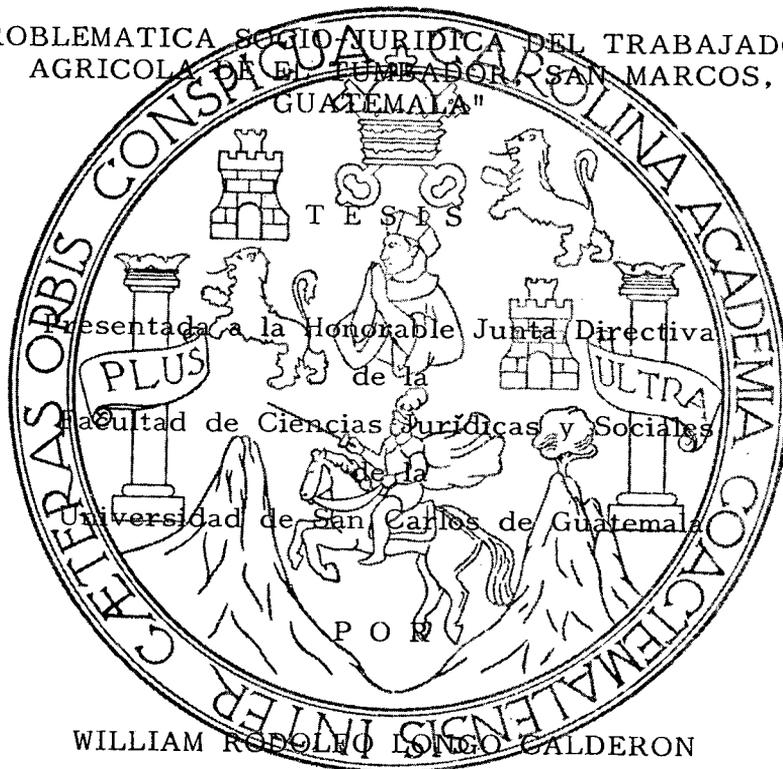


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

"PROBLEMATICA SOCIO JURIDICA DEL TRABAJADOR
AGRICOLA DE EL TUMBADOR, SAN MARCOS,
GUATEMALA"

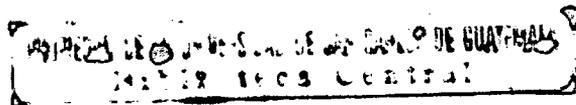


WILLIAM RODOLFO LONDO CALDERON

Previo a optar al título de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, MARZO DE 1, 993.



DL
04
T(2865)

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

JUNTA DIRECTIVA

DECANO: Lic. Juan Francisco Flores Juárez.
VOCAL I: Lic. Manuel Vicente Roca Menéndez
VOCAL II: Lic. José Francisco de Mata Vela
VOCAL III: Lic. Roosevelt Guevara Padilla
VOCAL IV: Br. Erick Fernando Rosales Orizabal
VOCAL V: Br. Fredy Armando López Folgar
SECRETARIO: Lic. Carlos Humberto Mancio Bethancourt.

NOTA: "Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas en la Tesis". (Artículo 25 del Reglamento para los exámenes Técnico Profesionales de Abogacía y Público de Tesis).

Lic. Walter O. Arana Romero
C/A. AVENIDA 5-15, ZONA 1 TEL. 601532
SAN PEDRO SAC., SAN MARCOS



San Pedro Sacatepéquez, Departamento
de San Marcos, 08 de marzo de 1,993.

11/3/93
JPS

SEÑOR DECANO:
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
CIUDAD UNIVERSITARIA, ZONA 12
GUATEMALA.

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA
11 MAR. 1993
RECEBIDO
Horas 10 Minutos 50
OFICIAL

RESPETABLE SEÑOR DECANO:

Tengo el honor de dirigirme a Usted con el objeto de rendir -
dictámen que me fuera encomendado como Asesor de Tesis de el Bachi-
ller Señor: WILLIAM RODOLFO LONGO CALDERON, el cuál se titula: "PRO-
BLEMÁTICA SOCIOJURIDICA DEL TRABAJADOR AGRICOLA DE EL TUMBADOR, -
SAN MARCOS, GUATEMALA".

A mi criterio el trabajo de Tesis mencionado fué elaborado si-
guiendo los lineamientos reglamentarios y el autor utilizó las fu-
entes doctrinarias y reales adecuadas a la materia del trabajo, au-
nado al esfuerzo realizado por él ha dado como resultado el surgi-
miento de las conclusiones y recomendaciones que expone y una mag-
nífica fuente de consulta. En tal virtud me pronuncio por que el -
trabajo mencionado sea aceptado a su autor, para que sirva de base
a su exámen público respectivo.

Agradeciendo su fina atención me es grato suscribirme de Us-
ted, con mis mejores muestras de Atención y respeto.-

Lic. WALTER OSWALDO ARANA ROMERO
ASESOR

Lic. Walter Oswaldo Arana Romero
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
JEFES DE DEPARTAMENTO

16 MAR 1993
RECIBIDO
Horas 17 Minutos
Oficial *[Signature]*

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, marzo once, de mil novecientos noventa y tres.---

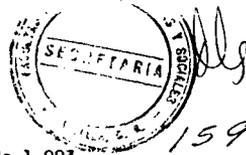
Atentamente pase el Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
WILLIAM RODOLFO LONGO CALDERON y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----



[Large handwritten signature]



LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO
13 CALLE "A" 2-44, ZONA 1 TEL.: 27548
GUATEMALA, C. A.



Guatemala,
3 de mayo de 1,993.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 4 MAYO 1993

RECEBIDO
Horas 14 Minutos 55
OFICIAL

Licenciado:
Juan Francisco Flores Juarez;
Decano Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales;
Universidad de San Carlos de Guatemala.-

Señor Decano:

Atentamente me dirijo a usted, con el objeto de hacer de su conocimiento, que en cumplimiento de Resolución de ese Decanato, procedí a revisar el trabajo de Tesis del Bachiller WILLIAM RODOLFO LONGO CALDERON, el cual se titula "PROBLEMATICA SOCIO-JURIDICA DEL TRABAJADOR AGRICOLA DE EL TUMBADOR, SAN MARCOS, GUATEMALA.-

No obstante que el autor se propone probar o disprobar las hipótesis propuestas, a mi manera de ver el trabajo, es de carácter monográfico, pues en esencia describe la situación concreta de un sector de trabajadores del campo, en relación a normas de carácter laboral vigentes en el país. No obstante que no comparto algunas aseveraciones señaladas en el trabajo, como que se debería imponer legalmente el pago de indemnización en cualquier caso de terminación de contrato, he considerado conveniente no introducir cambios a efecto de mantener la unidad de criterio sustentado por el Bachiller Longo Calderón.-

Por lo demás el trabajo reúne los requisitos mínimos exigidos por los reglamentos de esa casa de estudios superiores para este tipo de investigaciones, habiendo el autor utilizado la bibliografía recomendable, la cual cita a lo largo del trabajo, arribando a conclu-

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO

12 CALLE "A" 2-58, ZONA 1 TEL.: 37548
GUATEMALA, C. A.



siones congruentes con el informe, por lo que OPINO: que puede ser admitido para que sirva de base para el examen correspondiente, previo a que el autor obtenga el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.--

Sin otro particular, me suscribo del señor Decano con muestras de mi consideración y estima.

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



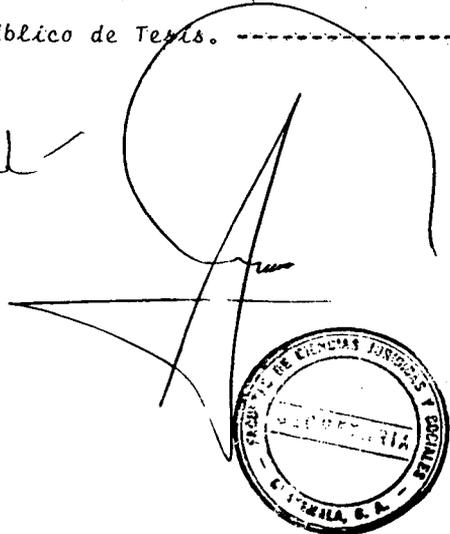
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES;
Guatemala, mayo veintiuno, de mil novecientos noventitres.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la
impresión del trabajo de tesis del Bachiller WILLIAM RO-
DOLFO LONGO CALDERON intitulado "PROBLEMATICA SOCIO-JURI-
DICA DEL TRABAJADOR AGRICOLA DE EL TUMBADOR, SAN MARCOS,
GUATEMALA". Artículo 22 del Reglamento para Exámenes Téc-
nico Profesionales y Público de Tesis. -----



ACTO QUE DEDICO

- A DIOS: Con gratitud infinita por guiarme en la realización de mis ideales.
- A MI ABUELITA: Catalina Sofía Castillo.
Con mucho amor.
- A MIS PADRES: Angel Longo Campollo y Celeste Lidia Calderón.
Por su apoyo, comprensión y amor brindado.
- A MIS HERMANOS: Silvia, Alfredo, Arturo y Antonio.
Por el apoyo incondicional brindado en todo momento. Que Dios los ben diga.
- A MIS SOBRINOS: Alfredo, Mauricio, Estuardo, Ana Luisa, Laura, Antonio, Arturo y Pablo Andres.
Que éste humilde triunfo, sea un ejem plo para ellos.
- A MI FAMILIA: Con cariño, muy en especial a:
Ana, Shirley, Laura, Ileana Córdón, Claudio Argueta Calderón, Hildan Argueta y Francis Méndez L.
- A MIS AMIGOS: Por la sinceridad que nos identifica.
- A MI ASESOR Y REVISOR; Y en especial a el Lic. Efraín Reyna E.
Por su desinteresada cooperación.
- A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
A SAN MARCOS.

INDICE

INTRODUCCION	iii
OBJETIVOS	v
HIPOTESIS	v
CAPITULO I	1
GENERALIDADES	1
1.A. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO	1
1.B. DEFINICION DEL DERECHO DE TRABAJO	2
1.C. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO	3
1.D. OBJETO DE LA REGULACION ESPECIAL	4
1.E. CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES	5
CAPITULO II	7
1. EL TRABAJO AGRICOLA	7
1.A. ANTECEDENTES DEL TRABAJO AGRICOLA	7
1.B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DEL TRABAJO AGRICOLA	8
1.C. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	9
1.D. OBJETO DEL TRABAJO AGRICOLA	9
CAPITULO III	11
1. ELEMENTOS PERSONALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA EN GUATEMALA	11
1.A. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	11
1.B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DEL TRABAJADOR AGRICOLA	11
1.C. DEFINICION DE PATRONO	12
1.D. FORMA Y FONDO DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	12
1.E. CAPACIDAD DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	13
2. CONTENIDO CONTRACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	14
2.A. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	14
2.B. OBLIGACIONES POSTERIORES AL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	15
3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	16
3.A. SALARIO	16
3.B. JORNADAS DE TRABAJO	19
3.C. DESCANSOS	19

3.D. DIAS DE ASUETO	20
3.E. VACACIONES	20
4. DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA EN GUATEMALA	20
4.A. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	20
4.B. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	22
4.C. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	22
5. INDEMNIZACION Y PRESCRIPCION DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	23
5.A. INDEMNIZACION DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	23
5.B. PRESCRIPCION DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA	24
CAPITULO IV.	27
1. INVESTIGACION DE CAMPO	27
1.A. OBJETIVO	27
1.B. CARACTERITICAS GEOGRAFICAS DEL MUNICIPIO EL TUMBADOR, SAN MARCOS	27
1.C. LA BOLETA	27
1.C.1 ASPECTO SOCIO-ECONOMICO	27
1.C.2. ASPECTO JURIDICO	30
1.D. VERIFICACION DE LA HIPOTESIS	31
CAPITULO V.	33
CONCLUSIONES	33
CAPITULO VI.	35
RECOMENDACIONES	35
CAPITULO VII.	37
NOTAS DE TEXTO	37
BIBLIOGRAFIA	39
LEYES Y REGLAMENTOS	41
ANEXOS	43

INTRODUCCION

En Guatemala se regularon por primera vez, normas relacionadas con el trabajo agrícola, después de la Revolución Liberal de 1,871, a través del Reglamento de Jornaleros, normas que se encontraban al servicio de la clase dominante.

El poder económico y político es detentado por la burguesía nacional, que es dirigida por la burguesía imperialista y como tal, tiene concentrados los medios de producción y la propiedad de la tierra distribuida en latifundios, con el consiguiente régimen de explotación de los trabajadores agrícolas guatemaltecos.

De la relación de producción feudal, aún subsisten terratenientes feudales y campesinos. La mayoría de la clase campesina labora su tierra pocos meses al año, debido a su poca extensión, productividad y restricciones climáticas, pasando el resto del año a formar parte del ejército de desocupados y subdesocupados. De esta manera, temporalmente se convierten en obreros agrícolas, vendiendo su fuerza de trabajo a terratenientes latifundistas, quienes les pagan Salarios por abajo de lo indispensable para satisfacer sus necesidades básicas y la de las personas que dependen económicamente de él, retribuyéndoles en la mayoría de los casos por abajo del Salario Mínimo, que es una remuneración no acorde a la naturaleza de las condiciones de trabajo y climatológicas, en las que desempeña su actividad; así como a la realidad económica y política del País, las viviendas que le son proporcionadas, no cuentan con los servicios necesarios e higiénicos inherentes a su condición humana.

Agregado a la situación anterior, afecta a la clase trabajadora guatemalteca, la espiral inflacionaria con lo cual, constantemente pierde poder adquisitivo.

Dentro de éste marco de referencia, se da el Derecho de Trabajo Guatemalteco; por que al desarrollar la investigación de la problemática socio-jurídica del trabajador agrícola, se eligió el municipio de El Tumbador, San Marcos, toda vez que la actividad económica que prevalece, es agrícola.

OBJETIVOS

GENERALES.

- Determinar si las características ideológicas que fundamentan el Derecho de Trabajo, tienen observancia para los Trabajadores Agrícolas de El Tumbador, San Marcos.
- Conocer la condición jurídica de el Trabajador Agrícola de El Tumbador, San Marcos.

ESPECIFICOS.

- Conocer la situación económica del Trabajador Agrícola de El Tumbador, San Marcos.
- Determinar si el Trabajador Agrícola de El Tumbador, San Marcos, conoce los derechos que la Ley Laboral le confiere.
- Establecer si se cumplen las Prestaciones contenidas en la ley, para el Contrato Individual de Trabajo, en El Tumbador, San Marcos.

HIPOTESIS

- El Ingreso Económico Quincenal de los Trabajadores, que prestan sus servicios agrícolas en El Tumbador, S. M., no es acorde a la realidad económica del país y no les alcanza para satisfacer sus necesidades básicas.
- Los beneficios otorgados por la ley laboral, en el faccionamiento del Contrato Individual de Trabajo, no se cumplen en su totalidad para los trabajadores agrícolas de El Tumbador, S. M.

CAPITULO I.

1. GENERALIDADES.

1. A. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO.

A través de la Historia, se comprende la evolución que ha tenido el trabajo, y como consecuencia también el Derecho de Trabajo; aunque en un principio, aquel no fue regulado por normas jurídicas, ello ocurrió después de transcurrir los siglos. Es así, como en la etapa primitiva, el trabajo no tuvo mayor importancia en lo jurídico, ya que el hombre únicamente se agenciaba lo necesario para subsistir. En la etapa de la esclavitud, el trabajo va cobrando relevancia, pero circunscrito únicamente a los esclavos; aquí no puede surgir la idea de Derecho de Trabajo, porque implicaba una contradicción insalvable, ya que el esclavo era una cosa que como tal, no podía ser titular de derechos. En la Edad Media, se fue aboliendo la esclavitud, y al aparecer el Feudalismo, los trabajadores fuero asociándose en Corporaciones que perseguían fines puramente de carácter laboral y de mutualidad entre los miembros. Siendo en las Corporaciones, donde puede decirse que se toman las primeras disposiciones que se refieren a condiciones de trabajo, las que se aplica a grupos de suma importancia de obreros, mientras que en el campo, los siervos trabajan para un señor feudal, el que daba mínimos porcentajes a cambio del trabajo de aquellos, no existiendo más derechos para el trabajador que el que deseara otorgarle el Señor Feudal.

Se pone fin a las corporaciones en Francia, por medio del Edicto de Turgot de 1,776, que viene a predicar la libertad de trabajo, considerándolo como un Derecho Natural o inherente a todo ser humano capaz de realizarlo, siendo el contenido: "Dios dando al hombre necesidades, imponiéndole por tanto, una necesidad de trabajar, ha hecho también el Derecho de Trabajar una propiedad de todo hombre y ésta propiedad es la primera, la más sagrada, la más imprescindible de todas"(1).

Según Nestor de Buen L., queda derogado el Edicto de Turgot, completamente en 1791, por la Ley de Chapelier, que tiene en su contenido los principios fundamentales de la Revolución Francesa; la plena libertad para trabajar, que después se viene a plasmar en la Declaración de los Derechos del Hombre, y en textos jurídicos subsiguientes, basándose también en la igualdad de derechos o igualdad ante la Ley.

En el Tratado de Versalles 1,919, se declaran los derechos sociales y se afirma que el principio rector del Derecho Internacional del Trabajo, consiste en que éste no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio, declaración que por ser fundamental para el Derecho de Trabajo, se tomó en cuenta en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, celebrada en Bogotá, en 1,948" (2).

En la Declaración de Filadelfia de 1,944, la Organización Internacional del Trabajo, expresó: "La experiencia ha demostrado plenamente la legitimidad de la Declaración contenida en la Carta Constitutiva de la Organización de la Organización, según la cual, no puede establecerse una paz duradera, sino sobre la base de la justicia social"; después de la cual ratificó y amplió los principios de 1,919. La Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco, el 26 de junio de 1,945, señaló el deber de la Organización de promover "Niveles de vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social"; después de la cual ratificó y amplió los Principios de 1,919. La Carta de las Naciones Unidas proclamada en San Francisco, el 26 de junio de 1,945, señaló el deber de la organización de promover "Niveles de Vida más elevados, trabajo permanente y condiciones de progreso y desarrollo económico y social".

Finalmente, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, aprobada el 10 de diciembre de 1,948, recogió los Principios Generales Fundamentales del Derecho de Trabajo, los que servirían para asegurar al trabajador y a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana.

Es de ésta manera, como la mayoría de los países del mundo, han sentado bases en los diferentes avances del Derecho de Trabajo. Aparte de lo expuesto con anterioridad, sin embargo, debemos reconocer que la mayoría de conquistas logradas en el Derecho de Trabajo, han sido a finales del Siglo XIX y a principios del XX, con la intervención del Estado, medida que viene a poner fin aunque en mínima parte a la explotación, se sintió la necesidad de dictar una serie de disposiciones que paulatinamente fueron abarcando todas las actividades relacionadas con el trabajo, estableciéndose el minimum de garantías que son irrenunciables para la clase trabajadora.

Se ha determinado también, que por naturaleza especial de ciertas actividades laborales, se requiere de normas jurídicas especiales, no pudiendo aplicarse las mismas normas generales a diversas situaciones, ni se puede designar con un solo vocablo a distintos servicios; creando así el Estado a través de la Legislación, Contratos Esenciales de Trabajo, que los diferencia del Contrato de Trabajo en general o del típico Contrato de trabajo.

La idea de regular ciertos trabajos en forma especial, surgió en los albores del presente siglo, cuando se trató de distinguirlos de los Contratos de Trabajo en general.

La Legislación guatemalteca al respecto, ha incorporado diferentes formas de trabajo, sujetos a regímenes especiales, consignando en el Código de Trabajo, un apartado específico que se denomina: "Trabajos sujetos a Regímenes Especiales", teniendo como base los diferentes postulados doctrinarios, después de realizar estudios acordes con la realidad económica, social, cultural y política del País.

En síntesis, el Derecho de Trabajo se gestó en el siglo XX, como una consecuencia de la honda división que produjo entre los hombres el Sistema Económico y de gobierno de la burguesía, de la lucha de la clase trabajadora que en la Revolución Francesa adquirió conciencia de su misión y de su deber de reclamar la libertad, la dignidad y un nivel decoroso de vida para el trabajador en general.

1. B. DEFINICION DEL DERECHO DE TRABAJO.

Es indispensable antes de abordar el tema central de la presente investigación, comprender lo que es en sí, el Derecho de Trabajo, por lo que a falta de una definición legal de lo que es Derecho de Trabajo, se citan algunas definiciones proporcionadas por algunos laboristas latinos:

Gallart Folch, entiende que Derecho de Trabajo constituye: "El conjunto de normas jurídicas dirigidas a regular las relaciones Obrero-Patronales; y además, otros aspectos de la vida de éstos últimos, pero precisamente en razón de su condición de trabajadores" (3).

Al respecto, Nestor de Buen dice que: "Es el conjunto de normas relativas a la relación que directa o indirectamente deriva de la prestación libre, subordinada y remunerada de servicios personales y cuya función es producir el equilibrio de los factores en juego, mediante la realización de la justicia social" (4).

Rafael de Pina, afirma que Derecho de Trabajo es: "El conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones Obrero-Patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas" (5).

Cabanellas, dice que Derecho de Trabajo, "es el que tiene por contenido principal, la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo preferente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a los profesionales y a la forma de la prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente" (6).

Encontramos una serie de definiciones, unas sumamente limitadas y otras amplias como la de Cabanellas, correspondiendo la más adecuada al Derecho Guatemalteco del Trabajo, la que dice: "Es el ordenamiento de principios y normas jurídicas (Estatales y Autónomas) que informan y regulan las relaciones entre Patronos y Trabajadores y con el Estado y las Instituciones complementarias con finalidades tutivas para la prestación subordinada de servicios.

Si reparamos en la anterior definición, encontramos que el Derecho de Trabajo tiene como elementos fundamentales, los siguientes: A) Es un ordenamiento de normas jurídicas; en el entendido que éstas se constituyen en armonía con los principios filosóficos e ideológicos del Derecho. B) Es autónomo, en el entendido que el Derecho de Trabajo, tiene la potestad de regirse por su propias normas, creadas por el Estado o por particulares, en éste caso, sería por los trabajadores y patronos, a través de las diferentes instituciones especiales creadas para el objeto. C) Regula relaciones entre Trabajadores y patronos, así como entre éstos y el Estado; es decir, que tiene como fin primordial establecer o regular las relaciones de tipo laboral, existentes entre Trabajadores y patronos o sea, los derechos y obligaciones de unos y otros, así como las relaciones que vinculan a éstos (trabajadores y patronos) con el Estado. D) El Derecho de Trabajo, cuenta con Instituciones complementarias protectoras, las que pueden ser eminentemente jurídicas, tal es el caso del Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, y otras con carácter económico y social como pueden ser: El Paro, la huelga, los sindicatos, etc., así como también existen las instituciones Administrativas y Judiciales, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y sus dependencias, y los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Todas éstas instituciones están encaminadas a proteger a la clase trabajadora, es decir, que son parte de la tutelaridad del Derecho de Trabajo. E) es su finalidad, la prestación de servicios, que puede ser de índole intelectual y material o de ambos géneros, siendo remunerados por el Patrono, con cierta suma de dinero o especie que se denomina: Salario o Sueldo.

1. C. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO.

Es de suma importancia, enumerar y analizar las características del Derecho de Trabajo Guatemalteco, como consecuencia lógica del Código de Trabajo de la República de Guatemala.

Encontramos reunidas dichas características, en el considerando Cuarto del Código de Trabajo, en cuanto a que: a) El Derecho de Trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores, puesto que trata de compensar la desigualdad económica de éstos, otorgándoles una protección jurídica preferente.

Con ésta característica, se entiende que el Derecho de Trabajo, por la disparidad o desequilibrio de tipo económico existente entre la clase trabajadora y patronal, se convierte en protector de los intereses de los primeros, a través de las normas en él contenidas, sin afectar los intereses de la otra parte. b) El derecho de Trabajo, constituye un minimum de garantías sociales, protectoras del trabajador, irrenunciables únicamente para éste y llamadas a desarrollarse posteriormente en forma dinámica, en estricta conformidad con las posibilidades de cada Empresa Patronal, mediante la contratación individual o colectiva, y de manera muy especial por medio de los Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo.

El derecho de Trabajo, según ésta característica, constituye el límite inferior de protección que el Estado otorga o brinda a los trabajadores, a través del Derecho, garantizando los deberes y las facultades que los asisten, no pudiendo los trabajadores desistir o renunciar de ellos, salvo que sea en beneficio propio, personal o de un grupo de éstos, esas garantías que da el Derecho de Trabajo a los trabajadores, pueden ir más allá de lo establecido en la misma ley, con mejores condiciones para éstos, siempre y cuando lo permitan las posibilidades económicas del patrono, también nos enuncia la referida característica, que lo que anteriormente se expone, puede ser logrado por medio del contrato de Trabajo,

ya sea individual o Colectivo, o por medio de la modalidad especial, que se denomina: Pacto Colectivo de condiciones de Trabajo. c) El Derecho de Trabajo, es un derecho necesario e imperativo, o sea, de aplicación forzosa, en cuanto a las Prestaciones que la Ley concede, de donde se deduce que ésta rama del Derecho, limita el principio de la "Autonomía de la Voluntad", propia del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tiene un libre albedrío absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad esté condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico y social.

La característica anterior, se explica por sí sola, ya que toda rama del Derecho es superior y de observancia general, así como obligatoria y por ser el Derecho de Trabajo, como se indica con anterioridad, irrenunciable para el trabajador, éste no puede hacer uso de su voluntad en toda amplitud para contratar, ya que de no ser así, se cometerían una serie de injusticias para con él. d) El Derecho de Trabajo es un derecho realista y objetivo; lo primero, porque estudia al individuo en su realidad social y considera que para resolver un caso determinado a base de una bien entendida equidad, es indispensable enfocar ante todo, la posición económica de las partes, y a resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

Con lo anterior, encontramos que el Derecho de Trabajo es realista, ya que es aplicable a casos concretos y determinados, saliendo de lo utópico; es un derecho objetivo, por ser de observancia general o de aplicabilidad a un conglomerado o colectividad, dejando de ésta manera de ser parcial, por lo que regula los derechos y obligaciones de patronos y Trabajadores y crea diferentes instituciones que vienen a resolver toda clase de conflictos entre las partes del contrato de Trabajo, de cualquier índole que surjan.

e) El Derecho de Trabajo es una rama del Derecho Público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

El Derecho de Trabajo en el ordenamiento jurídico de Guatemala, es considerado como una rama de Derecho Público, aunque, no se encuentra del todo integrado por normas exclusivas de esa naturaleza, como acontece en lo procesal que se ve obligado a recurrir supletoriamente a normas de Derecho Privado, como lo son las del Código Procesal Civil y Mercantil (7) y f) El Derecho de Trabajo es un derecho hondamente democrático, porque se orienta a obtener la dignificación económica y moral de los trabajadores, que constituyen la mayoría de la población, realizando así, una mayor armonía social, lo que no perjudica, sino que favorece los intereses justos de los Patronos; y porque el Derecho de Trabajo es el antecedente necesario para que impere una efectiva libertad de contratación, que muy pocas veces se ha contemplado en Guatemala, puesto que al limitar la libertad de contratación puramente jurídica que descansa en el falso supuesto de su coincidencia con la libertad económica, impulsa al País fuera de los rumbos legales individualistas, que solo en teoría postulan la libertad, la igualdad y la fraternidad.

Por último, es en ésta característica del Derecho de Trabajo, donde encontramos que es hondamente democrático, en virtud de que los sujetos de la relación laboral, Patronos y Trabajadores, tienen la plena facultad de crear normas de éste derecho de acuerdo a los intereses mutuos, por encima de las condiciones mínimas que se establecen en las Leyes anteriores o en contratos o Convenios celebrados con antelación, como sucede con los Pactos Colectivos de condiciones de trabajo.

1. D. OBJETO DE LA REGULACION ESPECIAL.

Como toda rama del Derecho, es evidente que para que toda relación contractual tenga validez jurídica, se necesita que la voluntad de las partes esté regulada en algún Cuerpo legal. Para evitar de esa manera, que se celebren contratos Onerosos para alguna de las partes, tal es el caso del Derecho

de Trabajo, por cuanto que en su estructura jurídica se establecen una serie de normas que velan por la protección de la clase económica débil, estableciendo un mínimo de garantías irrenunciables para la parte trabajadora, susceptibles de superarse conforme a las posibilidades económicas de las Empresas o Patronos, y que cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los principios ideológicos o normas jurídicas comprendidas en la Legislación, son nulas ipso jure, y no obligan a los contratantes, salvo en el caso de que impliquen beneficios o mejoras para la clase trabajadoras.

De ahí, que unas corrientes doctrinarias consideran que el contrato de Trabajo es de naturaleza semicontractual, en virtud de estar limitada la autonomía de la voluntad de sus contratantes, como se expresa claramente en la legislación guatemalteca, ya que las partes deben sujetarse y condicionarse a las leyes de Trabajo y Previsión Social. Es así, que "En la actualidad predomina un tipo de Contrato Semilegal, Semicontractual, que solo requiere la Declaración de Voluntad, para reconocer la sumisión de las partes a la situación impuesta por la Ley. Esa gran verdad se hace por demás sensible en presencia del Contrato de Trabajo, que puede clasificarse del menos contrato de todos" (8).

Al referirse de esa Declaración Semicontractual, se está aludiendo al contrato de Trabajo en general, que le es aplicable a cualquier otra clase de actividad laboral, catalogada como especial, al no existir ni poderse concebir, tanto doctrinariamente como en la legislación, un concepto único para toda clase de prestación de servicios. Existiendo sin embargo, regulaciones determinadas que difieren de las generales, producto de la actividad estatal regulando ciertos trabajos considerados como específicos por presentar caracteres que los hacen distintos de los demás, tomando en cuenta muchos factores que son determinantes para tal regulación, razón por la cual, la doctrina y la legislación clasifican dichos trabajos como sujetos a regímenes especiales, aplicándoles las normas del Contrato en general, y las especiales o específicas de su regulación.

Para nosotros, el objeto de la regulación de ciertos trabajos considerados especiales, se basa en la edad, en el sexo, en la condición física del trabajador, en las condiciones climatológicas del lugar de trabajo, así como en la naturaleza y finalidad de la labor a desempeñar.

1. E. CLASIFICACION DE LOS TRABAJOS SUJETOS A REGIMENES ESPECIALES.

La Relación Laboral, por la que se establecen derechos y obligaciones que conciernen a Patronos y Trabajadores, queda formalizada mediante la celebración del respectivo Contrato de trabajo o si éste, desde el instante en que el Trabajador principia a laborar, éste es en forma genérica, pues como tal, puede así mismo comprender especies o modalidades de trabajo que se tipifican por los caracteres específicos que comprenden.

Existen dentro de casi todas las Legislaciones Laborales del Mundo, apartados o características esenciales que requieren una regulación especial, distinta a la del Contrato General o Típico de Trabajo, con el consecuente reconocimiento legal, puesto que ha llegado a afirmarse que el Contrato Especial de trabajo, es una convención laboral, que por sus peculiaridades se regula, en la totalidad de su contenido o en parte fundamental de sus instituciones, en forma distinta a la del Contrato Típico de Trabajo, siempre que dicha regulación no obedezca a antojadizos acuerdos de los interesados en la actividad profesional, sino a circunstancias impuestas por la índole de la prestaciones y con el consecuente reconocimiento de la Ley.

Las diferentes legislaciones que contemplan actividades laborales sujetas a una regulación especial, no las clasifican de manera uniforme, existiendo discrepancias en algunos aspectos.

La Legislación Guatemalteca, clasifica como trabajos sujetos a regímenes especiales, en el título cuarto del Código de Trabajo, a los siguientes:

- a) Trabajo Agrícola y Ganadero.
- b) Trabajo de Mujeres y Menores de Edad.
- c) Trabajo a Domicilio.
- d) Trabajo Doméstico.
- e) Trabajo de Transporte.
- f) Trabajo de Aprendizaje.
- g) Trabajo de Mar y en las Vías navegables.

CAPITULO II.

1. EL TRABAJO AGRICOLA.

1. A. ANTECEDENTES DEL TRABAJO AGRICOLA.

Desde los albores de la humanidad, al igual que la caza, la agricultura, aunque en forma rudimentaria, ha sido una de las diversas formas de trabajo; siendo pues, el trabajo agrícola, si no el más antiguo, una de las primeras formas de las que el hombre se valió para agenciarse de los medios de subsistencia, y a medida que la historia de la humanidad ha avanzado, también el Trabajo Agrícola se fue desarrollando paulatinamente, llegando a ser tan importante que se ha hecho necesaria su regulación en la legislación de cada país, tal es el caso de Guatemala.

En las etapas de la esclavitud y el feudalismo, el Trabajo Agrícola únicamente era desempeñado por el esclavo y siervo respectivamente, por lo que no hubo legislación que lo regulara, al igual que las demás actividades laborales, con los avances que tuvo el Derecho Internacional de Trabajo, se fue desarrollando en forma paralela, lo relacionado con el Trabajo Agrícola.

En Guatemala se regularon por primera vez, normas relacionadas específicamente con el trabajo agrícola, después de 1871, en las cuales se benefició en forma mínima al trabajador, favoreciendo no abiertamente, sino de manera indirecta y en mayor forma al Patrono, mediante el llamado "Reglamento de Jornaleros" (9):

En las tres anteriores Constituciones de la República de Guatemala, se han regulado al trabajo, como garantía social, actualmente Derechos Humanos sociales relativos al trabajo, ubicando al Trabajo Agrícola en pequeños renglones de sus articulados, resaltando su contenido, demasiado escueto.

El Código de Trabajo de Guatemala vigente, regula el trabajo agrícola, dentro de los trabajos sujetos a regímenes especiales, cuyo capítulo especial, más se ha prestado para discriminar a los trabajadores, que para beneficiarlos, como en los artículos siguientes:

— El Artículo 138 del Código de Trabajo, hace una clara diferencia entre peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos con relación a los Contadores y Trabajadores Intelectuales, no tanto por la naturaleza del trabajo, sino que éste obedece a que siendo la mayoría de los trabajadores campesinos, los diferencian con el único fin de darle a éstos prestaciones mínimas a las recibidas por los contadores e intelectuales;

— El Artículo 142 del Código de Trabajo, se le exige a el trabajador agrícola, constancia de haber dejado de laborar, en una empresa evitándose con esto la continuidad laboral, ya que es de uso común que el trabajador agrícola, regresa o continúa por varias temporadas con un mismo patrono; además, constituye lo más discriminatorio el permitir en forma injusta, el hecho de que el trabajador agrícola pueda ser contratado en forma Verbal, cuando de acuerdo a la realidad socio-educativa nacional, ellos son los más explotados.

En éstos casos, la Inspección General de Trabajo, debería de ser un fiel asesor de los trabajadores agrícolas y ver que en los respectivos contratos de trabajo, se satisfagan los requisitos esenciales, tales como: Salario Mínimo, Vacaciones, Aguinaldo, Seguro Social, Etc.

Desde el punto de vista internacional, Guatemala ha aceptado una serie de convenios de trabajo, siendo importantes para el presente estudio, en su tema central, el convenio Internacional del Trabajo Número 110, que entró en vigor en nuestro País el 4 de febrero de 1,962, denominado: Convenio Relativo a las condiciones de Empleo de los Trabajadores de Plantaciones, así como, sus respectivos reglamentos.

La Constitución Política de la República de Guatemala vigente, en su Sección Octava, regula en forma sistemática lo relacionado con el Trabajo, y lo comprende dentro de los Derechos Sociales Mínimos de la Legislación de Trabajo.

1. B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DEL TRABAJO AGRICOLA.

Desde el punto de vista legal, se le denomina Trabajo Agrícola o Ganadero, ésta es al forma en que se encuentra consignado en el Título Cuarto, Capítulo Primero del Código de Trabajo de Guatemala.

Pero en cuanto a la terminología del Contrato de Trabajo Agrícola, no es la única definición ni la más importante, ya que ha existido y existen una serie de clasificaciones para referirse al mismo, tanto en la doctrina como en otras legislaciones, unas bastantes generalizadas, tal como: Trabajo de Campo y otras poco usadas como: Trabajo del Agro, Trabajo Agrario, Trabajo Forestal, Trabajo Rural, Trabajo de Plantaciones, etc.

Al analizar las referidas denominaciones que se le dan al trabajo objeto de éste estudio, encontramos sin temor a equivocarnos, que es más acertada la que enuncia la Legislación Guatemalteca, en virtud de que se aplica a diversas circunstancias que tienen relevancia en los campos jurídico, económico, político y social del país, siendo ésta la de Contrato de Trabajo Agrícola.

Es de vital importancia dar una definición de lo que entendemos por Trabajo Agrícola, tomando en consideración la denominación que le da la Ley Guatemalteca, permitiéndonos definirlo de la siguiente manera: "Aquel por el cual una persona (Trabajador) presta sus servicios a otra (Patrono) para desempeñar una actividad relacionada con la agricultura, a cambio de un Salario". Si reparamos en la definición anterior que proponemos, encontramos que en una forma sencilla, se explican los elementos coadyuvantes en el trabajo agrícola de Guatemala, tomando en cuenta los principios que inspiran el Derecho de Trabajo Guatemalteco.

El Código de Trabajo de Guatemala, no da una definición de lo que es el Contrato de Trabajo Agrícola, por lo que tenemos que remitirnos para tal efecto, a las disposiciones generales del mismo, ya que a falta de específicas, se aplicarán las generales (10); en consecuencia, citamos la definición de Contrato Individual, ya que nuestro estudio se circunscribe al trabajo agrícola, desempeño en forma individual, el Artículo 18 en su Párrafo Primero del Código de Trabajo dice: "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 ejecutarle una obra personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Si aplicamos la definición legal anterior, por disposición de la misma Ley, a lo que es el Contrato de Trabajo Agrícola se dirá: "Que 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 en actividades relacionadas con la agricultura, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

Si realizamos un análisis de las definiciones anteriores, encontramos que la primera de ellas, nos dice en su primera parte, sea cual fuere su denominación, por lo que da una visión amplia del contenido en él expresado, pudiendo encajar dentro del mismo cualquier actividad de trabajo que se desee, por lógica aquí es donde debe situarse al trabajador agrícola; se dice que es un vínculo económico-jurídico, en vista de que la persona que presta sus servicios y la que aprovecha éstos, se fusionan entre sí, a través de un contrato, por el que contraen derechos y obligaciones de carácter

económico, tales como: Salarios, Indemnizaciones, etc., así como de carácter jurídico, que viene a ser el compromiso de ambas partes, basado en lo que estipulan las Leyes, los trabajadores de hacer algo, mientras los patronos de dar.

El trabajo que enuncia la definición de la cual realizamos su análisis, se debe ejecutar por la persona que contrata sus servicios y no por medio de representante, o sea, que se deben prestar los servicios por la misma persona para ello contratada y no por un tercero; mientras que la dirección de éste, es a cargo del propio patrono o de la persona que él designe para tal efecto; por último, en la definición legal relacionada, encontramos que debe siempre comprender una retribución, es decir, que no puede existir trabajo sin Salario o Sueldo.

La segunda, no es más que la definición legal que enuncia el Código de Trabajo de Guatemala, al definirlo, se a de la naturaleza que sea, como Contrato de Trabajo.

1. C. NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Es importante ubicar el Contrato de Trabajo Agrícola, dentro de la clasificación de Derecho en General, es decir, determinar la naturaleza jurídica de éste, ante la polémica que existe entre las corrientes acerca de si es de naturaleza pública o privada.

La corriente moderna ubica al Derecho de Trabajo Agrícola, dentro de los derechos de carácter social, y en consecuencia de lo mismo, el Contrato de Trabajo Agrícola para ellos, tiene una naturaleza jurídica de tipo social.

La corriente anteriormente citada, no es aceptada por la Legislación Guatemalteca. El problema estriba en la ubicación que le da el Código de Trabajo de Guatemala: ¿Es público o es privado el Contrato de Trabajo Agrícola?. Ahora bien, para establecer la naturaleza jurídica de éste contrato, debemos partir en el presente análisis, de la base del mismo, teniendo en consideración la naturaleza jurídica que da la legislación guatemalteca al Derecho de Trabajo, por deducción lógica de lo estipulado en el Inciso e) del Cuarto Considerando del Código de Trabajo y el Párrafo Primero del Artículo 14 del mismo Cuerpo Legal, el Contrato de Trabajo Agrícola, es eminentemente Público que se encuentra sujeto a un régimen especial.

1. D. OBJETO DEL TRABAJO AGRICOLA.

El objeto primordial del Trabajo Agrícola, es el de realizar labores propias o habituales de la Agricultura.

CAPITULO III.

1. ELEMENTOS PERSONALES Y FORMALES DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA EN GUATEMALA.

1. A. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Previamente a determinar los sujetos que intervienen en el Contrato de Trabajo Agrícola, es necesario hacer notar, las diferencias que existen de los términos: Sujetos de Derecho de trabajo y sujetos del Contrato de Trabajo, por cuanto que ha existido sinonimia entre los dos, en vista que, todo Sujeto de Derecho de Trabajo, puede o no ser sujeto de contrato de Trabajo; pero sí, todo Sujeto del Contrato de Trabajo, es Sujeto del Derecho, existiendo la diferencia primordial, en que el sujeto de Derecho de Trabajo, es una persona, ya sea ésta Individual o Jurídica, con alguna facultad o derecho y con algún deber u obligación de tipo laboral; mientras que el sujeto de Contrato, es la misma persona Individual o Jurídica, pero con derechos y obligaciones resultantes de un vínculo jurídico de índole laboral, aceptado expresa o tacitamente, en consecuencia, al hacer referencia de los sujetos del Contrato de Trabajo Agrícola, encontramos que conforme al Código de Trabajo de Guatemala, según la definición relacionada en el Capítulo anterior, por un lado tenemos: A los Trabajadores Agrícolas, y por el otro, encontramos al patrono.

De lo anterior, se desprende que los sujetos que intervienen o integran el Contrato de Trabajo objeto de estudio, son: 1) Los trabajadores, quienes se obligan a desempeñar un trabajo de índole agrícola; y, 2) el Patrono, que por resultar beneficiado con los servicios prestados por aquellos, se obliga a respetar las garantías que les son otorgadas.

1. B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DE TRABAJADOR AGRICOLA.

Hay que tomar en cuenta las diversas denominaciones que se han dado al trabajador agrícola, en la doctrina y en las diferentes legislaciones de trabajo. Es así, como la Legislación Mexicana y los estudiosos del Derecho de Trabajo en ese País le dan el nombre de "Trabajador de Campo". También se le da otras denominaciones, tales como: Trabajador del Agro, Trabajador Agrario, Trabajador Forestal, Trabajador Rural, Trabajador de Plantaciones, etc., éstas de muy poca aceptación.

El Código de Trabajo de Guatemala, no define lo que es Trabajador Agrícola, pero si dice quiénes se encargan de las labores agrícolas y ganaderas en su Artículo 138, Primer Párrafo, que literalmente dice: "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 éstas". Al analizar lo preceptuado, se determina que además de enunciar una serie de denominaciones o términos que se le pueden dar a los Trabajadores Agrícolas, se refiere a cualquier otra denominación que a éste pueda dársele, como las anteriormente citadas, al regular en éste precepto las palabras: "Y otros análogos".

Una definición doctrinaria de Trabajadores Agrícolas, sería: "Son aquellos que ejecutan trabajos propios y habituales de la Agricultura, de la Ganadería y Forestales, al servicio de un Patrono"(11). Definición de factible aplicación en el campo laboral guatemalteco.

Para comprender mejor lo que es Trabajador Agrícola, es menester citar la definición de Trabajador en general, que enuncia la Legislación Guatemalteca (Artículo 3 del Código de Trabajo), que dice: "Trabajador, es toda Persona individual que presta a un Patrono sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros, en virtud de un contrato o Relación de Trabajo".

Nosotros proponemos una definición de Trabajador Agrícola, al decir: "Que es toda Persona individual que presta a un patrono, sus servicios materiales, en virtud de un contrato o una Relación Laboral, en actividades propiamente agrícolas".

1. C. DEFINICION DE PATRONO.

Es importante citar la definición legal de Patrono que nos proporciona la Legislación Guatemalteca (Artículo 2 del Código de Trabajo), que preceptúa: "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".

Para comprender mejor lo que es Patrono, es menester tomar en consideración, la siguiente definición doctrinal proporcionada por GIDE, que con gran acierto, expresa: "Que se designa con el nombre de Patrono, a quien disponiendo de un instrumento de producción —Tierra o Capital—, demasiado considerable para poder ponerlo en actividad con su trabajo personal, lo hace productivo mediante el Obrero Asalariado".

1. D. FORMA Y FONDO DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

El Contrato de Trabajo Agrícola, como quedó dicho ya, es una modalidad del Contrato de Trabajo en general, y según la Ley Laboral de Guatemala, puede ser: a) Escrito; y b) Verbal; según sea la actividad de que se trate.

Existen Contratos de Trabajo, que pueden celebrarse en forma verbal, de acuerdo a las disposiciones enunciadas por el Código de Trabajo Guatemalteco (Artículos 27, 28 y 30), tal es el caso de las labores agrícolas y ganaderas. Pero cuando falte el contrato Escrito, se imputará siempre al Patrono; en caso no lo exhiba a requerimiento de las Autoridades de Trabajo, se presumirá salvo prueba en contrario, como ciertas las estipulaciones de trabajo que el laborante afirme. El contrato Escrito de Trabajo, en el momento de celebrarse se hará en tres ejemplares, uno para cada parte y otro que se enviará a la Inspección General de Trabajo, siendo ésta una Institución que se encarga de velar la correcta aplicación de la Legislación de Trabajo. Por su propia naturaleza, el Contrato de Trabajo Agrícola, puede ser celebrado en forma verbal, como quedó establecido en renglones anteriores; siendo así, no llena ciertas formalidades o requisitos, bastando únicamente con que se inicie la Relación Laboral, con ésto no se quiere decir que dicho Contrato de Trabajo, sólo puede celebrarse de esa forma, siendo éste, una variante del Contrato de Trabajo en general, puede celebrarse en forma Escrita, y cuando así se haga, la doctrina enuncia una serie de requisitos que están resumidos en el Artículo 29 del Código de Trabajo de Guatemala, que dice: "El Contrato Escrito de Trabajo debe contener: a) Los nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, nacionalidad y vecindad de los contratantes; b) La fecha de la iniciación de la relación laboral; c) La indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible, las características y las condiciones de trabajo; d) El lugar o los lugares donde deben prestarse los servicios o ejecutarse la obra; e) La designación precisa del lugar donde viva el trabajador, cuando se le contrate para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto de aquel donde viva habitualmente; f) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido o para la ejecución de obra determinada; g) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse; h) El Salario, beneficio, comisión o participación que debe recibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, periodo y lugar de pago. En los casos en que se estipule que el Salario se ha de pagar por Unidad de Obra, se debe hacer constar la calidad y cantidad de material, las herramientas y útiles que el Patrono convenga en proporcionar el estado de conservación de los mismos, así como el tiempo que

el trabajador pueda tenerlos a su disposición. El Patrono, no puede exigir del trabajador cantidad alguna por concepto de desgaste normal o destrucción accidental de las herramientas, como consecuencia de su uso en el trabajo; i) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes; j) El lugar y la fecha de celebración del Contrato; y k) Las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar, y el número de su Cédula de Vecindad.

El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe imprimir modelos de Contratos para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de ésta disposición.

Por último, en cuanto a requisitos de índole fiscal, el Código de Trabajo (Artículo 11), expresa que quedan exentos de los Impuestos de Papel Sellado y Timbres Fiscales, los Contratos de Trabajo.

1. E. CAPACIDAD DE LAS PARTES EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Es de suma importancia, hacer una diferenciación de lo que es la capacidad jurídica y la capacidad de obrar; siendo la capacidad jurídica, la aptitud que tiene el hombre (o la mujer) para ser sujeto o parte, por sí o por Representante Legal, en las relaciones de derecho; ya como titular de derechos o facultades, ya cual obligado a una prestación o al cumplimiento de un deber. Mientras que la capacidad de obrar, según Sánchez Román: "Es la capacidad de hecho, el poder realizar actos con eficacia jurídica" (12). La primera, es la aptitud que tiene una persona para ser sujeto en las relaciones jurídica, como titular de derechos o facultades, mientras que la segunda, implica la posibilidad de realizar actos con eficacia jurídica, pero su capacidad de obrar es adquirida al llegar a la mayoría de edad" (13), con la salvedad que se enuncia en renglones posteriores.

La capacidad que nos interesa, es aquella que tienen las partes para obrar, en lo que concierne a sus relaciones jurídicas de tipo laboral, partiendo de las dos partes que son: 1) Patronos; y, 2) Trabajadores Agrícolas.

La capacidad laboral de los patronos en lo que concierne a la contratación de trabajo y en cuenta a los derechos y obligaciones que del mismo provengan, coincide con las normas de carácter civil, ya que para que se tenga la capacidad de obrar, se requiere haber cumplido dieciocho años de edad, o tener la mayoría de edad civil, y en caso de no haberlos cumplido, comparecerá a través de Representante Legal, de igual forma, las personas jurídicas, de acuerdo con la Ley Civil.

Cuando un patrono es declarado judicialmente en estado de interdicción, los actos o contratos que haya celebrado con sus trabajadores, antes de dicha declaración, son considerados como válidos (Código de Trabajo, Artículo 31, Tercer Párrafo).

El criterio anterior, es aplicable al Contrato General de Trabajo y por razón obvia, se aplica también a las modalidades específicas como lo es el contrato de Trabajo Agrícola.

Al referirnos a la capacidad de obrar de los Trabajadores Agrícolas, encontramos que es la misma de cualquier Contrato de Trabajo, aunque sus fines sean en todo o en partes distintos. Las diferentes legislaciones, han reconocido la capacidad de obrar la que podemos denominar: MAYORIA DE EDAD PARA TRABAJAR O MAYORIA DE EDAD LABORAL, tomando en consideración que los menores, de acuerdo con su desarrollo físico, puede realizar actividad laboral, y como resultado de esto, pueden contratar por sí solos, sus servicios; en algunos países del mundo, se estima que esa mayoría de edad para trabajar, se adquiere al cumplir la persona dieciseis años de edad, de cualquier sexo que la misma sea.

La Legislación de Trabajo de Guatemala, con un criterio erróneo, no basado en la realidad socio-económica del país, reconoce la mayoría de edad laboral, cuando el menor cumple catorce años así lo dispone el Artículo 31 del Código de Trabajo.

2. CONTENIDO CONTRACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

2. A. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PATRONOS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Desde el mismo momento en que exista una relación contractual del trabajo, sea ésta verbal o escrita, aún con el solo hecho de iniciar la relación laboral, es imprescindible que tanto el Trabajador como el Patrono, se encuentren sujetos a una serie de derechos y obligaciones, acordes a las leyes de Trabajo del País en que se celebren, y demás estipulaciones que las partes acuerden, en todo caso, basados en los principios ideológicos en que se funda la Ley de Trabajo.

Cuando de manera específica nos referimos a los derechos que gozan los trabajadores agrícolas, encontramos que éstos quedan taxativamente encuadrados en la Legislación de Trabajo y demás condiciones enmarcadas en las disposiciones del Contrato de Trabajo, teniendo como derechos especiales, siempre que la capacidad económica del Patrono permita suministrarles Prestaciones mayores, los concernientes a Servicios Médicos y Medicinas, Viáticos, Escuelas y Maestros, Gastos de Defunción o relacionados con la Maternidad y el derecho específico imprescindible de habitación, que reúna las condiciones necesarias de higiene (Artículo 144, Inciso b) y 145 del Código de Trabajo).

El trabajador agrícola, goza de esos derechos y demás que otorga para el trabajo en general, la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, los Reglamentos de Trabajo y Previsión Social y las condiciones estipuladas en el Contrato de Trabajo.

Paralelamente a los derechos que todo trabajador posee al contratar sus servicios para un Patrono, se encuentran las obligaciones que éste o éstos tienen, siendo éstas: a) Una de base, que es la PRESTACION DEL TRABAJO; y, b) Las otras inherentes o derivadas de ella" (14).

Compartiendo el criterio anterior, consideramos las obligaciones de todo trabajador, se dividen en dos grupos, siendo la principal de éstas, la que se refiere a la "Prestación de sus servicios personales".

El segundo grupo, de esas son las llamadas obligaciones "Secundarias o Accesorias", que son las derivadas de la prestación de servicio por parte del trabajador, ya que si ésta no existe, las demás no tendrían vida jurídica, éste grupo de obligaciones, incide en ejecutar el trabajo con eficiencia, observar buenas costumbres en el trabajo, someterse a reconocimiento médico, no abandonar el trabajo en horas de labor, sin causa justificada o sin licencia del patrono, etc., desde luego, además de esas obligaciones, el trabajador deberá observar cualesquiera otras que estén contenidas en leyes o disposiciones y regulaciones de trabajo establecidas, y especialmente, aquellas que están contenidas en los Artículos 63 y 64 del Código de Trabajo de Guatemala, y cuya infracción lleva implícita las sanciones de naturaleza laboral, que están reguladas, desde sanciones disciplinarias hasta el despido; o bien, sanciones civiles o penales, según el caso.

Para los Patronos también se señalan derechos y obligaciones, emanados de la Constitución de la República de Guatemala, del Código de Trabajo, de los Reglamentos de Trabajo y Previsión Social y de las condiciones que se estipulen en el Contrato de Trabajo por las partes, y que son de estricto cumplimiento.

Cuando se habla de los derechos que asisten al Patrono en el Contrato de Trabajo, creemos que de todo el principal es: "El de contratar o establecer los servicios personales de un trabajador", derivándose así los demás derechos que éste posee, por ministerio de la Ley o del Contrato de Trabajo, ya que son las dos fuentes de donde provienen los derechos de los Patronos; teniendo entre otros, dar por terminado el Contrato de Trabajo, cuando el trabajador desempeñe sus labores en estado de ebriedad; cuando el trabajador se conduzcan en forma inmoral en la Empresa o tome medidas de hecho

contra sus compañeros de trabajo o el mismo Patrono; cuando el trabajador revele secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos de la Empresa a cuya elaboración concorra directa o indirectamente; y demás que establece el Artículo 77 del Código de Trabajo de Guatemala. La Ley guatemalteca, establece una serie de obligaciones para los Patronos, que revisten características especiales, es similar al Derecho Civil relativo a las obligaciones y contratos, donde existen siempre un Deudor y un Acreedor y por consiguiente cada obligación, supone un derecho. "Esta situación se da en el Derecho de Trabajo, pues en ello no se contrata de acreedor y deudor, las obligaciones se resumen en la contraprestación por la energía de trabajo recibida; es decir que no son obligaciones retribuidas o compensatorias de una prestación, por decirlo así, obligaciones impuestas por las Leyes, Reglamentos, y demás disposiciones de trabajo, destinadas a asegurar la salud, la vida, la dignidad de los trabajadores y a cooperar en alto grado con elevar sus niveles de vida" (15).

Las obligaciones que el Patrono tiene en el Contrato de Trabajo, según nuestra Legislación, son las que tienden a la protección de los intereses de la clase trabajadora y encaminados a velar por la superación del nivel de vida de éstos, tanto en los aspectos económicos, políticos, jurídicos, sociales y culturales, ya que los principios ideológicos del Derecho de Trabajo de Guatemala, así lo estipulan.

Las obligaciones de acuerdo con la ley que tiene el Patrono del Contrato de Trabajo Agrícola, que por consiguiente, resultan ser las condiciones de todo contrato, así como, las taxativamente establecidas por los Artículos 61 y 62 del Código de Trabajo guatemalteco, en cuanto a: Guardar a los Trabajadores debida consideración absteniéndose de maltrato de palabra o de obra; preferir en igualdad de circunstancias a guatemaltecos sobre quienes no lo son; procurar la alfabetización de sus trabajadores que lo necesiten; proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca en que trabajen, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate, la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesita para la atención normal de la Empresa respectiva; permitir al trabajador campesino, que tenga animales domésticos dentro del recinto de sus viviendas; permitir al trabajador campesino que aproveche los frutos y productos de las parcelas que les concedan, etc., éstas son las llamadas: Obligaciones de Carácter General.

2.B. OBLIGACIONES POSTERIORES AL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Puede resumirse en una y la encontramos dentro de las obligaciones consideradas como generales de los trabajadores, y se encuentra regulada por el Inciso i) del Artículo 63 del Código de Trabajo Guatemalteco; ésta es la concerniente a desocupar la vivienda que el patrono le dió para que residiera, dentro de un término de treinta días de terminado el Contrato de Trabajo o la Relación Laboral.

Como obligación posterior a todo Contrato de Trabajo, el patrono dará al Trabajador un documento en el que exprese: a) La fecha de inicio y de finalización de las laborales; b) La clase de trabajo ejecutado; y, c) El Salario Ordinario devengado durante el último período de pago. Si el trabajador lo desea, el Certificado puede determinar también: a) La forma como trabajó y la conducta que observó durante la relación laboral; b) La causa o causas que motivaron la terminación del Contrato de Trabajo; así lo estipula el Artículo 87 del Código de Trabajo de Guatemala.

Analizando el Artículo 142 del Código de Trabajo, existen otras obligaciones patronales que con posterioridad al Contrato de Trabajo Agrícola, deberán llenarse: 1) La Liquidación Definitiva; y, 2) Cuando el contrato de Trabajo Agrícola, es verbal, constatar que en la Tarjeta o Constancia se encuentran estipulados los días o jornadas trabajadas, así como, las tareas y/u obras realizadas.

3. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

3. A. SALARIO.

Al estudiar el Salario desde el punto de vista del Derecho de Trabajo, en términos generales, podemos concebirlo como el objetivo por el cual, presta sus servicios el trabajador a un patrono.

Puede decirse que se entiende por Salario, "Al objeto indirecto de la obligación de una relación sinalagmática" (16).

Nicolás Sánchez y Soto nos dice: "Salario significa, la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, que puede evaluarse en efectivo, debida por su empleador a un trabajador, en virtud de los servicios u obras que éste haya efectuado o deba efectuar de acuerdo con lo estipulado en el Contrato" (17).

Un concepto de Salario, tomando en consideración la realidad guatemalteca, sería: "La retribución que el Patrono esta obligado a dar o pagar al trabajador, por los servicios que le ha prestado".

El Derecho Guatemalteco de Trabajo, considera al Salario, sinónimo de Sueldo, y se concibe en el Artículo 8 del Código de Trabajo, como: "La retribución que el patrono debe pagar al Trabajador, en virtud del cumplimiento del Contrato de Trabajo o de la Relación Laboral vigente entre ambos, salvo las excepciones legales todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste".

Cuando hacemos una clasificación del Salario, decimos que éste en cuanto a su naturaleza, puede ser: a) En efectivo; b) En especie; y, c) Mixto. Al hablar de Salario en Efectivo, se dice que: "En sentido monetario, el que el Trabajador percibe en efectivo; es decir, en moneda o billetes.

En otro enfoque, el que efectivamente llega a su poder, realizados los distintos descuentos" (18).

Nosotros podemos decir que Salario en Efectivo, "es aquel que el trabajador percibe en moneda de curso legal, a cambio de los servicios prestados a un Patrono". Al respecto, los Artículos 102, inciso d) de la Constitución Política de la República de Guatemala y el 90 del Código de Trabajo, ambos en el Primer Párrafo, establece que el Salario debe pagarse en moneda de Curso Legal.

En cuanto al Salario en Especie, se dice que es: "La retribución de valor económico que no consiste en dinero, como la casa, la comida, la ropa de trabajo" (19).

Podemos decir que el Salario en Especie es: "Aquel que el Trabajador percibe en mercancías, alimentos o productos naturales no metálicos, a cambio de sus servicios prestados a un Patrono".

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 102, Inciso d), Segundo Párrafo, y el Código de Trabajo en su Artículo 90, Párrafo Quinto, establecen la excepción para que el trabajador agrícola, de campo o campesino, cobre su Salario en alimentos y demás Artículos análogos destinados a su consumo personal inmediato o al de sus familiares que viva o dependan económicamente de él.

El Salario Mixto, "es el que consiste parte en dinero y parte en especie, como el servicio doméstico, cuando, además de dinero, reciben alojamiento o comida, cuando menos" (20).

Nosotros creemos que el Salario mixto es: "Aquel que el trabajador percibe en Moneda de Curso legal y en mercancías o productos naturales y otros no metálicos, a cambio de sus servicios prestados a un patrono".

La Legislación Guatemalteca, se refiere a éste tipo de Salario, cuando en los Artículos anteriormente citados, relacionan la manera en la cual se hará el pago del salario que puede hacerse en especie, mientras que el restante, en efectivo o en moneda de curso legal.

En cuanto a la forma de valuación, se puede decir que el Salario es: a) Por Unidad de Tiempo; b) Por Unidad de Obra; y, c) Por Participación en las Utilidades, Ventas o Cobros que haga el Patrono.

El Salario por Unidad de Tiempo o "Por Tiempo, es el que se paga por el cumplimiento de la jornada de trabajo convenida, al margen de lo que se produzca. Es lo habitual y más en los Empleados Administrativos" (21).

Podemos decir, que el Salario por Unidad de Tiempo, es el tiempo o período efectivo que el trabajador se encuentra laborando para un patrono; el Código de Trabajo de Guatemala establece en el Artículo 88, inciso a), que puede ser: Por Mes, Quincena, Semana, Día, Hora, según se pacte.

El Salario por Unidad de obra o por Pieza, es: "el que retribuye el resultado, con independencia del tiempo, a través de la cantidad producida" (22).

Podemos decir que el Salario por Unidad de obra o por Pieza, "Es aquel que depende del número de unidades que fabrique, elabore o confecciones el trabajador, ésta forma de Salario, es usado casi siempre en las fábricas, como una forma de remunerar al obrero".

El Salario por Unidad de Obra, lo encontramos regulado en el Artículo 88, Inciso b), del Código de Trabajo de Guatemala y éste puede ser: Por Tarea, A Precio Alzado o A Destajo. el Salario por Tarea, es una forma de valuación salarial bastante común en el Agro de Guatemala, ya que en ésta, el trabajador tiene el derecho de ser remunerado con el Salario Mínimo, bajo la condición de hacer determinada cantidad de trabajo, puede ser ésta, en cuerdas, metros, yardas, etc.

Cuando se trata de precio alzado, el Salario será aquel que comprenda su actividad laboral o prestación de servicios, a cambio de una retribución global. El Salario a Destajo, es bastante usado en la actividad agrícola, siendo aquel en que por lo general, el patrono otorga al trabajador el Salario Mínimo y de éste deduce la proporción de trabajo que ejecute el campesino lo cual resulta ventajoso para el patrono, ya que el trabajador devengará como Salario, la cantidad acorde a su trabajo, y la ventaja que ésta forma de remuneración da al trabajador, es que puede adquirir una remuneración mayor al Salario Mínimo si realiza actividad mayor de la estipulada como máximo en la adquisición de aquel Salario, ejemplo: En corte de café, algodón, etc. el quintal.

El Salario por Participación de Utilidades, Ventas o Cobros que hará el Patrono, se denomina también Por Comisión, "Es aquel por el cual, el trabajador percibe un porcentaje de los Ingresos que tenga el Patrono en las Utilidades, ventas o cobros". El Trabajador, no asumirá los riesgos o pérdidas que tenga el Patrono, así lo regula el Artículo 8, Inciso c), del Código de Trabajo de Guatemala.

El Salario en cuanto a su determinación puede ser: a) En cuanto a su cuantía; b) En cuanto al origen de su fijación; c) Por la causa que lo origina; y, d) Por la oportunidad de pago.

El Salario en cuanto a su cuantía, "Es aquel que se determina por la suma que se fija para remunerar los servicios del trabajador". Encontramos en ésta división, al Salario Mínimo, "que es aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador, cuando menos con el Mínimo" (23).

El Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 103, Primer Párrafo, dice que: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un Salario Mínimo que cubra sus necesidades normales de orden material, moral y cultural, y que le permita satisfacer sus deberes como Jefe de Familia".

El Salario Mínimo, puede ser: a) General, cuando es fijado para todas las actividades laborales, de una manera uniforme; y, b) Profesional, éste se fija para determinada rama de la actividad laboral.

En Guatemala, existen Salarios Mínimos que no son acordes a la realidad económica, política y social que vive actualmente el País, sumiendo en consecuencia a el trabajador y a su familia, en la más desesperante miseria.

Cuando nos referimos al origen de la fijación del Salario, encontramos que éste puede ser: a) legal, el que se fija por la ley; b) individual, es el que se abona al trabajador con independencia de las cargas familiares que tenga; y, c) Por Contrato de Trabajo Colectivo, se explica por sí solo, es el que fijan a través de un acuerdo celebrado entre uno o varios Sindicatos de Trabajadores y uno o varios Sindicatos de Patronos, o uno o varios patronos. (24).

Cuando nos referimos a la causa que origina el Salario, encontramos que éste puede ser: a) Ordinario; b) Extraordinario; c) Excepcional o Gratificación Especial; y, d) Anual que constituye el Aguinaldo y la Bonificación Anual. El Salario ordinario es el que se paga al trabajador por sus servicios prestados, de acuerdo a las jornadas regulares diurnas en las que presta sus servicios a un patrono. El Salario Extraordinario, es aquel que percibe el trabajador por sus servicios prestados a un patrono, no en las jornadas regulares de trabajo. Salario Excepcional o Gratificación Especial, es el que percibe el trabajador, por los méritos hecho al desempeñar sus labores, tal es el caso de la bonificación-incentivo Sector Privado, en la cual, todos los Empleadores Privados, deberán conceder a sus trabajadores, una Bonificación-Incentivo, no menos de Quince Centavos de Quetzal, por cada hora trabajada.

En Guatemala, se han establecido estipendios conocidos como; Aguinaldo y Bono 14 que son de naturaleza anual, que a nuestro juicio no puede considerarse como Salario, existiendo leyes al respecto, tanto para el Sector Privado como para el Sector Público, que los regula, prescribiendo para el Aguinaldo, las disposiciones siguientes: Artículo 1o., todo Patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores, anualmente en concepto de Aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo o Salario ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional de éstos. Debiendo pagarse, el cincuenta por ciento restante, en la segunda quincena del mes de Enero siguiente. Así lo dispone el Artículo 2o. de relacionada ley. Además del pago de Aguinaldo, deberá quedar constancia escrita, éste pago no puede ser en Especie. (Artículos 7 y 8 del mismo cuerpo legal). Para que el trabajador de campo, tenga derecho a dicha prestación, bastará que haya laborado por lo menos, ciento cincuenta jornadas o tareas de trabajo, Artículo 10 de la Ley citada.

En cuanto a la bonificación anual o bono 14, está contemplada en el Decreto número 42-92 del Congreso de la República de Guatemala por la Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público, que en su Artículo 1, preceptúa: "Se establece con carácter de Prestación Laboral Obligatoria para todo Patrono, tanto del Sector Privado; el pago a sus trabajadores: De una bonificación Anual, equivalente a un Salario o Sueldo ordinario que devengue el trabajador. Esta Prestación, es adicional e independiente al Aguinaldo Anual que obligatoriamente se debe pagar al trabajador. Esta Bonificación, es la que se conoce mejor con el nombre de: "Bono 14". La bonificación será equivalente al cien por ciento (100%) del Salario o Sueldo ordinario. La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de Julio de cada año. (Artículos 2 y 3 del citado Decreto).

Por la oportunidad de pago, el Salario puede ser: a) Semanal; b) Quincenal; y, c) Mensual. El Salario Semanal es aquel que se hace efectivo al trabajador, después de concluir una semana de prestar sus servicios a un patrono. Es Quincenal, cuando se hace efectivo el pago, después de que el trabajador preste sus servicios por quince días a un patrono. Salario Mensual, es aquel que se hace efectivo el pago después de que el trabajador presta sus servicios por un mes a un patrono. El Artículo 92 del Código de Trabajo de Guatemala, establece en su primer Párrafo, "Que el Salario para los trabajadores manuales, se hará efectivo en un plazo no mayor de una quincena". Como el trabajador agrícola desarrolla actividades manuales, el Salario se le hará efectivo por semana o por quincena, según lo fijen Patronos y Trabajadores, en el respectivo Contrato. Para fijar el importe del Salario en cada clase de trabajo, se debe tener en cuenta, la intensidad y calidad del mismo, clima y condiciones de vida.

3. B. JORNADAS DE TRABAJO.

Antes de entrar en materia sobre las distintas modalidades que existen, es indispensable, a falta de una definición legal, establecer qué es lo que se entiende por Jornada de Trabajo, a ese respecto Lupo Hernández Rueda, entre otros, dice: "Que es todo tiempo que el trabajador no puede utilizar libremente, por estar a la disposición exclusiva de su patrono" (25).

En consecuencia, Jornada de Trabajo es: "El lapso de tiempo que convienen las partes, en virtud de un Contrato de Trabajo, que no puede exceder del máximo legal, tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del patrono, con el fin de cumplir lo convenido".

La Constitución Política de la República de Guatemala y el Código de Trabajo, solo enuncian lo que son las diferentes Jornadas de Trabajo, pudiendo decirse que la Jornada de Trabajo, es determinada por el número de horas diarias o semanales que el trabajador presta sus servicios o permanece a las órdenes de un patrono, existiendo el máximo legal que se determina en el Código de Trabajo.

El Trabajador Agrícola puede desarrollar actividades o jornadas extraordinarias de trabajo, siempre y cuando no excedan lo estipulado en la Ley.

Sentados los prolegómenos acerca de la jornada de trabajo, pasamos a describir las variedades que la misma tiene, según la legislación guatemalteca, Artículos 116, 117 y 122 del Código de Trabajo. Jornada de Trabajo diurno: Es la que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día. Jornada de Trabajo Nocturno: es la que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y seis horas del día siguiente. Jornada de Trabajo Extraordinaria: Es aquella que se ejecuta fuera del límite de los términos que determinan las anteriores. Jornada de Trabajo Mixta: Es la que abarca parte del período nocturno y diurno.

3. C. DESCANSOS.

Los autores del Derecho de Trabajo, no ponen mucho énfasis en lo que es el descanso en sentido general, dedicando sus comentarios y estudios más que todo, al Descanso Semanal. Creemos menester enunciar lo que el Descanso es, desde un punto de vista jurídico, pudiendo decirse que "Es la interrupción o cese temporal en el trabajo; o la pausa en una tarea". (26).

Establecido lo que es el Descanso en términos generales, haremos una sistemática del Descanso en el Derecho de Trabajo de Guatemala, clasificándolo así: a) Descanso Semanal; y, b) Descanso forzoso.

El Descanso Semanal, lo podríamos definir, "Como el Derecho que otorga o concede la Legislación a los trabajadores, para no prestar sus servicios durante un día después de una semana de labores". Al respecto, la Legislación Guatemalteca, establece en la Constitución Política de la República del País, en su Artículo 102, Inciso h), y en el 126 del Código de Trabajo, que el trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso remunerado, después de cada semana ordinaria de trabajo, o por cada seis días consecutivos de labores o de trabajo continuo.

Lo que hemos denominado con anterioridad, como Descanso forzoso, podríamos definirlo como: "Aquel derecho que otorga o concede la legislación, a la mujer trabajadora para no prestar sus servicios durante un período en el embarazo y después del parto, así como en la época de lactancia".

Encontramos en los artículos 102, Inciso k), de la Constitución Política de Guatemala, y en los Artículos 151, 152, 153 y 154 del Código de Trabajo, que dicho descanso, será remunerado a la trabajadora, a razón de un cien por ciento de su Salario, durante treinta días anteriores y cincuenta y cuatro días posteriores al parto, pudiendo ampliarse dicho tiempo cuando lo requiera la condición física

de la trabajadora, por prescripción médica; como también reducirse a la mitad, en los casos de aborto intencional o de parto prematuro.

En cuanto a la época de lactancia la mujer trabajadora, tendrá derecho a dos períodos de descanso dentro de la jornada, de media hora cada uno, para alimentar a su hijo. O si lo prefiere, podrá acumular las dos medias horas a que tiene derecho y entrar una hora después del inicio de la jornada, o salir una hora antes de que ésta finalice.

3. D. DIAS DE ASUETO.

Su estudio por parte de los juristas es limitado, se le da la denominación de "Descanso obligatorio, y tiene por finalidad conceder a los trabajadores, la oportunidad de conmemorar determinados acontecimientos de significación nacional o para la clase trabajadora" (27); definición que por su fácil comprensión, es susceptible de aplicarse al derecho guatemalteco.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Inciso h) del Artículo 102, establece que los días de Asueto reconocidos por la ley, serán remunerados; derecho del cual gozan los trabajadores Agrícolas; por autonomasía de lo estipulado en el Artículo 127, Primer Párrafo del Código de Trabajo, "Son días de Asueto con goce de salario para los trabajadores particulares: El Primero de Enero; El Jueves, Viernes y Sábados Santos; El Primero de Mayo; El Treinta de Junio; El Quince de Septiembre; El Veinte de Octubre; El Primero de Noviembre; El Veinticuatro de Diciembre mediodía; a partir de las doce horas; El Veinticinco de Diciembre, el Treinta y Uno de Diciembre, mediodía a partir de las doce horas y el Día de la Festividad del respectivo lugar, ya en la cabecera departamental, municipio, aldea, fincas o caseríos, y tiende a que en su celebración intervenga positivamente el trabajador, por lo que permite la necesaria suspensión de las labores en la localidad de que se trate; consecuente con su naturaleza es susceptible de variación, dado que esa clase de festividades no son uniformes para todos.

3. E. VACACIONES.

El Derecho guatemalteco, no define lo que son las Vacaciones, sin embargo, puede concebirseles "Como el lapso o período de varios días o semanas continuas que tienen por finalidad, el descanso del laborante, después de cierto tiempo de trabajar para un mismo patrono".

"Las Vacaciones tienden a la recuperación de la energía perdida con el trabajo por el trabajador; confiere a éste, la oportunidad para intensificar su vida familiar y social, permitiéndole ratos de esparcimiento, necesarios también para su salud y la de sus familiares".(28).

En Guatemala, todo trabajador sin excepción, tiene derecho a un período de vacaciones anuales remuneradas, después de cada año de servicios continuos a un mismo patrono; cuya duración mínima será de Quince Días Hábiles; así lo dispone el Artículo 130 del Código de Trabajo. El trabajador tiene éste derecho, aunque su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, con el solo hecho de tener ciento cincuenta días trabajados al año; es la disposición que regula el Artículo 131 del Código de Trabajo de Guatemala.

4. DISOLUCION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA EN GUATEMALA.

4. A. DURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Entendiéndose por duración, "El tiempo que subsiste una cosa"; consecuentemente la duración de un Contrato de Trabajo es: "El tiempo que permanece vigente dicho Contrato".

Al Contrato de Trabajo Agrícola, le son aplicables en el Derecho Guatemalteco, las normas del Contrato de Trabajo en General, por tal virtud, es de suma importancia, enumerar las formas de duración de éste, según el Código de Trabajo de Guatemala, el cual lo regula de la manera siguiente en su Artículo 25:

- a) Por tempo indefinido;
- b) A Plazo Fijo; y,
- c) Para obra Determinada.

En cuanto al Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido o a Plazo Indeterminado, nos dice José Jarir Do Santos: "Que es aquel en la que las partes al celebrarlo, no estipulan su duración ni prefijan su término extintivo". (29).

El Código de Trabajo Guatemalteco, concibe al contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, "Como aquel en el cual no se especifica su terminación".

En cuanto al Contrato de Trabajo a Plazo fijo como lo tipifica la Legislación de Guatemala, o a Plazo Determinado, al contrario del anterior, lleva implícito un término fatal que hace que el contrato termine automáticamente; al respecto, José Jarir Do Santos, dice: "Si las partes contratantes manifiestan la voluntad de no ligarse indefinidamente y sepan de antemano que se desligarán automáticamente, el Contrato es A Plazo Indeterminado" (30). El Código de Trabajo de Guatemala sobre ese particular establece, "que es cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia, como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral. En éste caso, se debe tomar en cuenta, la actividad del trabajador en sí mismo como objeto del Contrato, y no el resultado de la obra".

Queda así establecido, que el contrato a Plazo Fijo, puede ser determinado por Unidad de Tiempo, o bien, por la naturaleza del servicio prestado. En la primera hipótesis, el término extintivo y el evento, son cierto. En la segunda, es solamente cierto el evento más no el día en que se realiza; el trabajador sabe que el contrato se extinguirá, pero ignora cuándo.

Por último, el Código de Trabajo de Guatemala, concibe el contrato para Obra Determinada, "Como aquel en el que se ajusta globalmente o en forma alzada, el precio de los servicios del trabajador, desde que se inician las labores, hasta que éstas se concluyan, tomando en cuenta, el resultado del trabajo, o sea la obra realizada". Entre ésta forma de duración del contrato y la segunda hipótesis de la anterior, pueden existir equívocos, pero la primordial diferencia estriba en que en el Contrato de Trabajo por Obra Determinada, el trabajador es contratado para prestar sus servicios a un patrono exclusivamente para realizar una obra y una vez terminada ésta, el contrato se extingue, y en el contrato a Plazo Fijo, sólo se espera el acaecimiento de un hecho para que ésta se extinga.

Las formas de duración del contrato en general en el Derecho de Trabajo, se aplican al Contrato de Trabajo Agrícola, como quedó ya establecido, pero en el entendido que cuando no exista prueba o estipulación lícita en contra, se tendrá por celebrado el contrato celebrado a Plazo Fijo, en los que las causas de su origen subsisten, o que la naturaleza de las actividades de la empresa, sean de carácter permanente.

Los Contrato a Pazo Fijo y por Obra Determinada, tienen carácter de excepción, ya que todo Contrato de Trabajo, se presume celebrado A Plazo Indefinido, Artículo 26 del Código de Trabajo de Guatemala.

4. B. PERIODO DE PRUEBA EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Consideramos necesario establecer lo que debemos entender por Período de Prueba, desde el punto de vista del Contrato de Trabajo. Plá Rodríguez, ha definido el Período de Prueba, "como el espacio de tiempo en el cual el trabajador demuestra su aptitud profesional, así como su adaptación a la tarea encomendada y durante la cual, cualquiera de las partes puede cesar la relación que los vincula" (31).

Se dice que: "La función primordial del período de prueba, es la de actuar como condición suspensiva, si es que de su resultado depende la celebración de un Contrato definitivo. Esta prueba constituirá a su vez, una condición resolutoria, de ser la misma insatisfactoria, juicio de la persona autorizada para emitir su opinión" (320).

En el período de Prueba, el trabajador está obligado a demostrar sus aptitudes con relación al trabajo para el cual fue contratado, en un período de tiempo que la Ley establece, es así como encontramos que la consecuencia principal del Período de Prueba, de corta duración en todo caso, para no atentar contra la estabilidad del Contrato de Trabajo, es que ambas partes, poseen la facultad de rescisión unilateral sin excepción de causa, por sobre entenderse que la Prueba no ha sido del todo satisfactoria o tenerse qué concretar motivos que puedan lastimar a la otra parte, y esa rescisión está a cubierto de las Indemnización por Despido. Por usos o estatutos, por convenciones o acuerdos expresos de las partes, éste período varía entre unos días y un trimestre, por lo general, en actitudes complejas y la legislación de cada país.

En todo Contrato de Trabajo, como el Contrato de Trabajo Agrícola, por autonomía, es viable establecer su Período de Prueba, con el fin de determinar la aptitud del trabajador y sus conocimientos técnicos. En Guatemala, el Código de Trabajo, Artículo 81; establece que deben reputarse de Prueba, los dos primeros meses, salvo que las partes por mutua conveniencia, pacten un período menor.

4. C. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

Dentro de las diversas formas de ponerle fin a las relaciones jurídicas de trabajo, sea ésta por voluntad de ambas partes, por disposición de la Ley, por caso fortuito o por fuerza mayor; las diferentes legislaciones y especialmente la doctrina, lo han denominado: "Extinción disolución, despido, ruptura, resolución, revocación, terminación y rescisión de la relación jurídica de trabajo.

Guillermo Cabanellas, afirma que: "Tanto en la doctrina como en la legislación positiva se encuentra una terminación no ajustada a la realidad de la figura jurídica que se ha intentado describir. Declinando su pensamiento por la de la extinción del Contrato de Trabajo" (33).

El Derecho Guatemalteco de Trabajo, opta por la denominación de "Terminación de los Contratos de Trabajo, para lo cual se estipula en el Artículo 76 del Código de Trabajo, que "Hay terminación de los Contratos de Trabajo, cuando uno las dos partes que forman la relación laboral, le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, o en que ocurra lo mismo por disposición de la Ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanan de dichos contratos".

Las partes pueden poner fin al Contrato de Trabajo Agrícola, durante el Período de Prueba, como se establece en el punto que precede, constituyendo ésta forma, una terminación del Contrato de Trabajo, cesándola efectivamente.

La terminación del Contrato de Trabajo Agrícola se puede dar por mutuo consentimiento, cuando las dos partes le ponen fin a la relación laboral. Ahora bien, la terminación de dicho contrato, por

causas imputables a la otra persona, se da en los casos de despido que regula la Legislación Laboral de Guatemala, por violación de las normas de trabajo o las disposiciones contenidas en el propio contrato (34).

La relación laboral y como consecuencia el Contrato de Trabajo Agrícola, puede darse también por terminado, por voluntad de una de las partes, cubriéndose por cuenta del Patrono, las Prestaciones establecidas por la Ley o con solo el previo aviso de dar por terminada la relación de trabajo.

El Código de Trabajo de Guatemala, en el Artículo 85 establece que son causas de terminación de los Contratos de Trabajo: 1) La Muerte del Trabajador; 2) La fuerza mayor o Caso fortuito; 3) La Insolvencia, Quiebra o Liquidación Judicial o Extrajudicial de la Empresa; o la Incapacidad o Muerte del Patrono.

Las formas de terminar el Contrato de Trabajo enunciadas con anterioridad, generan siempre responsabilidades para las partes. Ahora bien, no incurrir en responsabilidades para las partes, cuando el Contrato de Trabajo termina por las siguientes causas: 1) Por Advenimiento del Plazo de Contratos a Plazo Fijo y por conclusión de la Obra en los Contratos por Obra Determinada; 2) Por Causas legales expresamente estipuladas en el contrato; y, 3) Por Mutuo consentimiento. Así lo dispone el Artículo 86 del Código de Trabajo de Guatemala.

5. INDEMNIZACION Y PRESCRIPCION DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

5. A. INDEMNIZACION DE LOS TRABAJADORES EN EL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

En un sentido amplio, Indemnización es el resarcimiento de un daño o perjuicio causado; mientras que en lo laboral, "Incide en los perjuicios derivados de la terminación de una relación laboral que sufre la parte trabajadora y que debe ser objeto de reparación mediante el pago dinerario de una suma justa determinada por la Ley de Trabajo; ésta indemnización es operante también en los casos de accidente o enfermedades de trabajo, de despido injustificado, y para el Patrono, el caso de falta de preaviso. (35).

Al terminar la relación laboral del Contrato de Trabajo Agrícola, cuando éste es por tiempo indeterminado, una vez transcurrido el periodo de prueba, ya sea por razón de despido injustificado del trabajador, o por causas justas que facultan al laborante a dar por terminado el Contrato de Trabajo, el patrono debe pagar a éste, una Indemnización por tiempo servido, equivalente a un mes de Salario por cada año de Servicios continuos y si éstos no alcanzan el año se hará en forma proporcional al tiempo trabajado. Así está regulado en el Artículo 82 del Código de Trabajo de Guatemala. Encontramos en el precepto legal anterior, que el trabajador tiene derecho a la Indemnización, en todo caso, en virtud de que si el patrono lo despide con causa justa, éste puede emplazarlo ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social para que le pruebe la justificación de la medida, de no hacerlo satisfactoriamente, pagará al trabajador, la Indemnización correspondiente, de igual manera acontece en el caso de despido sin causa justa, pudiendo el trabajador demandar la Indemnización ante las autoridades de Trabajo y Previsión Social.

En el Contrato de Trabajo A Plazo Fijo, se dice que "Cuando Empresario y Trabajador concierten una prestación con duración concreta, o para tarea determinada, de conclusión previsible, y no muy prolongada puede surgir (Con o Sin Causa) lo que se denomina: Ruptura Antes Tempus, cuando la misma sea improcedente, no puede escapar a la regla general de las obligaciones que impone el resarcimiento por el culpable, a favor del perjudicado"(36)

Es de suma importancia hacer alusión a lo que establece el Código de Trabajo de Guatemala, en su Artículo 84, con respecto a los Contrato a Plazo fijo o para ejecución de obra Determinada, en el sentido de que cada una de las partes, puede ponerle fin sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra, los daños y perjuicios correspondientes, a juicio de un Inspector de Trabajo, o si ya surgió litigio a juicio de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social. Si la terminación prematura del contrato ha sido decretada por el patrono, los daños y perjuicios que éste debe pagar al trabajador, no pueden ser inferiores a un día de salario por cada mes de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menos, si no se ha ajustado dicho término, éste mínimo debe ser satisfecho en el momento de la cesación del trabajo.

La Constitución Política de Guatemala establece en el Artículo 102, Inciso o), que: "El Empleador tiene la obligación de indemnizar con un mes de salario, por cada año de servicios continuos, cuando despidiera injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones. Para los efectos del cómputo de servicios continuos, se tomarán en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea".

5. B. PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES DERIVADAS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRÍCOLA.

Desde un punto de vista general, podemos decir que la prescripción, "Es el modo de adquirir un derecho o liberarse de una obligación", la primera se denomina adquisitiva, positiva o usucapión y, la segunda extintiva, negativa o liberatoria, siendo ésta en otros términos la que se denomina: "Prescripción de Acciones", interesándonos la misma, ya que transcurridos los respectivos términos o plazos, se pierden los derechos de las partes, para ejercitar sus acciones que provienen de la Ley o del Contrato. Se puede decir, que la Prescripción de Acciones, "Es la caducidad de los derechos en su eficacia procesal, por haber transcurrido los plazos legales para su posible ejercicio" (37).

Al referirnos a la prescripción en el Contrato de Trabajo Agrícola, hemos de aplicarle todas las normas que regulan los Contratos de Trabajo en general; en consecuencia, el transcurso de un período de tiempo impide tanto al patrono como al trabajador campesino, ejercitar sus derechos para reclamar de la otra parte, que sean cumplidas las obligaciones que la Ley de Trabajo les impone o aquellos que provengan del Contrato de Trabajo, estableciéndose una serie de términos, según el derecho o prestación que se pretende reclamar, así: Los derechos de los Patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas; y los derechos de los Trabajadores para dar por terminado efectivamente y con justa causa su Contrato de Trabajo, prescriben en un término de veinte días hábiles. Los derechos de los trabajadores para reclamar contra su patrono, en los casos de despido o contra las correcciones disciplinarias que se le apliquen, y los derechos de los patronos para reclamar a los trabajadores que se retiren injustificadamente de su puesto prescriben en un término de treinta días hábiles.

Los derechos que provengan directamente de Contratos de Trabajo, de Pactos Colectivos de Condiciones de Trabajo, de convenios de Aplicación General o del Reglamento interior de Trabajo, prescriben en un término de cuatro meses.

Todos los derechos que provengan directamente del Código de Trabajo, sus Reglamentos o de las demás leyes de Trabajo y Previsión Social, prescriben en el término de dos años, a partir del acaecimiento del hecho u omisión respectivos. (38).

Conocidos los términos prescriptivos que concede la legislación guatemalteca, es menester hacer referencia de la interrupción de esa prescripción, "Que incide en la destrucción o inutilización del tiempo que hubiere transcurrido" (39).

En el Derecho de Trabajo de Guatemala, existen determinadas circunstancias que vienen a interrumpir el término de la prescripción, siendo éstas: a) La demanda o gestión ante autoridad competente, pudiendo ser en su caso, la Inspección General de Trabajo o un Juzgado de Trabajo y Previsión Social independiente de que el emplazado o demandado, sea notificado después del vencimiento del término de la prescripción que establece la Ley; b) Por el hecho de que la persona a cuyo favor corre la prescripción reconozca expresamente, de palabra o por escrito, o tácitamente por hechos indudables, el derecho de aquel contra quien transcurre el término de la prescripción.

Quedan comprendidos entre los medios expresados en éste inciso el pago o cumplimiento de la obligación del deudor, sea parcial o en cualquier otra forma que se haga. Este segundo presupuesto, se puede explicar en una forma sencilla, al decir que es el reconocimiento de la obligación que hace la persona a cuyo favor transcurre o corre el término de la prescripción del derecho que asiste a la otra parte; y, c) Por fuerza mayor o por caso fortuito, debidamente comprobados, pudiendo ser éstos, consecuencia de la misma naturaleza o por hecho del mismo hombre, Artículo 266 del Código de Trabajo.

La finalidad o efecto de la interrupción de la prescripción, es inutilizar para la prescripción todo el tiempo que ha corrido antes de que aquella ocurra, Artículo 268 del Código de Trabajo de Guatemala.

CAPITULO IV.

1. INVESTIGACION DE CAMPO.

1.A. OBJETIVO.

El objetivo del presente capítulo es analizar las condiciones socio-jurídicas que caracterizan al Trabajador Agrícola del municipio de El Tumbador, San Marcos; capítulo que servirá de base para verificar las hipótesis planteadas.

Para tal efecto, se llevó a cabo en el municipio y con los trabajadores objetos de la presente investigación, entrevistas directas, por medio de boletas, las cuales indagaban sobre aspectos importantes, uno socioeconómico y el otro jurídico. Además, se complementó con información obtenida en Instituciones de Servicio Público, con sede en el área.

1.B CARACTERISTICAS GEOGRAFICAS DEL MUNICIPIO EL TUMBADOR, SAN MARCOS.

El municipio El Tumbador, se encuentra ubicado al sur de la cabecera departamental de San Marcos, con distancia entre ambos de 49 kms., utilizando para su acceso carretera asfaltada. Su extensión territorial es de 84 Kms.2, con una población total de 34,476 habitantes; colindando al Norte con el municipio de San Rafael Pie de la Cuesta y San José El Rodeo; al Sur con el municipio de Pajapita y al Oriente con el municipio de Nuevo Progreso y San Pedro Sacatepéquez y al Occidente con el municipio de Catarina, todos del departamento de San Marcos; su altitud sobre el nivel del mar, es de 928 metros; con un clima cálido en un porcentaje considerable de su territorio.

En la actualidad, cuenta con 84 fincas, 9 aldeas, 18 caseríos y 7 parajes. Su actividad económica, es esencialmente agrícola y es incuestionable, el más rico productos de café en el país, además, son importantes económicamente los cultivos de: Hule, Palma Africana y la actividad ganadera.

1.C. ASPECTO SOCIOECONOMICO.

Comprende lo relacionado con el cuestionamiento respecto a ingreso económico, escolaridad, vivienda, etc. de el Trabajador Agrícola de El Tumbador, S. M.

El vaciado de las boletas en éstos aspectos, aportó los siguientes datos:

a) **EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL.** Respecto a la edad, sexo y estado civil de las personas encuestadas, se determinó lo siguiente:

CUADRO No. 1
EDAD, SEXO Y ESTADO CIVIL DEL TRABAJADOR AGRICOLA EL TUMBADOR. SAN MARCOS, 1,993.

EDAD Y SEXO	PORCENTAJE	EDAD PROMEDIO
0-13	10	
14-18	12	
19-55	70	31 (a)
56-68	8	
HOMBRES	70	35
MUJERES	30	23
SOLTEROS	32	
Hombres	(14)	19
Mujeres	(18)	17
NO SOLTEROS	68	
Hombres	(56)	38
Mujeres	(12)	32

FUENTE: Encuesta Trabajo de Campo, El Tumbador, S. M. 1,993.

(a) Promedio de la población de la muestra.

() Porcentaje respecto al total de la muestra.

De acuerdo a la información obtenida, se deduce que la fuerza del trabajo en El Tumbador, S. M., oscila entre los 13 a 68 años de edad, siendo el promedio de edad de 31 años, el 10% de los cuales son menores de 14 años de edad.

En cuanto al sexo de los trabajadores, el 70% de la muestra son hombres, implicando esto la preferencia a la mano de obra masculina, por ser éstos menos susceptibles al desgaste físico ocasionado por la dureza del trabajo y la naturaleza de las labores agrícolas.

En cuanto al estado civil de los encuestados, el 68% están casados o unidos de hecho y el porcentaje restante, se mantiene soltero, no significando esto que no tengan cargas familiares.

b) ESCOLARIDAD

El Analfabetismo es uno de los indicadores más importantes que definen el subdesarrollo; con respecto a la escolaridad, la información se registra en el Cuadro No. 2.

CUADRO No. 2
ESCOLARIDAD DEL TRABAJADOR AGRICOLA
EL TUMBADOR, SAN MARCOS, 1,993.

ESCOLARIDAD	PORCENTAJE		
	HOMBRES	MUJERES	POBLACION
PRIMARIA COMPLETA	6	2	8
PRIMARIA INCOMPLETA	34	14	48
NINGUNA	30	14	44

FUENTE: Encuesta Trabajo de Campo, El Tumbador, San Marcos, 1993.

Como se puede observar, la educación formal de los trabajadores agrícolas de El Tumbador, S. M., está limitada a saber leer y escribir, ya que solo el 8% de los encuestados completó la Primaria. El 48% no concluyó la misma, estudiando hasta Tercero o Cuarto, y el restante 44% no sabe leer y escribir; consecencialógica de los ingresos económicos tan bajos que perciben las familias trabajadoras, lo que impide a los niños asistir a la Escuela o a abandonar pronto ésta, dedicándose principalmente a los oficios de la casa o a la agricultura.

Respecto a los mayores de edad, no les interesa alfabetizarse, debido esto, principalmente al marginamiento que han sido sometidos.

c) SITUACION HABITACIONAL

Esta información se recabó debido a la importancia que tiene, en un concepto integral para el ser humano, contar con un medio adecuado que le permita descansar y recuperar la energía empleada para el desarrollo de sus tareas; la información al respecto, se presenta en el siguiente cuadro:

CUADRO No. 3
SITUACION HABITACIONAL DEL TRABAJADOR AGRICOLA
EL TUMBADOR, SAN MARCOS, 1,993.

SITUACION DE LA VIVIENDA	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE
PROPIA	20	40
ALQUILADA	3	6
PROPORCIONADA POR LA EMPRESA	26	52
OTRA	1	2

FUENTE: Encuesta Trabajo de Campo El Tumbador, San Marcos, 1,993.

Más de la mitad de los datos obtenidos, manifiestan que los encuestados habitan en viviendas proporcionadas por la Empresa un porcentaje menor, en casa propia y el resto en viviendas alquiladas o en casa de familiares.

Lo importante en lo referente a la vivienda de los trabajadores, no es, si es propio o proporcionada por la Empresa, sino que éstas en su mayoría, carecen de agua potable, luz eléctrica, suficiente espacio (generalmente solo tienen 2 ambientes habitacionales), ventilación. Su construcción es de madera, el techo de manaque y el piso de tierra; es decir, que éstas no cuentan con los servicios necesarios e higiénicos indispensables, siendo ésto, causa importante de las muchas enfermedades que padecen los trabajadores; las que de acuerdo a información obtenida del Centro de Salud de la cabecera municipal de El Tumbador, S. M., en importancia decreciente, son las siguientes: Fiebre No Determinada, Mortinatos, Infección Intestinal, Shock Hipovolémico, Bronconeumonía, otras.

d). COMPOSICION ECONOMICA FAMILIAR.

La composición de la familia trabajadora y el número de miembros que trabajan de las mismas, es de suma importancia para definir la realidad económica, ya que éste factor es vital para la subsistencia de los mismos.

CUADRO No. 4
COMPOSICION ECONOMICA, FAMILIAR TRABAJADOR AGRICOLA.
EL TUMBADOR, SAN MARCOS, 1,993.

No. FAMILIARES POR HOGAR		No. FAMILIARES QUE TRABAJAN	
ESTRATRO	PORCENTAJE	ESTRATRO	PORCENTAJE
2	14	1	38
3	10	2	36
4-5	44	3	18
6-7	12	4	2
7-13	20	5-8	6

FUENTE: Encuesta Trabajo de Campo El Tumbador, San Marcos, 1,993.

Al relacionar los datos aportados, según lo describe el Cuadro anterior con el Salario Mínimo, se determina que la mayor parte de los encuestados, no les alcanza lo que reciben a cambio de su fuerza de trabajo, para su sostenimiento y el de su familia o de las personas que dependen económicamente de él, ya que en cuanto mayores familiares tengan, menos son los miembros que trabajan, por lo que el ingreso económico les es insuficiente, siendo esto, una de las causas por las cuales el trabajador, se sume cada día más en una pobreza extrema, con la consecuencia de la mala alimentación, analfabetismo, salud deplorable y con una vivienda carente de los servicios indispensables.

CUADRO No. 5
SALARIO DEL TRABAJADOR AGRICOLA
DE EL TUMBADOR, SAN MARCOS, 1,993.

SALARIO	No. TRABAJADORES	PORCENTAJE
De Q. 50.00 a Q. 140.00	39	78
De Q. 150.00 o más	11	22

FUENTE: Encuesta Trabajo Agrícola, El Tumbador, San Marcos, 1,993.

Al relacionar el cuadro anterior con el salario estipulado por la Ley, se encuentra la realidad en que está sumido el trabajador agrícola, ya que el 78% de la muestra, no goza del Salario Mínimo, esto debido a la falta de control por parte de las Autoridades encargadas de velar por su cumplimiento y a la necesidad de trabajo que tiene el trabajador; en el caso de las horas Extraordinarias, éstas son pagadas, como Horas ordinarias, con la excepción de las mujeres y los varones menores de edad, a los cuales se les pagan a la mitad de una hora normal de trabajo.

1.C.2. ASPECTO JURIDICO.

Abarca todo lo relacionado con las Prestaciones otorgadas por la ley al momento de faccionarse un Contrato de Trabajo que regule las relaciones Obrero-Patronales, el vaciado de las Boletas en éstos aspectos, contribuyó a los datos siguientes:

a) TIPO O FORMA DEL CONTRATO.

El 96% de los encuestados en El Tumbador, no dejó lugar a dudas, el Contrato utilizado para iniciar una relación de trabajo es verbal; así como también la forma de trabajo se pacta por día; siendo el trabajo para los hombres mayores de dieciseis años, eventual; el porcentaje total de los trabajadores es de 60% permanentes y el 40% eventual. La jornada de Trabajo para todos los trabajadores Agrícolas de El Tumbador, es de ocho horas diarias, de lunes a viernes y de seis horas el día sábado.

b) DESCANSOS.

La totalidad de los encuestados, goza de un día de descanso a la semana, generalmente el día domingo; en cuanto al descanso pre-natal, éste no se da, ya que los patronos encontraron el mecanismo ideal para evitarlo, siendo éste, que como el contrato el verbal y las mujeres son trabajadoras eventuales, al momento de que el embarazo es bastante notorio, simplemente, les quitan el trabajo.

c) **DIAS DE ASUETO.**

En relación a los Días de Asueto a que tienen derecho los trabajadores, el 68% de los encuestados sí lo gozan, se los pagan, haciendo la aclaración que no gozan de todos los días que estipula la ley.

d) **VACACIONES.**

El 36 de los muestrados, indicó que sí goza de las Vacaciones que por Ley les corresponden, el 64% contestó negativamente, y el restante, manifestó que hacen uso de ellas, pero en un promedio de cuatro días; no siendo el caso de las mujeres y los menores de edad, que por su carácter de trabajadores eventuales, no trabajan el año completo, y tampoco gozan de la proporción que por derecho les corresponde.

e) **AGUINALDO.**

El Aguinaldo es cancelado por parte de los patronos a el 62% de los trabajadores varones en edad laboral; no así a el restante 38% formado por mujeres y menores de dieciséis años de edad, a los cuales no se los hacen efectivo, debido a el carácter de trabajadores eventuales, ni les pagan la proporción por el tiempo laborado.

f) **BONIFICACIONES.**

En cuando a la bonificación por Hora Trabajada, con ayuda del cuadro correspondiente al Salario (No. 5, se determina que no les es hecha efectiva, ya que el 78% del total de los encuestados no goza del Salario Mínimo.

En cuanto a la Bonificación Anual, a el 5% de los trabajadores se les ha cancelado; a el 62% no y a el restante 33% se les ha pagado la mitad, con la promesa del patrono de pagarles el restante.

g) **INDEMNIZACION.**

La indemnización que confiere la Ley, al término de la relación laboral, es desconocida por el 78% de los encuestados, en la mayoría de los casos, el patrono al final del año la hace efectiva, evitando con ésta medida que al finalizar la relación laboral, tener que desembolsar cantidades de dinero altas, ya que el promedio de tiempo de servicio, con un mismo Patrono es de 28%. Esta medida perjudica a los trabajadores, ya que a consecuencia de la terminación del trabajo, se quedan sin empleo y sin ningún medio para su sostenimiento y de los que dependen económicamente de él.

1. D VERIFICACION DE LAS HIPOTESIS.

Al analizar la información socioeconómica obtenida del Trabajo de Campo en El Tumbador, S. M., basados en la hipótesis respectiva, se acepta que el ingreso económico que percibe el trabajador agrícola de El Tumbador, S. M., lo limita a él y a su familia a sobrevivir en condiciones cercanas a la extrema pobreza ésta situación lo condiciona a un marginamiento total, que cada día ahonda más las diferencias de clases en el País.

En el análisis de la información jurídica proporcionada por los trabajadores agrícolas de El Tumbador, S. M., basada en la hipótesis respectiva, se verifica que aunque esté preceptuado en ley, en la práctica no se aplica, ya que el Patrono o Empleador utiliza como medio de coerción, la necesidad que el trabajador manifiesta de ésta manera sustrae del trabajador lo que por derecho le pertenece a éste.

A lo anterior, se agrega lo limitado de la educación formal, que posee el agricultor del área, lo que lo sitúa en una condición de desconocimiento de aquellas leyes que en teoría fueron promulgadas para su bienestar.

CONCLUSIONES.

- El Código de Trabajo de Guatemala, se fundamenta en principios ideológicos de justicia social, regulando normas que estando vigentes, voluntaria o involuntariamente no son positivas, en vista de que existe un servilismo por parte de las Autoridades hacia el Patrono.
- La situación económica del trabajador agrícola de El Tumbador, S. M., lo confina a un marginamiento, que le impide tener acceso a oportunidades que puedan permitirle un nivel de vida adecuado a su condición de ser humano.
- Los trabajadores agrícolas de El Tumbador, no saben en su mayoría, lo preceptuado en su beneficio por las Leyes Laborales, siendo éste, y la total indiferencia de las Autoridades encargadas de velar para que ésta se cumpla, los culpables de que el trabajador esté sumido en la más deplorable explotación.
- Las Prestaciones preceptuadas en el Código de Trabajo de Guatemala, para la contratación individual, no son aplicables equitativamente para los trabajadores agrícolas de El Tumbador, toda vez que de algún modo, solo benefician en su totalidad a personal de confianza del patrono.
- La forma del Contrato para el Trabajador Agrícola de El Tumbador, es predominantemente Verbal; el varón a partir de la mayoría de edad laboral, tiene una relación permanentemente de trabajo, no así las mujeres y los menores de dieciséis años de edad, para quienes se condiciona una relación eventual.
- Las mujeres y los varones menores de dieciséis años de edad, desempeñan ocupaciones y jornadas de trabajo laboral, similares a las de los hombres mayores de edad, pero perciben retribuciones por esto, menores de la mitad del Salario mínimo, sin derecho a Vacaciones, Aguinaldos, bonificaciones, Días de Asueto e Indemnización. Las mujeres embarazadas al hacerseles notorio su embarazo, son retiradas del trabajo, debido a el carácter de trabajo eventual que desempeñan.
- La mayoría de los trabajadores agrícolas de El Tumbador, no gozan del Salario Mínimo establecido en la Ley.
- Las Horas Extraordinarias que desempeñan los Trabajadores Agrícolas, es un mecanismo de explotación, del que hace uso el patrono, para prolongar la Jornada ordinaria de Trabajo, retribuyéndoles éstas, en una cantidad menor de la proporción de Hora Ordinaria de Trabajo.
- El mecanismo de Indemnización adoptado por el patrono no le permite al trabajador contar con un fondo de retiro, al momento de darse por terminado el Contrato de Trabajo.
- El capítulo especial, que regula el Trabajo Agrícola en el Código de Trabajo, más se ha prestado para discriminar a el trabajador que para beneficiarlo.

RECOMENDACIONES

- Instituir mecanismos de verificación para garantizar el cumplimiento de las Leyes Laborales, encargadas de regir las relaciones Obrero-Patronales.
- Para reducir la explotación a la cual son objeto los Trabajadores Agrícolas del país se legisle con respecto a que el Contrato de Trabajo Agrícola se celebre únicamente por Escrito, en virtud de que el hacerse Verbal, en la mayoría de los casos se contrata por abajo de las garantías mínimas establecidas por la Ley.
- La creación de un Código de Procedimientos Laborales.
- Se fijen nuevos salarios, ya que los ahora vigentes, se encuentran muy por debajo de lo necesario para la manutención del trabajador y la de su familia, o de las personas que dependan económicamente de él; tomando en cuenta, la situación inflacionaria en la que se encuentra el País y en consideración a la naturaleza de las condiciones en las que desempeña sus labores el trabajador.
- Se legisle para que el Derecho a la Indemnización, se constituya de manera universal, es decir, que se haga efectiva a la terminación de todo Contrato de Trabajo, no importando la causa que lo originó para compensar en forma mínima, el desgaste físico sufrido por el trabajador en el tiempo que le sirvió al patrono, así como el resarcimiento por las utilidades que éste perdió, por la fuerza de trabajo que le aportó aquel, y asegurar la manutención del trabajador y de su familia, por el tiempo que esté desempleado.
- Elaborar procedimientos adecuados para realizar una amplia divulgación de las Leyes Laborales a los trabajadores, no solo agrícolas, sino a todos los trabajadores del País; ya que constituye un derecho inherente a todo ciudadano, el de conocer las Leyes que lo rigen.
- Analizar detenidamente las leyes que rigen las relaciones obrero-patronales, para posibles reformas que redunden en beneficio de los trabajadores.

- (1) POZZO, Juan de, 1,948. Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediar Soc. Anón. Editores, p p. 26 a 31, tomo I.
- (2) BUEN L., Nuestro de, 1977. Derecho del Trabajo, 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, S. A., p. 17-18, tomo I.
- (3) RAMIREZ GRONDA, Juan D., Derecho del Trabajo de la República de Argentina, 2a. Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad, 1940, p. 29.
- (4) BUEN L., Nestor de, Op. Cit., p. 131, Tomo I.
- (5) PIN, Rafael De, Diccionario de Derecho, 7a. Edición, México Editorial Porrúa S. A., 1,978, p. 138.
- (60) OSSORIO, Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S. R. L., 1981, p. 234.
- (7) Cfr. Artículo 326 del Código de Trabajo de Guatemala.
- (8) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, Tratado de Política Laboral y Social, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S. R. L., 1972, p. 52, Tomo II.
- (9) Cfr. Decreto número 177 del 3 de Abril de 1877.
- (10) Cfr. Artículo 37 del Código de Trabajo de Guatemala.
- (11) CUEVA, Mario de la, El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, s. a. 1974, p. 515, tomo I.
- (12) OSSORIO, Manuel Op. Cit., p. 103.
- (13) La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años de edad. Los menores que han cumplido catorce años de edad, son capaces para algunos actos determinados por la Ley. Véase Art. 8 del Código Civil de Guatemala.
- (14) CUEVA, Mario de la, Op. Cit., p. 385, tomo I.
- (15) Cfr. Ibid., p. 393.
- (16) BUEN L., Nestor de, Op. Cit., p. 169, Tomo I.
- (17) ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO DEL TRABAJO, El Derecho Laboral en Iberoamérica, México, Editorial Trillas, S. A. 1981, p. 421.
- (18) OSSORIO, Manuel Po. Cit., p. 686.
- (19) Loc. Cit.
- (20) Ibid. p. 687.
- (21) Loc. Cit.
- (22) Loc. Cit.
- (23) Ibid. p. 686.
- (24) Cfr. Art. 38 del Código de Trabajo de Guatemala.
- (25) ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO DE TRABAJO, Op. Cit., p. 377.
- (26) ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres, Op. Cit., p. 377, Tomo II.
- (27) OSSORIO, Manuel, Op. Cit., p. 243.
- (28) CUEVA, Mario de la, Op. Cit., p. 288, Tomo I.
- (290) Ibid., p. 290.
- (30) ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO DE TRABAJO, Op. Cit., p. 290.
- (31) Loc. Cit.
- (32) BUEN L., Nestor de, Op. Cit., p. 32, Tomo I.
- (33) OSSORIO, Manuel Op. Cit., p. 566.
- (34) CABANELLAS, Guillermo, Contrato de Trabajo, Buenos Aires, Editorial Bibliografía Omeba,

- Editores Libreros, 1964, p. 132, Tomo II.
- (35) Véase: Este Capítulo II. Contenido Contractual del Contrato de Trabajo Agrícola. subtítulo 2. B. Derechos y Obligaciones de los Trabajadores y patronos en el contrato de Trabajo Agrícola.
 - (36) OSSORIO, Manuel, Op. Cit., p. 375.
 - (37) Cfr. CABANELLAS, Guillermo, Op. Cit., p. 503, Tomo II.
 - (38) OSSORIO, Manuel, Op. Cit., p. 601.
 - (39) Véanse: artículos 259, 260, 261, 262, 263 y 264 del Código de Trabajo de Guatemala.
 - (40) Cfr. CUEVA, Mario de la, Op. Cit., p. 602, Tomo II.

BIBLIOGRAFIA

- ALCALA ZAMORA Y CASTILLO, Luis Guillermo Cabanellas de Torres, **Tratado de Política Laboral y Social**, Buenos Aires, Editorial Healiasta S. R. L., 1,972.
- ASOCIACION IBEROAMERICANA DE DERECHO DE TRABAJO, **El Derecho Laboral de Iberoamérica**, México, Editorial Trillas, S. A., 1981.
- BUEN L., NESTOR DE, **Derecho del Trabajo**, 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, S. A., 1977.
- CABANELLAS, GUILLERMO, **Contrato de Trabajo**, Buenos Aires, Editorial Bibliografía Ormeba, Editores Libreros 1,964.
- CABANELLAS, GUILLERMO, **Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual**, 14a. Edición, Editorial Heliasta, S. R. L., Buenos Aires Argentina.
- CUEVA, MARIO DE LA, **El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo**. 2a. Edición, México, Editorial Porrúa, S. A., 1980.
- GARCIA MAYNES, EDUARDO, **Introducción al Estudio del Derecho**, 31a. Edición, México, Editorial Porrúa, S. A., 1980.
- OSSORIO, MANUEL, **Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales**, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S. R. L., 1981.
- PINA, RAFAEL DE, **Diccionario de Derecho**, 7a. Edición, México Editorial Porrúa, S. A. 1,978.
- POZZO, JUAN DE, **Derecho del Trabajo**, Buenos Aires, Ediar. Soc. Anón. Editores, 1,948.
- RAMIREZ GRONDA, JUAN DE, **Derecho del Trabajo de la República de Argentina**, 2a. Edición, Buenos Aires, Editorial Claridad 1940.

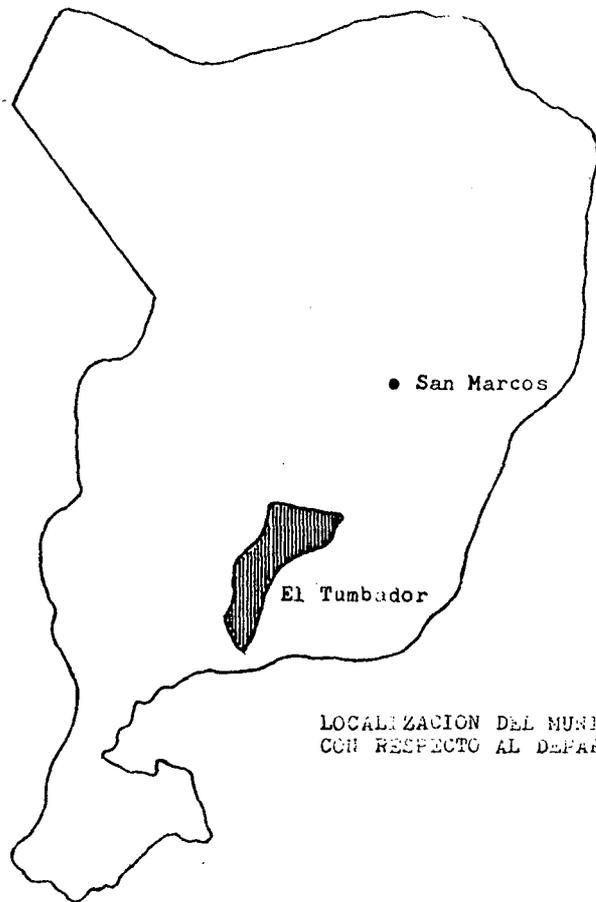
LEYES Y REGLAMENTOS

- Acuerdo Gubernativo Número 103-84, (De Guatemala).
- Código Civil de Guatemala, Decreto Ley Número 106.
- Convenio Internacional del Trabajo Número 110.
- Código de Trabajo de Guatemala, Decreto Número 1,441.
- Constitución Política de la República de Guatemala.
- Disposiciones Legales que se mencionan en las Normas Reglamentarias para la aplicación del Convenio Internacional Número 110.
- Reglamento de Jornaleros, Decreto 177 del 3 de abril de 1,877.
- Ley de Bonificación - Incentivo Sector Privado.
- Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público.
- Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado.
- Tabla de Salarios Mínimos vigentes por rama de actividad económica.

A N E X O S

ANEXO N. 1

MAPA DEL DEPARTAMENTO DE SAN MARCOS.



LOCALIZACION DEL MUNICIPIO -
CON RESPECTO AL DEPARTAMENTO.

LIMITES DEL MUNICIPIO DE EL TUMBADOR.



TERRITORIOS LIMITROFES

