

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



**ANALFABETISMO Y LA ETNIA DEL TRABAJADOR, ASPECTOS QUE
INFLUYEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO
PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS**

WERNER ESTUARDO LÓPEZ

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2024

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

**ANALFABETISMO Y LA ETNIA DEL TRABAJADOR, ASPECTOS QUE
INFLUYEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO
PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WERNER ESTUARDO LÓPEZ

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, noviembre de 2024

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

DECANO: MSc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Vacante
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidente: Licda. Aracely Amparo. De la Cruz García
Vocal: Lic. Carlos Enrique López Chávez
Secretario: Lic. Raúl Antonio Castillo Hernández

Segunda Fase:

Presidente: Lic. José Luis De León Melgar
Vocal: Lic. Edwin Noel Peláez Córdón
Secretario: Lic. Jorge Mario Yupe Cárcamo

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).



USAC
TRICENTENARIA

Universidad de San Carlos de Guatemala



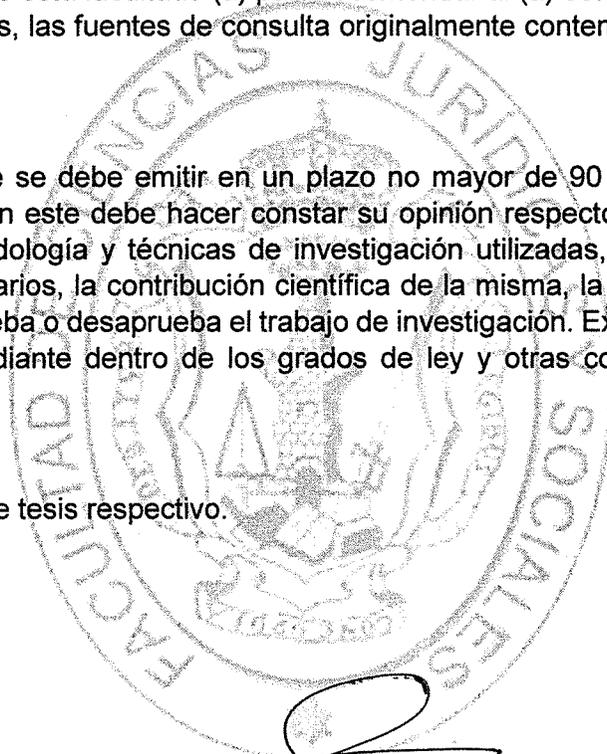
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala, 07 de mayo de 2024.

Atentamente pase al (a) Profesional, **DELIA VERÓNICA LOARCA CABRERA**, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante **WERNER ESTUARDO LÓPEZ**, con carné 8730622 intitulado: **ANALFABETISMO Y LA ETNIA DEL TRABAJADOR, ASPECTOS QUE INFLUYEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS.**

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.



CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



AFCV

Fecha de recepción 12 105 12024 (f)

Delia Verónica Loarca Cabrera
ABOGADA Y NOTARIA

Asesor(a)
(Firma y sello)

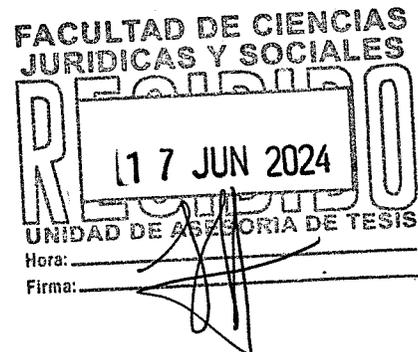


LICDA. DELIA VERÓNICA LOARCA CABRERA
ABOGADA Y NOTARIA
7ª AVE- 8-56 ZONA 1 OF. 605
EDIFICIO EL CENTRO
SEXTO NIVEL - TEL.55856573



Guatemala, 17 de junio de 2024.

Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Señor Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Señor Jefe de la Unidad:

Deseándole éxitos en sus actividades al frente de esta Unidad de Tesis, así como cumpliendo con la labor de asesoramiento del alumno **WERNER ESTUARDO LÓPEZ**, carné **8730622**, luego de amplio análisis del contenido de la tesis nominado: "**ANALFABETISMO Y LA ETNIA DEL TRABAJADOR, ASPECTOS QUE INFLUYEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS**", por lo que manifiesto a usted lo siguiente:

- I. Realicé el asesoramiento de la investigación y sugerí algunas correcciones de tipo gramatical, bibliográfico y de redacción, que consideré en su momento necesarias para mejor comprensión del tema, lo cual fue debidamente atendido, ampliando la investigación a los aspectos que el suscrito considero oportunos para sustentar el trabajo asesorado.
- II. El contenido del trabajo de investigación, tiene como aporte científico, el análisis de la situación que viven los trabajadores que pertenecen a grupos étnicos y que son analfabetas, lo que no les permite influir en la determinación del salario mínimo, cuando son contratados para desarrollar actividades agrícolas, lo que los pone en serias desventajas, para poder hacer valer sus derechos. El Estado debe tomar en cuenta que institucionalmente, debe implementar políticas públicas, que garanticen a este sector poblacional el pago del salario mínimo.
- III. La utilización de los métodos de investigación, así como técnicas de investigación bibliográfica que comprueba que se hizo la recolección de información con bibliografía actualizada; se aprecia una correcta conclusión discursiva clara y sencilla.

LICDA. DELIA VERÓNICA LOARCA CABRERA
ABOGADA Y NOTARIA
7ª AVE- 8-56 ZONA 1 OF. 605
EDIFICIO EL CENTRO
SEXTO NIVEL - TEL.55856573



- IV. Considerando que el trabajo en referencia, llena los requisitos de forma y de fondo exigidos en esta unidad, estimo que el mismo puede ser aprobado, por lo que emito el presente dictamen favorable. Se evidencia que la investigación, se apegó a los lineamientos establecidos para la elaboración de tesis y que el contenido de la misma denota técnica depurada en su elaboración.
- V. En el aspecto legal, se fundamenta en la legislación nacional; cuyo planteamiento es de actualidad y la información fue de gran apoyo en su investigación, ya que el material es considerablemente actualizado.
- VI. Expresamente manifiesto que no soy pariente del autor dentro de los grados de ley y que esta investigación cumple los requisitos exigidos por el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

Sin otro particular, me suscribo de usted atentamente,


Licda. Delia Verónica Loarca Cabrera
Abogada y Notaria
Colegiada 15639



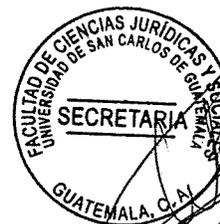
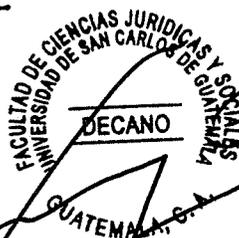


Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, diecinueve de julio de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante WERNER ESTUARDO LÓPEZ, titulado ANALFABETISMO Y LA ETNIA DEL TRABAJADOR, ASPECTOS QUE INFLUYEN PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO MÍNIMO PARA ACTIVIDADES AGRÍCOLAS. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.



CEHR/AFCV





DEDICATORIA

- A DIOS:** Con toda mi alma por guiarme por los senderos de la vida.
- A MI MADRE:** Hilda Rosalinda López Calderón (Q.E.P:D.)
- A MI ESPOSA E HIJOS:** Gracias por su amor y paciencia.
- A MIS HERMANOS:** Con amor y agradecimiento por su apoyo.
- A MIS DOCENTES:** Les agradezco sus sabios consejos.
- A TODOS MIS AMIGOS:** Con aprecio sincero.
- A:** La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala.



PRESENTACIÓN

El tipo de investigación desarrollado es de carácter cuantitativo, tomando como referencia que el plan de investigación se planteó un problema de estudio delimitado y concreto como lo es el fenómeno del analfabetismo y la etnia a la que pertenece el trabajador, factores que influyen para la fijación del salario mínimo. La presente investigación pertenece a la rama del derecho laboral.

El contexto en que se desarrolló la investigación fue en el municipio de Santiago Sacatepéquez, del departamento de Sacatepéquez, en el tiempo comprendido de los meses enero del 2023 a marzo del año 2024. El objeto de estudio fue la incidencia del analfabetismo y la etnia kaqchikel del trabajador, para la obtención de empleo y la fijación del salario, en el municipio antes indicado y los sujetos estudiados fueron las personas con capacidad para prestar servicios laborales de índole analfabetas.

El aporte académico consiste en demostrar que el analfabetismo y la etnia Kaqchikel, constituye una limitación para acceder a un empleo en el área urbana del municipio de Santiago Sacatepéquez, ya que el patrono o empleador, si les dará trabajo, pero sin respetar el salario mínimo.



HIPÓTESIS

La colisión entre los derechos del patrono y los derechos laborales, en relación al pago del salario mínimo de aquellos que, por su situación de analfabetismo o etnia, puedan verse afectados, al ser contratados en condiciones menores que otros con instrucción, lo que debe ser objeto de verificación y protección por parte de las autoridades encargadas de velar por los derechos de los trabajadores.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Se comprueba la hipótesis operativa, cuando se establece que en regiones como Santiago Sacatepéquez, las personas que no tienen estudios como nivel primario, así como ser de la etnia kaqchikel, los mismos son contratados con salarios inferiores al mínimo, sin que exista protección o supervisión alguna de autoridades de índole laboral.

Es por ello que deben implementarse políticas públicas, que hagan efectivo el pago del salario mínimo, en aquellos casos de trabajadores que por su situación educativa o etnia a la que pertenezca, se ven vulnerados en sus derechos laborales, sin que puedan reclamar derecho alguno.

La metodología utilizada, fue a través del método analítico, que permitió desglosar el problema y poder determinar los argumentos finales; así como el método inductivo y deductivo, que permitieron redactar la conclusión discursiva. En relación a la técnica utilizada, fue la bibliográfica, que permitió consultar y obtener la información que sustenta la investigación.



ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. Regulación de las relaciones de trabajo.....	1
1.1. Historia del derecho laboral guatemalteco.....	3
1.2. El vínculo jurídico con el derecho laboral.....	6
1.3. Sujetos del derecho laboral.....	9
1.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores.....	13
1.5. La relación contractual.....	15

CAPÍTULO II

2. La importancia del contrato de trabajo.....	21
2.1. Finalidades de la elaboración del contrato de trabajo.....	22
2.2. La falta de efectividad de la cláusula de confidencialidad.....	23
2.3. La igualdad y justicia social en el derecho del trabajo.....	25

CAPÍTULO III

3. El régimen especial del trabajo agrícola.....	31
3.1. Antecedentes.....	32
3.2. El denominado trabajo rural.....	33
3.3. El salario mínimo en Guatemala para actividades agrícolas.....	36
3.4. El principio de igualdad y sus alcances en materia laboral.....	38
3.5. La justicia social.....	41



CAPÍTULO IV

4. Analfabetismo y la etnia del trabajador, aspectos que influyen para la determinación del salario mínimo para actividades agrícolas.....	45
4.1. El acceso a la educación en el municipio de Santiago Sacatepéquez.....	45
4.2. El Ministerio de Educación.....	47
4.3. Las etnias en Guatemala y sus derechos laborales.....	48
4.4. El municipio de Santiago Sacatepéquez y su actividad agrícola.....	49
4.5. Limitaciones laborales por el analfabetismo.....	50
4.6. Discriminación laboral.....	54
4.7. Analfabetismo y la etnia del trabajador, aspectos que influyen para la determinación del salario mínimo para actividades agrícolas.....	58
CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

El tipo de investigación desarrollado es de carácter cualitativo, tornando como referencia que el plan de investigación se planteó un problema de estudio delimitado y concreto como lo es el fenómeno del analfabetismo y la etnia del trabajador en el área agrícola. La presente investigación pertenece a la rama del derecho laboral, dentro de los derechos sociales, especialmente el derecho a la educación y del salario.

El problema central de la presente investigación radica en la situación de muchos guatemaltecos, quienes sumidos en el analfabetismo o grupo étnico al que pertenecen, los obliga a realizar actividades de tipo agrícola, que, en muchas ocasiones, no son bien remuneradas y en la mayoría de ocasiones, no se les paga el salario mínimo por parte del patrono.

Se valida la hipótesis operativa, al determinar que el analfabetismo como un fenómeno social, así como la discriminación a grupos étnicos, refleja el aprovechamiento de los patronos, para explotar laboralmente a este sector de la población.

La presente investigación se divide en cuatro capítulos. El primer capítulo, trata sobre la rregulación de las relaciones de trabajo; el segundo capítulo, se enfoca en la importancia del contrato de trabajo; el tercer capítulo desarrolla lo relativo el régimen especial del trabajo agrícola; finalmente el cuarto capítulo se enfoca en analizar el analfabetismo y la etnia del trabajador, aspectos que influyen para la determinación del salario mínimo para actividades agrícolas.

Los métodos utilizados en la presente investigación fueron: Analítico, el cual desplazó todo el conocimiento en partes. El sintético, el cual permitió analizar separadamente los fenómenos objeto del estudio. El inductivo es el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales. El



método deductivo se da, en virtud del asunto estudiado y procede de lo general a lo particular. Dentro de las principales técnicas, se aplicaron las bibliográficas, para la selección y elección de obras de autores nacionales y extranjeros; además de la técnica documental, en cuanto al material que se recopiló para el desarrollo de la investigación.

Finalmente, al Estado de Guatemala le corresponde garantizar a la población analfabeta y de grupos étnicos, su capacitación y respeto a sus derechos laborales a dicha población, el poder acceder al pago del salario mínimo en dichas actividades, por lo que debe existir mayor cobertura por las autoridades de trabajo.



CAPÍTULO I

1. Regulación de las relaciones de trabajo

Al derecho de trabajo se le considera como un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

“El derecho del trabajo se define como nueva rama de las ciencias jurídicas abarca el conjunto de normas positivas y doctrinas referentes a las relaciones entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores (intelectuales, técnicos, de dirección, fiscalización o manuales), en los aspectos legales, contractuales y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía...”¹

La Constitución Política de Guatemala, establece en el Artículo 101 que:

“Derecho al trabajo. El trabajo es un derecho de la persona y una obligación

¹ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 165.



social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

“El derecho del trabajo surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos”²

Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores guatemaltecos.

El trabajo humano es un objeto posible de negocio, es un bien inseparable de la persona, debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora.

² Briceño Ruiz, Albert. **Derecho individual de trabajo**. Pág. 25.

1.1. Historia del derecho laboral guatemalteco

El derecho de trabajo cobra existencia a raíz que se reconocen derechos en beneficio de una clase social que aporta la energía con la cual cuenta en el intercambio productivo, además de que el derecho anotado se configura en la medida que las obligaciones se vuelven ineludibles para los patronos y de carácter obligatorio.

Las relaciones de trabajo son tan antiguas como lo es la sociedad misma y por lo tanto, solamente se puede hablar de derecho del trabajo cuando existe una persona que se encuentra en la obligación de cumplir con ese derecho.

El derecho de trabajo es absolutamente necesario que sea estudiado con profundidad por cada trabajador en particular; de esa manera, se estará en mayor posibilidad de conocer sus derechos y deberes, así como, exigir el cumplimiento efectivo de todas las garantías que de él se pudieran desprender.

“En un principio y en función de su origen, se le llamó legislación Industrial o leyes del trabajo industrial; años más tarde, algunos profesores hablaron de derecho obrero. Todas estas denominaciones sirvieron para hacer saber que las leyes y normas nuevas tenían como campo único de aplicación el trabajo en la



industria. Los empleados del comercio y demás actividades económicas se regían por los códigos civiles y mercantiles y por leyes especiales; una limitación que se fue borrando paulatinamente, al grado de que ya es posible afirmar que el derecho del trabajo de nuestros días tiene la pretensión de regir la totalidad del trabajo que se presta a otro.”³

El derecho del trabajo es una rama del derecho de tanta trascendencia social que no puede quedar su estudio y desarrollo únicamente a los jurisconsultos y tratadistas, así como a los jueces y autoridades administrativas de trabajo, sino debe estar destinada a los trabajadores en general.

La única denominación que aún quiere hacer concurrencia al término propuesto es la de derecho social, usada, entre otros, por laboristas brasileños, pero no se pueden fundir los dos términos porque la denominación derecho social posee múltiples significados, en tanto el vocablo derecho del trabajo, tiene una connotación precisa.

El estudio realizado no puede quedarse en una simple lectura del Código de Trabajo. Debe saber interpretarse dicho código, estudiarse e interpretarse adecuadamente las leyes referentes al trabajo.

³ De La Cueva, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. Pág. 10.

Para establecer la naturaleza del derecho del trabajo, debe hacerse referencia a las diferentes tesis al respecto, siendo las siguientes:

a) Concepción privativa del derecho del trabajo

Esta concepción argumenta que el trabajo se basa en un contrato, que debe personalizarse como los demás, por la espontaneidad y voluntariedad de las partes, en las normas jurídicas civiles o en las equiparables a ella, son un conjunto de normas que regulan relaciones de tipo privado que la relación de los sujetos es de coordinación y que sus normas tienen carácter dispositivo.

b) Concepción dualista o mixta del derecho del trabajo

Esta tesis afirma que por una parte el derecho del trabajo tutela intereses privados y por otra, de la generalidad.

c) Concepción publicista del derecho del trabajo

Esta corriente doctrinaria estipula que se trata de una concepción publicista porque sus normas son taxativas o de carácter imperativo o sea que la autonomía de la voluntad se ve limitada a la aplicación de este derecho, pues sus normas tienden a proteger intereses no particulares sino de carácter general.

Pertenece al derecho público por cuanto organiza una especie de tutela administrativa sobre los trabajadores, pero depende por el contrario del derecho privado cuando estatuye sobre los contratos.

d) Concepción social del derecho del trabajo

Al derecho del trabajo le dan una categoría nueva, incorporan a él una serie de instituciones que hace convertir a todas las relaciones jurídicas en una misma idea o finalidad que es la social. Tiene características propias, peculiaridades especiales, desborda los límites de las grandes ramas del derecho y es lícito que sus normas sean derogadas cuando lo convenido resulte más beneficioso para la parte más débil. El derecho del trabajo es una rama del derecho público como lo regula el Artículo 14 del Código de Trabajo, por lo que, al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.2. El vínculo jurídico con el derecho laboral

Es el vínculo jurídico laboral que une al Estado con los particulares que pasan a formar parte del servicio civil desde el momento que inician en el ejercicio del cargo, hasta la entrega del mismo. "Es un vínculo o nexo jurídico entre patrono y trabajador que persiste y no se puede sustituir bajo cualquier otra



denominación. Iniciado el trabajo, y dado que se trata de un trabajo subordinado, nada ni nadie puede impedir la aplicación del derecho del trabajo, o lo que es igual, el acuerdo de voluntades sirve para obligar a que se preste el trabajo, pero es la prestación efectiva de éste lo que determina la aplicación imperativa del estatuto laboral”⁴

La relación de trabajo es una situación jurídica objetiva que se crea entre un trabajador y un patrono por la prestación de un trabajo subordinado cualquiera que sea el acto o la causa que le dio origen, en virtud de la cual se le aplica al trabajador un estatuto objetivo, integrado por los principios, instituciones y normas o declaración de derechos sociales, de la ley del trabajo, de los convenios internacionales de los contratos colectivos.

“La relación de trabajo, tiene como idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista o no un contrato de trabajo...”⁵

⁴ Cervantes Ahumada. **Op. Cit.** Pág. 39.

⁵ **Ibíd.** Pág. 40.



Respecto al contrato individual del trabajo, es necesario considerar separadamente los conceptos doctrinarios relacionados con dos diferentes instituciones como son, la relación de trabajo y el contrato de trabajo.

La legislación guatemalteca establece que el contrato de trabajo es considerado como un documento con sus propias características, dedicado a regular todo lo relacionado con el trabajo subordinado, por lo que se puede decir con toda propiedad que éste goza de su plena autonomía, siempre con la protección constitucional de los derechos irrenunciables.

Desde hace varias décadas los tratadistas han discutido hasta formar una doctrina diferenciadora entre la relación de trabajo y el contrato de trabajo. Algunos propugnan porque existe una marcada diferencia entre una y otra, mientras que otros piensan que, aun cuando hay diferencias terminológicas, ambas pueden fusionarse de tal modo, que la relación de trabajo viene a ser un elemento determinante del contrato de trabajo. A la par de esa corriente hay otra que dice que basta con la relación de trabajo para que exista el contrato de trabajo.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 18 que: "Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es 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 la dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.”

“El vínculo entre dos sujetos, surgido de la realización de un supuesto normativo y que coloca a uno de estos sujetos en calidad de sujeto activo frente al otro en calidad de sujeto pasivo en la realización de una prestación determinada”⁶

1.3. Sujetos del derecho laboral

Los sujetos que conforman la relación de trabajo, son los individuos que toman parte en la relación laboral y como tales, son estos los que dan vida a la misma.

Son esencialmente el patrono y el trabajador, no obstante, como parte consecuente de estos, o auxiliares de los mismos, también pueden derivarse algunos otros: los representantes del patrono, el intermediario y otros, que se procede a explicar a continuación.

“Desde el punto de vista laboral la relación jurídica vendría a ser el vínculo jurídico y económico a través del cual una persona presta sus servicios por cuenta de otra persona la cual retribuye dicha prestación. Mientras que contrato de trabajo según

⁶ Pacheco Gómez, Máximo. **Teoría del derecho**. Pág. 210.



-Montoya Melgar- sería el negocio jurídico bilateral que tiene por finalidad la creación de una relación jurídico-laboral constituido por el cambio continuado entre una prestación de trabajo dependiente y por cuenta ajena (subordinación) y una prestación salarial (o retribución de cualquier clase o forma).⁷

Las categorías referidas se refieren al mismo asunto, pero esa apreciación constituye un error. Contrato y relación de trabajo son conceptos distintos y es preciso diferenciarlos, aunque ambas situaciones produzcan los mismos efectos. En el medio jurídico guatemalteco es común asociar los conceptos de contrato de trabajo y relación de trabajo como sinónimos.

“Las personas comprendidas en el derecho del trabajo, o sea a aquel que presta el servicio en términos modernos se le denomina trabajador, y al que lo recibe, empleador o patrono.”⁸

Como sujetos de la relación laboral, se encuentra el trabajador, el patrono y los auxiliares del patrono, sin embargo, en la presente investigación, se hace referencia a los primeros dos sujetos, los cuales, a juicio del autor, son de mayor importancia.

⁷ López Aguilar, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II** . Pág. 69.

⁸ Olmos Osinaga, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Pág. 21.



a) El patrono

El Código de Trabajo establece en el Artículo 2 que: “Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

Es toda persona natural o jurídica que se obliga a remunerar el trabajo prestado por cuenta del trabajador, haciendo suyos los frutos o productos obtenidos de la mencionada prestación.

“El empleador, al que también se le asigna las denominaciones de patrón o patrono, empresario, capitalista, aunque el concepto jurídico de cada uno varíe, es la persona que recibe los servicios subordinados del trabajador. El concepto de patrón en los comienzos de las relaciones humanas tuvo el noble significado (pater–onus) de defensor y protector; posteriormente se desnaturalizó para entenderse como amo y señor durante la esclavitud y la servidumbre. En el Estado liberal–individualista se consideró como patrón al burgués que contrata los servicios de otro, para explotarlo y conseguir un lucro.”⁹

Será entonces la persona natural o jurídica propietaria de una explotación

⁹ **Ibíd.** Pág. 24.



industrial o comercial donde se presta un trabajo por otras personas, quienes reciben una retribución por la explotación indicada.

b) Trabajador

Actualmente para determinar si una persona tiene o no el carácter de trabajador, puede recurrirse a dos soluciones. Conforme a la primera será trabajador el que pertenezca a la clase trabajadora y de acuerdo con la segunda, la condición de trabajador resultará del dato objetivo de ser sujeto de una relación de trabajo.

Todo el que cumple un esfuerzo físico o intelectual, con objeto de satisfacer una necesidad económicamente útil, aun cuando no logre el resultado.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3 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 relación de trabajo.”

“La relación jurídica es la resultante de la realización del supuesto contenido en la norma; así, dicho supuesto puede realizarse a través de hechos o actos jurídicos; inmediatamente nacen las consecuencias de Derecho, dentro de las cuales existen un sujeto obligado y otro facultado para exigir el cumplimiento de dicha



obligación. Entonces la relación jurídica se expresa en la fórmula siguiente: dado un hecho con su determinación temporal debe ser la prestación por un sujeto obligado frente a un sujeto pretensor.”¹⁰

1.4. Derechos y obligaciones de los trabajadores

Entre el trabajador y el empleador existe un vínculo de carácter jurídico, en virtud del mismo, las partes adquieren derechos y se imponen obligaciones, los que se derivan del contrato de trabajo, por su naturaleza y características.

La legislación guatemalteca, no contiene un detalle explícito de estos derechos; en todo caso, cualquier listado quedaría en breve superado en virtud del carácter evolutivo de esta disciplina jurídica. Además, se amplían y desprenden de la ley, los pactos o convenios colectivos.

El Código de Trabajo establece en el Artículo 3 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 relación de trabajo.

Como derechos de los trabajadores guatemaltecos se establecen dos aspectos básicos: el derecho a la remuneración por sus servicios y las condiciones dignas

¹⁰ López Aguilar, Santiago. **Op. Cit.** Pág. 68.



en el desarrollo de sus actividad en los puestos de trabajo.

Se enuncian algunas obligaciones de los trabajadores contenidas en el Artículo 63 del Código de Trabajo, las cuales no son las únicas, debido a que existen otras normas que contemplan también obligaciones que deben ser observadas, así como las leyes de previsión social y los reglamentos de trabajo, por lo que se mencionan las siguientes:

- Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad quedan sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsables por el deterioro normal ni por el que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción...”

Como prohibiciones se establecen y transcriben las contenidas en el Artículo 64 del Código de Trabajo, siendo las siguientes:



- "Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono o de sus jefes inmediatos;
- Trabajar en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas estupefacientes o en cualquier otra condición anormal análoga;
- Usar los útiles o herramientas suministrados por el patrono para objeto distinto de aquel a que estén normalmente destinados;
- Hacer durante el trabajo o dentro del establecimiento, propaganda política o contraria a las instituciones democráticas creadas por la Constitución, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad de conciencia que la misma establece;

1.5. La relación contractual

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

El contrato es un negocio jurídico; cabe mencionar que los elementos que le dan validez jurídica son: Según el Artículo 1251 del Código Civil, "capacidad legal de



quien declara su voluntad, consentimiento que no adolezca de vicio y objeto lícito”.

Es el documento en el cual se plasma el inicio de una relación laboral, es necesario para ambas partes, para el patrono porque se establece cuáles son las obligaciones del trabajador y para éste, los derechos que le asisten a partir de su existencia.

El contrato desde el punto de vista civil, es el convenio o acuerdo, entre dos o más partes, por el cual ambas se comprometen a dar, hacer o no hacer algo. Es un instrumento que da origen a las relaciones jurídicas, ya sean éstas de carácter patrimonial o personal. Las partes deben estar en el pleno goce de sus facultades volitivas para poder manifestar su deseo de someterse a lo convenido en el contrato y deben ejercer ese derecho libremente, sin más limitaciones que las que la ley misma o el negocio establecen. Respecto al contrato de trabajo, tiene una especial significación, en virtud que del mismo nacen derechos y obligaciones para cada una de las partes que lo suscriben, la figura del contrato de trabajo a través de la historia ha alcanzado aceptación general, dicho fenómeno se ha manifestado mayormente a partir de las guerras mundiales y especialmente después de la segunda de éstas.



Es una convención por la cual una persona pone su actividad profesional a disposición de otra persona, en forma continuada, a cambio de una remuneración.

“El que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra.”¹¹

Para que el contrato de trabajo nazca a la vida jurídica, basta con iniciar las labores convenidas, por ambas partes, de esta forma, se cumple con los derechos y obligaciones pactados.

La legislación establece que el contrato de trabajo debe constar por escrito, asimismo, también se reconoce la existencia del contrato verbal en la legislación laboral guatemalteca tal y como lo regula el Artículo 27 cuando se refiere a que: “El contrato individual de trabajo puede ser verbal en los casos de labores agrícolas o ganaderas, servicio doméstico, trabajos accidentales o temporales que no excedan de 60 días; y la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales, y si se

¹¹ Cervantes Ahumada. **Op. Cit.** Pág. 47.



hubiere señalado plazo para la entrega, siempre que éste no sea mayor de sesenta días.”

El contrato de trabajo puede ser en forma verbal en determinadas actividades, así como también atendiendo a factores tanto monetarios como temporales.

Para determinar dicha naturaleza jurídica del contrato de trabajo, primeramente debe mencionarse que en el mismo se hace referencia a un acuerdo de voluntades por el que una persona pone a disposición de otra, su capacidad laboral a cambio de una remuneración, ya que tal y como lo establece el Código de Trabajo en el Artículo 19, “para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra”.

Es un acuerdo de voluntades, no un documento en sí, por lo tanto, es legítimamente válida la relación de trabajo aún ante la inexistencia de un documento.

Al momento que el trabajador se ve en la necesidad de reclamar sus derechos, la plena prueba es el contrato de trabajo en el documento respectivo, la falta de éste o la omisión de alguno de sus requisitos se le imputa al patrono. Es necesario



mencionar que el trabajador no se ve impedido de ejercer los derechos que le corresponden ante el empleador por la inexistencia de un contrato que pruebe la relación laboral.

“Es una relación de intercambio, existen prestaciones y contraprestaciones, tanto por parte del trabajador como del patrono, es en esta institución, en donde se está ante las relaciones de carácter sinalagmático en la que el trabajador a cambio de esa prestación económica está obligado a la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios. Sin embargo, éste es un deber genérico del cual derivan deberes particulares.”¹²

De conformidad con lo establecido en la legislación, dicho contrato se encuentra claramente regulado en el Artículo 18 del Código de Trabajo, el cual establece: Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona trabajador, queda obligada a prestar a otra, 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.

¹² De Buen, Néstor. **Derecho del trabajo**. Pág. 33.





CAPÍTULO II

2. La importancia del contrato de trabajo

Como quedo establecido con anterioridad el contrato individual de trabajo es consensual y la forma escrita, es exigida por la ley para los fines de la prueba.

“El objetivo principal de los empresarios y empleadores en general en cualquier disciplina, es obtener beneficios económicos como resultado del ofrecimiento de bienes y servicios competitivos en la sociedad, obteniendo un beneficio económico para ellos.”¹³

El mundo globalizado en el que vivimos y el avance tecnológico constante, hace que los intereses sobre los desarrollos industriales crezcan. De esta manera en el mundo competitivo en que se vive, cada día se pretenden registrar invenciones, las mismas que una vez registradas se convierten en recursos económicos para sus titulares.

Con motivo de las relaciones laborales individuales pueden producirse ciertos conflictos al momento de hacer efectiva las cláusulas de confidencialidad que es

¹³ Alcalá-Zamora, Luis y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Pág. 16.



costumbre incluir en los contratos de aquellos trabajadores que tienen vinculación con los secretos industriales o empresariales.

2.1. Finalidades de la elaboración del contrato de trabajo

El derecho laboral tiene finalidades propias, debido a que el mismo procura la existencia de mejores condiciones laborales para los trabajadores, evitando para el efecto la confrontación por motivos en el lugar de labores, velando por el mantenimiento de un equilibrio que debe existir en la situación de trabajo, procurando una armonía en la relación de trabajo tanto entre trabajadores y empleadores; para que así se evita la existencia de conflictos.

En Guatemala, no son raros los conflictos que se dan por parte de empleados al violar la confidencialidad durante y después de la relación laboral, muy a pesar que el derecho a la patente pertenece al inventor. Este derecho es transferible por acto entre vivos y transmisible por causa de muerte.

Los contratos de trabajo actuales incluyen en su redacción cláusulas de confidencialidad, las mismas que tratan de amedrentar al trabajador, sin embargo, su redacción y aplicación no son del todo eficaces para el verdadero fin. El derecho a la patente sobre una invención desarrollada en cumplimiento de un



contrato pertenece al mandante o al empleador, salvo estipulación en contrario,

que la titularidad de la patente que se realiza bajo dependencia laboral corresponderá al empleador.

Se considera necesario realizar una investigación sobre el tema y delimitar la verdadera redacción, aplicación, causas y efectos de la confidencialidad en la relación individual de trabajo y aún después de haber terminado la misma, que es donde se producen la mayor cantidad de conflictos, los mismos que son de difícil resolución, por el principio constitucional de la libertad respecto a expresión, asociación y trabajo.

2.2. La falta de efectividad de la cláusula de confidencialidad

Es una realidad que la falta de efectividad de la cláusula de confidencialidad respecto a los secretos industriales, durante y mayormente después de la relación individual de trabajo, así como la falta de regulación con la que cuentan los empleadores y trabajadores para poder conocer sus derechos y obligaciones en cuanto a los efectos de la violación de la cláusula de confidencialidad.

Los beneficiarios de la cláusula de confidencialidad, son todas las personas que hayan desarrollado una invención en una relación de trabajo o que se encuentren



expuestas a un conflicto de la naturaleza, objeto del presente estudio y en general las personas que tengan interés en el campo del derecho laboral y de propiedad industrial.

Es un tema importante, en el campo laboral, como el de propiedad industrial. Es necesario determinar los alcances de lo que presenta la idea de tener un secreto industrial.

Las repercusiones, características jurídicas y económicas que la confidencialidad de secretos industriales y su violación pueden implicar. Es de interés laboral la correcta y eficaz aplicación de las cláusulas de confidencialidad en los contratos individuales de trabajo, los alcances de los mecanismos idóneos para incluir de manera correcta y eficaz dentro del contrato individual de trabajo una cláusula de confidencialidad con respecto a los derechos industriales.

Los nuevos conceptos jurídicos y la evolución de nuestra sociedad han dejado retrasada la legislación con respecto a las nuevas tendencias en las relaciones de empleadores y trabajadores del nuevo milenio.

La exigencia impuesta por el constante avance de la tecnología, la competitividad y en general por la sociedad, de proteger y respetar los derechos industriales



consagrados en la Constitución Política de la República, tratados internacionales y legislación en general.

2.3. La igualdad y justicia social en el derecho del trabajo.

Son los criterios fundamentales que informan el origen y desenvolvimiento de una determinada legislación que, expresados en reglas y aforismos, tienen virtualidad y eficacia propias con independencia de las normas formuladas en el plano positivo.

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia de valor elemental y naturaleza objetiva. Y su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que puedan adoptar peculiaridades, que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de un determinado grupo humano y social.

No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad. Su generalidad y ausencia de concreción explican su formulación y transmisión mediante expresiones no escritas, como ocurre con la ley.



Nada impide que un principio se recoja por el legislador, pero no es ésta la tónica general, quizá porque la utilidad de los principios deriva de su generalidad.

Sus independencias respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados. Singularmente, cuando el legislador se apresta a la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios.

Realizada la legislación, ahí y aún quedan los principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando, la norma concreta. Cabe destacar entre ellos: el principio de lenguaje, el pacta sunt servanda, el de no poder ir contra los propios actos o el de rechazo del enriquecimiento sin causa.

Nunca, hasta la época moderna, ha sido objetada la existencia de los principios generales del derecho fuera de la letra de la ley. Históricamente, se explica el fenómeno.

“En Grecia, concebido el derecho y la vida toda, como una manifestación cosmogónica predeterminada por los dioses, no existe obstáculo alguno para distinguir una ley humana de una ley ordenadora del mundo, no obstante, hay aparentes expresiones en contrario.



El pensamiento romano, aunque más utilitarista y dando a la ley preponderante, admitió en la formación del ius civile unos criterios consuetudinarios, tradicionales y de equidad; circunstancia que, aunque derivada de la filosofía griega, no excluye la importancia del reconocimiento dado por los jurisprudentes a la pietas y a la humanitas. El pensamiento cristiano que se desarrolla en la edad media es parte de una visión unitaria del mundo, que extiende un derecho natural a todo el orbe, y será usado como base en las luchas religiosas para justificar cada parte su postura política. Con la codificación francesa, que quiso ser expresión legislativa de la ciencia universal y constante, por lo que se planteó el problema de la suficiencia de la ley, y, aunque se afirmaba ésta como casi plena, se reconocía al juez facultad para, en su defecto, aplicar los principios generales.”¹⁴

El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, establece lo siguiente: “Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales... El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) A la finalidad y el espíritu de la

¹⁴ **Ibid.** 19.



misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho. De dicha expresión resulta que son dos las funciones asignadas a los principios generales: a) Ser fuente subsidiaria, en defecto de ley o costumbre; b) Informar al ordenamiento toda labor que realizan sin perjuicio. A las cuales funciones debe añadirse una tercera, la interpretadora.”

En la doctrina y jurisprudencia, los principios generales se emplean como instrumentos de cualquier fin. Invocados reiteradamente como freno al poder legislativo, para reclamar la homologación de la ley por aquéllos, alcanzan su máximo valor; mientras que la jurisprudencia parece haberles reducido a su menor expresión y relevancia, como solamente subsidiarios de ley y costumbre, porque en cuanto principios informadores, los ha limitado si no estaban recogidos en sus propias sentencias.

La jurisprudencia la verdaderamente informadora, cuando no deformadora, del ordenamiento. Esto es, tanto se le ha subordinado al mandato político, como se les ha empleado para reducir ese mandato.



“Las corrientes positivistas, proclamándose o no como tales, han preferido la función mínima; mientras que los defensores de un suprapositivismo, afirmándose o no así, han reclamado la función máxima.”¹⁵

Los principios generales del derecho hay que concebirlos no ya como el resultado, recabado a posteriori, de un árido procedimiento de sucesivas abstracciones y generalizaciones», sino como sumas de valoraciones normativas, principios y criterios de valoración que, constituyendo el fundamento del orden jurídico, tienen una función genérica respecto de las normas singulares.

Vienen considerados no sólo bajo un aspecto dogmático, como criterios, que están en el fundamento de las soluciones legislativas, en la medida en que el derecho positivo se halla por ellos informado, sino también en su aspecto dinámico como exigencias de política legislativa, que no se agotan en las situaciones acogidas.

Hay que tenerlos presentes como directrices o instrumentos de la interpretación respecto a los casos dudosos y también como tendencias y orientaciones a seguir en el proceso de la legislación. Y se añade que su carácter de excedencia de contenido axiológico explica su configuración, así como fuente normativa concreta

¹⁵ Cabanellas, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Pág. 189.



y determinada, luego de ley y costumbre, como su carácter de elemento permanente de todo el ordenamiento, pero también como criterios de valor que no sólo y por lo indicado «empujan» al ordenamiento hacia sus máximas metas previsibles y hacia aquellos ideales no alcanzables, sino que también tiran del ordenamiento con la misma identidad teleológica.

Desde esta última perspectiva, el problema que plantean los principios es el de su identificación, pues en cuanto corresponden a su función existe el riesgo de una precisión subjetiva inconsistente o de una unilateralidad ante diversas tendencias de uno u otro signo, lo que reclama evadirse de las normas y remitirse a su propia fuente y así se vuelve arduo problema de las relaciones que interceden entre sociedad y Estado en cuanto a la producción del derecho, problema que a su vez sugiere la comparación entre la sociedad que se considera y la otra sociedad políticamente organizada.



CAPÍTULO III

3. El régimen especial del trabajo agrícola

El trabajo agrícola, es el que históricamente ha estado en situación de desigualdad con respecto a otros trabajos. Aún en la actualidad, esa situación desfavorable sigue imperando.

Un claro ejemplo, es la diferencia que existe en la regulación de salarios mínimos en donde nuestra legislación segrega el salario para el trabajador agrícola y el no agrícola, siendo éste último el más favorecido.

“El trabajo en general puede ser definido como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza; es toda actividad susceptible de valoración económica por conveniencia social o individual, dentro de la licitud.”¹⁶

Es evidente que las leyes de trabajo no pueden resolver el problema de los trabajadores del campo. Siendo la actividad agrícola la principal fuente económica en el país, factores como la costumbre, desconocimiento de la ley

¹⁶ Alcalá-Zamora. *Op. Cit.* Pág. 55.

y las bajas de los precios de los productos agrícolas en el mercado; repercuten y dañan al trabajador campesino en general.

3.1. Antecedentes

En la historia del país, se puede verificar que desde los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma.

“La bula papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estado postconquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos.”¹⁷

El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de colonizadores

¹⁷ Argueta Ramírez, Alejandro. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**. Pág. 79.

prepotentes, encontramos a personas que su vida la dedicaron al beneficio de la población nativa.

“Las famosas leyes de indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las leyes de indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después.”¹⁸

La verdadera evolución del orden laboral se puede ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

3.2. El denominado trabajo rural

“Por trabajo rural –expresión más exacta, por su amplitud- o por trabajo agrícola – locución más usual, aunque menos correcta- se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por

¹⁸ De La Cueva, **Op. Cit.**, Pág. 139.



aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, obtención de la caza y la de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales están incluidas en la denominación de trabajo agrícola, con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardas forestales, mayorales, manigeros, entre otros.”¹⁹

El trabajo agrícola y ganadero es el realizado por el trabajador de campo. Los trabajadores de campo “son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrono”.

La legislación laboral define en el Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República a los trabajadores campesinos como: “Los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.”

Los gobiernos se han preocupado principalmente por los trabajadores de la industria, en tanto que los agrícolas no han merecido la debida atención de los hombres públicos.

¹⁹ Cabanellas, Op. Cit. Pág. 461.



No es justo olvidar que las relaciones que ligan a los propietarios agrícolas y trabajadores dan origen a una serie de contratos que, por su naturaleza jurídica, difieren estrictamente del laboral.

En tal sentido, las aparcerías y los arrendamientos rústicos, como otros sistemas de contratación, crean un estatuto jurídico que hace que las relaciones entre las partes discrepen con respecto a las del contrato de trabajo del obrero industrial,

Hay un factor como lo es el climático, que influye singularmente en los trabajos agrícolas; este factor impone formas especiales de trabajo para el obrero agrícola, en las que se contemplan tanto la jornada de trabajo, las vacaciones y los descansos como la manera de trabajar en su intensidad y todo lo relativo a la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores.

Desarrollándola según sus necesidades, el hombre ha conquistado la fuerza de trabajo; pero no ha podido aún dominar las fuerzas de la naturaleza, las que predominan en el trabajo agrícola y que, necesariamente, tienen que ejercer cierta influencia en las relaciones entre propietarios y trabajadores de campo.

3.3. El salario mínimo en Guatemala para actividades agrícolas

El salario mínimo se ha definido como la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual.

Sobre la base de esta definición, se considera que existen salarios mínimos en más del 90 por ciento de los Estados Miembros de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala no es la excepción, por lo que existe la fijación de un salario mínimo para las actividades agrícolas.

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas.

La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección. Los salarios mínimos también pueden ser un elemento integrante de las políticas destinadas a superar la pobreza y reducir la desigualdad, incluyendo las disparidades que existen entre hombres y mujeres.

Los sistemas de salarios mínimos deberían ser definidos y diseñados de tal forma que actúen como complemento y refuerzo de otras políticas sociales y de empleo que tienen por objeto establecer las condiciones de empleo de trabajo.

Con el transcurso del tiempo, la finalidad del salario mínimo se ha transformado y éste ya no se considera simplemente como herramienta de política aplicable de forma selectiva en algunos sectores de bajos salarios, sino que se ha convertido en un instrumento de cobertura mucho más amplia.

“Adoptado varios decenios más tarde, el Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (núm. 131), obliga a los Estados Miembros a dar protección a “todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema [de salarios mínimos]”.

En el eje central de este Convenio se inscribe el principio de la celebración de consultas exhaustivas con los interlocutores sociales. Cuando se define un salario mínimo, es importante indicar de manera específica qué componentes del salario podrán contabilizarse a efectos de calcular la cuantía mínima, cuáles serán las condiciones bajo las cuales se admitirá un pago en especie y el valor máximo de esta parte del pago, cuál será la forma de cálculo del salario mínimo para los



trabajadores remunerados a destajo, es decir, por unidad de obra realizada y si la tasa mínima corresponde a una tarifa horaria o a una tarifa mensual.

En Guatemala, el Acuerdo Gubernativo número 307-2023 publicado en el Diario de Centroamérica el 19 de diciembre de 2023, establece el salario mínimo que regirá a partir del 1 enero del 2024, el cual en su parte conducente establece para el departamento de Guatemala, nominada como circunscripción económica uno, un salario para actividad agrícola que asciende a Q.3,266.86 más una bonificación incentivo de Q.250.00, para un total de Q.3,516.86; así también nomina para todos los departamentos; excepto Guatemala, nominada como circunscripción económica dos, un salario para actividad agrícola que asciende a Q.3,124.42, más una bonificación incentivo de Q.250.00 para un total de Q.3,374.42.

3.4. El principio de igualdad y sus alcances en materia laboral

Exigencia de trato igual y carente de discriminación por la ley y los poderes públicos que la aplican, derivada de la igualdad entre todos los hombres. Como reivindicación frente a las desigualdades y privilegios del antiguo régimen, la igualdad es uno de los tres principios proclamados como lema por la revolución francesa. Previamente, la declaración de independencia de las trece colonias



americanas mantenía como verdades evidentes que todos los hombres nacen iguales. Como derecho, se incorpora al constitucionalismo.

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece:

“En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, son cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

El principio de igualdad, plasmado en este Artículo 4 de la Constitución, impone que situaciones iguales sean tratadas normativamente de la misma forma; pero para que el mismo rebase un significado puramente formal y sea realmente efectivo, se impone también que situaciones distintas sean tratadas desigualmente, conforme sus diferencias.

La Corte de Constitucionalidad ha expresado en anteriores casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación



razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge. Debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica.

Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado la Corte de Constitucionalidad que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad.

En cuanto a los alcances del principio de igualdad dentro del derecho del trabajo, se debe anotar que el problema de la desigualdad en el trabajo ha sido uno de los factores determinantes de mayores y más graves conflictos. Históricamente se asocia a las luchas por obtener igualdad de salario con los hombres para las mujeres y niños, quienes lo tenían diferente sólo en razón del sexo o de la edad. Para un mejor entendimiento de los alcances del principio en mención en cuanto



al derecho laboral, debe apuntarse estos dos postulados: A.) Para trabajo igual, salario igual; B.) Para trabajo igual, prestaciones iguales.

Se puede deducir, de tal cuenta, que en si la igualdad en el derecho de trabajo no solo hace referencia al salario propiamente dicho, si no a todas aquellas prestaciones que en función del trabajo se deben entregar al trabajador.

“El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.”²⁰

3.5. La justicia social

La justicia social, constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente a la concepción tradicional de la justicia conmutativa, parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándole a éstos, a través de la legislación laboral. los

²⁰ De Buen. *Op. Cit.* Pág. 49.



medios eficaces para alcanzarla. Innumerables son los documentos en que se puede encontrar una concepción sobre justicia social, que no siempre será satisfactoria y muchas veces contradictoria con otras versiones. Vale la pena, sin embargo.

“Sobre justicia social, la iglesia católica se refiere, con más frecuencia Pío XI en la encíclica Cuadragésimo Anno, afirmando que: este concepto prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de beneficios. Asimismo Juan XXIII, en Mater et Magistra, sostiene que: en cambio se consideran criterios supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social.”²¹

La justicia social se presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir, equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprime eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo.

El concepto de justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva,

²¹ **Ibíd.** Pág. 61.



la proporcionalidad de cargas en función de capacidad económica de cada cual.

La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores, imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora.

La importancia de entrar en el análisis de la justicia social, enfocada al derecho del trabajo, radica en el hecho de que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 establece que: "El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social."

Dicho de otro modo, la equidad debe ser una categoría intrínseca dentro de la legislación laboral guatemalteca, tanto en el plano sustantivo como en el adjetivo, circunstancia colocada dentro del rango de garantía constitucional.





CAPÍTULO IV

4. Analfabetismo y la etnia del trabajador, aspectos que influyen para la determinación del salario mínimo para actividades agrícolas

El analfabetismo la etnia de las personas que viven en Santiago Sacatepéquez, del departamento de Sacatepéquez, constituye una limitación para acceder a un empleo en dicha región en actividades de tipo agrícola; pues el patrono o empleador dentro de sus requisitos solicita que sus trabajadores sepan leer y escribir, para poder ejercer y desempeñar adecuadamente el trabajo que le asignen. Existen limitaciones para el acceso al empleo para las personas que no saben leer y escribir en esta región del país y por la falta de acceso a satisfactores materiales por la negativa patronal de otorgar un empleo a las personas analfabetas o que su origen étnico les afecta al momento de pedir empleo y se aprovechan de sus condiciones.

4.1. El acceso a la educación en el municipio de Santiago Sacatepéquez

La Ley de Educación Nacional, define los centros educativos públicos como establecimientos que administra y financia el Estado, para el cumplimiento del Acuerdo de Paz en el Área de Educación, ofreciendo el servicio de educación a

los habitantes del país de acuerdo a las edades respectivas de cada nivel y tipo de escuela, normados por un reglamento específico; estos centros funcionan de acuerdo al ciclo y calendario escolar con el propósito de brindar una educación integral según el reglamento, demanda social y características regionales del país.

“La educación, es un proceso de socialización de personas en una sociedad donde se desarrolla capacidades intelectuales, habilidades, destrezas y técnicas a los estudiantes. La educación es gratuita para todos los estudiantes. Sin embargo, debido a la escasez de escuelas públicas, también existen muchas escuelas privadas y parroquiales. Debe ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores, fortaleciendo la identidad nacional.”²²

La influencia ordenada y voluntaria ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre una joven para transmitir y conservar su existencia colectiva.

Es un ingrediente fundamental en la vida del hombre, la sociedad y apareció en la faz de la tierra desde que surge la vida humana. Es la que da vida a la cultura, la

²² Ossorio, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.** Pág. 491.

que permite el espíritu del hombre la asimile y la haga florecer, abriéndole múltiples caminos para su perfeccionamiento.

4.2. El Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación deberá proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, culturales, espirituales y técnicos, que forme la integridad del estudiante, lo prepare para el trabajo, le estimule la convivencia social y le permita mejoría en su nivel de vida, formar ciudadanos con conciencia de la realidad de Guatemala en función de su historia, estimulando la búsqueda de soluciones idóneas a la problemática social y proveer los medios o canales necesarios para que la población analfabeta tenga acceso a la educación y de la misma manera participe en el mejoramiento de su calidad de vida y el bien común.

Entre los objetivos principales de esta entidad se encuentra el proporcionar una educación basada en principios humanos, científicos, técnicos, culturales y espirituales, que formen integralmente al educando, lo preparen para el trabajo, la convivencia social y les permitan el acceso a otros niveles de vida. Debe formar ciudadanos con una conciencia crítica de la realidad guatemalteca en función de su proceso histórico, para que, asumiéndola, participen activa y



responsablemente en la búsqueda de soluciones idóneas a la problemática nacional.

Debe investigar, planificar, organizar, dirigir, ejecutar y evaluar el proceso educativo nacional, también formular, aprobar, coordinar y ejecutar las políticas educativas impuestas por el sistema educativo del país, necesita promover la participación de la comunidad en el proceso educativo, así mismo organizar, dirigir, coordinar actividades culturales, cívicas y artísticas; coordinando a nivel nacional el avance en la alfabetización mediante políticas estratégicas, planes y programas de alfabetización.

4.3. Las etnias en Guatemala y sus derechos laborales

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos establece en el Artículo XIX, lo siguiente: “Derechos laborales. 1. Los pueblos indígenas tienen derecho al pleno goce de los derechos y garantías reconocidos por la legislación laboral internacional y nacional, y a medidas especiales, para corregir, reparar y prevenir la discriminación de que hayan sido objeto históricamente. 2. En la medida en que no estén protegidos eficazmente por la legislación aplicable a los trabajadores en general..”



Es importante resaltar que los Estados deben tomar las medidas especiales que puedan ser necesarias para proteger eficazmente a trabajadores y empleados miembros de las comunidades indígenas para su contratación y condiciones de empleo justas e igualitarias.

4.4. El municipio de Santiago Sacatepéquez y su actividad agrícola

Se denomina así, en honor al santo patrono Santiago Apóstol, Sacatepéquez deviene del náhuatl, significa en el cerro de pasto, es un municipio del departamento de Sacatepéquez de la región sur-occidente de la República de Guatemala.

“Durante la época colonial fue una doctrina de los frailes dominicos, hasta que estos tuvieron que entregar sus reducciones al clero secular en 1754. Luego de la Independencia de Centroamérica en 1821, el Estado de Guatemala estableció circuitos y distritos para la impartición de justicia por medio de juicios de jurados en 1825 y el poblado de Santiago Sacatepéquez”²³

Los principales cultivos en la región incluyen café, maíz, frijol, aguacate, hortalizas y flores. La producción se comercializa localmente se exporta a países vecinos y

²³ Olmos Osinaga. **Op. Cit.** Pág. 33.



Estados Unidos, aunque algunos municipios carecen de asistencia técnica y organización entre productores.

La población en un 82% viven en la parte urbana y 18% en la parte rural; el 71% habitantes de Santiago son mayores de 15 años. El municipio tiene una densidad de 2,465 habitantes/km². Grupos étnicos, el municipio tiene una población kaqchikel con un porcentaje de 82% y el resto que es el 17% es de población ladina.

4.5. Limitaciones laborales por el analfabetismo

El analfabetismo es un problema social que afecta a una gran parte de la población generando problemas así como una pronunciada limitante en materia de trabajo, ya que dicho fenómeno se convierte en una barrera para alcanzar una plaza en alguna institución o la aceptación para realizar labores.

En la actualidad las empresas e instituciones o los pobladores con tierra para cultivar, solicitan el cumplimiento de diversos requisitos y papelería para poder solicitar una oportunidad laboral, dentro de los cuales es de carácter obligatorio tener un grado de estudio dependiendo el puesto a solicitar. Los efectos negativos y la afectación tanto psicológica como emocional para las personas se

incrementan por el rechazo al solicitar un empleo no contando con educación mínima, por lo cual esta situación genera problemas en el hogar, problemas de rechazo a la sociedad y en muchas ocasiones una desviación en la conducta.

Los adultos analfabetos tienen grandes limitaciones de empleabilidad debido a un nivel bajo de conocimientos y de especialización. Ello ocurre porque no han tenido acceso a la educación formal o porque la abandonaron tempranamente para incorporarse al mercado de trabajo o finalmente, por la pérdida en el tiempo de la capacidad de leer y escribir.

Los efectos sociales del analfabetismo acompañarán a los sujetos a lo largo de todo el ciclo vital. En los primeros años de vida, los primeros efectos se observan en el núcleo familiar y en la socialización primaria de los niños.

Los hijos de padres analfabetos, en sus primeros años de vida, probablemente tendrán experiencias restringidas en cuanto al aprendizaje de códigos de comunicación de lectura y escritura.

El capital educativo del hogar es un agente fundamental para el desarrollo físico y social del niño, el que ciertamente se ve limitado cuando los padres no han adquirido las habilidades básicas de leer y escribir o las han perdido por desuso.



En el adulto, el analfabetismo aumenta la vulnerabilidad socioeconómica presente y futura de las personas y es un importante agente de reproducción de dicha condición a través sus hijos.

El analfabeto tiene mayores dificultades de inserción social, no sólo a nivel personal, problemas de inclusión social, trabajo precario, altas morbilidades, sino también a nivel de su grupo familiar nutrición, higiene, salud y escolaridad de los hijos, entre otros y a la sociedad pérdidas de productividad, altos costos para el sistema de salud.

A ello se suma, que el individuo analfabeto dispone de bajos conocimientos de sus derechos y deberes situación que puede derivar en la aceptación de contratos precarios y de baja calidad. En la educación, los padres analfabetos tienden a tener menores expectativas y aspiraciones educacionales para sí mismos y sus hijos.

En las familias de escasos recursos, es frecuente que se privilegie el trabajo antes que la educación, debido a su costo de oportunidad. Por ello, existe la tendencia a que los hijos de padres sin enseñanza primaria completa la abandonen antes de terminar dicho ciclo. Por otra parte, se encuentra una estrecha relación entre escolaridad de los padres y rendimiento escolar de sus hijos, a la vez que a mayor



escolaridad de la madre se presenta una reducción de los problemas de comportamiento de los niños y disminuye la repitencia escolar.

Cuando los padres poseen una baja participación en la educación de sus hijos, estos tienen más probabilidades de tener problemas de comportamientos, bajas calificaciones, ser más proclives a repetir y hasta desertar de la educación formal. Los jóvenes que no alcanzan el certificado de educación primaria tienen menor probabilidad de tener empleos de calidad suficiente para mantenerse fuera de la situación de la pobreza.

Los adultos analfabetos, ya sea porque no tuvieron acceso a la educación formal, porque la abandonaron tempranamente para incorporarse al mercado de trabajo o que por desuso perdieron la capacidad de leer y escribir, poseen grandes limitaciones de empleabilidad debido preponderantemente a un nivel bajo de conocimientos y especialización.

A ello se suma, que el individuo analfabeto y de etnias como la Kaqchikel, tienen mayores limitaciones para conocer sus derechos y deberes, situación que puede derivar en la aceptación de contratos precarios en actividades agrícolas, no se respeta el pago de su salario mínimo. Lo anterior aumenta la probabilidad de que dichas personas se mantengan en la pobreza. La obtención de 12 años de



escolaridad, es mínimo en estas regiones, ya que los niños o adultos no han cursado la educación primaria, lo que les permitiría a las personas contar con una probabilidad superior de percibir un ingreso que permita situarse fuera de la pobreza.

4.6. Discriminación laboral

“En una acepción amplia, el término discriminación equivale a una diferencia, diferenciación o desigualdad y supone, por tanto, un trato diferenciado, desigual, inequitativo y menos favorable a un sujeto u objeto respecto de otro. Para el caso del empleo y la ocupación.”²⁴

Esta implica efectivamente una diferenciación, pero entre personas, la cual ocurre, principalmente, en desmedro de miembros de determinados colectivos socialmente marginados.

“El concepto de discriminación laboral universalmente aceptado es el consignado en el artículo 1 del Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación: 1 “1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a. Cualquier

²⁴ **Ibíd.** Pág. 35.



distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; 1 El Convenio No. 111 de la OIT relativo a la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958, fue ratificado por Guatemala el 20 de septiembre de 1960, siendo publicado en el Diario Oficial el 26 de octubre de 1960. 2 b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”²⁵

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

Las características personales que suscitan conductas discriminatorias son muy variadas y se han ido multiplicando con el tiempo. Entre las primeras distinciones desfavorables que la comunidad internacional condenó y prohibió figuran aquellas

25



fundadas en razones de sexo, raza o religión; hoy por hoy, el espectro de motivos de discriminación es bastante amplio.

La discriminación en el empleo y ocupación, por tanto, puede suceder, no sólo, durante el proceso de búsqueda del empleo como en su conservación sino, incluso, en el acceso a fuentes de capacitación o preparación para el trabajo.

Toda diferencia de trato basada en parámetros ajenos a la productividad y capacidad para desempeñar actividades laborales y carentes de justificación legal, equivale a discriminación laboral, sea en la búsqueda de preparación profesional para el trabajo, durante la aplicación a determinados puestos de trabajo que están disponibles, o bien, en el lugar de trabajo, en lo que a condiciones de empleo corresponda.

Cuando un patrono incurra, por acción u omisión, en cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, basadas todas en razones, técnica e ilegalmente injustificadas, tales como sexo, edad, raza, origen étnico o nacional, estado civil, ideología política, condición social o económica, condición de salud, opiniones, preferencias sexuales, religión, lengua o cualesquiera otras igualmente ilícitas, que tiendan a alterar la igualdad entre los trabajadores en cuestiones como las oportunidades de empleo, programas de capacitación, promoción en el



empleo, prestaciones o beneficios legales o contractuales y, en general, toda condición de trabajo, se estará hablando de prácticas empresariales discriminatorias.

La discriminación directa se encuentra fundada en prejuicios y estereotipos; tiene lugar cuando la normativa, las leyes o las políticas empresariales excluyen y afectan explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características particulares como el sexo, la opinión política, la edad o el estado civil.

Los anuncios de ofertas de trabajo en que se establece una determinada edad, sexo o estado civil para ocupar un puesto de trabajo, excluyen a muchos individuos de aquellas oportunidades y ello constituye discriminación directa.

La discriminación indirecta es más sutil pero produce iguales efectos perniciosos que la discriminación directa. La discriminación indirecta se caracteriza porque las normas y 5 prácticas de calificación para puestos de trabajo aparecen como imparciales, pero, luego de aplicarlas a la colectividad, por igual a cada individuo, arrojan resultados profundamente desiguales atendiendo a las condiciones personales de cada uno. Por ejemplo, podría tratarse de una práctica de discriminación indirecta el someter la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma determinado cuando tal cualidad no sea estrictamente



indispensable para desempeñar las actividades que aquel puesto de trabajo demanda; en este caso hipotético, se estaría excluyendo de la oportunidad a todas aquellas personas que no dominan el idioma requerido.

Por otro lado, también podría constituir una discriminación indirecta, dispensar un trato diferenciado a determinadas categorías de trabajadores, como es el caso de los trabajadores a tiempo parcial respecto de aquellos que sean de tiempo completo.

4.7. Analfabetismo y la etnia del trabajador, aspectos que influyen para la determinación del salario mínimo para actividades agrícolas

Las consecuencias sociales generadas por el analfabetismo adulto se pueden agrupar en cuatro ejes o áreas. Estas son: salud, educación, economía e integración y cohesión social.

Por último, en cuanto a los efectos en la integración y cohesión social, las analfabetas, con frecuencia, carecen del reconocimiento social que merecen, presentan baja autoestima, autonomía y poca reflexión crítica. El analfabeto se concentra sobre todo en las zonas rurales y urbanas marginales, particularmente entre las mujeres, especialmente en la población que vive en condiciones de



pobreza y pobreza extrema. Este fenómeno encuentra sus raíces en la impertinencia de las políticas y la lógica de los procesos del Estado que en muchos de los casos excluyen los intereses de la población que terminan por desaprobar los esfuerzos gubernamentales.

La lógica que se impone parte de que la población quiere aprender a leer y escribir, pero la lógica de la población no encuentra la relación entre alfabetizarse, vivir mejor y así poder tener mejores posibilidades de trabajo y el pago de un salario justo.

El analfabetismo, se describe como la incapacidad de leer y escribir, también es la desconfianza que hay entre los escritos o las letras que están combinadas con las palabras, que genera la falta de aprendizaje y bajo desarrollo de la comunidad.

La agricultura, es la actividad ocupacional de las personas analfabetas, se trata fundamentalmente del padre campesino junto a sus hijos, que en su mayoría dependen en gran medida de la venta de su fuerza de trabajo para así poder sobrevivir. Con lo cual mantienen relaciones de dependencia con productores grandes, los cuales generalmente son agro exportadores. Para este sector, la persona analfabeta es contratada en un gran número durante los periodos de cosecha, notablemente café, algodón, caña, cardamomo y productos no



tradicionales de exportación. Para este tipo de actividad, los salarios son variables para este tipo de personas, por lo que comúnmente no reciben un salario digno por falta de educación, y su función dentro de este trabajo es mientras dure la cosecha.

Una de las mayores causas del analfabetismo son los graves problemas, que no se analizan y causan bajas muestras, sociales, económicas, políticas y culturales en cada uno de los sectores donde las personas conviven, por ello la gran mayoría de los habitantes de pueblos, ciudades o países se someten a una situación de pobreza y miseria, otra de estas causas son el poco número de escuelas y profesores en las zonas rurales, la familia como eje de cada persona influye mucho en la motivación que se le dé a los hijos para ir a la escuela.

El analfabetismo es considerado uno de los males más perjudiciales para el ser humano, por lo que las personas analfabetas realizan diversas actividades tanto para obtener un ingreso económico como para realizar actividades extras a las laborales, las ocupaciones son constantemente creadas y desarrolladas por personas que no cuentan con un trabajo fijo o con más estabilidad.

Es más frecuente en la actualidad encontrar más personas en las actividades agrícolas, con pagos de salarios injustos, ya que se encuentran muchas limitantes



al solicitar un empleo como la discriminación a grupos étnicos o el nivel de educación escolar.

Las actividades realizadas por las personas que se encuentran con problemas de educación sufren limitantes para poderse ampliar en los ámbitos tanto comerciales como de otra índole, así como la necesidad de un esfuerzo extra por sacar adelante a su familia y poder brindarles educación a sus hijos, por lo que deben aceptar en actividades agrícolas, el salario que el patrono les quiera pagar, no siendo el salario mínimo, pero ante la escasez de trabajo, deben aceptar dichas condiciones laborales.

La discriminación social a las personas que no cuentan con una educación base, resulta un problema y una exclusión perjudicial para las personas, así como sus familias e integrantes de la sociedad.

Los gobiernos deben mejorar el servicio de inspección del trabajo y aplicación de normas en las regiones, empresas o actividades laborales asalariadas en las que tomen parte trabajadores o empleados indígenas y garantizar que los trabajadores indígenas gocen de igualdad de oportunidades y de trato en todas las condiciones del empleo, en la promoción y en el ascenso y otras condiciones estipuladas en el derecho internacional.



Por su condición educativa o etnia a la que pertenezcan, que los mismos, no estén sometidos a hostigamiento racial, sexual o de cualquier otro tipo, que no estén sujetos a sistemas de contratación coercitivos, incluidas la servidumbre por deudas o toda otra forma de servidumbre, tengan éstas su origen en la ley, en la costumbre o en un arreglo individual o colectivo, que adolecerán de nulidad absoluta en todo caso y que no estén sometidos a condiciones de trabajo peligrosas para su salud y seguridad personal; que reciban protección especial cuando presten sus servicios como trabajadores estacionales, eventuales o migrantes, así como cuando estén contratados por contratistas de mano de obra de manera que reciban los beneficios de la legislación y la práctica nacionales, los que deben ser acordes con normas internacionales de derechos humanos establecidas para esta categoría de trabajadores y así como que sus empleadores estén plenamente en conocimiento acerca de los derechos de los trabajadores indígenas según la legislación nacional y normas internacionales y de los recursos y acciones de que dispongan para proteger esos derechos.



CONCLUSIÓN DISCURSIVA

El problema central de la presente investigación radica en la situación de muchos guatemaltecos, quienes sumidos en el analfabetismo y el pertenecer a una etnia indígena, los obliga a realizar actividades de tipo agrícola, que, en muchas ocasiones, no son bien remuneradas y en la mayoría de ocasiones, no se les paga el salario mínimo por parte del patrono.

El analfabetismo, como un fenómeno social, afecta al Estado de Guatemala y lo obligado a garantizar a dicha población, el poder acceder al pago del salario mínimo en dichas actividades, por lo que debe existir mayor cobertura por las autoridades de trabajo. Los pobladores indígenas y quienes son analfabetos, serán víctimas del patrono, puesto serán contratados en condiciones distintas al resto de otros trabajadores con educación, pues generalmente el patrono dará la oportunidad de empleo a las personas que hayan tenido educación y que puedan demostrar sus conocimientos y habilidades para desempeñar sus labores, no así a las personas que no puedan leer o escribir.





BIBLIOGRAFÍA

ALCALÁ-ZAMORA, Luis y Cabanellas, Guillermo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1976.

ARGUETA RAMÍREZ, Alejandro. **Derecho en el trabajo y seguridad ocupacional**. Guatemala: (s.e.), 2004.

BRICEÑO RUIZ, Albert. **Derecho individual de trabajo**. México: Ed. Colección de textos jurídicos universitarios Harla, 1985.

CABANELLAS, Guillermo. **Diccionario enciclopédico de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1980.

CABANELLAS, Guillermo. **Introducción al derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1981.

CABANELLAS, Guillermo. **Tratado de derecho laboral**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Omeba, 1984.

CERVANTES AHUMADA, Raúl. **Derecho mercantil**. México: Ed. Herrero S. A., 1982.

DE BUEN, Néstor. **Derecho del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 1989.

DE LA CUEVA, Mario. **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: Ed. Porrúa, 2005.

LÓPEZ AGUILAR, Santiago. **Introducción al estudio del derecho II**. Reimpresión. Guatemala: Ed. Cooperativa de Ciencia Política R. L., 1984.

OLMOS OSINAGA, Mario. **Compendio de derecho del trabajo**. Bolivia: Ed. Serrano, 1991.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: Ed. Heliasta S.R.L., 1982.

PACHECO GÓMEZ, Máximo. **Teoría del derecho**. Chile: Ed. Temis Jurídica
Chile, 1990.



Legislación:

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

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo. Organización
Internacional del Trabajo, 1944.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala,
1971.