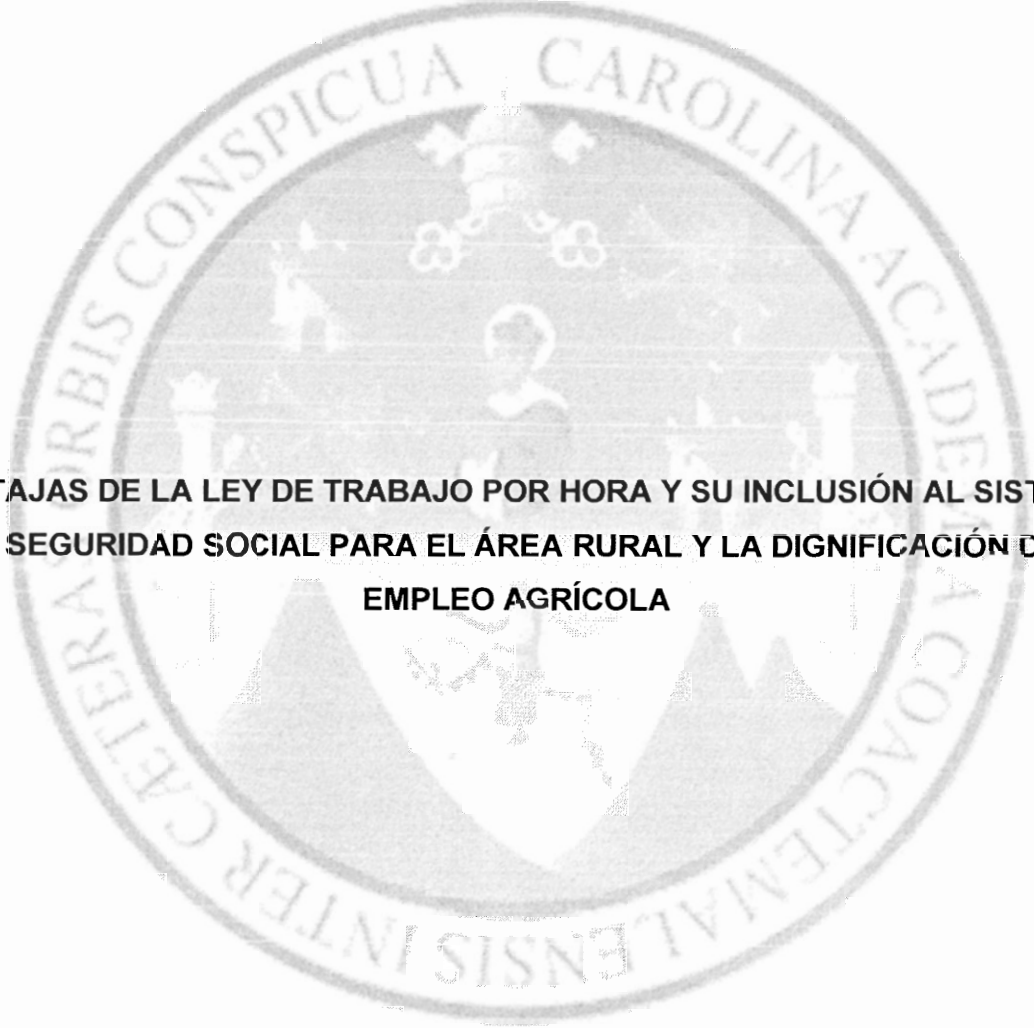


**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure, possibly a saint or scholar, holding a book. Above the shield is a crown. The shield is flanked by two figures, possibly saints or scholars, holding staffs. The entire emblem is surrounded by a circular border containing the Latin text "ORBIS CONSPICUA CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CETERA".

**VENTAJAS DE LA LEY DE TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA
DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ÁREA RURAL Y LA DIGNIFICACIÓN DEL
EMPLEO AGRÍCOLA**

JULIO MARIO SOLORZANO NOWELL

GUATEMALA, JUNIO DE 2016

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

**VENTAJAS DE LA LEY DE TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA
DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ÁREA RURAL Y LA DIGNIFICACIÓN DEL
EMPLEO AGRÍCOLA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

JULIO MARIO SOLORZANO NOWELL

Previo a conferírsele el grado académico

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio de 2016

**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 I: Lic. Luis Rodolfo Polanco Gil
VOCAL II: Licda. Rosario Gil Pérez
VOCAL III: Lic. Juan José Bolaños Mejía
VOCAL IV: Br. Jhonathan Josué Mayorga Urrutia
VOCAL V: Br. Freddy Noé Orellana Orellana
SECRETARIO: Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas

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).”



Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 18 de febrero de 2015.

Atentamente pase al (a) Profesional, JOSE ANTONIO CUX LOPEZ
 _____, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante
JULIO MARIO SOLORZANO NOWELL, con carné 199810492,
 intitulado VENTAJAS DE LA LEY DE TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD
SOCIAL PARA EL ÁREA RURAL Y LA DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO AGRÍCOLA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.


El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.


 DR. BONERGE AMILCAR MEJÍA ORELLANA
 Jefe(a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



Fecha de recepción 26 / 02 / 2015. f)


 ASESORÍA
 LICENCIADO
 JOSE ANTONIO CUX LOPEZ
 ABOGADO Y NOTARIO





LIC. JOSE ANTONIO CUX LOPEZ

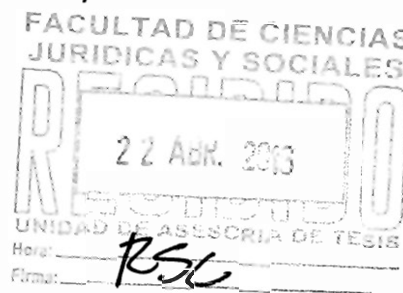
Abogado y Notario

8va. Av. 20-22 zona 1, Edificio Castañeda Molina, 1er. Nivel, Oficina No. 4

Teléfono: 4151-5770

Guatemala, 20 de abril de 2016

Señor:
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala




De acuerdo al nombramiento de fecha 18 de febrero de 2015, he procedido a asesorar la tesis intitulada: **VENTAJAS DE LA LEY DE TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ÁREA RURAL Y LA DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO AGRÍCOLA**, del bachiller **Julio Mario Solorzano Nowell**, motivo por el cual emito el siguiente:

DICTAMEN:

- a. Con respecto al contenido científico de la tesis se puede verificar en las técnicas y métodos utilizados y con o que respecta al contenido técnico, considero que esta presente en la redacción al utilizar un lenguaje jurídico el cual es acorde a un trabajo de esta índole, ya que considero que los métodos y técnicas empleadas para el desarrollo de la investigación, permitieron realizar un trabajo correcto y objetivo.
- b. La investigación contiene suficientes referencias bibliográfica, respetando debidamente el derecho intelectual de los autores citados, elemento que ha servido de base para sustentar el tema tratado y por ende el desarrollo del mismo.

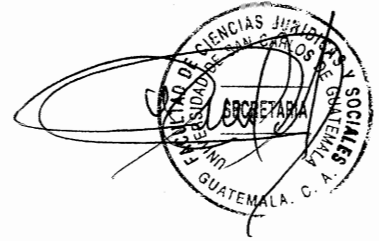
- c. Se ha desarrollado adecuadamente el contenido de cada uno de los capítulos, lo que permite realizar la comprobación de la hipótesis, lo cual genera una contribución científica al sistema formativo guatemalteco y en el presente trabajo una importante contribución para el derecho laboral de nuestro país.
- d. En la conclusión discursiva el bachiller manifiesta que Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social, podría utilizarse como una modalidad de contratación laboral que ayudaría al desarrollo de la relación laboral, puesto que es una herramienta clara y sencilla que conlleva a facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, manteniendo las garantías del derecho laboral así como también que cumpla con las necesidades del patrono y trabajador, facilitando un mecanismo que permita realizar una contratación digna, humana y que sirva de mecanismo para el desarrollo de las familias.
- e. Declaro que no soy pariente del estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Por lo anterior, y habiendo cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público procedo a emitir el **DICTAMEN FAVORABLE** al bachiller **Julio Mario Solorzano Nowell**, para que prosiga con los tramites necesarios para su graduación.



LICENCIADO
JOSE ANTONIO CUX LOPEZ
ABOGADO Y NOTARIO

Lic. JOSE ANTONIO CUX LOPEZ

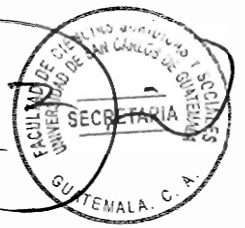


DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, 27 de mayo de 2016.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante JULIO MARIO SOLORZANO NOWELL, titulado VENTAJAS DE LA LEY DE TRABAJO POR HORA Y SU INCLUSIÓN AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL PARA EL ÁREA RURAL Y LA DIGNIFICACIÓN DEL EMPLEO AGRÍCOLA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

WELM/srta.

Lic. Daniel Mauricio Tejeda Ayestas
 Secretario Académico



Lic. Avidán Ortiz Orellana
 DECANO





DEDICATORIA

- A DIOS:** Por bendecir mi vida y a mi familia.
- A LA VIRGEN:** Por su protección y amor.
- A MIS PADRES:** Arq. Romeo Valdemar Solorzano Grijalva y Licda. Maria Eutiquia Nowell Bacas, por sus consejos, por su dedicación, su amor y por nunca perder la esperanza en mí.
- A MIS HERMANOS:** Aura Rene Guisela Solorzano Nowell y Romeo Waldemar Solorzano Nowell por acompañar mi vida en las buenas y en las malas, por su amistad y cariño.
- A MI ESPOSA:** Ana Fabiola Marroquín Cordon, por todo su apoyo y por ser la otra mitad de mi vida.
- A MI HIJA:** Amanda Fabiola Solorzano Marroquin, por ser mi razón de vivir, y la oportunidad que la vida me ha dado de conocer la verdadera felicidad.
- A MI FAMILIA:** Por su cariño, por su apoyo y por alentarme en la vida.
- A:** La tricentenaria Universidad de San Carlos de Guatemala y en especial a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.



PRESENTACIÓN

El presente trabajo de investigación pertenece a la rama laboral del Estudio del Derecho, puesto que la Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República es una propuesta que busca la dignificación del empleo, la cual brinda al patrono una nueva figura de contratación. Se realizó un trabajo cualitativo toda vez que fueron analizados todos los aspectos relacionados con el tema de investigación, así como el análisis de derecho comparado con legislación de otros países, similar a la que se pretende implementar en Guatemala.

La investigación se realizó dentro del periodo de dos años a partir del 10 de septiembre de 2013, fecha en que se presentó dicha iniciativa al pleno del Congreso de la República de Guatemala. Dentro de los sujetos encontramos al patrono, empleado, a la Inspección General de Trabajo y al Sistema de Seguridad Social, sujetos de la relación laboral, así como de los órganos del Estado que velan por los trabajadores.

Se pretende que el presente trabajo de investigación sea una herramienta que permita tener una mejor perspectiva de los beneficios que tendría para el sector laboral agrícola, con la implementación de la modalidad de contratación laboral por hora, la entrada en vigencia de la Iniciativa de Ley motivo del presente trabajo, brindará al Estado una herramienta para propiciar el desarrollo laboral y social, con la finalidad de otorgar el acceso a un empleo, el cual promueva la dignidad, la igualdad y desarrollo de las personas y la familia, fomentando con ello el bien común.



HIPÓTESIS

Existen ventajas para los trabajadores del área rural respecto a la entrada en vigencia de la Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República Ley Reguladora del Trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, dignificando del empleo agrícola, por lo que sería acertado aprobar el proyecto de ley.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se ha comprobado la hipótesis toda vez que la entrada en vigencia de la iniciativa de ley propuesta representa ventajas por ser una herramienta clara y sencilla que conlleva a facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, manteniendo las garantías del derecho laboral así como también que cumpla con las necesidades del patrono y trabajador, facilitando un mecanismo que permita realizar una contratación digna, humana y que sirva de mecanismo para el desarrollo de las familias.

Para poder comprobar la hipótesis se utilizó el método analítico que permitió un realizar un análisis de la regulación nacional laboral, en la búsqueda de determinar la injerencia de la entrada en vigencia de la Iniciativa de Ley 4686 del Congreso de la República de Guatemala, como un mecanismo para lograr la dignificación del trabajo rural; también se empleo el Método Sintético para poder descubrir las repercusiones que tiene el fenómeno en estudio y la necesidad de su adecuación jurídica legal. De tal manera que luego del estudio realizado fue posible validar la hipótesis planteada, toda vez que se determino que existen ventajas para la relación laboral en Guatemala de un sistema que permita la remuneración laboral por hora para los trabajadores.



ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El Trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	3
1.2. Historia del trabajo.....	5
1.3. La relación de trabajo.....	13
1.4. El patrono y el trabajador.....	16
1.5. El trabajo como un derecho humano.....	19

CAPÍTULO II

2. Sistema de Seguridad Social.....	23
2.1. Reseña histórica del Sistema de Seguridad Social.....	26
2.2. Definición de Sistema de Seguridad Social.....	30
2.3. Objetivos.....	32
2.4. Principios fundamentales.....	34

CAPÍTULO III

	Pág.
3. Regulación internacional de la modalidad laboral por hora.....	39
3.1. Modalidad laboral por hora en Europa.....	40
3.1.1. España.....	40
3.1.2. Inglaterra.....	43
3.2. Modalidad laboral por hora en América.....	45
3.2.1. Honduras.....	46
3.2.2. Costa Rica.....	48
3.2.3. Estados Unidos.....	51

CAPÍTULO IV

4. Empleo agrícola.....	55
4.1. Características del empleo agrícola.....	60
4.2. El empleo como fuente de desarrollo humano.....	64
4.3. Desarrollo humano en Chimaltenango.....	66
4.4. Regulación del Trabajo agrícola.....	69
4.5. Pago en especie para los trabajadores del campo.....	72



CAPÍTULO V

	Pág.
5. Análisis de la iniciativa de Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su inclusión al Sistema de Seguridad Social.....	75
5.1. Análisis constitucional.....	77
5.2. Análisis de derecho laboral.....	78
5.3. Análisis de derechos humanos.....	79
5.4. Análisis del proyecto de la iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social.....	80
5.5. Ventajas de la entrada en vigencia de la Iniciativa.....	87
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	91
BIBLIOGRAFÍA.....	93



INTRODUCCIÓN

Actualmente se encuentra en discusión la iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala, es una propuesta que busca la dignificación del empleo, la cual brinda al patrono una nueva figura de contratación. Ya que muchas veces el patrono no dispone de ingresos suficientes para contratar empleados a tiempo completo, pero con la nueva modalidad de trabajo por hora, permitirá crear una relación laboral acorde a la necesidad y capacidad de pago del patrono. Esto ha motivado mi deseo de realizar el presente trabajo de tesis, en virtud que considero que la entrada en vigencia de esta iniciativa permitiría dignificar el empleo, especialmente en el sector agrícola. En la hipótesis se comprobó que existen ventajas para los trabajadores del área rural respecto a la entrada en vigencia de la Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República Ley Reguladora del Trabajo por hora y su inclusión al sistema de seguridad social, dignificando del empleo agrícola, por lo que sería acertado aprobar el proyecto de ley.

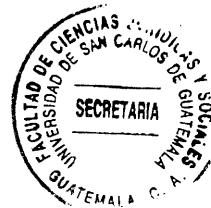
A través del presente trabajo de tesis se ha logrado alcanzar el objetivo general, en virtud que después del análisis de la iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala, se logró determinar que su entrada en vigencia representa un avance en el desarrollo humano para el área rural y con ello se alcanzaría la dignificación del empleo agrícola, en virtud que esta iniciativa contempla muchas ventajas para los trabajadores que sean contratados bajo esta modalidad, misma que le permitiría tener acceso al Seguro Social.

En el contenido capitular están: el capítulo uno lo referente al trabajo, definición, historia, su relación, el patrono y el trabajador, y un análisis del trabajo como derecho humano; en el capítulo dos se desarrolló lo referente al Sistema de Seguridad Social, su reseña histórica, definición, objetivos y principios fundamentales; en el capítulo tres, se realizó un análisis de derecho comparado de la modalidad de contratación laboral por hora, en países de Europa y de América, para conocer de qué forma se aplica la modalidad de contratación; en el capítulo cuatro se elaboró la investigación referente al empleo agrícola, sus características, y como el empleo representa una fuente de desarrollo humano; y en el capítulo cinco se hizo un análisis de la iniciativa de Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su inclusión al Sistema de Seguridad Social, para poder determinar las ventajas que conlleva su entrada en vigencia.



La elaboración del presente trabajo de tesis ha sido parte del uso de diversos métodos, tales como el analítico y sintético, mismos que permitieron confirmar la hipótesis del presente trabajo de tesis, y han llevado a determinar las ventajas que representa especialmente para el sector agrícola la entrada en vigencia de la iniciativa de ley motivo del presente trabajo de tesis. También se han aplicado las técnicas bibliográficas y de estudio de doctrina y legislación jurídica, mismas que permitieron encontrar literatura referente a autores y de actualidad, del empleo agrícola y desarrollo humano, como fuente de dignificación.

La entrada en vigencia de la iniciativa de ley propuesta representa ventajas puesto que de las mismas se obtienen al adoptar una herramienta clara y sencilla que conlleva a facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, manteniendo las garantías del derecho laboral así como también que cumpla con las necesidades del patrono y trabajador, facilitando un mecanismo que permita realizar una contratación digna, humana y que sirva de mecanismo para el desarrollo de las familias.



CAPÍTULO I

1. El trabajo

A título personal considero que el trabajo es toda aquella actividad, manual o intelectual que se realiza a cambio de una remuneración económica por las labores desempeñadas. Según el Diccionario Enciclopédico de Derecho usual el trabajo es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento.¹

A lo largo de la historia, el trabajo ha ido mutando de manera significativa en relación a la dependencia trabajador/capitalista, y en cierto modo, quienes realizan actividad laboral han ido conquistando a lo largo, sobre todo, del siglo XX, diferentes derechos que les corresponden por su condición de asalariados.

Se entiende por trabajo a toda aquella actividad que realice el ser humano con el objetivo de ganar algún sustento a cambio que le permita mantenerse en su día a día. Hoy en día, el trabajo se relaciona directamente con la idea de salario, pero esto no fue siempre así, ya que antes del desarrollo del sistema capitalista el trabajo podía servir para que una persona obtenga sus propios productos de subsistencia o pudiera intercambiarlos por otros de mayor necesidad. Todo esto muestra que, independientemente de lo que se reciba a cambio, el trabajo siempre aparece como

¹ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo VI, Pág. 456.

una de las actividades más importantes por estar directamente relacionado con la subsistencia humana.

Es claro que el hombre para poder subsistir debe realizar actividades de diverso tipo que tienen como objetivo principal proveerle de aquellos elementos necesarios como alimentos, abrigo, protección, etc. Sin embargo, hoy en día las sociedades completas en las que vivimos hacen que esto no alcance, y surgen así innumerables trabajos que tienen que ver con necesidades secundarias como bienes materiales o servicios. De cualquier modo, el trabajo siempre se rige como la actividad que le da al ser humano un salario, pago o producto a partir del cual establece su subsistencia (ya sea porque recibe elementos que pueden ser intercambiados por otros o porque produce sus propios medios de subsistencia).

Para poder alcanzar un puesto de trabajo, el ser humano actual debe perfeccionarse y especializarse en una determinada actividad. De este modo, las posibilidades de conseguir un trabajo más estable, seguro, duradero y que provea de mejores beneficios, serán más altas. El trabajo varía de sobremanera dependiendo del sector social al que pertenezca, siendo común que los sectores sociales más bajos se dediquen a las actividades del rubro primario y los sectores de clase media y alta a los rubros secundarios y terciarios.

En la historia una nueva perspectiva teológica del trabajo favoreció también su mitificación, al ser visto no como un castigo divino o simplemente como un deber, sino como el mejor medio de realización humana. El trabajo adquirió nuevos significados: a)

un sentido cósmico, según el cual el ser humano completaba la obra que Dios le entregó para que la embelleciera y la perfeccionara; b) un sentido personal, por ser el mejor medio para que el individuo, que nace débil y necesitado, encontrara su perfección; c) un sentido social, en la medida en que el trabajo era el factor decisivo en la "creación de sociedad" y la impulsión del progreso.²

1.1. Definición de trabajo

La definición teórica del concepto de trabajo puede ser analizada desde perspectivas distintas. Una aproximación básica presenta a este vocablo como la valoración del esfuerzo realizado por un ser humano. Sin embargo, desde la perspectiva neoclásica de la economía, por citar otro caso a modo de ejemplo, el trabajo consiste en uno de los tres elementos que determinan toda producción, como sucede con la tierra y el dinero.

De esta manera, y aproximándonos a lo que de manera habitual todos los ciudadanos entendemos por trabajo, podemos determinar que dicho concepto se puede utilizar de dos maneras muy frecuentes. De este modo, por un lado, nos referimos a él como la acción que realiza una persona que se está ocupando de llevar a cabo una serie de tareas o actividades ya sea mediante física o bien intelectualmente.

Y por otro lado, se utiliza este mismo término para hacer referencia a toda ocupación que tiene un hombre o una mujer fuera de su hogar, por la cual recibe una asignación económica mensual. En eras remotas, predominaba la esclavitud, un trabajo forzoso

² Sanabria, José Rubén. *Ética*. Pág. 61

que se produce cuando un individuo ejerce sometimientos sobre otro y le impide tomar decisiones y desenvolverse con voluntad propia. A partir de mediados del siglo XIX, los niveles de esclavitud comenzaron a descender y esta modalidad fue declarada como ilegal. Desde entonces, el trabajo asalariado pasó a ser la forma de empleo más común.

Esta concepción de la noción de trabajo lleva a dar por entendido que cuando un individuo realiza una determinada actividad productiva se lo recompensa con salario, que es el precio que se le pone dentro del ámbito laboral a la labor que él lleva a cabo. La relación de trabajo entre quien ofrece empleo y el trabajador está condicionada y respaldada por diferentes leyes y convenios.

El pensamiento moderno mitificó la idea del trabajo. La literatura de los grandes pensadores de la época contribuyó a esta mutación proporcionando argumentos en favor de su fundamentación. Para el autor John Locke conceptualiza que el trabajo era la fuente de propiedad, según él, Dios ofreció el mundo a los seres humanos y cada hombre era libre de apropiarse de aquello que fuera capaz de transformar con sus manos.³

Según la concepción del autor y escritor Adam Smith el trabajo era la fuente de toda riqueza. Las teorías del valor de Adam Smith y de David Ricardo tenían su base en la

³ Locke, John. **Segundo tratado del Gobierno Civil**. Pág. 41

idea de que el trabajo incorporado al producto constituía la fuente de propiedad y de valor.⁴

1.2. Historia del trabajo

Conocer la historia del trabajo permitirá comprender el porqué de la definición, por ellos en el presente punto presento una perspectiva del trabajo en la historia. El trabajo, tal como hoy lo conocemos, no es un hecho natural; tanto su contenido como el papel que ha jugado en las vidas de los seres humanos no ha sido siempre el mismo, sino que se ha modificado a lo largo de la historia. A partir de esa visión podemos evaluar mejor las pérdidas o los progresos que ha experimentado la institución del trabajo.

En el mundo antiguo y en las comunidades primitivas no existe un término como el de trabajo con el que hoy englobamos actividades muy diversas, asalariadas y no asalariadas, penosas y satisfactorias, necesarias para ganarse la vida o para cubrir las propias necesidades. En el mundo griego se juzgaba que la cualificación y la distinción entre actividades era algo esencial. Aristóteles distinguía entre actividades libres y serviles y rechazaba estas últimas porque "inutilizaban al cuerpo, al alma y a la inteligencia para el uso o la práctica de la virtud"; comparaba el trabajo "que se hace para otros" al del esclavo y criticaba con energía la actividad crematística que "pone todas las facultades al servicio de producir dinero". Consideraba que la finalidad de la actividad tenía extrema importancia, pero dicho fin no se podía restringir a la utilidad de las actividades. Aristóteles entendía que las actividades son útiles (leer y escribir, por

⁴ Myrdal, Gunnar. El elemento político en el desarrollo de la teoría económica. Pág. 165

ejemplo, era útil para la administración de la casa; el dibujo para evaluar el trabajo de los artesanos), pero las actividades, a su entender, no debían perseguir siempre la utilidad. "Buscar en todo la utilidad es lo que menos se ajusta a las personas libres y magnánimas". Era también preciso preguntarse, según él, en qué modo determinadas actividades contribuyen a la formación del carácter y del alma.⁵

En aquellos tiempos el ocio era mucho más valorado que en la actualidad y más apreciado que cualquier tipo de trabajo. Pensadores y filósofos llamaban a reflexionar sobre la manera de ocupar este tiempo de no trabajo. "En efecto -dice Aristóteles- ambos (trabajo correcto y ocio) son necesarios, pero el ocio es preferible tanto al trabajo como a su fin, hemos de investigar a qué debemos dedicar nuestro ocio... y también deben aprenderse y formar parte de la educación ciertas cosas con vistas a un ocio en la diversión...".⁶

En Grecia se estableció una diferencia radical entre dos esferas de actividad: la relacionada con el mundo común, y la relativa a la conservación de la vida. La política – no concebida como una profesión de especialistas, como se hace actualmente- era la actividad paradigmática en ese primer mundo, al que tenían acceso todos los ciudadanos libres. La relación entre estos dos mundos podemos representarla, como hace Arendt, mediante la dialéctica entre la libertad y la necesidad. Las actividades del mundo de lo común o de la polis constituirían el ámbito de la libertad, mientras que las tareas dirigidas a la conservación de la vida, que contribuían al desarrollo de la

⁵ García Valdez, Manuela. *Política de Aristóteles*. Pág. 265.

⁶ *Ibid.* Pág. 267

comunidad familiar, conformaban el ámbito de la necesidad. Era preciso que un determinado sector de la sociedad ejerciera estas últimas funciones – predominantemente los esclavos- para que otros sector, el de los hombres libres, pudiera dedicarse a las actividades realmente estimadas.⁷

En la Época Medieval el trabajo en general no ganó mayor aprecio. Desde la perspectiva cristiana hay una inclinación a justificar el trabajo, pero no a verlo como algo valioso. Los pensadores cristianos hacían referencia al principio paulino "quien no trabaja no debe comer...", pero entendían que el trabajo era un castigo o, cuando menos un deber. Se justificaba el trabajo por la maldición bíblica y por la necesidad de evitar estar ocioso. El ocio comienza a adquirir otra connotación algo distinta a la del mundo antiguo. Sin embargo, la vida monástica dedicada a la contemplación se valora mejor que el trabajo. Para legitimar esta excepción al principio paulino, filósofos como Santo Tomás argumentan que el trabajo es un deber que incumbe a la especie humana, pero no a cada hombre en particular.

Por otra parte, al trabajo no se le atribuye, a diferencia de lo que ocurre en la actualidad, un papel trascendente en la sociabilidad. Tanto en el mundo antiguo como en la Edad Media se ve al ser humano como un ser sociable por naturaleza. No hay que inventar razones para justificar la agrupación de los individuos en sociedad, como se hará más tarde a través de los modelos contractualistas.

⁷ Arendt, Hannah. La condición humana. Pág. 93

Con el pensamiento moderno nace una concepción muy diferente del trabajo. En primer lugar, aparece como una actividad abstracta, indiferenciada. No hay actividades libres y serviles, todo es trabajo y como tal se hace acreedor de la misma valoración, como luego veremos, muy positiva, incluso apologética. En la literatura sobre el desarrollo del capitalismo encontramos dos explicaciones, ambas convincentes, de esta transformación de la actividad diferenciada en trabajo neutro.

La visión del trabajo como actividad fundamentalmente homogénea, no diferenciada, tenía también consecuencias prácticas: enmascaraba la diferencia entre trabajo penoso y satisfactorio, y entre el trabajo manual y el trabajo intelectual; justificaba la desigualdad como necesidad técnica debida a la división del trabajo; y por último, encubría el hecho de que el trabajo es un elemento discriminador por excelencia debido al diverso estatus de vida que proporciona según el lugar que ocupan los individuos en la producción.

Sin embargo, esta concepción del trabajo ha venido coexistiendo con una cierta jerarquización (al margen de su consideración moral) basada en criterios económicos, justificados en buena medida por los teóricos de la ciencia económica. Desde esta perspectiva, los niveles más altos de la escala correspondían al trabajo productor de plusvalía, denominado trabajo productivo; al que se intercambiaba por dinero a través del comercio o del salario (frente al trabajo que no reunía estos requisitos como es el trabajo doméstico) y al trabajo identificado con la creación de productos artificiales. Como correlato, se despreciaba el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el

trabajo que no dejaba huella, monumento o prueba para ser recordado. El trabajo dedicado a las labores naturales como la reproducción o el cuidado carecía de valor.

La exaltación del trabajo en el momento del desarrollo industrial era compartida por muchos sectores sociales. A finales del siglo XIX Paul Lafargue, si bien culpaba a la moral burguesa y cristiana de haber inculcado a la sociedad el amor al trabajo, reconocía en las clases trabajadoras una pasión amorosa por el mismo:

Una pasión invade a las clases obreras de los países en que reina la civilización capitalista; una pasión que en la sociedad moderna tiene por consecuencia las miserias individuales y sociales que desde hace dos siglos torturan a la triste Humanidad. Esa pasión es el amor al trabajo, el furibundo frenesí del trabajo, llevado hasta el agotamiento de las fuerzas vitales del individuo y de su progenitura. En vez de reaccionar contra esa aberración mental, los curas, los economistas y los moralistas han sacro-santificado el trabajo. Hombres ciegos y de limitada inteligencia han querido ser más sabios que su Dios; seres débiles y detestables, han pretendido rehabilitar lo que su Dios ha maldecido.⁸

Lafargue pertenece a la tradición socialista pero ésta no mantiene ni mucho menos una posición unánime en la crítica del trabajo. Saint-Simón, por ejemplo, proponía sustituir el principio evangélico de "el hombre debe trabajar" por "el hombre más dichoso es el que trabaja" y afirmaba que "la humanidad gozaría de toda la dicha a la que puede aspirar si no hubiera ociosos".

⁸ Lafargue, Paul. *El derecho a la pereza*. Pág. 165.

En el propio Karl Marx la consideración sobre el trabajo tampoco presenta unos perfiles muy nítidos. Mantuvo una visión positiva del mismo en cuanto que actividad potencial (fuente de toda productividad y expresión de la misma humanidad del hombre) no como existía en la realidad. Criticó el trabajo en la sociedad capitalista como actividad enajenada ("el trabajador se relaciona con el producto de su trabajo como un objeto extraño") y señaló los efectos perniciosos de la división del trabajo en la Ideología alemana. Consideró que la supresión del trabajo debía ser uno de los objetivos fundamentales del comunismo. De hecho, en la Crítica al Programa del Partido Obrero Alemán, refiriéndose a la fase superior de la sociedad comunista, señaló que "la subordinación esclavizadora de los individuos a la división del trabajo habrá desaparecido y, como consecuencia, la oposición entre el trabajo manual y el trabajo intelectual" (Marx, 1965-68, en Dumont, 1982).

Sin embargo, para Marx, el desarrollo de la productividad (ligada a la división del trabajo) era una precondition para la sociedad comunista y, al mismo tiempo, muchos de los males de la sociedad capitalista guardaban relación con la división del trabajo. Esta suerte de paradojas en las que el establecimiento a través de un proceso penoso de unas determinadas condiciones posibilitaba la liberación o emancipación a más largo plazo jugó un papel decisivo en la tradición socialista a la hora de justificar el presente (y más todavía cuando este presente estaba gobernado por la clase trabajadora, como ocurría en los llamados países socialistas). Así, los efectos nocivos y embrutecedores de los procesos que promovían un aumento de productividad eran subestimados o embellecidos porque acercaban objetivamente las condiciones de posibilidad del comunismo.

El enaltecimiento del trabajo llevó consigo el menosprecio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso desde el momento en el que estaba dedicado a la producción y al trabajo. Ocuparlo con otras actividades era perder el tiempo, "estar ocioso". Desde las primeras décadas del desarrollo industrial dedicar tiempo al ocio fue sinónimo de degradación. Las palabras de Benjamín Franklin "el tiempo es oro" ilustran el espíritu de la época al respecto. Cuando Franklin hace referencia al trabajo dentro del catálogo de virtudes, anota lo siguiente: Trabajo: no perder el tiempo; estar siempre ocupado en hacer alguna cosa provechosa; evitar las acciones innecesarias.

Edward Palmer Thompson en su obra *Costumbres en común* relata cómo se pasa de la modalidad del trabajo en la que las tareas determinan los ritmos y la dedicación al trabajo regulado por el tiempo. La primera modalidad reúne dos características: a) es más comprensible desde un punto de vista humano; b) establece una distinción menor entre el trabajo y la vida. Las relaciones sociales y el trabajo están entremezcladas -la jornada de trabajo se alarga o contrae de acuerdo con las labores necesarias- y no hay conflicto entre el trabajo y el "pasar el tiempo".

En la segunda modalidad los empresarios calculan sus expectativas sobre el trabajo contratado en "jornadas (por ejemplo, cuánto cereal podía segar un hombre en una jornada). El patrón dispone del tiempo de su mano de obra y debe evitar que se

malgaste. No es el quehacer el que domina sino el valor del tiempo al ser reducido a dinero. El tiempo se convirtió así en moneda: no pasaba sino que se gastaba.⁹

El trabajo se convirtió, en el lugar privilegiado de creación de solidaridad de las clases trabajadoras, pero al mismo tiempo otros factores de sociabilidad fueron desestimados (los lazos comunitarios, las identidades colectivas no basadas en el trabajo). El pensamiento moderno inventó al individuo y a partir de esta creación se vio en la necesidad de explicar la construcción de la sociedad. Lo hizo mediante los modelos contractualistas de Locke, de Hobbes o de Rousseau, pero también a través del artificio smithiano conforme al cual la división del trabajo y el comercio juegan un papel fundamental en la formación y estructuración de la sociedad.

Los rasgos del trabajo descritos están de alguna manera presentes en nuestras actuales concepciones. Algunos, como la noción del ocio, han sufrido recientemente modificaciones pero no tanto como para alterar la idea de la superioridad del tiempo entregado al trabajo sobre el dedicado a otro tipo de actividades.

La era moderna incorporó a la consideración del trabajo aspectos muy pocos positivos, sin embargo en el curso de la misma el trabajo alcanzó una trascendencia en la conformación de la sociedad como nunca tuvo en épocas anteriores. La crisis económica actual, sin embargo, exige la puesta en cuestión de una buena parte de las ideas heredadas sobre el trabajo, aunque ello no resulta nada fácil. La pensadora alemana Hanna Arendt, anticipándose en algunas décadas a la situación actual de

⁹ Thompson, Edward Palmer. *Costumbres en común*. Pág. 17

desempleo expresaba así su escepticismo: "La Edad Moderna trajo consigo la glorificación teórica del trabajo, cuya consecuencia ha sido la transformación de toda la sociedad en una sociedad de trabajo. Por lo tanto, la realización del deseo, al igual que sucede en los cuentos de hadas, llega un momento en que sólo puede ser contraproducente, puesto que se trata de una sociedad de trabajadores que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo y la sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por causa merecería ganarse la libertad".¹⁰

1.3. La relación de trabajo

Se entiende por relación de trabajo, cualquier acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada empleado o trabajador y otra persona, denominada el empleador o patrono, a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. La relación de trabajo fue, y continua siendo, el principal medio de que pueden servirse los trabajadores para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social.

¹⁰ Arendt. Op. Cit. Pág. 93

Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

La relación de trabajo va a nacer en el mismo momento en que se empieza a desarrollar y prestar los servicios; su duración va a ser siempre por tiempo indefinido, siempre y cuando no se haya estipulado expresamente un término. Esto quiere decir que el trabajo puede ser por tiempo indeterminado o determinado; en este caso, debe de precisarse de manera clara la fecha de su terminación. En el supuesto de que llegado ese término que se pacto como duración para la relación laboral y se continúen con ellas, esta se convertirá en una relación indeterminada en cuanto al tiempo.

La relación laboral está mucho más allá del contrato de trabajo, puesto que la ausencia o existencia de este, en nada afecta la relación laboral. El contrato de trabajo es un formalismo en el cual se pactan ciertas condiciones pero que en ningún momento afectan la relación laboral, toda vez que esta se da por sí misma como consecuencia de la existencia de una realidad en la que se configuren los elementos, de subordinación, remuneración y prestación personal del servicio, como principales.

Los elementos de la relación de trabajo equivalen a las condiciones en que se presta el servicio o se ejecuta la obra y que determina el Artículo 18 del Código de Trabajo, tales como: El vínculo económico-jurídico, la prestación de los servicios o ejecución de la obra en forma personal, bajo dependencia continuada, dirección inmediata o delegada,

y la retribución de cualquier clase o forma que sea y que éste percibe a cambio del trabajo desempeñado.

Una relación de trabajo para que exista y sea válida es imperativo que los elementos que a continuación se enumeran, surjan desde el momento de la prestación del servicio o ejecución de la obra, aunque también puede suceder como más adelante se analizará el hecho de que en el transcurso de una relación probablemente regida por el derecho civil o mercantil se torne en laboral:

- Elementos personales: patrono, trabajador. Patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores y trabajador es la persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- Elementos reales: Prestación del servicio o ejecución de la obra y el salario o retribución de cualquier clase o forma.
- Elementos formales: Aquel vínculo jurídico puede pactarse en forma escrita o en forma verbal en determinados casos.
- Elementos característicos: La subordinación y el salario. La subordinación considerada como el principal elemento de la relación de trabajo, ya que implica un poder jurídico de mando de parte del patrón, con el correspondiente deber de obediencia por parte del trabajador. En este contexto es importante resaltar que

sin este elemento debidamente comprobado resultaría inexistente la relación laboral. Y el salario es la contraprestación recibida por el trabajador por el trabajo prestado, es decir, el pago de un salario. El salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo, y se integra con los pagos hechos en los periodos acordados, ya sea por salario -ordinario o extraordinario-, gratificaciones, ayuda para renta o casa, alimentos, primas, comisiones, prestaciones o cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

1.4. El patrono y el trabajador

Para poder denominar empleador y trabajador, debe existir una relación mediante la cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad física e intelectual para desarrollar una actividad determinada.

Una relación laboral se caracteriza porque el trabajador está sometido al poder de subordinación constante de parte de la empresa que lo contrata, de manera tal que la empresa contratante tiene la facultad de impartir órdenes que el trabajador está obligado a cumplir, siempre y cuando las órdenes se ajusten a la ley y a lo pactado en el contrato, si es que este existe.

En el derecho romano, patrono, quiere decir padre de carga (del latín pater onus), era el nombre que se le asignaba a las personas que tenían alguna obligación protectora con respecto a otra, aún siendo inferiores a sus derechos o potestades, tales como el padre

respecto a los hijos y personas sujetas a su autoridad, los patricios en relación con los plebeyos por ellos protegidos.

En el Artículo 2 del Código de Trabajo patrono está definido como: "es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Sin embargo no quedan sujetas a las disposiciones de este Código, las personas jurídicas de Derecho Público a que se refiere el artículo 119 de la Constitución de la República".

Según Ramírez Gronda, "patrono es toda entidad física o moral, real o jurídica y legal, susceptible de contraer derechos y obligaciones, o de ser sujeto en relaciones de derecho".¹¹

Un patrono para ser considerado como tal debe utilizar los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo, definido por el Artículo 18 del Código de Trabajo como contrato individual de trabajo "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 esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Según Cabanellas: patrono es "la persona que dirige un negocio agrícola, comercial o industrial, que corre con los riesgos y aprovecha los beneficios, unas veces trabajando

¹¹ Ramírez Gronda, Juan D. *El contrato de trabajo*. Pág. 15.

ella misma y con su propio capital, otras, con capital prestado del cual responde; en ocasiones se contenta con dirigir el negocio haciendo ejecutar todos los trabajos materiales por obreros a quienes paga, e incluso se limita a ejercer, en oportunidades, una vigilancia general y encomienda a empleados la dirección efectiva de la empresa". Por otra parte designa con el nombre de patrono o, mejor dicho, de "empresario a quien disponiendo de un instrumento de producción -tierra o capital, demasiado considerable para poderlo poner en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el obrero asalariado".¹²

El Artículo 3 del Código de Trabajo preceptúa que: "Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o de una relación de trabajo."

Trabajador se llama a la persona que trabaja, sinónimo de obrero y jornalero, sujeto a un contrato de trabajo, y los requisitos que lo delimitan son, prestación de una actividad personal, subordinado al patrono o empresario, desempeño del servicio por cuenta propia, la relación contractual con el patrono, percepción de una remuneración y una continuidad o en el tiempo para prestar el servicio.

Ossorio menciona que obrero es "persona que desarrolla una actividad profesional en la que predomina el esfuerzo físico sobre el intelectual, a diferencia de lo que sucede con

¹² Cabanellas, Guillermo. *Compendio de derecho laboral*. Pág. 37.

el empleado o con quien ejerce una profesión liberal” y jornalero es “quien trabaja a cambio de una remuneración fijada por día, contra un jornal”.¹³

La distinción entre patrono y trabajador se hace, además, por la prestación de servicios y el vínculo de dependencia continuada y dirección inmediata, así como por el interés de cada una de las partes, en el vínculo que los une, ya que el patrono su interés es el aumento de su capital y riqueza, y el trabajador, lo motiva la certeza de cubrir sus necesidades y su fin esencial, la obtención de medios para poder subsistir.

1.5. El trabajo como un derecho humano

Los derechos humanos establecen las condiciones mínimas civiles, políticas, económicas y culturales necesarias para vivir con dignidad. Nos pertenecen a todos y todas por el simple hecho de ser seres humanos. Cuando los derechos de los pueblos son respetados, protegidos y cumplidos, el pueblo puede vivir en paz y desarrollarse en su potencialidad como seres humanos.

El derecho al trabajo apareció, por la necesidad y urgencia de dar satisfacción a necesidades vitales, por tal razón continúa viviendo en la conciencia popular y así tiene que ser; porque ninguna rama jurídica, en ningún tiempo ha estado tan estrechamente vinculada a la vida del hombre, como lo ha estado el derecho del trabajo.”¹⁴

¹³ Ossorio, Manuel. *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Pág. 507.

¹⁴ Prado, Juan José, *Manual de introducción al conocimiento del derecho*. Pág. 322

Conforme al marco legal internacional de derechos humanos, los gobiernos tienen la responsabilidad primaria de asegurar que se cumplan las normas de derechos humanos, siguientes:

Respetar, proteger y cumplir con el derecho al trabajo, absteniéndose de toda acción que prive a las personas de sus derechos (respetar); impidiendo que terceros, incluyendo a individuos, empresas y organizaciones no gubernamentales, priven a las personas de sus derechos (proteger); tomando medidas concretas para que las personas y las comunidades puedan ejercer sus derechos (cumplir).

Garantizar la igualdad y la no-discriminación respecto de la oportunidad y el trato en el lugar de trabajo. No se debe permitir la discriminación basada en la raza, el color de piel, el sexo, la religión, las opiniones políticas, el origen nacional o social en el acceso al empleo, la capacitación y las condiciones de trabajo.

Utilizar la mayor cantidad de recursos disponibles para asegurar el derecho al trabajo, teniendo en cuenta la totalidad de los recursos de una sociedad y no solamente los recursos presupuestales.

Cumplir con las obligaciones mínimas respecto del derecho al trabajo, sobre la base de las normas mínimas establecidas y difundidas por los recursos disponibles en cada país.

Garantizar los derechos humanos en relación con medios y resultados, lo que significa que los gobiernos son responsables tanto por su acción y omisión directa, como por las condiciones de trabajo y tasas de desempleo resultantes.

Vigilar el cumplimiento del derecho al trabajo tanto por parte del gobierno como de los actores no estatales, proporcionar recursos efectivos cuando existan violaciones y asegurar la participación efectiva de la sociedad civil en pos de garantizar el derecho al trabajo, por ejemplo, protegiendo el derecho a organizarse en forma colectiva.

De acuerdo con el marco legal de los derechos humanos, los gobiernos son responsables de proteger los derechos humanos garantizando que los actores no estatales, incluyendo individuos, empresas, corporaciones y multinacionales, no priven a las personas de sus derechos, y que existan recursos efectivos en casos de violaciones. Los Estados son responsables de las violaciones de derechos humanos que se producen como consecuencia de su omisión de tomar medidas adecuadas para controlar las acciones de dichos actores no estatales.

Aunque los gobiernos tienen la obligación primaria respecto de los derechos humanos en relación con las acciones de los actores no estatales, estos también tienen sus propias responsabilidades.

La Declaración Sobre el Derecho y el Deber de los Individuos, los Grupos y las Instituciones de Promover y Proteger los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales Universalmente Reconocidos, establece que:

En el Artículo 10: “nadie participará, por acción o por el incumplimiento del deber de actuar, en la violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales...”.

“Toda persona que, a causa de su profesión, pueda afectar a la dignidad humana, los derechos humanos y las libertades fundamentales de otras personas deberá respetar esos derechos y libertades...” Artículo 11 de la referida declaración.

Con respecto al derecho al trabajo específicamente, la Convención de Esclavitud también asigna obligaciones directas a los actores no estatales, incluyendo las corporaciones, relacionadas con la eliminación de la esclavitud y del trabajo forzoso.

Aunque estos ejemplos de responsabilidades son limitados, es importante destacar que, independientemente de las obligaciones legales específicas que recaen sobre los actores no estatales, es necesario exigir que las empresas, las corporaciones y los demás actores del sector privado cumplan con los estándares de derechos humanos, y sean responsables ante sus gobiernos y ante la sociedad civil, de cumplir con tales normas.

CAPÍTULO II

2. Sistema de Seguridad Social

En el presente capítulo se hace importante conocer lo referente al Sistema de Seguridad Social, pues la Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad mínimos. Y se considera como una de las necesidades fundamentales de los ciudadanos y que está presente en múltiples formas en los procesos de desarrollo de las sociedades, en la búsqueda de desarrollo.

La seguridad social es uno de los derechos alcanzados por los trabajadores de todo el mundo como parte de las luchas reivindicativas asociadas a la fijación de jornadas justas laborales, el pago de salarios justos y adecuados y la regularización de las relaciones laborales a través de contratos, y otras formas legales de las relaciones obrero patronales. A través de la seguridad social el Estado garantiza a las personas que por razón de sus actividades están comprendidas en el campo de aplicación de aquella y a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo la protección adecuada en las contingencias y situaciones que se definen en la ley, y en la progresiva elevación de su nivel de vida en los órdenes sanitario, económico y cultural.

Para el autor Alarcón Caracuel, la seguridad social también puede ser identificada como una institución jurídica que tiene como finalidad expresa, dar satisfacción a un determinado tipo de derechos económicos y sociales reconocidos constitucionalmente y

como finalidad latente contribuir al mantenimiento del sistema económico-social vigente.¹⁵

La Seguridad Social es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad, unas de estas necesidades básicas es el trabajo, lo cual se encuentra regulado en la Constitución Política de la República Guatemala.

El fin supremo del Estado, es alcanzar el bien común. Para lograrlo, la Constitución Política de la República de Guatemala, garantiza bienes jurídicos tutelados de las personas; tal es el caso de la seguridad social, instituida en el Artículo 100 de la misma.

Según el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo. El Organismo Ejecutivo asignará anualmente en el Presupuesto de Ingresos y Egresos del Estado, una partida específica para cubrir la cuota que corresponde al Estado como tal y como empleado, la cual no podrá ser transferida ni cancelada durante el ejercicio fiscal y será fijada de conformidad con los estudios técnicos actuariales del Instituto.

Artículo 101 el cual reconoce la protección de las personas garantizando el trabajo digno, como un derecho de la persona y una obligación social.

¹⁵ Alarcón Caracuel, Manuel Ramón y Santiago González Ortega. *Compendio de seguridad social*. Pág. 61



El Estado debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público, sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

En este Sistema se engloban temas como la salud pública, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Estarán protegidos por el sistema de seguridad social, los habitantes de la república que cumplan con el requisito de afiliación, la protección social que garantiza el sistema requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados. Corresponde al empleador la afiliación de sus trabajadores.

En todos los países existen sistemas privados de previsión, además de los sistemas públicos de servicios sociales. Argentina, Costa Rica, Cuba, Uruguay, Brasil, Jamaica,

las Bahamas y Barbados tienen los sistemas de seguridad social más extensamente desarrollados. En casi todos esos países se estableció relativamente un sistema de seguridad social basado en el modelo de Bismarck, el cual se extendió progresivamente a sectores cada vez más amplios de la colectividad. Al menos formalmente, la población de esos países está amparada en un 70% al 100% por este sistema.

En el extremo opuesto se encuentran países como Honduras, Guatemala, El Salvador, República Dominicana y Bolivia, en donde apenas un máximo del 20% de la población está protegido por sistemas públicos de seguridad social. Además hay países con un desnivel social considerable y otros con un desnivel entre la ciudad y el campo. En Colombia, Ecuador y Perú, por ejemplo del 64 al 84% de los empleados en el área de la energía, del 40% al 45% de los trabajadores de la industria procesadora están amparados, pero solo un 5% de los trabajadores del campo reciben cuidados médicos a través del sistema de seguridad social. En lugar de contribuir a una mayor justicia en la distribución, el sistema estatal de seguridad social reproduce la estructura social extremadamente desigual y la heterogeneidad estructural de las sociedades latinoamericanas.

2.1. Reseña histórica del Sistema de Seguridad Social

Como primer antecedente en Guatemala de legislación laboral-social están las Leyes de Indias (compiladas en 1680), un intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían contra los indígenas. Entre sus disposiciones se encontró la regulación de la jornada de 8 horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó

mucho que desear, las Leyes de Indias fueron un curioso anticipo de la legislación laboral profesionalista que se implementaría siglos después.

Las Leyes de Indias fueron renovadas en 1835 y 1851 por las legislaturas estatales y republicanas de Guatemala, respectivamente, en 1877, se dictaron varias normas de tipo laboral.

Los preceptos laborales iniciaron hasta el año 1894 en que se dictó la “Ley de Trabajadores”, que contenía saludables disposiciones que lamentablemente no llegaron a cumplirse.

La Ley Protectora de Obreros sobre Accidentes de Trabajo de 1906 contiene normas que anticipan la futura previsión social: prestaciones sociales a los trabajadores en casos de accidentes profesionales; asistencia médica en enfermedad y maternidad, subsidios en dinero por incapacidades, y pensiones vitalicias para las incapacidades permanentes. Lamentablemente esta Ley tuvo poca aplicación práctica.¹⁶

La Constitución de 1921, entroniza los principios e instituciones laborales que estaban en boga a nivel internacional y es la plataforma de la legislación posterior. Sin embargo, en materia de Seguridad Social sólo se regulan algunos aspectos muy periféricamente. En 1926 se decretó la Ley del Trabajo, el primer conjunto sistematizado de contenido laboral y de aplicación general, que incluía: protección del salario, jornada de 8 horas

¹⁶ Valenzuela Herrera, Augusto. **Seguridad Social en Guatemala**. Pág. 8.

diarias y 48 a la semana, descanso semanal, protección al trabajo de mujeres y menores, protección a la madre “obrero”.

En 1932, un Decreto estableció el sistema de jubilaciones, pensiones y montepíos para funcionarios y empleados públicos.

En el Decreto 47 de diciembre de 1944, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, se establece como función de la Secretaría de Gobernación, Trabajo y Previsión Social, la de procurar “la implantación y funcionamiento de los sistemas de seguro social, que cubran los casos de enfermedad, incapacidad, vejez, desempleo y muerte del Trabajador”.

El 30 de Octubre de 1946, el Congreso de la República de Guatemala, emite el Decreto No. 295, “Ley Orgánica del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social”. Se crea así “Una Institución autónoma, de derecho público, de personería jurídica propia y plena capacidad para adquirir derechos y contraer obligaciones, cuya finalidad es aplicar en beneficio del pueblo de Guatemala, un Régimen Nacional, Unitario y Obligatorio de Seguridad Social, de conformidad con el sistema de protección mínima” (Capítulo 1, Art. 1º).¹⁷

En 1966 se creó el Instituto de Previsión Militar –IPM- para las fuerzas armadas. En 1970 se modifica el sistema previsional de los funcionarios y empleados del Estado; en 1986 se incorpora a estos sistemas los empleados de las Instituciones

¹⁷ Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas. Folleto de Información del IGSS.

Descentralizadas; en el año 1988 se dicta el decreto que regula actualmente a las clases pasivas del Estado (CPE).

En el año 1947 mediante la aprobación del Acuerdo No. 12 de Junta Directiva se creó el Programa de Accidentes de Trabajo como la fase inicial de la aplicación total del Régimen de Seguridad Social, habiéndose iniciado la cobertura en el Municipio de Guatemala.

Posteriormente, desde el mes de agosto del año 1949 se extendió la Protección a los Accidentes Comunes, por medio del Acuerdo No. 97 de Junta Directiva, Reglamento sobre Protección Relativa a Accidentes en General. Esta cobertura fue extendiéndose gradualmente hasta cubrir toda la República en el año 1978. El Acuerdo 1002 de Junta Directiva contiene el reglamento vigente.

A partir de mayo del año 1953 se otorgaron en el Departamento de Guatemala los beneficios del Reglamento sobre Protección Materno Infantil por medio del Acuerdo No. 230 de Junta Directiva, vigente hasta el año 1968 cuando por medio del Acuerdo No. 475 de Junta Directiva, entra en vigor la aplicación del Programa de Enfermedad y Maternidad en el Departamento de Guatemala, creado por Acuerdo No. 410 del Órgano Director.

En el año 1978 y 1979, se extendió la cobertura del Programa de Enfermedad y Maternidad a los Departamentos de Sacatepéquez, Sololá, Totonicapán, Quiché, Baja

Verapaz, Zacapa, Chiquimula y Jalapa. Posteriormente en el año 1989 se extendió la cobertura al Departamento de Escuintla y en 1997 al Departamento de Suchitepéquez.

En el año 2002 según el Acuerdo No.1095 de Junta Directiva, se aplicó a los Departamentos de Alta Verapaz, Retalhuleu, Izabal y Quetzaltenango, y en el año 2003 según Acuerdo No.1121 de Junta Directiva a los Departamentos de Huehuetenango, Chimaltenango, San Marcos y Jutiapa, alcanzando la cobertura a 19 de los 22 departamentos del país.

El Programa Invalidez, Vejez y Supervivencia fue creado por medio del Acuerdo No. 481 de Junta Directiva del 30 de diciembre de 1968, el cual entró en vigor a partir de marzo de 1977, el cual fue reformado a través del Acuerdo 788 que entró en vigor desde marzo de 1988. El Programa de IVS tiene cobertura nacional desde su inicio. La edad determinada para pensionarse en su inicio fue de 65 años, sin embargo, por decisiones de tipo político se decidió ofrecer como beneficio a la población afiliada en el primer quinquenio de los años noventa reducir la edad de pensionamiento a 60 años.

2.2. Definición de Sistema de Seguridad Social

En un sentido amplio debemos comprender que la seguridad social la podemos definir como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, invalidez, vejez y



muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Peñate Rivero, define la seguridad social como: “Es la parte de la política social constituida por el conjunto de instituciones que crea el Estado y que se sufragan con cotizaciones, impuestos u otras vías, mediante las cuales se organiza la protección económico social de la población frente a las circunstancias que privan de ingresos, aumento de las cargas económicas o que afectan la salud, con el objetivo de reparar o atenuar sus consecuencias.”¹⁸

El mismo autor en su obra cita las conceptualizaciones de otros autores, las que considera adecuadas a la realidad de las sociedades.

Para el autor Bruno Biondi citado por Peñate Rivero en su obra establece que: “Se entiende por sistema de seguridad de un país el conjunto de disposiciones legales que tutelan su población, sobre la base de la cual todo sujeto, al verificarse determinados eventos que crean unas condiciones de necesidad, tiene derecho bajo ciertas condiciones, a determinadas prestaciones que tiendan a eliminar las causas y a reparar o atenuar las consecuencias de dichos eventos, a fin de garantizar en cada caso, al de la cura física, médica y reeducativa, a un nivel mínimo y decoroso de vida, completándose tal ordenamiento con el conjunto de iniciativas dirigidas a prevenir aquellos eventos hacia los cuales sea posible desenvolver la obra de previsión”.¹⁹

¹⁸ PEÑATE RIVERO, Orlando. *Orden económico y seguridad social*. Pág. 15

¹⁹ *Ibid.* Pág. 17

La conceptualización de Biondi es muy acorde a la realidad según mi criterio, en virtud que dentro de su composición visualiza un modelo de seguridad social no solo curativa sino preventiva y reparadora, que caracteriza por el objetivo primordial de la continuidad de los beneficiados en la sociedad como seres productivos e independientes.

José Pérez Lereño citado por Peñate Rivero manifiesta: “La seguridad social, es la parte de la ciencia política que, mediante Instituciones técnicas adecuadas de ayuda, previsión o asistencia, tiene por fin defender y promulgar la paz y la prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus miembros.”²⁰

La seguridad social es un sistema de protección social, fundado legalmente, orientado a garantizar a los habitantes de un país un mínimo de condiciones favorecedoras de una existencia humana y digna. La seguridad social es un sistema o régimen de protección social, como derecho social debe fundamentarse legalmente. Es una garantía de protección frente a ciertas y determinadas situaciones sociales o riesgos. Es una garantía de protección establecida para toda la población.

2.3. Objetivos

El objeto primordial de la seguridad social es el de dar protección mínima a toda la población del país a base de una contribución proporcional a los ingresos de cada persona y de la distribución de beneficios a cada contribuyente o a sus familiares que dependan económicamente de él, procediendo en forma gradual y científica que

²⁰ Ibid. Pág. 19

permita determinar tanto la capacidad contributiva de la parte interesada, como la necesidad de los sectores de población de ser protegidos por alguna o varias clases de beneficios, habiéndose principiado solamente por la clase trabajadora, con miras a cubrirla en todo el territorio nacional, antes de incluir dentro de su régimen a otros sectores de la población.

El Sistema de Seguridad Social Integral tiene como fin proteger a los habitantes de la república, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sean o no de trabajo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, muerte, sobrevivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar.

La Seguridad Social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios.

Pérez Lereño autor citado por Peñate Rivero, definiendo establece: “que la seguridad social, es la parte de la ciencia política que mediante adecuadas instituciones técnicas de ayuda, precisión o de asistencia, tiene por fin defender o propulsar la paz y prosperidad general de la sociedad a través del bienestar individual de todos sus

miembros.²¹ Definición que considero apegada al objetivo primordial de la seguridad social, ya que establece el bienestar individual de los individuos.

La seguridad social está amarrada a las necesidades humanas pues su objetivo primordial es satisfacerlas; siendo estas constantemente cambiantes, resulta imposible formular un concepto inmutable de lo que es conocido como “seguridad social” pues este debe adaptarse fácilmente a las demandas humanas. Esto implica también, que los estados revisen constantemente sus sistemas para mantenerlos actualizados.²²

Según la concepción de la Oficina Internacional del Trabajo –OIT-, incorporada al texto del Convenio N° 102, sobre la Norma Mínima de Seguridad Social, aprobado en 1952, la Seguridad social comprende los siguientes aspectos: 1. Servicio médico 2. Subsidio de enfermedad. 3. Subsidio de desempleo. 4. Pensión por vejez. 5. Subsidio por mutilación y enfermedad profesional. 6. Subvención familiar. 7. Pensión por invalidez. Estos son los servicios mínimos que los sistemas de seguridad social deben contemplar.

2.4. Principios fundamentales

La seguridad social esta doctrinalmente fundamentada en principios jurídicos y filosóficos que la definen y le sirven de sustento conceptual.

²¹ *Ibid.* Pág. 21

²² Ruiz Moreno, Ángel Guillermo. *Nuevo derecho de la seguridad social*. Pág. 121.

La Seguridad Social para Peñate Rivero, se divide en dos principios que la rigen, según su criterio, y constituyen el fundamento de la seguridad social. Siendo estos:

“Universalidad: Este principio, consiste en que la misma, debe cubrir a todos los habitantes de una nación. Manifiesta, que toda persona debe estar asegurada contra todos los riesgos. Asimismo expone, que los regímenes de ésta, determinan en un sentido la estructura económica, política y social de cada país; generando con ello, cambios en la redistribución de la renta nacional; y que la seguridad referida, es el instrumento para alcanzar la justicia social.

Solidaridad: Conforme a este principio, todos los integrantes de la sociedad, tienen la obligación del destino de la misma y de cada uno en particular. A criterio del autor, todos los miembros de la sociedad tiene en conjunto el deber de enfrentar unidos las luchas y triunfos sobre las diversas contingencias sociales que sobrevienen a ella, tales como: las enfermedades y accidentes que conllevan la asistencia médica, y las prestaciones de carácter económico. Debe concebirse además, que adicional al deber moral y social, también sea un compromiso de carácter económico y jurídico. Esto es complementario al principio anterior; porque en él, enuncia derechos y en éste, obligaciones.”²³

Considero que dentro de los principios fundamentales de la seguridad social deben incluirse otros, mismos que le permitirían a los diferentes sistemas ser mas incluyentes y humanos. Dentro de los principios que considero necesarios se encuentran:

²³ Peñate Rivero. Op. Cit. Pág. 26

Igualdad, reside en que la seguridad social debe comprender derechos y obligaciones, sin diferenciación de clases sociales, raza, credo, ideas políticas o sindicales. Lo anterior, significa que todos deben aportar al seguro social para tener derechos a los beneficios en proporción a sus aportes. De acuerdo con este principio, se debe dar el mismo trato a todas las personas que se encuentran en la misma situación, y a la inversa, debe darse un trato distinto y adecuado a cada circunstancia a las personas que se encuentren en situaciones distintas.

Integralidad, es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema. Para que exista una seguridad social auténtica, es necesario estar cubierto por lo menos de las contingencias más normales o comunes. Las prestaciones de la seguridad social no deben quedarse en la protección de los riesgos clásicos (invalidez, vejez, muerte, enfermedad y maternidad), sino que debe tener un crecimiento constante tendiente a detectar las diferentes necesidades sociales para acudir a su protección. Para satisfacer las diferentes necesidades, de acuerdo con cada uno de los sectores protegidos, deben establecerse beneficios adecuados a las diferentes circunstancias.

Unidad, consiste que debe existir unidad y armonía en la organización legislativa, administrativa y financiera del sistema de seguridad social; para evitar cualquier contradicción y desigualdad en la misma. De lo expuesto, se deducen las ventajas de simplificar su puesta en práctica. Este principio se ha confundido muchas veces con la exigencia de centralización en una sola entidad de todo el sistema de seguridad social.

Lo que se enfatiza con este principio es que debe existir una congruencia en la gestión de las diferentes entidades que participan en la administración del sistema de seguridad social, y en los beneficios otorgados por ellas, de modo que la multiplicidad de instituciones no quiebre el principio de igualdad.

Participación, es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral. La sociedad debe involucrarse en la administración y dirección de la seguridad social a través de sus organizaciones representativas, y también de su financiamiento.

Autofinanciamiento, es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible. El financiamiento del Sistema de Seguridad Social en el caso de nuestro país se regirá por lo establecido en el Artículo 100 de la Constitución Política de la República de Guatemala, El Estado, los empleadores y los trabajadores cubiertos por el régimen, tienen obligación de contribuir a financiar dicho régimen y derecho a participar en su dirección, procurando su mejoramiento progresivo.

Eficiencia, es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente. Para que los servicios brindados por el sistema de seguridad social sean suficientes y oportunos los recursos administrativos, técnicos y financieros deben ser manejados de manera adecuada. Este principio está vinculado con la gerencia efectiva del proceso administrativo de la estructura y funcionamiento del sistema de seguridad social como un todo.





CAPÍTULO III

3. Regulación internacional de la modalidad laboral por hora

La regulación de la relación laboral entre patrono y trabajador por hora es un mecanismo que se utiliza en muchos países del mundo, en el presente capítulo se hace necesario hacer un estudio de la regulación que hacen en los demás países que han adoptado esta modalidad, puesto que puede ayudar al perfeccionamiento de la modalidad laboral por hora en Guatemala.

La regulación laboral por hora no es más que un modelo a través del cual el trabajador va a devengar un salario en relación a las horas que ha trabajado para el patrono, en algunos países se contempla la modalidad que en el mismo valor de la hora laborada está incluido un porcentaje que cubriría lo relativo a prestaciones laborales y vacaciones, derivado que por ser un trabajo por hora el trabajador no goza de las ventajas que gozaría estando contratado presupuestalmente.

A lo largo del presente capítulo, se hace un estudio de derecho comparado de la modalidad laboral por hora en países de Europa y América, que podrían servir de modelos o ejemplos para la legislación nacional, en el perfeccionamiento de la relación empleado-patrono en contrato de remuneración por hora, para que los derechos de los trabajadores no sean violados, y que el patrono conforme a su capacidad de producción y pago pueda contar con los servicios de empleados por hora, para evitar sobre cargar a sus trabajadores habituales.

3.1. Modalidad laboral por hora en Europa

En Europa la contratación laboral por hora es el mecanismo que utilizan los patronos para pagar a sus empleados, en donde las regulaciones legales establecen un mínimo y máximo de horas a trabajar, así como todos los derechos y obligaciones que asisten a los empleados, a continuación se hace un análisis de diferentes países de este continente, que en algunos casos los patronos han adoptado la modalidad de tiempo parcial para enfrentar la crisis de la recesión económica que ha sufrido el mundo.

3.1.1. España

España es un país que se ha visto afectado por la crisis económica que afectó al mundo, por lo que se hace necesario conocer los efectos que ha tenido el sector laboral, y como se ha adoptado la remuneración laboral por hora, como mecanismo para que los patronos obtengan el trabajo a tiempo parcial, y con esto evitar el estancamiento de producción o industrialización de sus empresas, y por otro lado a permitido a la fuerza laboral tener un trabajo digno que les permita contar con un ingreso para su mantenimiento.

Un análisis de la evolución anual en relación al periodo del año anterior de las horas de trabajo y de los ocupados en España durante el periodo de recesión permite observar cómo, en general, el empleo a tiempo completo, en número de ocupados y horas trabajadas ha descendido, mientras la modalidad laboral a tiempo parcial ha mostrado aumento.

“En el tercer trimestre de 2014 el mercado laboral contaba con 3.378.100 ocupados menos y 108.233.600 horas de trabajo efectivas menos que en el tercer trimestre de 2008. Esto supone caídas en ambos indicadores superiores al 18%.

En el caso del tiempo parcial, para el mismo periodo, se ha producido la tendencia contraria: ha aumentado la ocupación en número de empleados (325.700 ocupados más, un 14,2%) y también el número de horas trabajadas a tiempo parcial (4.685.600 más, un 12,9%)”.²⁴

Como se pudo observar según los datos de la Secretaría de Acción Sindical, de la Coordinación Área Externa de España, por la crisis económica los patrono han tenido la necesidad de tener menos empleados a tiempo completo y aumentar la contratación de parcial, pero en análisis a la regulación de Guatemala, se da el caso contrario de cómo sucede en nuestro país, que con la crisis económica el patrono se ve en la necesidad de rescindir de empleados a tiempo completo, y los que continúan laborando son sobrecargados con el trabajo de los empleados despedidos. Por ello es necesario adoptar modelos que permitan al patrono tener alternativas en la contratación de empleados, para poder optimizar el trabajo y producción en sus empresas, y permitiendo dignificar a todos sus empleados, tanto los empleado a tiempo completo, como los que ingresen por la modalidad de contratación por hora.

Siempre dentro del análisis de la situación de España se puede observar que existe un cambio en el comportamiento del mercado de trabajo español en cuanto al tipo de

²⁴ Secretaría de Acción Sindical. *Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España*. Pág. 3

contratación laboral. A esto se une un fenómeno laboral nuevo, la contratación a tiempo parcial, en especial aquella con carácter involuntario.

“Con datos del tercer trimestre de 2014, el número de asalariados a tiempo parcial se situaba en 2.337.100 personas. Y el número de ocupados que trabajan a tiempo parcial por no encontrar un trabajo a tiempo completo (parcialidad involuntaria) asciende a 1.657.900.

Sin embargo, si se observa cómo tiempo parcial involuntario, la situación se invierte, en España, más de la mitad de los trabajadores que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que en España se ha duplicado durante la crisis y que actualmente supera el 63% del empleo parcial.”²⁵

Anteriormente a la crisis económica, el tiempo parcial estaba conformado por mujeres, ahora, a pesar de seguir siendo un tipo de empleo básicamente femenino, el empleo parcial que más ha crecido ha sido entre los hombres. La razón para trabajar una menor jornada también ha sufrido cambios, antes de la crisis, el principal motivo de las mujeres para trabajar a tiempo parcial era el cuidado de niños y mayores y otras obligaciones familiares. Ahora las circunstancias han cambiado y la mayoría de mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen por no haber encontrado un trabajo a tiempo completo. En el caso de los hombres, el motivo más señalado sigue siendo el no haber encontrado un trabajo a tiempo completo, y el segundo, por cursar estudios o formación.

²⁵ Ibid. Pág. 9

3.1.2. Inglaterra

Inglaterra es un país en el que los trabajadores cuentan con muchos beneficios laborales y las relaciones con el patrono muchas veces son informales, mayormente la relación laboral es en base a la confianza entre la partes, puesto que no se requiere del perfeccionamiento de un contrato para iniciar la relación de trabajo.

El horario común de trabajo es de 8:00 a 17:00 horas, a excepción de algunas grandes cadenas que tienen su cierre a las 18:30 horas. Esto se debe a que a las 19:00 horas (o 19:30 a más tardar) todos están cenando en sus casas, ya que se acuestan más temprano.

Usualmente la jornada laboral oscila entre las 6 y las 10 horas, dependiendo del rubro. Muchas empresas se rigen por la cantidad de horas semanales que debe prestar servicio un empleado. La mayoría de los trabajadores tienen dos días libres, sábado y domingo si el puesto es en una oficina. Sin embargo, los que trabajan en el rubro de hotelería, restaurantes y turismo tienen sus días de descanso entre la semana, teniendo que trabajar los sábados y domingos sin excepción.

El sistema impositivo que utilizan se rige por varias situaciones y escalas de edad, de rango, de puesto, de cantidad de horas trabajadas, de horas extras, etc. Aproximadamente un joven de hasta 21 años puede ganar cuatro libras la hora (alrededor de seis euros, aproximadamente 50 quetzales la hora) y los adultos pueden doblar, triplicar o multiplicar por varias cifras ese monto, dependiendo de su puesto que

ocupen. Los sueldos suelen cobrarse al finalizar el mes, pero hay casos en los que se paga por semana, si hay que trabajar en las fiestas, deberás recibir un bono extra.

Con respecto al contrato de trabajo, la edad mínima para empezar en un empleo es a los 18 años. Según el empleador y la magnitud de la empresa, puede ser verbal, tácito o escrito. En el primer caso se encuentran pequeños comercios, empresas familiares o trabajos temporales. En el segundo, medianas empresas o tiendas, empleos con sistema de pagos diferenciales (horas extras, propinas, etc.) y en el tercero, grandes empresas y cadenas.

La jornada laboral máxima es de 48 horas para la mayoría de los empleos y eso también debe estar registrado en el contrato, que además de contar con el nombre del empleado y del empleador, tendrá que detallarse: la fecha del contrato, el salario y el modo de pago, el puesto, la jornada laboral, los adelantos y los incentivos, el período de vacaciones, los subsidios por enfermedad o accidentes y los descuentos para seguridad social y de salud.

Además, es importante saber que el período de preaviso para la finalización de un contrato generalmente es de una semana (si se ha trabajado entre un mes y dos años) o bien una semana por cada año completo de servicio si pasas los dos años, hasta un máximo de 12 años, es decir, que el mínimo es tres semanas y el máximo, doce.

Existen dos tipos de despido en Inglaterra:

Fair Dismissal (procedente): cuando el empleador justifica el motivo de despido, por ejemplo: por falta de capacidad, faltas en la conducta, problemas económicos, etc.

Unfair Dismissal (improcedente): al contrario que el anterior, el empleador no puede justificar el motivo de despido.

3.2. Modalidad laboral por hora en América

América en materia de superficie se destaca por ser el segundo continente más extenso, después del continente asiático. Dada su ubicación, América ocupa casi todo el hemisferio occidental del planeta, disponiendo de una superficie que supera los 42 millones de kilómetros cuadrados. Cabe mencionar que como característica única y relevante, América es el único de los continentes que comprende desde el polo norte al polo sur, por tanto lo hace muy variado en climas y también en lo que respecta a cultura e idiomas.

En cuanto a su división política el continente americano se encuentra integrado por 35 países nacionales y soberanos, también se integra por un estado libre pero asociado a los Estados Unidos, es el caso de Puerto Rico, y también 24 países dependientes de otros estados. En su mayoría dependientes de otros países europeos.

Los modelos de legislación del continente americano han servido de base para la creación de normas nacionales, por ello se hace necesario realizar un análisis de la forma de contratación laboral por hora en los países de América, para poder ayudar al

perfeccionamiento del modelo laboral que se pretende aplicar en la relación laboral de Guatemala, con la implementación de la Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República, Ley reguladora del trabajo por hora y su inclusión al sistema de Seguridad Social.

3.2.1. Honduras

Es importante conocer las condiciones con que cuenta Honduras actualmente, por ser un país centroamericano, puede ser de gran ayuda para la figura de la regulación de contratación laboral por hora que se pretende implementa en el país, en virtud que Honduras dentro del pago de la hora laborada incluye adicionalmente un veinte por ciento para cubrir las vacaciones y bonos de los que no gozan por no ser personal permanente.

En Honduras el trabajo por horas a sido un elemento de discusión y problemas debido en parte al abuso que se trato de llevar en relación a contratos que no son de carácter permanente y siendo que la ley considera a cualquier contrato no permanente una excepcionalidad, la presunción de ley de que lo son usualmente se resolvió en contra de la empresas.

Derivado de lo anterior se puede decir que actualmente la denominada ley de Trabajo por horas, supone un cumulo de beneficios laborales que fue aprobado por primera vez en el año 2010, esto facilito la contratación de personas para realizar empleos por horas, en jornadas diurnas, mixtas o nocturnas.

Según se aprobó el mismo, este genera condiciones especiales de contratación y establece los requisitos y techos como el de un mínimo de cuatro horas de trabajo en el área urbana y de tres horas de trabajo en el área rural, es así como los trabajadores contratados bajo esta modalidad, gozan de beneficios de seguridad social y reciben por cada hora laborada, por concepto de vacaciones y aguinaldos pagados de manera anticipada, un veinte por ciento adicional de ingreso, sobre la base del salario devengado como compensación por no tener permanencia en sus labores.

La ley fue aprobada con muchas expectativas por parte de sectores sociales del país, ya que esto logra de una u otra manera que se bajen los niveles de desempleo en Honduras, el programa funciona bajo una modalidad solidaridad en empleos anti-crisis.

Este modelo de o programa se adecuó a la legislación laboral interna y los convenios internacionales, contratación colectiva, el derecho de oportunidades y de igualdad de la mujer y la prohibición del trabajo infantil, y es una medida que ayuda a la carga del desempleo, sustituyendo cargas indemnizatorias por cargas compensatorias, este obedece a una naturaleza excepcional y respeta plenamente los principios del derecho laboral, convenios internacionales del trabajo y disposiciones del Código de Trabajo vigente, y, contrario a presentar un problema para las empresa es un aliado para ampliar actividades sin el compromiso o carga económica que representa permanencia en las actividades laborales.

El sistema utilizado por el país centroamericano debe servir para abrir espacios en actividades que de otra manera no podrían ampliar la oferta de servicios y en esta

primera etapa consideramos que deben dar prioridad al trabajo permanente para construir la base de su oferta local. Esto permite a las empresas dignificar a sus empleados y no sobrecargar al personal permanente, puesto que existen empresas pequeñas que no pueden costear los gastos de personal a tiempo completo, y este es un modelo que Guatemala puede imitar, para combatir el desempleo, siempre velando por que los derechos de los trabajadores no sean vulnerados, y que la modalidad que se pretende aprobar ayude a dignificar el empleo en nuestro país.

3.2.2. Costa Rica

Costa Rica es otro país centroamericano que ha adoptado la modalidad de pago por hora dentro de la modalidad de contratación laboral, considero que esta modalidad de trabajo permite al patrono optimizar el tiempo real que los trabajadores laboran en las empresas, y al empleado le permite devengar un salario justo y acorde al trabajo que se ha desempeñado.

El máximo diario de horas de trabajo depende del tipo de jornada laboral, existe la jornada ordinaria normal y la jornada especial o de excepción. Ambos grupos se pueden separar en turno de día y turno de noche. La jornada ordinaria normal tiene un máximo de 8 o 10 horas al día si el trabajo no es pesado o poco saludable. Sin embargo, el máximo de horas que una persona puede trabajar es de 48 a la semana. Las jornadas ordinarias normales tienen lugar entre las 5 de la mañana y las 7 de la noche, y el turno de noche entre las 19:00 horas y las 5:00 horas. El turno de noche no puede ser de más de 6 horas al día y el máximo por semana es de 36 horas. Una

jornada mixta es cuando los turnos son considerados como de día y de noche. Los turnos mixtos pueden ser de hasta 8 horas al día a no ser que se trabaje hasta las 22:30 horas o más tarde, en cuyo caso, los turnos se consideran de noche y no pueden ser de más de 6 horas. El máximo de horas por semana para el turno mixto es de 42 horas.

Trabajar en sábado se considera jornada especial o de excepción. Las jornadas especiales también son aquellas en ciertos campos, por ejemplo, los criados domésticos que pueden trabajar hasta 12 horas al día. Si se trabajan 12 horas al día, debes existir un descanso de por lo menos una hora y media. La gente mayor de 15 años y menor de 18 solo puede trabajar en la jornada especial y no más de 6 horas al día y 36 horas a la semana.

Los sueldos en Costa Rica van a depender del tipo de trabajo que se desempeñe y calificación de trabajador que se considere al empleado, y vamos a conocer los tipos de trabajos y trabajador dentro de los cuales se permite la modalidad de pago por hora, siendo estos, el trabajador no cualificado, el trabajador semi-cualificado y trabajador cualificado.

Estos trabajadores pueden emplearse en trabajos como: agricultura, minería, manufactura, industria, construcción, electricidad, comercio, turismo, servicios, transporte y almacenamiento. El sueldo devengado por hora incluye porcentajes por primas, aguinaldo, indemnizaciones, vacaciones y días festivos. Las horas extras en Costa Rica se pagan un 50% más. Cada empleado en Costa Rica tiene derecho a una

prima de navidad (aguinaldo en Guatemala) equivalente a un mes de sueldo, mismo que se incluye proporcionalmente en el valor que se paga por hora al empleado, y se calcula con la media del sueldo del año anterior laborado.

El contrato laboral en Costa Rica puede ser escrito o verbal. Los contratos verbales se reservan a las labores agrícolas o ganaderas, al servicio doméstico y a los trabajos temporales de menos de 90 días.

Los contratos laborales pueden ser definidos o indefinidos. Los contratos definidos son por un determinado periodo de tiempo o bien el contrato finaliza cuando se termine el trabajo. En caso de finalización del contrato de tiempo indefinido, el empleado tiene derecho a una compensación por despido. Esta compensación incluye una notificación previa y tanto el empleador como el empleado tienen derecho a un mes de preaviso antes de finalizar el contrato. Si un empleador finaliza el contrato sin motivo o justificación para el despido, el empleado tiene derecho a un mes de sueldo por cada año trabajado. Esta compensación es de un máximo de 8 años de empleo.

Los empleados tienen derecho a dos semanas de vacaciones por cada 50 semanas seguidas laboradas. Si el contrato de un empleado concluye y no ha gastado sus vacaciones, tiene derecho al pago del equivalente a un día de sueldo por cada mes trabajado durante el año.

La suspensión por parte del seguro social por maternidad es de un mes antes del parto y 3 meses después del parto con el 100% de su sueldo. En caso de enfermedad, se

dará tratamiento pagado por la seguridad social pero sólo después de una evaluación médica.

Los empleadores costarricenses se enfrentan a un pago de impuestos muy alto por cada empleado contratado dentro de la empresa. Deben pagar un 46% de impuestos sobre el sueldo pagado anual de sus empleados así como un 22% de Seguridad Social.

3.2.3. Estados Unidos

Estados Unidos es el país donde existe mayor cantidad de inmigración en América, familias completas buscan poder llegar a este país, con la esperanza de tener una mejor vida, mayores ingresos y un futuro prospero para sus hijos, Estado Unidos está por encima de la mayoría de países del mundo en relación al pago de salarios por hora laborada, y es un modelo a seguir en materia de derecho laboral, pues que si bien es cierto la mayoría de su fuerza laboral es informal, por carecer de un contrato de trabajo, le permite a los empleados tener un ingreso muy por encima del promedio de muchos países del mundo, con lo que en la mayoría de casos les permite poder enviar remesas a sus familiares, para que estos puedan costear los gastos de vida en sus diferentes países.

Existen empleos a tiempo completo o parcial, esto va a depender de la cantidad de horas asignadas a cada trabajador en relación a la cantidad de trabajo que exista dentro de la empresa o industria para la desempeñen el empleo. Normalmente, la jornada completa es de 40 horas semanales, y la parcial puede ser de hasta 30 horas

semanales. El horario laboral en Estados Unidos suele ser de lunes a viernes desde las 9:00 horas hasta las 18:00 horas, con una hora para comer y dos descansos de 15 minutos. Sin embargo, un tercio de los americanos trabajan más de las 40 horas semanales.

Los periodos de vacaciones en Estados Unidos son muy cortos o restringidos, la mayoría de los trabajadores nuevos o de reciente ingreso sólo tienen una o dos semanas de vacaciones pagadas al año, que es menos que en cualquier otro país industrializado, excepto Japón. Por antigüedad las vacaciones aumentan uno o dos días por año.

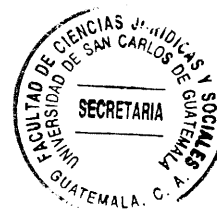
El costo de la vida en este país es muy alto, en relación al costo de vida de los demás países de América, sobre todo en las grandes ciudades, aunque los salarios suelen ser también más altos en ellas. El salario promedio de los trabajadores va desde los \$8 dólares hasta a los \$12 dólares por hora para alguien que empieza, o es aprendiz del trabajo. El salario mínimo legal establecido es de \$7 dólares la hora en la mayoría de los estados, lo que es equivalente a 53 quetzales por hora, muy por encima del mínimo que gana cualquier persona en nuestro país, aun cuando sean profesionales o que ocupen un lugar de alta jerarquía dentro de las empresas.

Aunque el salario es muy importante, no lo es todo en Estados Unidos, otro factor de suma importancia son el resto de compensaciones que las empresas grandes suelen dar a sus empleados, incluyendo incentivos, vacaciones, bonos, seguro médico y dental, de la vista, seguro de vida, de invalidez, plan de pensiones, y compensación en

caso de muerte accidental o pérdida de algún miembro, entre otros. En Estados Unidos existe el derecho a trabajar en un entorno seguro. El seguro de trabajo es un seguro que paga la empresa y que proporciona dinero y atención médica si un trabajador por cualquier motivo se queda inválido por un accidente de trabajo, en el desarrollo de su labor. Las leyes de compensación a los trabajadores están diseñadas para proteger a aquellos trabajadores que tengan un accidente mientras trabajan.

Las empresas que tienen cuatro o más empleados (puede variar según el estado) están obligadas legalmente a proporcionar un seguro de compensación a los trabajadores. Si un trabajador tiene un accidente, éste hará una reclamación a la compañía de seguros que hubiese contratado. La ley estadounidense indica que la reclamación debe de hacerse antes de 30 días desde la fecha en que haya ocurrido el accidente de trabajo. En general, el seguro de trabajo incluye ingresos sustitutivos y gastos médicos y de rehabilitación.

Por ello llegar a Estados Unidos es llamado el sueño americano, por que como lo expusimos en principio es un país en el que la mayoría de la fuerza laboral informal es de personas inmigrantes, los trabajos que ellos desempeñan pueden ser en agricultura, trabajos domésticos, limpieza, jardinería, construcción, ganadería, reciclaje, entre otros. Trabajos que les permite a las personas devengar un salario que en su país de origen sería imposible percibir, puesto que el salario que ganan muchas veces es superior al de personas con carreras profesionales o técnicas, del país del que provienen.



CAPÍTULO IV



4. Empleo agrícola

El crecimiento económico es fuente de desarrollo humano, el empleo dignifica a las personas, y los ingresos que de esta actividad se producen, permiten adquirir bienes y servicios, con los que las personas se aseguran un nivel de vida acorde a sus necesidades. El empleo fortalece las relaciones humanas, permite al trabajador realizarse y tener condiciones dignas y humanas, tanto para él como para su familia y su entorno. Por ello en este capítulo haremos un estudio del empleo agrícola y como este es una fuente para el desarrollo digno de la persona.

Según la Oficina Internacional del Trabajo, el empleo es una actividad que produce un ingreso, o que confiere el derecho de participar en un ingreso colectivo, agregando que debe ser una actividad cuyo producto este admitido social y legalmente. Si dichas actividades se desarrollan en los lugares poblados que se reconocen oficialmente con las categorías de aldeas, caseríos parajes, fincas, entiéndase en el área rural. Es preciso que entre el trabajador y el empleador se establezcan relaciones definidas, en donde se respeten los derechos y principios humanos.

El empleo agrícola está integrado por la fuerza de trabajo que la constituye la población económicamente activa rural, definida como el conjunto de personas que ejercen una ocupación o que la buscan activamente. La demanda de trabajo rural la constituyen las

oportunidades de empleo que se presentan a determinado nivel de salario, y que se generan en las actividades económicas de los sectores rurales del país.

“Diversos factores han contribuido a la creciente importancia del empleo rural, dentro del empleo agrícola, diferenciándose en primer lugar la creación de nuevos empleos en actividades vinculadas con la agricultura, y la segunda, como la demanda de mano de obra en el mercado de bienes y servicios rurales”.²⁶

La creación de empleos vinculados con la actividad rural, es una cadena que genera un efecto multiplicador en el empleo agrícola, que genera la necesidad de emplear al trabajador en servicios propios del proceso de agricultura, mismos que son necesarios para poder ofrecer los productos de esta actividad, mismo que otros sectores utilizan como insumos, tanto de uso doméstico como en mercado de los servicios alimenticios, y todas las demás áreas que trabajo que se utilizan en procesamiento, comercialización y distribución de los productos agrícolas, que si bien es cierto no son trabajos agrícolas, son indispensables en el proceso de comercialización de los productos, para poder llegar al consumidor final estos deben pasar por procesos de preparación, transporte y venta, que tal como expusimos no son empleos agrícolas, pero son indispensables.

El empleo agrícola se caracteriza por las variaciones que la continuidad del trabajo, esto en virtud que el trabajo no es constante en todas las épocas del año, todo dependerá de la siembra y cosecha de los productos agrícolas, por ello el trabajo se puede considerar temporal o estacional. “las características de los trabajadores

²⁶ Samayora Urrea, Otto. La productividad y empleo agrícola y no agrícola en el área rural. Pág. 11.

independientes y familiares que dificulta establecer la naturaleza del empleo y el estimado de horas trabajadas. Lo mismo sucede con el subempleo visible integrado por personas que trabajan menos de 40 horas a la semana y desean trabajar más²⁷, considero que la iniciativa de ley motivo del presente trabajo de tesis es un mecanismo que permitiría por una parte al trabajador contar con un salario digno y acorde a la realidad nacional, y por otra parte permitiría al patrono contratar personal acorde a sus necesidades y capacidad de pago.

Guatemala es un país en el que el empleo agrícola se ve menor actividad laboral agrícola en los meses de febrero y marzo, meses de más baja intensidad en los cultivos de consumo interno, como el maíz y frijol. De abril para agosto las cifras de utilización presentan sus niveles más elevados en la agricultura, en la producción de vegetales y legumbres, y la mano de obra se utiliza en su totalidad en este periodo. En los meses de septiembre a enero, se registra la más alta cifra de ocupación agrícola, esto debido a que es el tiempo de la cosecha de cultivos para la exportación, especialmente el café.

El desarrollo agrícola no debe preceder al desarrollo que presenta el trabajo industrial. Estos pueden ambos ser desarrollos paralelos en un crecimiento equilibrado, es importante desarrollar la agricultura de tal forma que se reduzcan al mínimo sus demandas sobre recursos indispensables para el desarrollo industrial tal como la mano de obra.

²⁷ Samayora Urrea, Otto. Ob. Cit. Pág. 15

La agricultura es la actividad económica rural que absorbe la mayor fuerza de trabajo en Guatemala, se estima que más del 30% de la población ocupada son personas cuya principal actividad económica es agricultura, quienes son jornaleros o peones, es decir, personas que se emplean para otras en el trabajo de la agricultura. Gran cantidad de son trabajadores agrícolas por cuenta propia, es decir, personas que trabajan en sus propias parcelas de tierra, en la práctica este grupo de personas también se ve obligado a emplearse eventualmente en el trabajo agrícola para una empresa agrícola o patrón en algún momento del ciclo de cosecha en el país.

Los tipos de trabajo en las fincas agrícolas son muy variados, incluyendo entre otras actividades: la siembra, limpia y corte de caña, la siembra, pica y recolección de leche de hule, la siembra, limpia, riego y corte del fruto de la palma, la siembra, mantenimiento corte y empacado de banano, el corte y recolección del café, así como el mantenimiento y corte de otros frutos o verduras de menor presencia.

Finalmente también se incluyen las actividades ganaderas. El tipo de trabajo que se realiza puede ser de tipo estacional, sobre todo vinculado a los periodos de cosecha y el tipo de siembra que se realiza. Sin embargo, los trabajos de mantenimiento y limpieza de los cultivos pueden durar todo el año. A pesar de que el tipo de trabajo garantiza una estabilidad y continuidad de al menos 6 meses, o en algunos casos de todo el año, la regla general en el trabajo agrícola es la contratación temporal por tiempo definido.

En el empleo agrícola existe una forma de contratación muy frecuente, es el denominado plan 21 o plan 56, es decir, se hacen contratos donde se trabaja 21 o 56 días efectivos y al cumplimiento del término se rescinde el contrato para después hacer un nuevo contrato por un periodo similar. Con este tipo de contratación se incurre en una simulación de contrato, pues realmente la actividad que realizan las y los trabajadores continúa más allá de los periodos de contratación. Además, en algunos casos se abusa de la figura del periodo de prueba de dos meses contemplado en el Artículo 81 del Código de Trabajo, pues se contrata por menor tiempo para evadir la responsabilidad de los patronos de indemnizar a las y los trabajadores al rescindir el contrato sin una causa justificada.

El trabajo por meta o por productividad se ha extendido en todo el país, abarcando prácticamente la totalidad de los cultivos. Sobre todo es utilizado de manera sistemática en los cultivos de exportación, tales como la caña de azúcar, palma africana, café, banano y hule. El denominado trabajo por tarea o productividad consiste en condicionar el pago del salario de las y los trabajadores a ciertas metas o tareas impuestas por el patrón de manera unilateral. Con ello el salario ya no se paga por el día trabajado, sino por el cumplimiento de metas. Ante este esquema de contratación y remuneración surgen dos grandes problemas interrelacionados. El primero de ellos consiste en que se deja de garantizar el salario mínimo para las y los trabajadores, pues si no logran cumplir durante la jornada con la tarea asignada dejan de percibir el salario mínimo legal. El segundo problema se refiere a la sobreexplotación del trabajador, pues lo que se ha identificado es que en muchas ocasiones las tareas sobrepasan de la capacidad de trabajo que razonable y humanamente puede realizar una persona en una jornada.

Aunque el Código de Trabajo contempla en el Artículo 88 que el cálculo de la remuneración se puede pactar: “por unidad de tiempo (mes, quincena, semana día u hora); por unidad de obra (pieza, tarea, precio alzado o a destajo); y por participación en las utilidades, ventas o cobres que haga el patrono”, los Artículos 20 y 21 establecen que el objeto del contrato debe ser especificado y que éste “debe ser compatible con las fuerzas del trabajador/a sus aptitudes, estado o condición física...”. Por ello la figura de contratación laboral por hora permitiría al empleado trabajar conforme a su capacidad física y según la capacidad económica del patrono, ayudando a que se dignifique el empleo del sector agrícola y se explote la capacidad humana de los trabajadores, y por parte del patrono es una herramienta para que este realice la contratación de su fuerza laboral acorde a los ingresos, y a las necesidades que represente el trabajo en el área rural.

4.1. Características del empleo agrícola

Dentro de las principales características del empleo agrícola nos encontramos con el bajo nivel de escolaridad, para el empleo agrícola nos se requiere ningún grado de escolaridad, dentro de los trabajadores rurales la gran mayoría no cuenta con ningún grado de escolaridad y algunos con un escaso nivel primario, que comprende el tercer grado de primaria.

La participación indígena en el empleo agrícola es otro factor característico de esta actividad, puesto que más de la mitad de los empleados son indígenas, esto refiere a

que esto es por la falta de oportunidades y estancamiento de la demanda de mano de obra rural, que a razones étnicas.

La productividad es un factor importante del empleo agrícola, mismo que se ve reflejado en los productos de mayor comercio y exportación en el país, dentro de los productos de mayor producción se encontró: café, caña, cardamomo, maíz, frijol arroz, arveja china, brócoli, melón, etc.

El empleo agrícola a significado desarrollo humano, por su estrecha relación entre la evolución del mercado de trabajo rural en el país y los indicadores de desarrollo humano en el altiplano del país, relación que se identifica a través del comportamiento del sector de actividad, la categoría ocupacional, el género, el grupo étnico y la seguridad social.

El género ha sufrido una fuerte evolución en el empleo agrícola guatemalteco, esto por la incorporación de la mujer al trabajo remunerado, dejando de lado la categoría ocupacional familiar y la mujer ha pasado a obtener mayor empleo privado, mismo que ha permitido desarrollarse en el índice de desarrollo humano. La inclusión de la mujer en el trabajo productivo agrícola ha permitido que exista mayor desarrollo humano familiar, esto se debe a que el género femenino tiene mayor contacto con las necesidades del hogar y mayor sensibilidad hacia la crianza y formación de los hijos, los beneficios del trabajo agrícola para la mujer representan beneficios para la familia.

La seguridad social no es universal, puesto que cubre únicamente a los trabajadores afiliados, existiendo categorías excluidas de este beneficio, como el personal domestico, trabajadores de pequeñas empresas y parte del sector agrícola, esto por la inexistencia de programas que cubran al empleado que se trabaja por cuenta propia o trabajadores únicos como el del empleo domestico y de pequeños comercios.

El empleo constituye fuente de ingreso para los trabajadores y sus familias, mientras más empleo genere una economía, mayor será el bienestar social, ya que el empleo se considera un recurso productivo distribuidor de la producción y del ingreso. El desempleo en Guatemala, conformado por todas aquellas personas que, teniendo edad, capacidad y voluntad para trabajar, buscan y no encuentran donde emplearse, por ello la implementación de la modalidad de pago por hora trabajada le permite tener al empleado un ingreso constante y no solo en los tiempos de siembra y cosecha en el sector agrícola.

El acceso a la tierra tiene lugar a través de los sistemas de tenencia de las mismas, la tenencia de la tierra es la relación, definida jurídica o consuetudinariamente, entre la población, como individuos o grupos y la posesión o tenencia de la tierra. Las reglas relativas a la tenencia determinan cómo se distribuyen en las sociedades los derechos de propiedad de la tierra, así como las responsabilidades y restricciones conexas inherentes a la misma. En términos sencillos, los sistemas de tenencia de la tierra determinan quién puede utilizar qué recursos, durante cuánto tiempo y en qué condiciones, para su explotación agrícola, la que puede ser familiar, comunal o privada.

El incremento de la producción y la productividad agrícola contribuyen al crecimiento económico, el desarrollo económico se caracteriza por un incremento sustancial en la demanda de productos agrícolas. La oferta de alimentos debe estar al ritmo del crecimiento de la demanda para que el crecimiento no se detenga. La expansión de las exportaciones de productos agrícolas puede ser uno de los medios más prometedores de aumento del ingreso de divisas. La fuerza de trabajo para la industria de transformación y otros sectores en expansión de la economía debe tomarse principalmente de la agricultura. La agricultura como sector dominante de una economía subdesarrollada puede y debe hacer una contribución neta al capital necesario para la inversión fija en el territorio nacional y para el crecimiento de la industria secundaria.

El sector cafetalero de Guatemala nunca invirtió en capital fijo ni en industria secundaria por lo que esta proposición no se aplicó a Guatemala con el cultivo más importante por muchas décadas. La elevación de los ingresos netos en efectivo de la población agrícola puede ser importante para la expansión industrial. Estos ingresos netos no se han elevado en Guatemala por décadas por lo que no hay un estímulo real a la expansión industrial desde adentro.

La mayoría de trabajadores del sector agrícola está conformado por hombres. Esto, por el esfuerzo físico que requiere dicho trabajo en el área rural. Sin embargo, se estima que el veinticinco por ciento de 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.

En el sector agrícola existe gran cantidad de trabajadores niños, en calidad de “ayudantes”. Muchas veces son menores de 18 años que trabajan ayudando a sus padres jornaleros, con la ideología de que están aprendiendo un oficio para subsistir. Esto contraviene lo dispuesto en el Artículo 102, inciso “I”, de la Constitución Política de la República de Guatemala que indica 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, 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. Pero, 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, y al mismo tiempo enseñan el trabajo a sus hijos.

4.2. El empleo como fuente de desarrollo humano

El desarrollo humano se debe entender como la ampliación de las capacidades de las personas. El propósito del desarrollo es mejorar las vidas humanas, ampliando el rango de cosas que las personas pueden ser y hacer, tal como vivir de manera saludable y con buena nutrición, tener conocimientos y participar de la vida de la comunidad.

Como definición de desarrollo humano encontramos: “El desarrollo humano es la expansión de las libertades de las personas para llevar una vida prolongada, saludable

y creativa; conseguir las metas que consideran valiosas y participar activamente en darle forma al desarrollo de manera equitativa y sostenible en un planeta compartido. Las personas son a la vez beneficiarias y agentes motivadores del desarrollo humano, como individuos y colectivamente.”²⁸

El desarrollo humano se logra a través de tres aspectos esenciales, la salud, educación y los ingresos económicos. Como indicador de salud utiliza la expectativa de vida, en educación se considera la escolaridad esperada de niños que inician la escuela y la escolaridad promedio de los adultos. Y para el ingreso se entenderá lo que devenga la persona, es por ello que el trabajo es una fuente de desarrollo humano, porque a través del trabajado se consigue un ingreso, lo que permite tener acceso a la salud y a la educación, tanto personal, como de los miembros de la familia.

“Las relaciones entre desarrollo humano y Estado son múltiples y dinámicas. La cobertura espacial y social y la calidad de la gestión del sector público son determinantes en los avances o retrocesos en el desarrollo humano. La adecuada sinergia entre las acciones públicas y privadas permitirá generar círculos virtuosos que garanticen mayores opciones para la gente en un clima de orden, respeto y participación. Hay una serie de funciones que son inherentes al Estado: el mantenimiento del orden público, la cohesión e integración de la sociedad, el establecimiento y garantía de la legalidad, la política fiscal, la promoción del desarrollo, el bienestar y la equidad y la facilitación de instancias o mecanismos que aseguren el

²⁸ Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. *Sinopsis del desarrollo humano en Guatemala*. Pág. 15

crecimiento económico. Un adecuado equilibrio en el ejercicio de estas funciones facilita un escenario adecuado para el desarrollo humano”.²⁹

Sin recursos no hay capacidad de inversión social de largo plazo, ni visión de desarrollo humano. Es necesario generar mayores recursos para el Estado y fortalecer las instituciones que gestionan el gasto público, modernizando el servicio civil y mejorando su coordinación. El Desarrollo Humano no se da de manera espontánea, es necesario diseñar, ejecutar y evaluar políticas públicas que reconozcan a las personas como su objetivo primordial. Se debe fortalecer la rendición de cuentas y permitir a la población participar de los procesos de desarrollo.

Para fortalecer el desarrollo humano se hace necesario brindar educación agrícola, orientada a la modernización y tecnificación de la agricultura y al fortalecimiento de los sistemas adecuados para su aplicación, para incentivar a las industrias de insumos, equipos y maquinaria agrícola y de esta manera acelerar los procesos agroindustriales, procurando generar el máximo de valor agregado para las economías nacionales.

4.3. Desarrollo humano en Chimaltenango

El desarrollo humano tiene como propósito ampliar las libertades reales de las personas para que sean y hagan lo que valoran y tienen razón para valorar. Se centra en las personas y las empodera para que participen activamente en un proceso de desarrollo planetario sostenible y equitativo. Se enfoca en libertades esenciales como vivir una

²⁹ Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo. Ob. Cit. Pág. 35

vida prolongada y saludable, adquirir conocimientos, disfrutar de un estándar de vida digno y edificar el propio destino.

Chimaltenango está ubicado en la región central del país, a lo largo de sus 16 municipios viven aproximadamente 600 mil personas. De lo cual se estima que un cincuenta por ciento de sus habitantes vive en áreas rurales.

Para determinar el índice de desarrollo humano se agregan, estandarizados, distintos indicadores. En salud se incluye la esperanza de vida al nacer, que indica cuál es la edad más probable que alcanzaría una persona que nace en un período determinado, si se mantienen los patrones demográficos de ese momento. En educación se incluyen tanto la tasa de alfabetización de mayores de 15 años como la matriculación combinada de los tres niveles educativos. Y, finalmente, el nivel de vida se aproxima utilizando los ingresos promedio de la población.

En el departamento de Chimaltenango se ha podido alcanzar elevar los índices de desarrollo humano en temas como salud, educación y nivel de vida, estos son factores de los que un trabajo digno permite alcanzar, por ello considero nuevamente que la entrada en vigencia de la iniciativa de ley que motivo el presente trabajo de tesis es un mecanismo que permitiría dignificar el empleo agrícola y con ello continuar elevando los índices de desarrollo humano en este departamento, así como también en cualquier lugar de Guatemala.

“En 2006, año de la última estimación de la pobreza en Guatemala, poco más de la mitad (51%) de la población vivía en condiciones de pobreza y 15% en condiciones de extrema pobreza. La definición de pobreza utilizada se basa en el consumo agregado de los hogares en comparación con el costo de una canasta básica de alimentos para la pobreza extrema, o una canasta de bienes y servicios básicos, para la pobreza en general”.³⁰

La situación de pobreza en el departamento de Chimaltenango es muy alta, la pobreza es un fenómeno multidimensional que admite diversos enfoques. Si se consideran privaciones específicas en las condiciones de vida de los hogares, se puede establecer la pobreza según cada criterio. La mayoría de la población de este departamento se encuentra dentro la clasificación de medio bajo y bajo nivel de pobreza. Vinculado al concepto de pobreza está el de desigualdad. La región de América Latina es la más desigual en cuanto al bienestar de sus ciudadanos, en comparación con el resto de regiones del mundo. Guatemala presenta indicadores de desigualdad más altos que muchos países de la región. La desigualdad, tanto en relación con los ingresos de que disponen los hogares, como en las condiciones de vida, produce una sociedad profundamente desigual en condiciones.

Otro factor básico del desarrollo humano es la salud. Dos indicadores en el ámbito de salud que reflejan el estado del desarrollo humano en una sociedad son la mortalidad infantil y la desnutrición en la niñez. “En Guatemala, a principios del siglo XXI, por cada mil niños que nacen, 34 mueren antes de cumplir un año y 45 antes de llegar a los

³⁰ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. *Cifras para el desarrollo humano Chimaltenango*. Pág. 7

cinco, además, casi la mitad de los niños sufre de desnutrición crónica. Las altas tasas de mortalidad infantil están asociadas principalmente a enfermedades respiratorias y a síntomas de diarrea. Más de la quinta parte de los niños menores de cinco años del país han presentado síntomas, pero solo el 44% de los casos de una infección respiratoria aguda recibe tratamiento, mientras que menos de dos terceras partes de los casos de diarrea son atendidos. También es importante la cobertura de vacunación en niños para la prevención de la mortalidad y morbilidad. Casi una cuarta parte de los niños menores de dos años en el país tienen pendiente una o más vacunas”.³¹

Los riesgos para la salud comienzan desde el embarazo. Guatemala tiene una de las tasas de fecundidad más altas de la región. Si se toma en cuenta que una cuarta parte de esa fecundidad es no deseada, se hace evidente el desafío que representa el hecho que menos de la mitad de las mujeres en unión utilicen algún método moderno de planificación familiar. La salud de las mujeres se complica con el hecho de que solo la mitad de las mujeres guatemaltecas tiene sus partos asistidos por personal médico.

4.4. Regulación del Trabajo agrícola

Se hace necesario conocer la regulación legal que hace la legislación guatemalteca en relación al empleo agrícola, por ello mencionaremos los artículos principales del Decreto 1441 del Congreso de la Republica de Guatemala, Código de Trabajo.

³¹ Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Ob. Cit. Págs. 10 y 11.

En el Artículo 27 encontramos que el contrato individual de trabajo para los empleados del sector agrícola podrá ser verbal, esta es una modalidad común en la contratación laboral en el área rural, el mismo artículo establece condiciones para el empleador que realiza la contratación en esta modalidad, "...En todos estos casos el patrono queda obligado a suministrar al trabajador, en el momento en que se celebre el contrato, una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado, y al vencimiento de cada período de pago, el número de días o jornadas trabajadas, o el de tareas u obras realizadas".

El Artículo 116 establece lo relativo a la jornada de trabajo en el sector agrícola, artículo que en su último párrafo regula: "...La labor diurna normal semanal será de cuarenta y cinco horas de trabajo efectivo, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago de salario. Se exceptúan de esta disposición, los trabajadores agrícolas y ganaderos y los de las empresas donde labore un número menor de diez, cuya labor diurna normal semanal será de cuarenta y ocho horas de trabajo efectivo, salvo costumbre más favorable al trabajador. Pero esta excepción no debe extenderse a las empresas agrícolas donde trabajen quinientos o más trabajadores".

En el Artículo 134 la norma regula lo referente al salario que el trabajador debe percibir en concepto de sus vacaciones, en donde encontramos: "Para calcular el salario que el trabajador debe recibir con motivo de sus vacaciones, debe tomarse el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante los últimos tres meses, si el beneficiario presta sus servicios en una empresa agrícola o ganadera, o



durante el último año en los demás casos. Los respectivos términos se cuentan en ambos casos a partir del momento en que el trabajador adquiriera su derecho a las vacaciones. El importe de este salario debe cubrirse por anticipado”.

Artículo 138 refiere al concepto que la regulación da a los trabajadores agrícolas o de ganadería, para el efecto los denomina así: “Trabajadores campesinos son los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta. La definición anterior no comprende a los contadores ni a los trabajadores intelectuales que pertenezcan al personal administrativo de una empresa agrícola o ganadera”.

Artículo 139, todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquéllas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuya la calidad de coadyuvante o complementario de las labores que ejecute el trabajador campesino jefe de familia. En consecuencia, esos trabajadores campesinos se consideran vinculados al expresado patrono por un contrato de trabajo.

El Artículo 142 hace referencia a la obligación de los trabajadores agrícolas a presentar constancia de haber finalizado relación laboral con su anterior patrono, para el efecto el artículo establece: “Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera. Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue

verbal, el patrono o su representante puede también exigir la presentación de la constancia a que alude el artículo 27, párrafo final". En su caso es la constancia de que se le haya pagado el salario establecido, y la credencial a que la ley refiere en los casos de contratación verbal.

Artículo 145, los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación. El Artículo 205 se integra a esta regulación ya que el mismo establece: "Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad".

4.5. Pago en especie para los trabajadores del campo

Este consiste que éstos trabajadores pueden aceptar como forma de pago el suministro de productos cuando el empleador los proporciona a un precio menor o precio de costo de los productos previa autorización.

La Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo 102 literal d: "Sin embargo el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo."

Código de Trabajo, Artículo 90 cuarto párrafo: "...los trabajadores campesinos que laboren en explotaciones agrícolas o ganaderas pueden percibir el pago de su salario, hasta en un treinta por ciento del importe total de éste como máximo, en alimentos y demás artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que vivan y dependan económicamente de él, siempre que el patrono haga el suministro a precio de costo o menos."

Código de Trabajo, Artículo 93 tercer párrafo: "Se puede pactar salarios en especie y si no se haya estipulado la proporción entre este y el salario en dinero, debe entenderse que se ha convenido pagar en especie de un treinta por ciento del salario total."



CAPÍTULO V

5. Análisis de la iniciativa de Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su inclusión al Sistema de Seguridad Social

La Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala es una propuesta que busca la dignificación del empleo, la cual brinda al patrono una nueva figura de contratación. Ya que muchas veces el patrono no dispone de ingresos suficientes para contratar empleados a tiempo completo, pero con la nueva modalidad de trabajo por hora, permitirá crear una relación laboral acorde a la necesidad y capacidad de pago del patrono. Desde mi punto de vista esto dignificará el empleo, especialmente en el sector agrícola, ya que se evitara que el patrono recargue el trabajo sobre sus empleados habituales, y los trabajadores les permitirá percibir un ingreso constante, en virtud que el trabajo agrícola muchas veces se da únicamente cuando es tiempo de siembra y cosecha.

En Guatemala existen varios tipos de contratación laboral, los cuales varían entre la iniciativa privada y pública, dentro de la contratación pública existe gran cantidad de contratación que va desde servicios profesional, hasta personal presupuestado. Las jornadas de trabajo también dependen del tipo de trabajo que se realice y el horario en el que se ejecuta el trabajo. La Iniciativa de ley 4648 es una opción nueva para la contratación laboral, la cual es una modalidad de contratación laboral que se da en todo el mundo.

El derecho laboral surge para el obrero, y para el trabajador industrial, rápidamente se extendió a otros grupos de trabajadores como los empleados agrícolas y artesanos. En la actualidad el derecho de trabajo no puede desconocer ningún tipo de trabajo subordinado, ya que tutela con mayor eficacia a los trabajadores cuya índole especial o por las modalidades del servicio que prestan; merecen contar con una mayor protección.

Lo anteriormente anotada ha obligado a las diversas legislaciones incluyendo a la nuestra, a formular reglamentos especiales y normas de protección específicas, debido a que no es posible hacer una aplicación uniforme de las normas de trabajo a situaciones laborales distintas, ni tampoco se puede juzgar con igual criterio los tan diversos servicios que existen, surgiendo de dicha forma la Iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social.

El Derecho Laboral ha existido siempre en la relación de los hombres, pero la iniciativa de ley en cuestión, aporta un gran progreso en esa relación patrono trabajador, y permite dignificar el empleo, especialmente en el sector agrícola. En virtud que la inclusión del trabajo por hora es una nueva forma de contratación, con la que se beneficiaran las partes de la relación laboral.

La implementación de esta ley permitirá a la población incorporarse al mercado laboral dignificando al área rural, conforme a las necesidades de cada sector productivo promoviendo así el carácter realista y objetivo del Derecho del Trabajo que implica

también su adaptación a las circunstancias del principio del mercado laboral que son variantes en el espacio y tiempo.

La iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala es una herramienta que propone el reconocimiento y regulación del trabajo por hora, como la modalidad de contratación laboral mediante la cual, bajo la supervisión de la Inspección General de Trabajo, el empleador contratara los servicios del trabajador por periodos menores a la jornada ordinaria de trabajo, pagando únicamente el salario correspondiente al tiempo efectivamente laborado. El trabajo por hora prestado debe ser realizado en forma proporcional, equiparable a aquellos que laboran la jornada ordinaria, en atención al principio de igualdad de salario por igualdad de trabajo.

5.1. Análisis constitucional

Según la Constitución Política de la República de Guatemala la cual reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social, se organiza para que el régimen laboral se desarrolle en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad, sin discriminar a aquellas personas que tienen capacidades distintas esto se encuentra regulado en los Artículos 101 y 102, de la Constitución Política de la República de Guatemala, ya que es el Estado el que debe proporcionar el desarrollo laboral y social de la sociedad guatemalteca, con la finalidad de otorgar el acceso a un empleo, el cual promueva la dignidad, la igualdad o el desarrollo de las personas y a la familia fomentando con ello el bien común.

Cabe mencionar que los sectores con mayor sensibilidad al acceso laboral formal y digno, como los son las mujeres, los menores de edad, trabajadores del sector agrícola, personas con capacidades especiales, en general personas que han sido discriminados por el sector laboral, se encuentran en desventaja para obtener un trabajo digno.

5.2. Análisis de derecho laboral

Dentro del análisis del Derecho laboral que se realiza se hace importante conocer los artículos del Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, Código de Trabajo, mismo que en Artículo seis establece lo relativo a la libertad de trabajo: Sólo mediante resolución de autoridad competente basada en ley, dictada por motivo de orden público o de interés nacional, podrá limitarse a una persona su derecho al trabajo. Como consecuencia, ninguno podrá impedir a otro que se dedique a la profesión o actividad lícita que le plazca.

No se entenderá limitada la libertad de trabajo cuando las autoridades o los particulares actúen en uso de los derechos o en cumplimiento de las obligaciones que prescriben las leyes. Los patronos no pueden ceder o enajenar los derechos que tengan en virtud de un contrato o relación de trabajo, ni proporcionar a otros patronos, trabajadores que hubieren contratado para sí, sin el consentimiento claro y expreso de dichos trabajadores, en cuyo caso la sustitución temporal o definitiva del patrono, no puede afectar los contratos de trabajo en perjuicio de éstos. No queda comprendida en esta prohibición, la enajenación que el patrono haga de la empresa respectiva.

La regulación laboral también establece lo relativo al derecho de sindicalización de los trabajadores del sector agrícola, y el derecho que les asiste.

5.3. Análisis de derechos humanos

En materia de derechos humanos la entrada en vigencia de la iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la Republica es un mecanismo que permitiría a las personas trabajadores tener acceso a los derechos mínimos que como seres humanos somos inherentes a ellos.

De los derechos humanos de primera generación podemos indicar que la aplicación de esta ley permitirá a las personas contar con derechos tales como: derecho de igualdad ante la ley y derecho a la integridad física y moral, ello porque para el sector agrícola seria un mecanismo mediante el cual los empleados gozarían de los mismos beneficios que cualquier otro empleado de cualquier tipo de trabajo, y por otro lado el derecho a la integridad física y moral se lograrían a través del ingreso al Seguro Social.

De los derechos humanos de segunda generación encontramos mayor concentración de beneficios de los cuales la población trabajadora del sector agrícola podrían obtener, tales como: derecho al trabajo, derecho a la seguridad social y derecho a la salud, del acceso a estos derechos se deriva también el acceso al derecho a la vivienda y a la educación, puesto que el desarrollo humano a que tendrían acceso las trabajadores les permitirían optar a mejoras para ellos y sus familias en temas como la vivienda y la educación.



Finalmente dentro de los derechos humanos de tercera generación el empleado del sector agrícola podrá tener acceso al derecho al desarrollo económico, puesto que la iniciativa de ley motivo del presente trabajo de tesis, es un mecanismo que le permitirá a las personas acceder a tener un trabajo digno y remunerado según lo que se haya trabajado, y acorde a la realidad nacional. Con ello permitiría al empleado y a su familia a desarrollarse íntegramente, tener acceso a los medios que cualquier otra persona promedio obtiene, con el desarrollo económico las personas del área rural, podrán acceder a beneficiarse y con ello poder elevar su nivel de vida, en dignidad.

5.4. Análisis del proyecto de la iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social.

A continuación realizaremos un análisis del articulado de la iniciativa de ley motivo del presente trabajo de tesis, con la finalidad de establecer los beneficios que esta puede representar para el sector agrícola la entrada en vigencia de la misma.

Artículo uno. Objeto. La presente ley tiene por objeto regular el trabajo prestado por horas. A pesar de que el Código de Trabajo establece que el trabajo se podrá pactar por hora, la iniciativa de ley en mención regula lo referente a esta modalidad estableciendo los derechos y obligaciones de las partes.

Artículo dos. Finalidad. La ley tiene como finalidad fomentar el acceso al trabajo decente y, reducir el subempleo, el desempleo y facilitar el acceso al mercado laboral



de los trabajadores en general, con énfasis en los jóvenes, mujeres y personas de la tercera edad. La finalidad que establece este artículo es vital, puesto que es un mecanismo para alcanzar el desarrollo humano en la sociedad, no solo en el área rural, sino en todo el país, puesto que muchas veces los jóvenes, mujeres y personas de la tercera edad son excluidas para ser contratadas, esta modalidad de contratación permitirá que sean empleados, de acuerdo a su capacidad física.

Artículo tres. **Ámbito de aplicación.** “El contenido de la presente ley será aplicable a cualquier relación laboral cuyo servicio sea prestado o contratado en la República de Guatemala a partir de la vigencia de la presente ley.

No podrá aplicarse ni modificarse las disposiciones de la presente ley, a las relaciones laborales existentes con anterioridad a su vigencia.

Esta ley regula un régimen de relación laboral que tendrá periodos de trabajo y bases de cálculo especialmente aplicables y establecidas en la misma y en su reglamento”.

Artículo cuatro. **“Prestaciones laborales y demás elementos.** Lo relativo a prestaciones laborales y demás elementos de la relación laboral o que se deriven de ella se regirán conforme al Decreto número 1441 del Congreso de la República Código de Trabajo y demás leyes y reglamentos aplicables siempre en forma proporcional y en concordancia con la presente ley”. Cabe mencionar que según el análisis de derecho comparado realizado en el presente trabajo de tesis, se observo que en el mundo, el pago que se realiza por hora laborada incluye un porcentaje que seria para cubrir lo relativo a

vacaciones e indemnización por los servicios prestados, con ello considero que le permite al empleado gozar de beneficios que el sector agrícola nunca han recibido, puesto que los contratos o forma de contratación son ejecutados arbitrariamente, y se celebran por un periodo que no excede de dos meses, para evitarle al patrono el pago de las prestaciones que la ley establece.

Artículo cinco. Contrato de trabajo por horas. El contrato de trabajo por horas es aquel en virtud del cual el trabajador se obliga a prestar servicios durante un determinado número de horas al día, a la semana, quincena o mes. La remuneración en estos casos no podrá ser inferior a la parte proporcional del salario mínimo vigente aplicable.

Toda contratación laboral por hora se regirá por las disposiciones siguientes:

1) Principios Generales:

- a) La presente ley no podrá alterar o modificar relaciones laborales establecidas al momento de entrar en vigencia la misma.
- b) Lo establecido en la presente ley no podrá tomarse como base para violar o modificar los límites constitucionales establecidos para la jornada ordinaria, sea esta diurna, nocturna o mixta de relaciones laborales preexistentes dentro de los mismos sujetos de la relación laboral. Todo periodo de tiempo o fracción laborado en exceso de la jornada pactada en el contrato por horas será considerada como jornada extraordinaria y deberá ser pagada conforme lo



establece el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República.

- c) Es requisito indispensable la voluntariedad de ambos sujetos de la relación laboral. Ninguna persona podrá ser coaccionada ni obligada a la suscripción de un contrato de trabajo por horas.

- d) Para la aplicación de la presente ley, es requisito indispensable la suscripción del contrato por horas, en el cual se haya cumplido los requisitos establecidos en el Código de Trabajo y el envío de la copia física o electrónica respectiva al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Para la aplicación de la presente ley será indispensable la exhibición del contrato de trabajo por hora.

- e) La presente ley respetará el principio de igualdad de salario ante igualdad de trabajo como principio fundamental, por lo que el pago y la unidad de cálculo de las prestaciones y demás beneficios económicos y de bienestar social derivados de la relación laboral bajo esta modalidad, será el equivalente al tiempo efectivamente trabajado.

2) Unidad de cálculo del salario, prestaciones, indemnización y otros:

Hora laboral: Será entendida como hora efectivamente laborada, para efectos de pago.

- a) La unidad de cálculo por hora no podrá ser inferior al resultado de dividir la jornada aplicable al caso concreto dentro del número máximo de horas establecido por la ley para dicha jornada como salario diario, salvo los siguientes casos de excepción.
- I. Convenio más favorable al trabajador, y,
 - II. Determinación del salario mínimo específicamente aplicable a la remuneración por hora.
- b) El pago del salario por hora podrá realizarse al finalizarse la misma o conforme el contrato de trabajo por hora lo establezca.
- c) Todo lo relativo a prestaciones, indemnización por despido injustificado, y daños y perjuicios, se calculara tomando como base el salario establecido en el contrato de trabajo por hora respectivo.
- 3) Formalidades especiales:
- a) Todo contrato laboral por horas se suscribirá en el formulario elaborado por la Inspección General de Trabajo o en contrato privado que llene los mismos requisitos como mínimo.
 - b) Todo contrato por horas para constituir plena prueba deberá ser remitido en copia física o electrónica a la Dirección General de Trabajo.



- c) No podrá iniciarse la relación laboral por horas sin haber entregado la copia física o electrónica del contrato de trabajo por hora a la Dirección General de Trabajo y al trabajador por parte del patrono.

Artículo seis. "Derechos de los trabajadores. Los trabajadores contratados por hora estarán sujetos a lo que dispone esta ley en cuanto a derechos, obligaciones y beneficios sin perjuicio de cualquier otro beneficio que puedan pactar los contratantes o que voluntariamente otorgue el empleador". Este artículo refiere a que el empleado es libre de poder recibir cualquier otro beneficio adicional que el patrono le de según la política de cada empresa, pero no podrá ser inferior a lo que la presente iniciativa de ley establece.

Además, los trabajadores contratados por hora gozarán del derecho para ser considerados elegibles para su contratación en tiempo completo en las plazas que se generen en el centro de trabajo o en la planilla del patrono, siempre y cuando reúnan las características de antigüedad, experiencia, ausencia de faltas e idoneidad para la plaza de trabajo de que se trate.

Es entendido que los trabajadores contratados por hora gozarán de todos los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, Decreto número 1441 del Congreso de la República. No podrá negarse ni obstaculizarse la contratación por horas a ningún trabajador siempre y cuando cumplan los requerimientos establecidos en esta ley o en su reglamento.



A los trabajadores por hora, no se les restringirá el derecho a la libre sindicalización.

Aquel trabajador que reciba menos beneficios de lo que se ha establecido en el contrato, deberá hacer el correspondiente reclamo ante la Inspección General de Trabajo dentro del plazo que la ley establece para este tipo de casos.

Artículo siete. Protección laboral y de seguridad social. En todo lo relativo a medidas de salud, higiene y seguridad ocupacional, riesgos profesionales, beneficios por muerte natural, maternidad y demás aplicables, los trabajadores contratados por hora, estarán protegidos por las leyes de Trabajo y Previsión Social aplicables, por lo que deberán registrar a los trabajadores contratados bajo el programa en el listado especial de seguimiento e inscripción en la correspondiente oficina del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social.

Las unidades productivas o de servicios adheridas a los programas de seguridad social ubicadas en áreas donde el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no tenga cobertura, y que dispongan de programas o de pólizas de seguro colectivas para accidentes, servicios médicos, incapacidad, invalidez, vejez y muerte, u otros beneficios de seguridad social para sus trabajadores, deben otorgar estos beneficios, por lo menos en forma proporcional, a los trabajadores contratados por hora.

El cálculo de las cuotas en la contribución a la seguridad social debe calcularse sobre la base del salario devengado, con ello permitir al empleado que su pago sea acorde a la



cantidad dineraria que haya devengado en el mes, y si poder contar con los beneficios que el Seguro Social brinda a sus aportadores.

Artículo ocho. Disposiciones transitorias. La Inspección General de Trabajo y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social habilitaran en el plazo de seis meses contados a partir de la publicación de la presente ley, las dependencias responsables y los procedimientos correspondientes para garantizar la incorporación y el otorgamiento de los beneficios establecidos en la Constitución Política de la República, en el Código de Trabajo y en el Régimen de Seguridad Social a los trabajadores por hora.

Esta propuesta de ley contiene únicamente once artículos de los cuales el Artículo nueve refiere sobre la derogatoria de cualquier otra ley que contravenga a la presente en un plazo de tres meses; el Artículo 10 refiere a que el Organismo Ejecutivo a través del ministerio de Trabajo y Previsión Social emitirá el reglamento respectivo para la presente ley; y finalmente el Artículo 11 refiere sobre la entrada en vigencia de la presente propuesta de ley.

5.5. Ventajas de la entrada en vigencia de la Iniciativa

Surge la necesidad de analizar qué ventajas se obtienen al adoptar una herramienta clara y sencilla que conlleva a facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, manteniendo las garantías del derecho laboral así como también que cumpla con las necesidades del patrono y trabajador, facilitando un mecanismo que permita realizar



una contratación digna, humana y que sirva de mecanismo para el desarrollo de las familias.

Considero que es una ventaja, la adecuación de una ley específica que afecta únicamente lo relativo a la jornada y la base para calcular el salario y de las obligaciones dependientes que esta conlleva, como lo son las prestaciones, indemnizaciones, daños y perjuicios, siempre manteniéndose la aplicabilidad del Código de Trabajo y Previsión Social en los demás preceptos establecidos en el, en cuanto no contraríen lo dispuesto en la ley específica, en ella también se incluye la libre sindicalización que gozan los trabajadores contratados al trabajo por hora.

La contratación laboral por hora es un mecanismo que permitiría una relación laboral integral, puesto que para el empleado representa una figura a través de la cual su trabajo será remunerado de una forma digna y apegados a lo que la legislación guatemalteca establece, teniendo acceso a un salario digno, puesto que muchas veces en el empleo agrícola el empleado no alcanza a ganar siquiera el mínimo establecido, también percibiría pago del tiempo efectivamente laborado, con la modalidad de pago por hora se evitaría de largas jornadas de trabajo, comunes en el sector agrícola, pero con la ventaja que lo que se devengara en concepto de salario será acorde y proporcional al esfuerzo físico y humano que ha realizado el trabajador.

Para el patrono también es una ventaja la implementación de la mencionada contratación laboral por hora, puesto que muchas veces el patrono no dispone de suficiente ingreso para pagar a sus empleados, y por ello sobrecarga a sus trabajadores

habituales con tareas que deberían ser asignadas a otro empleado, con esta modalidad permitirá al patrono poder contar con los servicios del personal adecuado, acorde a las necesidades que existen dentro del empleo agrícola, y con ello no afectar sus ingresos y permitirle al trabajador contar con un ingreso que le permita su desarrollo.

Tal como se estableció para alcanzar el desarrollo humano de las familias que viven en el área rural y que se dedican al empleo agrícola, es necesario que estos puedan tener acceso a salud, educación e ingresos económicos. Es evidente que tener un ingreso económico es la fuente que permite iniciar con el desarrollo humano, derivado de esto, el ingreso económico permitirá poder darle a sus hijos acceso a la educación, puesto que muchas veces la escases económica no permite que los niños tengan acceso a la educación, y se ven en la necesidad de buscar una forma de apoyar a la economía de la familia.

Finalmente el acceso a la salud que establece la iniciativa de ley es vital para lograr el desarrollo humano de las personas, y con ello dignificar a las familias que se dedican al empleo agrícola, en virtud que con la entrada en vigencia de la iniciativa de ley le permitirá acceso a la Seguridad Social, que dará la facilidad a las familias de contar con servicios médicos que ayudaran a elevar los niveles de vida, y con ello poder alcanzar un nivel de vida digno.

Para poder contar con todas las ventajas a que esta iniciativa de ley hace mención, es necesario y vital que el Ministerio de Trabajo de Guatemala, a través de la Inspección General de Trabajo realicen los controles y monitores necesario para poder obligar al



patrono con cumplir con lo se establece, y no solamente se beneficie con aplicar lo relativo a sus propios intereses, es necesario que la Inspección de Trabajo sea garante y busque siempre el bienestar del empleado agrícola, y que le permita un medio para poder dignificarse a través del desarrollo humano.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

La iniciativa de Ley 4648 del Congreso de la República de Guatemala, Ley Reguladora del Trabajo por Hora y su Inclusión al Sistema de Seguridad Social, es una modalidad de contratación laboral que ayudaría al desarrollo de la relación laboral, puesto que es una herramienta clara y sencilla que conlleva a facilitar el acceso al trabajo y la generación de empleo, manteniendo las garantías del derecho laboral así como también que cumpla con las necesidades del patrono y trabajador, facilitando un mecanismo que permita realizar una contratación digna, humana y que sirva de mecanismo para el desarrollo de las familias.

Para poder dignificar el empleo agrícola es necesario alcanzar el desarrollo humano de la población, mismo que se logra a través de la salud, educación y los ingresos económicos, la iniciativa de ley es un medio a través del cual estos objetivos se pueden logran, puesto que la salud se alcanzaría a través de la inclusión al Sistema de Seguridad Social que se pretende alcanzar, y la educación se puede conseguir a través de elevar los niveles de ingreso del trabajador, lo que permitirá que este a su vez envíe a sus hijos a estudiar, con ello se alcanza el desarrollo humano, lo que permite dignificar el empleo agrícola y los niveles de vida de las familias.

Por ello considero necesario que la iniciativa de ley motivo del presente trabajo de tesis entre en vigencia, puesto que su entrada en vigencia es un avance para la legislación laboral guatemalteca y es un mecanismo a través del cual las familias de área rural que se dedican al empleo agrícola puedan tener acceso a una modalidad de contratación



que les permitirá tener un trabajo digno y un ingreso económico para poder cubrir las necesidades básicas de su familia y con ello dignificar su empleo, al mismo tiempo le da al patrono una herramienta a través de la cual puede contratar personal en la medida de sus ingresos y las necesidades del sector productivo agrícola.



BIBLIOGRAFÍA

- ALARCON CARACUEL, Manuel Ramón y Santiago González Ortega. **Compendio de seguridad social**. Madrid, España. Editorial Tecoros. 1986.
- ARENDT, Hannah. **La condición humana**. Barcelona, España. Editorial Paidós. 1993.
- CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1983.
- CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta. 1979.
- CASTILLO LUTÍN, Marco Antonio. **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: (s.e.), 2004.
- Departamento de Comunicación Social y Relaciones Públicas. **Folleto de Información del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social**. Guatemala. 2005.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Luis. **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar de León Palacios, 1996.
- GARCIA VALDEZ, Manuela. **Política de Aristóteles**. Madrid, España. Editorial Gredos. 1988.
- Just Landed. **Trabajar en Costa Rica, horarios, sueldos y normativas laborales**. Costa Rica. 2014 <https://www.justlanded.com/espanol/Costa-Rica/Guia-Just-Landed/Empleo/Trabajar-en-Costa-Rica>. (Consultado: 6 de marzo de 2015).
- LAFARGUE, Paul. **El derecho a la pereza**. Madrid, España. Editorial Fundamentos. 1973.
- LOCKE, John. **Segundo tratado del Gobierno Civil**. Madrid, España. Alianza Editorial. 1990.
- MYRDAL, Gunnar. **El elemento político en el desarrollo de la teoría económica**. Madrid, España. Editorial Gredos. 1967.
- OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta. 1978.
- PEÑATE RIVERO, Orlando. **Orden económico y seguridad social**. Guatemala. Editorial Estudiantil Fénix. 2007.
- PRADO, Juan José. **Manual de introducción al conocimiento del derecho**. 4ta Ed. Buenos Aires, Argentina. Editorial AbeledoPerrot. 2001.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Cifras para el desarrollo humano Chimaltenango**. Serviprensa, S.A. Guatemala. 2011.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. **Sinopsis del desarrollo humano en Guatemala**. Serviprensa, S.A. Guatemala. 2014.

RAMÍREZ GRONDA, Juan D. **El contrato de trabajo**. Buenos Aires. Argentina. Editorial La Ley. 1945.

RUIZ MORENO, Ángel Guillermo. **Nuevo derecho de la seguridad social**. Editorial Purrua. México. 1997.

SAMAYORA URREA, Otto. **La productividad y empleo agrícola y no agrícola en el área rural**. S.E. Guatemala. 1998.

SANABRIA, José Rubén. **Ética**. Editorial Porrúa, S.A. México. 1980.

Secretaría de Acción Sindical. **Análisis de las horas de trabajo y la jornada laboral en España**. Gabinete técnico confederal. España. 2015.

TAX & LABOR, **Trabajo por hora versus jornada laboral**. Honduras 2013. <http://www.taxandlabor.com/boletin/167-boletin-septiembre-trabajo-por-hora-vs-jornada-laboral?format=pdf> (6 de marzo de 2015).

THOMPSON, Edward Palmer. **Costumbres en común**. Barcelona. Editorial Grijalbo. 1995.

Trabajar Inglaterra. **Cultura empresarial, y normativa laboral de trabajar en Inglaterra**. España. 2014. <http://www.trabajaringlaterra.es/normativa.htm> (11 de marzo de 2015).

VALENZUELA HERRERA, Augusto. **Seguridad social en Guatemala**. S.E. Guatemala. 2006.

Legislación:

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

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