campesinos no acuden a dirimir dicho conflicto, por lo tanto el que no exista un contrato de trabajo escrito, es perjudicial para el sector de trabajadores en general, y aun mas para el sector agrario o agrícola.

3.3. Violación de los derechos de la mujer en el trabajo coadyuvante

La cuestión de género es un factor determinante para el acceso a los recursos productivos, ella se basa la división del trabajo dentro de los hogares.



El valor social que se atribuye a los diferentes tipos de trabajo y para el poder de negociación, lo que convierte esta perspectiva en un elemento clave a fin de promover el trabajo decente.

Aunque la desigualdad de género varía considerablemente entre las diferentes regiones y sectores, resulta evidente que a escala mundial las mujeres se benefician menos que los hombres del empleo autónomo o remunerado en el medio rural.

Las mujeres se enfrentan a desigualdades en todos los pilares del trabajo. Las mujeres a menudo trabajan en los empleos peor pagados y más precarios y soportan los efectos que éstos conllevan, en los tramos inferiores de sus ocupaciones.

La guerra, las enfermedades, así como la migración de los hombres, han dado lugar a una mayor proporción de mujeres que trabajan en la agricultura. Al disminuir la participación de los hombres en la agricultura, el papel de la mujer en la producción agrícola se vuelve cada vez más dominante, especialmente en la agricultura de subsistencia. Sin embargo, las mujeres tienen dificultades en relación a los hombres en el acceso a la tierra, al crédito, a una amplia gama de tecnologías, a la información, el asesoramiento y la formación.

Las mujeres e hijos de las zonas rurales siguen siendo afectados por la invisibilidad de su trabajo, ya que el trabajo coadyuvante es una actividad realizada para cooperar con el jefe de familia, quien recibe la remuneración, es decir que su actividad laboral no se valora en término monetarios.



Los niños tienden a empezar a trabajar a una edad muy temprana, a veces entre los 5-7 años de edad. Las diferencias de género en el trabajo infantil aumentan con la edad y contribuyen a la determinación del tipo de trabajo realizado por niñas y niños, del número de horas trabajadas, así como de sus oportunidades de educación. Como tal, la división del trabajo infantil en función del género en términos de tareas y actividades perpetúa el ciclo de pobreza y la desigualdad de género para los niños afectados, sus familias y comunidades.

Como lo reflejan los acuerdos de paz, la discriminación y exclusión que siguen experimentando las mujeres afecta no sólo a sus derechos, sino también al desarrollo integral de la sociedad guatemalteca en conjunto. En este sentido, la situación de discriminación que enfrentan las mujeres en Guatemala dificulta el adecuado desarrollo del proceso de democratización y la consolidación del Estado de Derecho en este país.

3.4. Situación de la mujer en la legislación laboral

La legislación guatemalteca se caracteriza por un pronunciado contraste entre la adopción de algunas medidas positivas, como la Ley de Dignificación y la Promoción Integral de la Mujer y por una parte, y, por otra parte, la persistencia de disposiciones legales anacrónicas que mantienen distinciones injustificadas basadas en el género. La persistencia de esas disposiciones discriminatorias va en detrimento de los adelantos mismos que se procura lograr.



Debe subrayarse a este respecto, que ya se ha señalado que muchas de esas disposiciones perpetúan la discriminación y requieren la introducción de cambios promovidos por representantes de la sociedad civil y, en ciertos casos, por los encargados de la elaboración de las políticas estatales. No obstante lo anterior, se considera que a las propuestas de reforma no se les ha prestado la atención necesaria a los efectos de su oportuna adopción.

En la esfera del Derecho laboral, si bien el Código de Trabajo en general establece disposiciones legales distintas con respecto al trabajo de las mujeres y los menores, en algunas disposiciones unas y otros son tratados como equivalentes. El encabezamiento del Título Cuarto, segundo capítulo, es trabajo de las mujeres y los menores de edad. Dentro de ese capítulo, el Artículo 147 dispone: El trabajo de las mujeres y de los menores de edad debe ser adecuado a su edad, condiciones físicas o estado físico, y desarrollo intelectual y moral. El Artículo 139 requiere el reconocimiento del trabajo de las mujeres y de los menores (tratados como indistintos) en el sector agrario. Se ha informado también que si bien el régimen de seguridad social dispone el pago de pensiones a viudas de trabajadores, no las contempla en caso de fallecimiento de trabajadoras amparadas por el sistema. Los informes indican que se ha presentado un proyecto de ley sobre este punto.

Como se observa, la mujer tiene acceso a una serie de derechos en su condición de trabajadora que no hace valer, a partir del momento en que se convierte en parte de un trabajo complementario o coadyuvante a la par de su esposo e hijos, lo cual de acuerdo a lo que se ha venido analizando es ilegal e injusto.



En tal virtud uno de los grandes retos en cuanto a la identificación de las áreas prioritarias de políticas públicas es la utilización de la perspectiva de género en su diseño, formulación y operación, a fin de apoyar la toma de decisiones en materia social y económica en los más altos niveles de planificación del desarrollo. Asimismo, la evaluación de la instrumentación de las políticas y la medición de su impacto permitirán conocer su alcance sobre la mujer rural para reorientar, reformular o continuar ejecutando y materializando esas políticas a través de planes trans-disciplinarios, intersectoriales y participativos que favorezcan la inserción laboral de las mujeres rurales y sus opciones de desarrollo individual y colectivo.

La mujer es un elemento multiplicador del desarrollo y se requieren políticas públicas orientadas hacia las áreas prioritarias identificadas para apoyar a la mujer rural, que permitan su plena participación en forma eficaz y eficiente. Un número creciente de años de instrucción no significa mejores salarios en un contexto de contribución al ingreso familiar que perpetúa sus condiciones de pobreza y de desigualdad. Pese al acceso universal a los distintos niveles de educación, continúan las grandes brechas que genera el propio sistema educativo, y las desigualdades que afectan a la mujer rural limitan su acceso al mercado de empleo.

Se hace evidente la conveniencia de proponer un plan de oportunidades para la mujer rural que establezca una estrategia a partir de los sectores de agricultura, de educación, de trabajo, de economía y de salud, de los mecanismos nacionales de la mujer y otras entidades relacionadas, y de la sociedad civil en su conjunto, a fin de concertar acciones efectivas.



Diferentes contextos, historias y niveles de desarrollo en la gran mayoría de países del globo, han evidenciado que cuando las mujeres elevan sus derechos democratizan sus sociedades. Siendo al contrario, que si aumentan sus niveles de pobreza, si se torna insoportable el aumento en la violencia e impunidad de género, si disminuyen los cargos de representación pública femenina, si se tolera la discriminación a las mujeres indígenas y no se avanza en legislaciones y políticas que normen sus derechos para favorecerlas, sin lugar a dudas, los países se alejan de los estándares mínimos deseables de desarrollo humano y de respeto a los derechos humanos.

3.5. Los derechos de la mujer en la esfera laboral

“Aunque el número de mujeres que actúan en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida, su remuneración, por igual tarea, sigue siendo considerablemente inferior que la de los hombres. En lugar de reducirse, esta disparidad se ha hecho más pronunciada a lo largo de la última década”.¹² “En tanto que en 1989 el salario promedio de una mujer equivalía al 87% del de un hombre, en 2000 la proporción era de apenas 59%. Los informes indican que la disparidad entre hombres y mujeres que trabajan se hace más pronunciada a medida que aumenta el nivel de educación. Los datos disponibles reflejan un salario promedio de Q 1.842,77 para el hombre y de Q 1.005,19 para la mujer”.¹³

¹² PNUD. **Guatemala: hacia un Estado para el desarrollo humano. Informe nacional de desarrollo humano 2009/2010.** Guatemala. PNUD. 2010. Pág. 36-57.

¹³ Valdés de Arias, Mirja. **Ellas gana menos que ellos por el mismo trabajo**, El Periódico, 5 de diciembre de 2002, en que se cita la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares 1998-99.



Debe señalarse que un alto porcentaje de mujeres trabajan en el sector informal del mercado de trabajo, lo que las expone a inconvenientes adicionales. “La Corte interamericana de derechos humanos ha recibido información de los sectores estatal y no estatal sobre las medidas adoptadas para proponer reformas del Código de Trabajo, encaminadas a establecer mayor igualdad entre mujeres y hombres, pero aún no ha recibido información en cuanto a resultados concretos. Además, inclusive representantes del Estado afirman que si bien el Instituto Guatemalteco de la Seguridad Social y el Ministerio de Trabajo están encargados de ocuparse de la seguridad social y de la salubridad ocupacional de los trabajadores, en la práctica la reglamentación y aplicación de las normas de protección en esas esferas es letra muerta”.¹⁴

El Estado ha proporcionado información sobre algunas medidas que está tomando el Departamento de Promoción de las Mujeres que Trabajan, en el marco del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social. Se informa que en 2002 ese departamento proporcionó capacitación a 252 inspectores de trabajo sobre igualdad de género en relaciones laborales y sobre la aplicación coercitiva de los derechos laborales de las trabajadoras. Como es natural, existe una estrecha conexión entre acceso a la educación y progreso en el mercado de trabajo, ya que es mayor la proporción de mujeres que de hombres que nunca asistieron a clases o recibieron menos de tres años de educación, y mayor aún es la proporción de las analfabetas. Estos bajos niveles de educación, aunados a otros factores de exclusión, determinan la reducción del acceso a las oportunidades en la esfera laboral.

¹⁴ Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala, **Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer Guatemalteca y Cambios a partir de Último Informe**, Trigésima Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres. 2002.



La pobreza tiene un impacto desproporcionado para las mujeres en Guatemala. Como el Estado mismo ha señalado: la desigualdad social en Guatemala está arraigada en la historia, y afecta básicamente a sectores vulnerables, como la población rural, grupos étnicos, la mujer, personas de edad y niños. En este contexto es la mujer la más afectada por la discriminación, exclusión y opresión, y esta situación ha repercutido sobre el desarrollo social de Guatemala.

“También debe subrayarse que las mujeres indígenas han sido especialmente marginadas, privándoselas de acceso a servicios básicos como los de educación y asistencia sanitaria, así como a la administración de justicia y a la participación política. La mujer indígena está sujeta a una triple opresión, ya sufre discriminación como mujer, por su identidad indígena y por ser pobre. A la mujer indígena sigue negándosele igualdad de acceso a servicios básicos, y está limitada en su desarrollo por esas múltiples formas de discriminación.

3.6. Violación de los derechos del niño en el trabajo coadyuvante o complementario

En todo el mundo sigue habiendo niños y niñas que trabajan, la mayoría viven en la pobreza, es decir habitualmente pasan hambre pues sus padres no disponen de los medios económicos para su subsistencia, puesto que trabajan en la agricultura, además estudios revelan que los hogares de campesinos tienen más niños que los hogares más ricos, por lo que tienen menos oportunidades para enfrentar el futuro puesto que deben ayudar al papá para el sustento de la familia.



La historia que se vuelve a repetir, la base estructural se basa en una explotación invisible por parte del productor agrícola, originada desde la época de la conquista, para el gobierno de Guatemala esta se caracteriza por la exclusión que sufren tanto los menores de edad como las mujeres del campo, el cual refleja el modelo económico latente, en síntesis la normativa laboral resulta simbólica en cuanto al trabajo coadyuvante o complementario.

Al abordar el tema de los derechos de los niños, automáticamente se tiene que tomar en consideración lo contenido en la Convención sobre los Derechos del Niño, que constituye un conjunto de normas jurídicas internacionales de carácter mínimo que los protegen. Para el caso de Guatemala, también es importante señalar que la Ley de Protección Integral de la Niñez y la Adolescencia que se encuentra contenida en el Decreto 27-2003 del Congreso de la República en donde no solo se hace una distinción de lo que debe conceptualizarse como niño o niña y adolescente, sino también los derechos que les asisten a los mismos que prácticamente es una recolección de los derechos que se encuentran contenidos en dicha convención, para los organismos internacionales como el Fondo internacional para la infancia y la Organización internacional del trabajo, es importante distinguir entre trabajo en un sentido amplio y trabajo explotador. Este último se caracteriza por jornadas excesivamente prolongadas, con participación de niños de corta edad, en situación de riesgo físico y psicosocial, con una remuneración inadecuada o sin ella, con una clara incompatibilidad y presencia de obstáculos para el acceso a la educación y actividades que van contra la dignidad humana.



De igual manera como sucede en el caso del trabajo de las mujeres, la situación real del trabajo que realizan los niños es lamentable en el caso de Guatemala, y en otros lugares del mundo. Es evidente que las condiciones de pobreza extrema, obliga a que los padres de familia tengan que utilizar a sus hijos para realizar tareas propias de los adultos, para que contribuyan con el sostenimiento del hogar, aparte que dicho trabajo no es remunerado. Aunque el Código de Trabajo establece un trabajo sujeto a protección especial cuando se refiere al trabajo de los menores, aunque le son aplicables todos los principios generales que rigen el Derecho de Trabajo.

El trabajo de los menores, debe ser adecuado a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual o moral, en tal virtud se prohíbe el trabajo en lugares insalubres y peligrosos, el trabajo nocturno y extraordinario de los menores y lugares de expendio de bebidas alcohólicas, etcétera.

Se entiende por trabajo infantil “los servicios personales, intelectuales o materiales con valor económico prestados por un menor de dieciocho años, sea en virtud de un contrato de trabajo o sin dependencia de un empleador alguno. Se incluyen los trabajos que sin ser retribuidos con un salario, constituyen un beneficio económico para el niño o el joven, su familia o un tercero que se apropia del producto de su trabajo”.¹⁵

¹⁵ Vergara del Río, Mónica. **Lineamientos para la elaboración de un plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.** Pág. 22



Conviene hacer referencia a los intentos de los gobiernos por erradicar el trabajo infantil, incluyendo lo que sucede en el caso del trabajo complementario o coadyuvante que realizan los menores junto a sus padres, con el agravante que este no es remunerado. En ese sentido, conviene hacer una descripción de lo que sucedió en el año dos mil uno, cuando el gobierno de la República de Guatemala, presentó un plan nacional para prevención y la erradicación del trabajo infantil y protección de la adolescencia trabajadora, por parte del Ministerio de Trabajo y Previsión Social para efectos de los años dos mil uno a dos mil cuatro, y que tenían como directrices o bien objetivos fijar políticas y de acciones concentradas en materia de erradicación del trabajo infantil y protección de la niñez trabajadora guatemalteca, sin embargo, los resultados no fueron evaluados y a la fecha se mantiene o empeoran las circunstancias en que laboran los menores en la actualidad y en el caso de los menores que realizan tareas laborales con los padres, se mantiene y se mantendrá por mucho tiempo más.

3.7. Causas del trabajo infantil

Los factores considerados más importantes como causas del trabajo infantil son:

- a. La tradición: en el transcurso de la historia humana ha habido distintas valoraciones respecto del trabajo de los niños y niñas, junto al surgimiento del capitalismo industrial se difundió la idea de que su actividad era positiva por cuanto servía para disciplinarlos y evitar conductas indeseables como la vagancia y la mendicidad, además de implicar un incremento de los ingresos familiares.



- b. La pobreza: existe coincidencia entre los autores especializados en señalar la pobreza como la principal causa del trabajo infantil.

La UNICEF ha señalado que la fuerza más poderosa que conduce a los niños al trabajo peligroso y agotador es la explotación de la pobreza. Allí donde la sociedad se caracteriza por la pobreza y la desigualdad, es probable que se incremente la incidencia del trabajo infantil y aumente asimismo el riesgo de que éste se realice en condiciones de explotación. La incidencia del aporte económico de niños y niñas en los ingresos familiares es importante y su eliminación tendría efectos directos sobre la condición de pobreza de esos hogares. Así el ingreso obtenido por el jefe de hogar es tan insuficiente que las mujeres y los niños deben asumir la doble carga del trabajo doméstico y del trabajo fuera del hogar para completar el presupuesto familiar.

- c. Falta de educación adecuada: la pobreza engendra el trabajo infantil, el cual engendra la carencia de educación, que a su vez genera de nuevo la pobreza. Este círculo vicioso pone de manifiesto la centralidad que tiene la educación como principal instrumento del que disponen las sociedades como las nuestras, profundamente inequitativas, para prevenir y superar la pobreza.

- d. Explotación económica: puesto que el trabajo infantil es peor remunerado que el adulto y tiene menores posibilidades de organizarse y presionar por incrementos salariales.



3.8. El salario en Guatemala.

3.8.1. Principios que gobiernan el salario

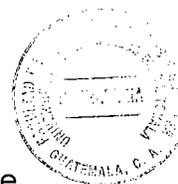
La Constitución Política de Guatemala y el Código de Trabajo parten del principio de que todo servicio que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia debe ser equitativamente remunerado, Inciso 1º. Artículo 114 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artículo 88 del Código de Trabajo, regulando la presunción de que todo servicio constituye relación laboral, salvo prueba lícita en contrario.

Por otra parte la ley recoge el principio de igualdad de salario para igual trabajo prestado en condiciones de igualdad, eficiencia y antigüedad, habiendo criticado anteriormente la inclusión de este último requisito, inciso 2o. del Artículo 114 de la Constitución Política de la República y Artículo 89 del Código de Trabajo.

En tal virtud como consecuencia de tal principio, se garantiza la llamada acción de nivelación de salarios cuando se hace trato discriminatorio a dos o más trabajadores, en cuanto a su remuneración.

3.8.2. Definición de salario

El salario es un término que deviene de salarium voz latina que a su vez se deriva de sal, que era antiguamente una forma de reconocer pagos.



El término sueldo es una derivación de soldada, que equivalía a decir el pago que recibía la tropa, el soldado.

Son varios los términos que en castellano se han empleado para referirse a este concepto, entre ellos, paga, estipendio, mesada, jornal, remuneración, emolumento, dieta, retribución.

“En términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a otorgarle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos su fuerza de trabajo”.¹⁶

El salario o remuneración salarial “Es una contraprestación principalmente en dinero, si bien puede contar con una parte en especie evaluable en términos monetarios, que recibe el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Siempre debe existir una remuneración en dinero, la especie es necesariamente adicional. El salario es el elemento monetario principal en la negociación de un contrato de trabajo. Es la contraprestación en la relación bilateral, aunque en algunas ocasiones se tienen también en cuenta otras condiciones laborales como vacaciones, jornada, etcétera.

La remuneración salarial es uno de los aspectos de las condiciones de trabajo que más directamente influyen en la vida diaria de los trabajadores.

¹⁶ Fernández Molina, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Pág. 213



Desde sus primeros años de existencia, el centro de la acción la Organización Internacional del Trabajo ha girado en torno al nivel de los salarios y dicha organización ha luchado constantemente por establecer normas que garanticen y protejan el derecho de los trabajadores a percibir un salario justo. Según la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919) la garantía de un salario vital adecuado, es uno de los objetivos cuya consecución es más urgente.

Los salarios representan algo muy diferente para trabajadores y empleadores. Para estos últimos, aparte de ser un elemento del costo, es un medio que permite motivar a los trabajadores. En cambio, para los trabajadores representa el nivel de vida que pueden tener, un incentivo para adquirir calificaciones y, por último, una fuente de satisfacción frente al trabajo realizado. La negociación colectiva en la empresa o en el sector y un diálogo social tripartito en el plano nacional son las mejores vías para determinar el nivel de los salarios y resolver conflictos potenciales.¹⁷

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

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

¹⁷ www.goesjuridica.com.html. 24-10-13



3.8.3. Clases de salario

Tradicionalmente se ha distinguido entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra, conocido este último también con el nombre de salario a destajo. La diferencia fundamental consiste en que el primero, se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga. En tanto que en el segundo, se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; este salario no es fijo, sino que varía según el rendimiento o piezas producidas por el trabajador. El salario por unidad de obra puede pactarse por pieza, tarea, precio alzado o a destajo.

La distinción entre salario por unidad de tiempo y salario por unidad de obra no es absoluto, pues cuando se contratan los servicios de una persona por horas, días, etcétera. Se debe de tener en cuenta, necesariamente, un rendimiento determinado y a la inversa, al fijarse el salario por unidad de obra se considera siempre el tiempo que ha de invertirse en la construcción.

En lo tocante al salario por unidad de obra debe de tenerse en cuenta que la cantidad que perciba el trabajador ha de ser tal, que el número de unidades obtenidas durante ocho horas equivalga al salario mínimo que corresponda al trabajo (por lo menos).

Otra forma en que puede pactarse el pago del salario, es por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.



En esta clase de salario, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder. La liquidación definitiva se debe hacer por lo menos cada año.

Por otro lado, el salario en especie es el que no se paga con dinero en efectivo, como alimentos, bienes, enseres, pero en ningún caso puede ser mayor del treinta por ciento del salario total y a condición que el patrono suministre las mercaderías a precio de costo o menos.

Parecería que hubo cierta confusión en el legislador al ubicar el salario por tarea como especie del salario por unidad de obra, cuando ciertamente constituye una combinación de tiempo resultado.

Asimismo se advierte confusión en la participación de las utilidades de la empresa –que debe entenderse como participación en las unidades facturadas o en las utilidades netas–, con la participación en las ventas o cobros, que la jurisprudencia ha precisado que se trata más bien de salario a comisión.

3.8.4. Formas de fijación de los salarios

En primera instancia, para la fijación del salario deben tomarse en consideración determinadas normas legales, como por ejemplo, la señala:



El Artículo 89 del Código de Trabajo que establece: Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se deben tomar en cuenta la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida. A trabajo igual, desempeñado en puesto y condiciones de eficiencia y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su labor ordinaria (...).

3.9. El salario mínimo en la agricultura en Guatemala.

En el tema de la fijación de salarios, la actividad de la agricultura es compleja y radica en que durante la historia de Guatemala, esta problemática no ha sido un tema de interés por parte de los gobiernos de turno. El problema reside en que el Código de Trabajo el salario mínimo establecido en el Artículo 103 que literalmente dice: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural y que le permita satisfacer sus deberes como jefe de familia. Dicho salario se debe fijar periódicamente conforme se determina en este capítulo y atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe también tomar en cuenta si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo".



En la actualidad se sabe que la obligación de fijar periódicamente el salario mínimo responde a las propias necesidades de la población trabajadora, puesto que el alza en la canasta básica, debe ser congruente con el salario mínimo, es decir, que es la base para la fijación del mismo, y que como es de conocimiento general, este se ha ido fijando pero con renuencia del sector patronal, puesto que lógicamente, y que aparentemente le representa un perjuicio, aunque en la realidad muchas veces el trabajador no gana el salario mínimo establecido, además de que el aumento del salario es directamente proporcional al aumento de la canasta básica, en tal virtud el patrono o productor nunca pierde, ya que el consumidor final es el trabajador asalariado. Por lo expuesto, es evidente que el legislador al regular el salario mínimo, no tomó en cuenta la dinámica económica, en la que a mayor salario mayor gasto en el consumo, por lo que el aumento sigue sin cubrir las necesidades básicas para una familia de cinco integrantes como lo establece la Canasta Básica Alimentaria (CBA). El último índice de precios al consumidor señala que la CBA se encuentra a dos mil seis cientos sesenta y nueve quetzales.

La parte patronal siempre es la que se resiste a dar un reajuste al salario mínimo porque aseguran tener pérdidas, por ello seguimos con altos índices de pobreza y miseria, ya que los trabajadores no tienen los recursos que le permitan acceder a la canasta básica, no digamos la canasta básica vital.

La Canasta Básica Alimentaria consta de 29 productos como: pan, pollo, azúcar, aceite, tomate, cebolla, papas, café y leche.



En tanto, la Canasta Básica vital incluye gastos en educación, salud y vivienda, por lo que tiene un costo de cuatro mil setecientos sesenta y un quetzales tal como lo constata el último informe del Instituto Nacional de Estadística (INE). Por lo que mientras existan acuerdos que no vayan de la mano con las necesidades del país, la decisión se convertirá en desigualdad y cuando hay desigualdad no hay oportunidades para la clase pobre, por lo que se alimenta la conflictividad.

Según el informe sobre Derechos Humanos y conflictividad en Centroamérica elaborado por el equipo regional de monitoreo y análisis de derechos humanos, muestra que Guatemala se encuentra detrás de Honduras, Costa Rica y Panamá en cuanto a salarios mínimos.

3.10. Análisis del salario mínimo en el área rural

Durante la historia de Guatemala, se ha mantenido una política de congelamiento de salarios nominales tanto en el área urbana como en el área rural.

Esta política se ve exacerbada por los acontecimientos inflacionarios iniciados en 1973 y con repuntes recurrentes hasta la fecha, particularmente a partir de la década de los años ochenta en los que es más marcada la puesta en marcha del paradigma neoliberal, y sin que el Estado guatemalteco asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida de los guatemalteco y menos aún que tiendan a mejorar dichas condiciones.



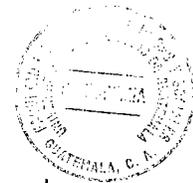
Por su parte, derivado del ambiente autoritario, represivo y de exclusión que ha prevalecido en el país, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación – diseño de la política de salarios mínimos.

La resolución a la problemática agraria abarca aspectos relacionados con las modalidades de producción y de cultivo, protección del medio ambiente, seguridad de la propiedad, utilización adecuada de la tierra y del trabajo, la protección laboral y una distribución equitativa de los recursos y beneficios del desarrollo, en el que la participación convergente del Estado y de los sectores organizados de la sociedad en torno al bien común y al rompimiento de esquemas y prejuicios del pasado sea un eje importante para la resolución de conflictos.

3.11. Marco legal

3.11.1. Normas jurídicas de carácter nacional

En el caso de Guatemala en el año de 1928 se fija el salario mínimo, derivado de la ratificación del contenido de los convenios 26 y 99 de la Organización Internacional del Trabajo. En el cual se estableció en el Artículo 105 del Código de Trabajo que adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social habrá una comisión nacional del salario, organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho Ministerio en la política general del salario.

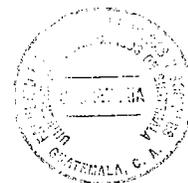


En cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, habrá una comisión paritaria de salarios mínimos integrada por dos patronos e igual número de trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, a cuyo cargo corre la presidencia de la misma.

El Organismo Ejecutivo, mediante acuerdo emanado por el conducto expresado, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola con jurisdicción en todo el país o en parte de él y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

A través del acuerdo gubernativo 537-2013 el Ministerio de Trabajo fija los salarios mínimos para actividades agrícolas y no agrícolas, y de la actividad exportadora y de maquila. En el caso de las actividades agrícolas y no agrícolas se estableció en setenta y cuatro quetzales con noventa y siete centavos diarios, en cuanto a la actividad exportadora y de maquila deberá pagar a sus empleados sesenta y ocho quetzales con noventa y un centavos diarios.

De acuerdo al Artículo 272 literal c) del Código de Trabajo los empleadores que no cumplan con ello, incurrirán en sanción que oscila entre los doscientos cincuenta a los mil doscientos cincuenta quetzales de multa.



3.11.2. Normas jurídicas internacionales

Dentro de las normas internacionales cabe señalar que existen convenios internacionales de trabajo emanados por la Organización Internacional del Trabajo que se refieren en forma directa a los salarios mínimos y su fijación, como el caso del Convenio 26 que se refiere a los métodos para la fijación de salario mínimos, este convenio permitió establecer tasas mínimas de los salarios que los trabajadores perciben con ocasión de su prestación de servicio, así mismo, es importante mencionar que en dicho convenio se alude a la participación de los representantes de los empleadores y trabajadores antes de adoptar su obligatoriedad en su aplicación al momento de ser fijados con carácter de general, y por esas circunstancias, cabe señalar que dicha normativa es poco aplicable para el caso de la legislación guatemalteca.

Así también en los años cincuenta se creó el convenio 99 que establece los salarios mínimos en la agricultura, convenio que hace referencia a fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores de las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

También existe el Convenio 131 creado en el año 1970 que se refiere a la fijación de salarios mínimos que fue mejorado y como importante se describe el Artículo 2 que indica que los salarios mínimos que se adopten tendrán fuerza de ley y los mismos no podrán reducirse y las personas que no lo apliquen estarán a sanciones de carácter penal y de otra naturaleza.



Dentro de los elementos que se deben tomar encuentra, como lo indica el Artículo 3 de dicho convenio, son:

- a) La necesidad de los trabajadores y sus familias, habida cuenta del nivel general de salarios en el país del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel relativo a otros grupos sociales.
- b) Las políticas económicas del gobierno para generar niveles altos de empleo.



C

C



CAPÍTULO IV

4. Análisis jurídico del artículo 139 del Código de Trabajo

4.1. Aspectos considerativos

La histórica acumulación inmoral de la tierra en pocas manos, no sólo ha generado y genera el latifundismo, las desigualdades socioeconómicas, la inseguridad alimentaria, etcétera, sino, sobre todo, produjo y produce la aniquilación psicológica y existencial de las grandes mayorías de los despojados que quedaron y subsisten sin tierra en Guatemala, mendigando ser sobreexplotados como jornaleros en las fincas.

Es decir, el problema tierra, en Guatemala, genera y se constituye en un problema antropológico que hace que campesinos e indígenas despojados de sus tierras se asuman como indignos sub-humanos, mientras los patrones finqueros (empresarios) se arrojan la cualidad de superhombres. Por eso, los patrones asumen a los jornaleros (ex propietarios legítimos de las tierras) como un complemento más de la tierra que pierde sentido si no se los explota. Y, cuando éstos toman conciencia y se organizan para defender sus derechos, los criminalizan, persiguen, encarcelan y asesinan selectivamente a los dirigentes sociales y sindicales.

Aproximadamente existe un sesenta y nueve por ciento de indígenas mayas entre los jornaleros en las fincas y sólo el seis por ciento como mestizo. El veinticinco por ciento de jornaleros son mujeres, y el once por ciento de jornaleros son niños o niñas.



Sobre el salario, el noventa por ciento de jornaleros gana un salario mensual por debajo del salario mínimo establecido. En el caso de las mujeres, el noventa y siete por ciento gana por debajo del salario mínimo o no tiene salario, pues su trabajo es complementario o coadyuvante, es decir coopera con el conviviente o esposo.

A la mayoría de jornaleros no se les paga el salario mínimo, no están afiliados al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social y no les pagan el séptimo día. Con relación a la estabilidad laboral, los contratos de trabajo en las fincas agrícolas son verbales.

La Inspección General del Trabajo, si realiza la investigación obrero patronal, sin embargo según indican los jornaleros estos reciben sobornos de parte de sus patrones de las fincas y desesperados por mantener el trabajo casi servidumbral como el único medio de vida que posterga en ellos la muerte súbita anunciada.

Así es como se desgastan jornaleros y jornaleras jóvenes en las fincas agrícolas modernas hasta convertirse en intoxicados músculos indeseados en las fincas cuando llegan a los 40 años de edad. Sobreviven sin Estado y sin derechos, a pesar que existen leyes nacionales y convenios internacionales vigentes.

Esta es la realidad que se intenta mostrar, no sólo el rostro indígena del proletariado agrícola en Guatemala, sino que el trabajo sumergido en el agro guatemalteco, por sus condiciones socioeconómicas, está reservado mayoritariamente para la población indígena.



Este factor de identidad cultural del proletariado agrícola debe ser tomado en cuenta al momento de emprender políticas o proyectos que busquen mejorar las condiciones laborales agrícolas en Guatemala.

Regularmente las sociedades imaginan que la masa de jornaleros en las fincas agrícolas está conformado por varones. Esto, por el esfuerzo físico que requiere dicho trabajo. Sin embargo, un veinticinco por ciento de jornaleros en el agro guatemalteco son mujeres. Ellas son ocupadas, en su mayoría, por las fincas cañeras, cafetaleras y bananeras.

Las mujeres también aportan desde las fincas agrícolas, incluso en condiciones mucho más sumergidas que los varones. Además tanto las mujeres como los niños, trabajan en calidad de ayudantes sin pago, es decir que trabajan ayudando al padre jornalero.

Esta realidad contraviene lo dispuesto en el Artículo 102, Inciso I, de la Constitución Política de la República de Guatemala que regula que menores de catorce años no deberán ser ocupados en ninguna clase de trabajo. Además, esta misma disposición es reiterada en el Artículo 148 del Código de Trabajo, y en el Convenio número 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la Edad Mínima, 1973, que establece 14 años de edad como mínimo para la admisión al empleo.

Según el Artículo 31 del Código de Trabajo, los menores de 14 o más años tiene capacidad jurídica para contratar su fuerza laboral.



Las y los niños trabajadores en las fincas son incluso menores de 10 años de edad, quienes realizan labores de ayudantes de sus padres jornaleros. Sólo así, muchos padres logran cumplir con las tareas arbitrarias impuestas por los capataces para la jornada.

El Artículo 139 del mismo Código legal, dispone que los patronos en las fincas agrícolas y ganaderas tienen responsabilidad contractual para con las y los menores trabajadores en sus fincas, por más que éstos trabajen en calidad de ayudantes de sus padres. Pero, en los hechos, los finqueros permiten trabajar a los menores sin pago, ni reconocimiento de derecho alguno.

La Constitución Política de Guatemala, en su Artículo 4, establece que todas las personas son iguales en dignidad, oportunidades y derechos. El Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Discriminación en el Empleo y Ocupación, 1958, obliga a los estados firmantes a eliminar todo tipo de discriminación laboral, y garantizar igualdad de oportunidades para todos y todas. Sin embargo, la discriminación en el mercado laboral de las fincas de Guatemala no sólo se origina por el sexo, el grado de escolaridad, o el origen cultural, sino también se produce por la edad. Además de que las personas de cuarenta años o más de edad ya no son aceptados en las fincas agrícolas como jornaleros.

Es decir, el jornalero agrícola en Guatemala está desahuciado del mercado laboral a los 40 años, porque las fincas demandan energía y sangre joven.



Esta exclusión laboral generalizada, no sólo afianza la institucionalización de la discriminación inter-generacional en el país, sino que consolida el empobrecimiento socioeconómico de las familias en el área rural, y asegura una vejez paupérrima para jornaleros que ofrecieron sus energías juveniles en las fincas agrícolas.

En Guatemala, las y los jornaleros agrícolas y ganaderos no saben para quién trabajan. Es más, ignoran casi por completo la identidad del dueño de la finca. Este dato nos indica varios elementos:

Primero, los finqueros casi nunca se relacionan con los jornaleros, sino es mediante sus representantes o administrativos.

Segundo, las y los jornaleros, ante el incumplimiento o vulneración de sus derechos laborales, y al desconocer al dueño de la finca, tienen serias dificultades para demandar y lograr se restituyan o respeten sus derechos laborales, si esto fuese el caso.

Tercero, las y los trabajadores agrícolas en Guatemala continúan bajo la arbitrariedad de reclutadores o contratistas que cometen una serie de abusos, sin que exista control y sanción alguna por parte del Estado.

En las fincas cañeras el esfuerzo físico requerido, las altas temperaturas del ambiente, y la utilización de tóxicos, las plantaciones de la caña de azúcar son las que exigen sacrificios sobrehumanos a jornaleros que trabajan sin ninguna protección, y revestidos por completo de hollín.



Al mismo tiempo, que por el método de la fumigación aérea utilizada, y por la quema irrestricta de los cañales, el costo socio ambiental que deja este monocultivo para las comunidades del lugar es de impredecibles consecuencias negativas.

La mayoría de los monocultivos que se producen en el país, casi todo se exporta, incluidos los excedentes económicos generados por dichos negocios. Lo que queda para el país, en buena medida, son y serán tierras inutilizadas, aguas contaminadas, bosques destruidos y cuerpos humanos exprimidos y contaminados.

De esta manera, el trabajador agrícola en las fincas se convierte en un músculo autómatas que cultiva el campo sin tener conciencia de lo que produce y para quién produce. Desvirtuándose casi por completo, por estas condiciones, la dignidad del trabajo y del trabajador.

El cumplimiento de los derechos laborales se garantiza, en buena medida, cuando las obligaciones y responsabilidades del patrono y trabajador quedan bien delimitados y establecidos al momento de firmar el contrato de trabajo. Para ello sirve el contrato laboral escrito.

Sin embargo, en Guatemala, según el Artículo 27 del Código de Trabajo, los empleadores en el área agrícola y ganadera pueden contratar verbalmente a jornaleros, pero no por un período mayor a 60 días de duración.



Esta es una disposición excepcional, pero en las fincas esta excepción se convirtió en una práctica generalizada para evadir el cumplimiento de los derechos socio-laborales de las y los jornaleros.

En el país es una costumbre que los jornaleros sean contratados verbalmente y como los trabajos temporales fluctúan entres tres y seis meses y como los jornaleros desconocen la ley; estos son contratados por los patronos cada cinco a seis meses para las mismas actividades y regularmente sin ningún tipo de beneficio laboral.

El Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo, 1989, sobre Pueblos Indígenas y Tribales, en su Artículo 20, obliga a los estados parte a que implementen medidas especiales para garantizar a los trabajadores pertenecientes a esos pueblos una protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo. El Convenio número 64 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Contratos de Trabajo (para trabajadores indígenas), 1939, establece que los trabajos agrícolas para seis meses o más obligatoriamente deben celebrarse por escrito.

Según el estudio de ASIES, 2012, titulado: Estudio de Opinión Pública sobre Trabajo Decente y Economía Informal, indica que el sesenta y tres por ciento de asalariados trabajan sin contrato escrito en Guatemala. En el caso de trabajadores indígenas, este porcentaje es mucho más alto, esto evidencia una discriminación encubierta que soportan los trabajadores indígenas, con relación al resto de trabajadores.



El contrato verbal expone al jornalero a la arbitrariedad no sólo del patrón, sino de los administrativos y capataces, quienes abusan a las y los trabajadores según sus estados anímicos. Les imponen sobredimensionadas extensiones de tareas agrícolas para ser realizadas en el día. Les obligan a trabajar horas extras sin remuneración.

Cuando el jornalero exige sus derechos, los despiden y los colocan en la lista de inhabilitados para ser no contratados posteriormente. Estos abusos expresan la naturaleza racista del mercado laboral guatemalteco encubierto por contratos laborales verbales, empobreciendo aún más a los ya empobrecidos.

La jornada de 8 horas de trabajo es un derecho reconocido en la Constitución Política de Guatemala Artículo 102, Inciso. G, en el Código de Trabajo Artículo 116 y siguientes, y en los 73 convenios de la Organización Internacional del Trabajo que Guatemala ratificó como Estado parte. Derecho del cual no gozan las y los jornaleros, ya que trabajan alrededor de 9 a 12 horas diarias, si, se toma en cuenta las 3 o 4 horas que cada trabajador dispone para ser traslado de su vivienda al lugar de trabajo y viceversa, las horas dedicadas diariamente para la actividad laboral bordea entre 12 y 15 horas diarias.

Esta realidad infringe lo establecido en el Artículo 116 del Código de Trabajo que establece que una jornada ordinaria efectiva de trabajo diurno no puede ser más de 8 horas diarias, ni mayor a 48 horas semanales.



Es más, las largas jornadas laborales en las fincas, no sólo son humillantes para las y los jornaleros, sino que desintegran a las familias de éstos, ya que muchos o muchas jornaleras casi nunca ven a sus hijos o hijas en los días laborales porque salen al trabajo a las tres de la madrugada (para comenzar a trabajar a las cinco horas treinta minutos de la mañana) y retornan a la casa a las nueve o diez horas de la noche, cuando sus niños ya duermen.

Estas condiciones de sobreexplotación laboral no son ninguna película de ciencia ficción, están ocurriendo en pleno siglo XXI, en Guatemala.

En un trabajo que implique relación de dependencia entre trabajador y patrono, lo correcto es medir y remunerar el trabajo por unidad de tiempo (año, mes, semana, día, hora). Pero, en el caso de las fincas agrícolas en Guatemala se utiliza como unidad de medida del trabajo, además de la jornada (unidad de tiempo), la tarea (unidad de obra). Esta unidad de medida es permitida por el Código de Trabajo en su Artículo 88 para trabajos de obra acabada.

La tarea es una unidad de medida agraria que equivale a 628.86 metros cuadrados, pero, en las fincas guatemaltecas esta unidad de medida es completamente arbitraria, según el estado anímico de los capataces, el tipo o ciclo de producto cultivado, etcétera. Por ejemplo, en la pica (rallado del tallo) de hule una tarea consiste en picar 600 o más árboles por día. En el corte de palma africana, la tarea consiste en cortar 75 o más racimos, y trasladarlos a lomo al camino.



En la siembra de la caña de azúcar se paga un quetzal por sembrar un surco de 25 metros de largo (llevar la semilla, colocar en la zanja y enterrarla).

El corte de caña, consiste en cortar una tonelada (de 20 quintales) y acopiarlos. Un trabajador, para sacar el salario mínimo legal día, tiene que cortar cerca de dos toneladas de caña por día, porque por tonelada se paga en las fincas cuarenta quetzales.

En el fumigado, cada jornalero, para recibir su paga de sesenta quetzales, tiene que regar 15 mochilas de veneno, de lo contrario no recibe el jornal. El salario puede bajar, pero el tamaño o la cantidad de la tarea siempre van en aumento.

En Guatemala las y los jornaleros agrícolas reciben su paga por tareas acabadas. En la mayoría de los casos, la tarea se utiliza para exprimir intencionalmente las máximas energías de las y los jornaleros por el mismo jornal, y acrecentar la ganancia de las fincas con el menor costo posible. También es una práctica recurrente para forzar el abandono voluntario del trabajo por parte del jornalero, y así evitar el pago de los beneficios laborales a quienes abandonan.

La utilizan también para castigar y excluir del trabajo a jornaleros o jornaleras que exigen sus derechos o se resistente a las pretensiones-abusos de los capataces. De esta manera, las fincas se garantizan de mano de obra joven e indígena (con el menor grado de escolaridad posible) sumisa y empobrecida.



Ante el creciente aumento del tamaño de la tarea, los jornaleros se ven obligados a llevar consigo a su esposa e hijos a la finca para que les ayuden a concluir la tarea impuesta para el día. De lo contrario, no cobran el día. Y, en el peor de los casos son despedidos por haraganes.

Por ejemplo, en la siembra de la caña de azúcar, para sembrar la mayor cantidad de surcos posible por día, el trabajador debe llevar a su esposa e hijos para que trasladen semillas y las entierren en los surcos. En la pica de hule, igual. El padre ralla el tallo y sus ayudantes (esposa e hijos) colocan los envases para recoger la resina.

Esta sobreexplotación del jornalero invisibiliza el trabajo de la mujer, y afianza la dependencia de Ella. Expulsa a los niños de las escuelas y los coloca en situación de peligro permanente.

El Artículo 102, Inciso. G, de la Constitución Política de Guatemala dispone que: Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal.

El Código de Trabajo, en su Artículo 121 establece que las jornadas u horas extras deben ser remuneradas con un cincuenta por ciento más del salario mínimo, sin embargo los jornaleros agrícolas en las fincas trabajan de 9 a 12 horas diarias, sin ninguna remuneración extra.



Esta realidad cotidiana de sobrecargadas horas extras trabajadas sin paga alguna configura el dramático mapa socio-laboral vigente en las fincas guatemaltecas. Se podría razonar de que en las fincas trabajan hasta 12 horas diarias porque el jornalero quiere sacar más tareas, y a más tareas acabas, mayor es la paga. Pero no es así, las dimensiones de las tareas están pensadas para que casi ningún jornalero saque más de una tarea al día (en el caso de corte de palma, caña, pica de hule). Por eso, los trabajadores requieren de sus ayudantes familiares para cumplir con la tarea impuesta por el capataz para el día.

Las sobredimensionadas tareas impuestas para la jornada están pensadas para obligar al jornalero a trabajar más de 8 horas diarias, pero, con el argumento de la paga por tarea cumplida, el patrón les niega a los trabajadores el pago de las horas extras.

Generalmente a los jornaleros agrícolas se les niega el pago del séptimo día, violentando el derecho al descanso semanal remunerado, como establece el Artículo 102, Inciso H, de la Constitución Política del Estado, y el Artículo 126 del Código de Trabajo. La negación del derecho al descanso semanal remunerado incumple la parte VI del Convenio número 110 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre Plantaciones, en el que se establece que las y los trabajadores en plantaciones tienen derecho a gozar de un descanso semanal pagado de 24 horas continuas.

La fijación anual del salario mínimo y su respectivo cumplimiento es un derecho socio laboral establecido en el Artículo 102, Inciso F, de la Constitución Política del Estado, y reiterado en el Artículo 103 del Código de Trabajo.



Así mismo, tanto su reconocimiento como derecho, como el procedimiento sugerido para la fijación del mismo, son parte de convenios internacionales como el Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los Métodos de Fijación del Salario Mínimo en la Agricultura, 1951, y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo número 26 (1923) y número 131 (1970), sobre los métodos para la fijación de salarios a nivel general.

Usualmente los jornaleros en las fincas devengan un salario menor al salario mínimo legal, esto es inmoral e ilegal, este incumplimiento afecta a todas las familias de las y los jornaleros, no sólo porque éstos en su mayoría son de origen indígena y empobrecidos, sino porque el valor real del salario mínimo no cubre ni el sesenta por cientos del costo real de la canasta familiar.

Por tanto, su incumplimiento condena a las y los empobrecidos jornaleros (y familias) a la desnutrición crónica. De esta manera, el incumplimiento del salario mínimo no sólo atenta contra los derechos laborales establecidos por Ley, sino también es un freno a la consecución de los objetivos de las políticas públicas tendientes a superar la desnutrición y el empobrecimiento en el país. Además, este incumplimiento de derechos afianza la inmensa brecha creciente entre ricos y empobrecidos.

Es importante indicar que los salarios mínimos son fijados, desde 1995, por los diferentes gobiernos de turno ante la imposibilidad de consenso sobre el tema entre empleadores y trabajadores en la Comisión Nacional de Salario Mínimo.



Últimamente, los primeros proponen que el salario mínimo sea sustituido por el pago por productividad.

El Bono 14 es una bonificación anual que todo patrono debe cancelar a sus trabajadores, equivalente al cien por ciento del salario ordinario devengado por éstos en un mes. El pago debe realizarse entre el 1 de julio y 30 de junio del año siguiente. Si el trabajador no cumpliera los 12 meses de trabajo, entonces, se debe pagar de manera proporcional por el tiempo trabajado.

La finalidad de este bono es garantizar, de manera complementaria, la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su familia. Fue establecido mediante Decreto Número 92-42, en 1992.

Si en las fincas agrícolas, la mayoría de las y los jornaleros no reciben el salario mínimo, mucho menos se les paga las horas extras trabajadas, no reciben el séptimo, ni vacaciones, ni aguinaldo, ni bono 14, entonces, ¿qué condiciones de vida le espera al jornalero y a su familia ya empobrecidos que laboran en las fincas guatemaltecas?

Según el Artículo 100 de la Constitución Política de Guatemala, la seguridad social es una función pública, instituida a nivel nacional, unitaria y obligatoria, y su aplicación corresponde al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). Sin embargo, desde el Estado se han creado otros programas paralelos como el Régimen de Clases Pasivas Civiles del Estado y el Instituto de Previsión Militar.



Desde el 2010, tiene presencia en los 22 departamentos del país con sus diferentes programas de atención para los trabajadores (invalidez/vejez, maternidad, enfermedad, accidentes). Su financiamiento proviene de los aportes compartidos de empleadores, empleados y el Estado (siendo éste uno de los principales deudores).

Los patronos en las fincas, a nivel general evitan en lo posible afiliar a sus trabajadores al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, aunque muchos realizan los descuentos correspondientes al momento de pagar los salarios.

Pareciera que la práctica generalizada del contrato verbal es un mecanismo, no sólo para sobreexplotar a trabajadores indígenas y ladinos en las fincas, sino también es una eficiente herramienta permitida que habilita a los finqueros para rehuir de sus obligaciones legales para con sus trabajadores o trabajadoras.

4.2. La mujer siempre gana menos

La Constitución Política de Guatemala, en su Artículo 102, Inciso C, establece el derecho de la igualdad de salarios. Esta disposición constitucional se desarrolla en el Artículo 151 del Código de Trabajo. El principio de la no discriminación laboral inmersa en todos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, pero sobre todo, está reafirmado en el Convenio número 111, sobre Discriminación Laboral, 1958, que exige a los estados miembros a eliminar todo tipo de discriminación en el acceso o retribución del trabajo realizado.



La mujer en las fincas no reciben el salario mínimo y cuando colaboran con el jefe de familia ni siquiera se les remunera el trabajo realizado, esto demuestra la discriminación múltiple institucionalizada que pesa sobre la mujer guatemalteca, no sólo en las fincas, sino en el mercado laboral en general.

En otros términos, todas trabajan, pocas reciben salario, pero casi nadie alcanza al salario mínimo. Si a los jornaleros en las fincas se les explota y discrimina por indígenas, por empobrecidos, por tener más de 40 años, por no tener suficiente grado de escolaridad, etcétera, a las mujeres se las discrimina y abusa por estos motivos, y por ser mujeres.

Mucho más aún si son madres. Muchas de ellas se quejan de que trabajan presionadas en permanente acoso sexual. Esta discriminación y racismo institucionalizados y permitidos por el Estado condena a las jornaleras a las condiciones laborales más violentas y abusivas.

El carácter discriminatorio del mercado laboral hacia la mujer en el sector agrícola es un relato de la condición machista y patriarcal del mercado laboral a nivel global. Esta misoginia, tan patológica como el racismo, naturaliza la situación subalterna de la mujer en el área productiva. De lo contrario, no se puede encontrar explicación alguna del por qué una mujer que trabaja igual o mejor que un varón casi nunca devenga mejor salario que un varón u ocupe un puesto superior en la jerarquía laboral, incluso teniendo experticia y formación profesional superior.



En relación al salario general devengado, cuanto más paupérrimo es el salario, mayor es el porcentaje de mujeres que ganan dicho salario. Cuanto mayor es el salario general, mayor es el porcentaje de varones que acceden a dicho salario.

Así como se racializa el trabajo en las fincas, así también la discriminación contra la mujer trabajadora es un factor que muestra el carácter misógino del mercado laboral en las fincas.

4.3. Los niños en edad escolar trabajan en las fincas

El bajo nivel de escolaridad de las y los jornaleros es una de las razones para que éstos se sumerjan en nichos laborales vulnerables como las fincas agrícolas, ya que a menor grado de escolaridad corresponde menor salario y mayor vulneración de derechos.

Los niños y niñas indígenas que ahora no van a la escuela, son jornaleros sumisos y sobreexplotados de mañana. Este círculo vicioso, cuya génesis la encontramos en la Colonia, sólo es posible romperlo con mayor educación para los hijos de jornaleros actuales.

Usualmente los jornaleros no envían a sus hijos a la escuela, no sólo porque no exista escuela en el lugar, sino, sobre todo, porque el padre de familia, al carecer de recursos económicos, y muchos al verse rebasado en su capacidad física con las tareas impuestas en las fincas, llevan a sus hijos de ayudantes para sacar las tareas diarias.



En la Guatemala de este siglo, todavía existen colonias de peones viviendo dentro de las fincas de los patronos generación tras generación, sin derecho a la tierra y sin educación. En algunas de estas colonias, producto de la presión internacional, los patronos permitieron o construyeron escuelas multigrados, pero los estudiantes, por las condiciones adversas de sus padres casi siempre se ven obligados a abandonar la escuela para ir de jornaleros a las fincas.

En muchas fincas agrícolas de Guatemala aún existen colonos (peones que generación tras generación sobreviven sirviendo a los patronos a cambio de míseros salarios o por alimentos) que son heredados o transferidos a los nuevos propietarios de las fincas, junto a la tierra. Estos forman parte del patrimonio agrícola del patrón. Los colonos viven formando colonias, sin tierra y sin educación. En muchos casos, en cautiverio, porque se encuentran incomunicados. Esta herencia colonial fue suprimida por el Presidente Jacobo Arbenz Guzmán, pero Castillo Armas la restituyó para congraciarse con los terratenientes.

A los colonos, que exigen sus derechos, son despedidos por el patrón, y se les niega trabajo en las fincas vecinas. Los patronos, como parte de un conjunto de represalias contra los insubordinados, desintegran las escuelas multigrado dentro de las fincas. Esta realidad indica que muchas fincas agrícolas en Guatemala no sólo afianzan mayor empobrecimiento para los jornaleros, sino también reproducen el analfabetismo y la baja escolaridad de los descendientes de sus trabajadores al mantener a éstos en condiciones paupérrimas de sobre explotación.



Quizás porque la historia les enseñó que la condición básica para acumular mayor riqueza en sociedades agrícolas semi feudales es garantizando peones empobrecidos y analfabetos. Los patrones saben que peones con mayor grado de escolaridad, no sólo están habilitados para otras oportunidades laborales, sino que son sujetos emancipados.

La Constitución Política de Guatemala, en su Artículo 102, Inciso. T, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral, establece sanciones en contra de despidos injustificados. Así mismo, el Código de Trabajo, en su Artículo 26, indica que se presume el carácter indefinido de todo contrato de trabajo, salvo acuerdo lícito expreso. Esta misma Ley reconoce también contrato a plazo fijo (para trabajos temporales y de obra), pero es una excepción.

Sin embargo, la inestabilidad laboral de los jornaleros en las fincas agrícolas es otro de los factores que configuran la naturaleza de este mercado laboral. Esta inestabilidad laboral, en las fincas se denomina trabajo temporal y los supuestos contratos temporales, en muchos casos, no son más que práctica generalizada para evadir responsabilidades laborales por parte de los empleadores. El cultivo agrícola, por el calendario cíclico agrícola, es continuo y permanente. Las fincas no sólo requieren mano de obra para el corte de los productos. La preparación del suelo, la siembra, la limpieza y mantención, etcétera, necesitan de jornaleros (aunque no en proporciones como para el corte), y los finqueros los contratan, sin embargo, casi siempre se contratan a los mismos jornaleros, para las diferentes actividades, pero por períodos cortos. Esto no es trabajo temporal, es trabajo discontinuo.



C

C



CONCLUSIONES

1. En atención al Artículo 139 del Código de Trabajo, el cual fue la premisa del presente estudio, se puede decir que el Estado al no revisar las normas jurídicas que regulan el trabajo complementario del trabajador agrícola, se convierte en cómplice de los productores agrícolas, vulnerando los derechos humanos de los campesinos y condenándolos a una vida de miseria y muerte.
2. El mercado laboral en Guatemala y sobre todo el agrícola está racializado porque el trabajo duro en las fincas está destinado casi exclusivamente a los indígenas empobrecidos; dicho mercado es altamente misógino y excluyente generalmente para las mujeres y niños que trabajan en colaboración con el jefe de familia. Aunado a lo anterior dichos trabajadores por su bajo nivel de escolaridad, desconocen sus derechos laborales reconocidos en el ordenamiento jurídico interno y en los convenios internacionales. Este desconocimiento los coloca en desventaja frente a los productores agrícolas.



(

(



RECOMENDACIONES

1. El Estado como tutelar de los derechos laborales de los trabajadores agrícolas, debe velar por el recto cumplimiento de los tratados internacionales ratificados por Guatemala en materia laboral y los derechos humanos, evitando la complicidad ilícita y parcializada con la parte patronal, toda vez que incita a que los trabajadores no superen su miseria e ignorancia.
2. Sumado a lo anterior el órgano legislativo debe revisar las normas jurídicas contenidas en el Código de Trabajo tomando en consideración la realidad social para evitar en suma que se vulneren los derechos de mujeres y niños campesinos que trabajan en colaboración con el padre de familia en tal virtud el Estado tiene la obligación que los menores de edad que trabajan en el campo junto a sus padres tengan acceso a la educación y mejores condiciones de vida, que promuevan el progreso de los campesinos.



C

C



BIBLIOGRAFÍA

Agencia Internacional de los Estados Unidos para el Desarrollo y Development Associates. **Tierra y trabajo en Guatemala: Una evaluación**, Guatemala. 1982.

ANZUETO, Carlos Alfonso. **Análisis comparativo de los programas de compra venta de tierras en Guatemala**, Informe de Consultoría para el Fondo de Tierras-MAGA, Guatemala. 1996.

ASÍES. **El trabajo informal en Guatemala. Síntesis del estudio de opinión pública sobre trabajo decente y economía informal**. Guatemala. Revista ASIES. 2012.

Banco Interamericano de Desarrollo. **Perspectivas sobre mercados de tierras rurales en América Latina**, informe Departamento de Desarrollo Sostenible, División de Medio Ambiente, Washington D.C. 1998

BASTOS, S. **La política maya en la Guatemala posconflicto. En El movimiento maya en la década después de la paz (1997-2007)**. Guatemala. F&G editores. 2010.

BERGE, S. **Political and agrarian development in Guatemala**, Boulder Colorado, Estados Unidos, Westview Press. 1992.

BRETT, Roddy. **De movimiento indígena a complejidad política, la evolución de las políticas indígenas 1996-2007**. Guatemala. F&G editores. 2010.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario de Derecho Usual**, S.A., I, II, III, IV, 11^a. Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1976.

CAMBRANES, J.C. **500 años de lucha por la tierra, estudio sobre propiedad rural y reforma agraria en Guatemala**. Guatemala. 1992.



CANESSA, M., Miguel, F. **La ineficiencia de la Inspección General de Trabajo guatemalteco**. Revista REAL CARD, n° 6. Guatemala. 2011.

CARRERA, Jaime Arturo. **Institucionalidad y política ambiental**, Informe de Consultoría el Desarrollo Humano, PNUD, Guatemala. 1998.

CIEN. **Políticas laborales en Centroamérica ¿oportunidades o barreras para el desarrollo?** Guatemala. Revista CIEN. 2004.

Colegio de Ingenieros Agrónomos de Guatemala, **Memorias del V Congreso de Ingenieros Agrónomos**, Guatemala. 1988.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **Panorama social en América Latina** (LC/G.1946-P), Santiago de Chile, febrero. 1990.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. **Tierra, mercado y estado, Unidad de Desarrollo Agrícola en Perspectivas sobre mercados de Tierras Rurales en América Latina**. BID, Santiago de Chile. 1998.

CONASSO. **Perfil diagnóstico nacional sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad ocupacional**. Guatemala. OIT. 2007.

Dirección General de Estadística de Guatemala. **III Censo Agropecuario, Guatemala**. El estudio de mercado de tierras. 1982.

DE JANVRY, A. y SADOULET, E. **Posiciones de los activos y estrategias del ingreso entre los hogares rurales de México: el papel de las actividades extraprediales**. Banco Mundial. FAO, México. 1999.

DIAZ, H. **Desde la República Federal hasta 1898. Los Indígenas**. En: **Historia General de Guatemala**. Ed. Orion. 2005.



ESCOBAR C., Fredy. **Situación laboral de trabajadores/as agrícolas en Guatemala, Derecho agrario y ambiental.** Guatemala. Magna Terra Editores. 2011.

ESCOBAR MEDRANO, Edgar y Edna GONZÁLEZ CAMARGO. **Antología, Historia de la Cultura de Guatemala.** Ed. Orión. Guatemala. 2003.

ESTRADA, Federico. **Trabajo y regulación, ¿una separación progresiva o nuevas formas de regular el trabajo?** Revista Diálogo, n° 27. Guatemala. FLACSO. 2011.

FERNÁNDEZ MOLINA, Luís. **Derecho laboral guatemalteco.** Ed. Universitaria. 2009.

FIGUEROA S., Víctor. **Reinterpretando el subdesarrollo, trabajo general, clase y fuerza productiva en América Latina.** México, Ed. Siglo XXI UAZ. México.

Fundación Arias para la paz y el progreso. **El Acceso de la mujer a la tierra en Guatemala.** Agrupación de mujeres Tierra Viva, San José, Costa Rica. 1993.

GORDILLO DE ANDA, Gustavo. **Seguridad alimentaria y agricultura familiar,** en Revista de la CEPAL NÚM 83. México. 2004.

GUILLÉN, V., José. **Política indigenista y desarrollo.** Guatemala. Litografía COMGRAFICA, Ed. J.R., S.A. 2000.

<http://www.infoaserca.gob.mx/ponencias/DR-MOSCARDI-presASERCA>. Consultado el 30 de octubre de 2013.

<http://www.goesjuridica.com>. Consultado el 15 de noviembre de 2013.

ILLESCAS, A., Mario R. **Conquistas sociales de la Revolución del 20 de octubre. Un legado para el pueblo de Guatemala, digno de rescatar.** Revista REAL CARD, n° 6. Guatemala. 2011.



Instituto Nacional de Estadística. **Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos- ENEI-2012**. Guatemala. 2012.

La iglesia en el reino de Guatemala, en: Historia General de Guatemala, Fundación para la Cultura y el Desarrollo, CD ROM, Guatemala, 1994.

LINARES, L., Luis, F. **Políticas de mercado de trabajo y pobreza rural en Guatemala**. Revista ASIES, n° 3. Guatemala. 2012.

LÓPEZ LARRAVE, Mario. **Síntesis del Derecho de Trabajo guatemalteco**. Ed. Ius. 2007

MAYEN, Gisela. **Discriminación en el trabajo**. Revista REAL CARD, n° 6. Guatemala. Situación laboral de trabajadores/as agrícolas en Guatemala. 2011.

MARX, Carlos. **El capital**, Tomo I. México, Ed. S. XXI. México. 1986.

MORALES, Roberto. **Análisis de la legislación agraria guatemalteca en el marco de la modernización registral y catastral**. Informe de Consultoría para el Proyecto PAT, Guatemala. 1994.

Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación, Centro de Inversiones, Programa de Cooperación FAO/Banco Mundial. **Guatemala: Mercado de tierras**. Roma. 1998

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Buenos Aires, Argentina. Ed. Heliasta S.R.L. 1981

PAPADÓPOLO, Midori. **El nuevo enfoque internacional en materia de derechos de los pueblos indígenas**. Universidad Rafael Landívar, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Guatemala. 1995.



PNUD. **Guatemala: hacia un Estado para el desarrollo humano. Informe nacional de desarrollo humano 2009/2010.** Guatemala. PNUD. 2010.

RUBIO, Blanca. **Explotados y excluidos. Los campesinos latinoamericanos en la fase exportadora neoliberal.** Ed. Plaza y Valdés, México. 2001.

SILVEL, Elías. **Tenencia y manejo de los recursos naturales en las tierras comunales del altiplano guatemalteco.** Informe Final de Consultoría para el Banco Mundial. Guatemala. 1994.

STALLING, Barbara y Jurgen, WELLER. **El empleo en América Latina, base fundamental de la política social.** Revista de la CEPAL número 75. Santiago de Chile. 2001.

SCHETJMAN, Alejandro. **Economía campesina y agricultura empresarial.** Ed. S. XXI. México. 1982.

Secretaría Presidencial de la Mujer de Guatemala, **Informe Nacional sobre la Situación de la Mujer Guatemalteca y Cambios a partir de Último Informe,** Trigésima Asamblea de Delegadas de la Comisión Interamericana de Mujeres. 2002.

TORRES, Edelberto y Juan Alberto, FUENTES, K. **Encomiendas.** Ensayo. 1999.

TOVAR, Marcela. **Perfil de los pueblos indígenas de Guatemala. Un acercamiento a la problemática, proceso y cultura milenaria de los pueblos indígenas de Guatemala.** Informe de Consultoría para el Banco Mundial, Guatemala. CEPAL-SERIE Desarrollo productivo. 1998.



VALDÉS de ARIAS, Mirja. **Ellas gana menos que ellos por el mismo trabajo.** El Periódico, 5 de diciembre de 2002, en que se cita la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos Familiares 1998-99.

VALVERDE, Martín. **Legislación laboral y relaciones de trabajo en la agricultura.** Ed. preparada por F. Durán López, Córdoba, 1983.

VERGARA DEL RIO, Mónica. **Lineamientos para la elaboración de un plan nacional para la prevención y erradicación del trabajo infantil.** Ed. Heliasta. 2010.

ZORRILLA O., Leopoldo. **El sector rural mexicano a fines del siglo XX.** REVISTA COMERCIO EXTERIOR NÚM. 1, Vol. 53. México. 2003.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Ley del Organismo Judicial. Decreto Número 2-89 del Congreso de la República de Guatemala, 1989.

Código de Trabajo. Decreto número 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.

Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, Organización de las Naciones Unidas.

Convención Internacional sobre Derechos Humanos, Organización de las Naciones Unidas.



Convenio número 69 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre contratos para trabajadores indígenas. 1939.

Convenio número 99 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre los métodos para la fijación del salario mínimo en la agricultura. 1951.

Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre discriminación en el empleo y ocupación. 1958.

Convenio número 169 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre pueblos indígenas y tribales. 1969.