

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

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a crown on top, a lion on the right, and a figure on the left. The shield is supported by two columns. The text around the border of the seal reads "ACADEMIA COACTEMALENSIS INTER CAETERAS ORBIS CONSPICUA CAROLINA".

**INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MÍNIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO
A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO
AGRÍCOLA Y GANADERO**

WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS

GUATEMALA, NOVIEMBRE DE 2009

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

**INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MÍNIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO
A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO
AGRÍCOLA Y GANADERO**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, noviembre de 2009

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

DECANO:	Lic. Bonerge Amilcar Mejía Orellana
VOCAL I:	Lic. Cesar Landelino Franco López
VOCAL II:	Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III:	Lic. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV:	Br. Marco Vinicio Villatoro López
VOCAL V:	Br. Gabriela María Santizo Mazariegos
SECRETARIO:	Lic. Avidán Ortiz Orellana

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

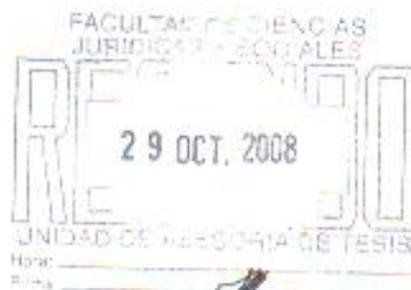
**LIC. MYNOR PENSAMIENTO
ABOGADO Y NOTARIO**

14 calle 6-12, Zona 01, 3er. Nivel, Of. 304
Teléfonos: 22514837 y 22517242



Guatemala, 20 de septiembre de 2008

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



Licenciado Castro Monroy:

De acuerdo con el nombramiento de fecha 03 de junio del año 2008, emitido por esa jefatura, en el que se dispone, designarme como Asesor del trabajo de tesis del bachiller **WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS**, Carné No. 9716911, y se me faculta para realizar modificaciones que tengan por objeto mejorar su trabajo de tesis intitulado: **"INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MÍNIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO"**, me permito emitir el siguiente dictamen:

En consecuencia de la asesoría practicada se establece que el trabajo relacionado es de gran importancia para consulta y orientación, contribuyendo de forma técnica y científica a los estudiosos del derecho laboral y a los trabajadores en general. Los métodos y técnicas de investigación aplicadas fueron de carácter documental bibliográfico, consultas jurídico doctrinarias de derecho comparado, así también el de estadística, con una redacción clara, práctica de fácil comprensión para el lector, Asimismo se utilizo bibliografía nacional y extranjera.

La presente tesis cumple con todos los requisitos exigidos, principalmente lo preceptuado en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público. En tal virtud y después de haber satisfecho las exigencias del Suscrito Asesor, emito **DICTAMEN FAVORABLE** para que el presente trabajo de tesis del bachiller **WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS**, continúe el trámite respectivo.

Respetuosamente:

Colegiado No. 6042

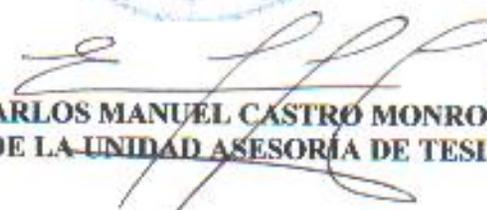
Lic. Mynor Pensamiento
ABOGADO Y NOTARIO



UNIDAD ASESORÍA DE TESIS DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES. Guatemala, siete de noviembre de dos mil ocho.

Atentamente, pase al (a la) LICENCIADO (A) SALVADOR HERRERA MARROQUIN, para que proceda a revisar el trabajo de tesis del (de la) estudiante WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS, Intitulado: "INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MÍNIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO".

Me permito hacer de su conocimiento que está facultado (a) para realizar las modificaciones de forma y fondo que tengan por objeto mejorar la investigación, asimismo, del título de trabajo de tesis. En el dictamen correspondiente debe hacer constar el contenido del Artículo 32 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, el cual dice: "Tanto el asesor como el revisor de tesis, harán constar en los dictámenes correspondientes, su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, las conclusiones, las recomendaciones y la bibliografía utilizada, si aprueban o desaprueban el trabajo de investigación y otras consideraciones que estimen pertinentes".


LIC. CARLOS MANUEL CASTRO MONROY
JEFE DE LA UNIDAD ASESORÍA DE TESIS



cc.Unidad de Tesis
CMCM/ragm

LIC. SALVADOR HERRERA MARROQUÍN
7ª. Avenida 15-13, zona 1 Edificio Ejecutivo,
2do. Nivel, oficina 22 Guatemala, C.A.
Teléfono: 22384563



Guatemala, 13 de enero de 2009

Licenciado
Carlos Manuel Castro Monroy
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala



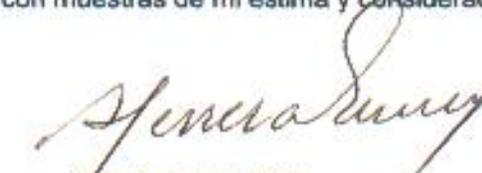
Licenciado Castro Monroy:

Respetuosamente me dirijo a usted, con el objeto de manifestarle que en cumplimiento de la resolución emanada de dicha unidad académica de fecha 07 de noviembre del año 2008, procedí a revisar la tesis del estudiante **WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS**, intitulada: **"INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MÍNIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO"**, por lo que emito el siguiente dictamen:

He de informarle que para el mejor desarrollo del contenido de la tesis, se hicieron algunas correcciones y recomendaciones, por lo que considero que la tesis llena los fundamentos legales y doctrinarios de la investigación correspondiente y los requisitos establecidos en el Artículo 32 del Normativo para la elaboración de tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, y para el efecto me permito exponer lo siguiente: el enfoque metodológico que se utilizó en este trabajo fue la revisión bibliográfica y documental; el contenido temático fue desarrollado con base al método analítico, sintético y deductivo. Como técnica de investigación se utilizó la técnica bibliográfica; las conclusiones alcanzadas fueron formadas con base en la interpretación de la investigación realizada, dando paso a las recomendaciones que en el estudio se plasmaron.

En cuanto a la bibliografía, se consultaron autores españoles, argentinos, mexicanos, chilenos, entre otros, así como algunos sitios web; por todo lo manifestado anteriormente, concluyo que es muy interesante el estudio de este tema y en mi calidad de revisor, emito el presente **DICTAMEN FAVORABLE** para que sea discutido en el examen público correspondiente, por considerar que dicha investigación es de gran aporte científico y técnico en las ciencias jurídicas.

Sin otro particular, me despido con muestras de mi estima y consideración.


Colegiado No. 2805
Salvador Herrera Marroquín
Abogado y Notario

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



FACULTAD DE CIENCIAS
JURÍDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, zona 12
Guatemala, C. A.



DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, doce de junio del año dos mil nueve.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la Impresión del trabajo de Tesis del (de la) estudiante WILLIAM ALBERTO CASTRO RODAS, Titulado INCONVENIENTES QUE SURGEN DE LA MINIMA LEGISLACIÓN CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO. Artículos 31, 33 y 34 del Normativo para la elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público -

CMCM/slh



DEDICATORIA

- A DIOS:** Por las inmensas bendiciones derramadas en mi vida y al señor de Esquipulas por cuidarme, protegerme y permitirme culminar con éxito mis estudios.
- A MIS PADRES:** Oscar Alberto Castro Vásquez y Marta Isabel Rodas Calderón de Castro, por apoyarme y compartir conmigo mis triunfos.
- A MIS HERMANOS:** Brenda Johanna, por ser mi apoyo incondicional y por estar siempre a mi lado, y a Julio Estuardo, Marlon Giovanny, Ingrid y Juana Maribel, por su compañía y comprensión.
- A MIS SOBRINOS:** William Steven, Kimberly, Vanessa, Marlon, Oscar, Erick, Paola, Bryan, Willy, Priscila, Allan y Daniel, que el éxito hecho realidad sea un ejemplo para ellos.
- A MIS AMIGOS:** Lucky, Brenda, Luisa, Rosi, Elvia, Doña Norma, Maldonado, Alba y Rocío e Isabel Beltetón (Q.E.P.D.), por todo el apoyo incondicional brindado en cada instante de mi vida.
- A MI NOVIA:** Olga Violeta Mutzus, por ser la razón de mi existir, la que le da luz a mi vida. Muchas gracias por creer en mi, y por brindarme ese amor y apoyo incondicional.

A: Lic. Mynor Pensamiento,
Lic. Salvador Herrera Marroquín.
Por su asesoría y apoyo profesional.

A: La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales.
Por albergarme en sus aulas y por brindarme la
formación académica que hoy me permite concluir
mis sueños.

A: La Universidad de San Carlos de Guatemala.
Por darme la oportunidad de egresar de tan
prestigiada casa de estudios y ser un profesional
más para mi país.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. Alcances y naturaleza del trabajo agrícola y ganadero.....	1
1.1. Definiciones básicas.....	1
1.1.1. Derecho de trabajo.....	1
1.1.2. Patrono.....	1
1.1.3. Trabajador.....	2
1.1.4. Representante del patrono.....	2
1.1.5. Contrato individual de trabajo.....	2
1.1.6. Contrato colectivo de trabajo.....	3
1.1.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo.....	3
1.1.8. Reglamento interior de trabajo.....	3
1.1.9. Suspensión de los contratos de trabajo.....	4
1.1.10. Terminación de los contratos de trabajo.....	4
1.1.11. Salario o sueldo.....	5
1.1.12. Trabajadores agrícolas o ganaderos.....	5
1.1.13. Sindicato.....	5
1.1.14. Sindicato de campesinos.....	6
1.1.15. La propiedad.....	6
1.2. Descripción histórica del trabajo agrícola y ganadero.....	7
1.2.1. La economía de Guatemala.....	14

	Pág.
1.2.2 La agricultura en Guatemala.....	17

CAPÍTULO II

2. El trabajo agrícola y ganadero.....	21
2.1. Evolución y estructura.....	22
2.2. Los ingresos rurales.....	24
2.3. Principales órganos e instituciones relacionados a la protección de los derechos laborales.....	30
2.3.1. Ministerio de Trabajo y Previsión Social.....	30
2.3.2. Inspección General de Trabajo.....	30
2.3.3. Los tribunales de trabajo.....	31
2.3.4. Tribunales de conciliación y arbitraje.....	32
2.3.5. Salas de la Corte de Apelaciones.....	32
2.3.6. La estructura y organización del movimiento sindical.....	33
2.4. Marco legal.....	35
2.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.....	35
2.4.2. Código de Trabajo.....	41
2.4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo.....	45

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales y derechos humanos.....	49
3.1. Sus alcances.....	49
3.2. Derechos económicos, sociales y culturales en la relación laboral.....	52
3.3. Derechos de los trabajadores agrícolas y ganaderos.....	61

	Pág.
3.3.1. Contrato.....	61
3.3.2. Jornada.....	63
3.3.3. Descanso.....	64
3.3.4. Maternidad.....	65
3.3.5. Sindicatos.....	66
3.3.6. Negociación colectiva.....	66
3.3.7. Terminación del contrato.....	66
3.3.8. Vivienda.....	67
3.3.9. Alimentación.....	67
3.3.10. Transporte.....	68
3.3.11. Trabajo de menores.....	68
3.3.12. Derechos previsionales.....	68
3.3.13. Condiciones de higiene y seguridad.....	69

CAPÍTULO IV

4. Los inconvenientes que enfrentan los trabajadores agricolas y ganaderos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango.....	73
4.1. Pobreza e inseguridad alimentaria.....	75
4.2. Malas condiciones de salud, seguridad y del medio ambiente.....	78
4.3. Negación de derechos humanos básicos.....	80
4.4. Malas condiciones de empleo.....	81
4.5. Altas tasas de trabajo infantil.....	84
4.6. Exclusión.....	85
4.7. Políticas alternativas para mejorar la calidad de vida.....	86

	Pág.
4.8. Estrategias para el cambio.....	89
4.8.1. Cambios en la legislación.....	89
4.8.2. La garantía de los derechos fundamentales.....	90
4.8.3. Promover una cultura de cumplimiento.....	91
4.8.4. Promover la negociación colectiva.....	91
4.8.5. Atención a mujeres, niños y trabajadores indígenas.....	92
4.9. Comentario personal.....	92
CONCLUSIONES.....	95
RECOMENDACIONES.....	97
BIBLIOGRAFÍA.....	99

INTRODUCCIÓN

Los inconvenientes que surgen de la mínima legislación en materia del trabajo agrícola y ganadero por la violación a sus derechos, formó parte de la investigación acerca de cuáles han sido los problemas a los que mayormente se han enfrentado los trabajadores agrícolas en la zona geográfica objeto de estudio. A cambio de su trabajo, reciben un salario menor al establecido legalmente; se ven forzados a trabajar en horarios excesivos hasta de catorce horas diarias, sin que se les reconozca como horas extras. Con respecto a la vivienda, son destinados a convivir en bodegas en las que pueden descansar por breves horas durante la noche, para luego continuar con las labores; y, lo peor del caso, es que estos trabajadores no se atreven a denunciar por miedo a represalias.

Hay poca información acerca de los derechos laborales de los trabajadores campesinos, quienes aducen que todo lo que les ordena el patrono se debe realizar sin poner en duda si son realmente esas funciones para las que fueron contratados; por el miedo a ser despedidos sin recibir sus pagos. Para obtener un mejor resultado, el estudio se limitó a la violación de los derechos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, durante el año 2007.

La hipótesis planteada para este estudio fue: Para contrarrestar las dificultades que enfrentan las instituciones del Estado en beneficio de la protección social, económica y jurídica de los trabajadores agrícolas y ganaderos en defensa de sus derechos, es indispensable ampliar la legislación para mejorar el desenvolvimiento laboral en este campo.

Los objetivos de esta investigación fueron los siguientes: a) Determinar el papel de las instituciones del Estado en beneficio de la protección social, económica y jurídica de los derechos laborales y la divulgación de los mismos; b) Enumerar las causas por las que los trabajadores del régimen especial agrícola y ganadero, no están organizados a

través de las instituciones legales para garantizar la defensa de sus derechos colectivos; c) Establecer los inconvenientes que surgen de la mínima legislación con respecto a los trabajadores agrícolas y ganaderos.

La metodología aplicada al investigar y recabar el material, el estudio de la doctrina y la legislación a través de la técnica bibliográfica y documental, dio como resultado este trabajo que, se espera sirva de apoyo y consulta a toda persona interesada en estudiar el régimen especial de trabajo agrícola y ganadero.

Este estudio se desarrolló en cuatro capítulos: El primero, contiene los alcances y naturaleza del trabajo agrícola y ganadero y definiciones básicas; en el segundo, el trabajo agrícola y ganadero, evolución y estructura, principales órganos e instituciones relacionados a la protección de los derechos laborales y marco legal; en el tercer capítulo, se abordan los derechos laborales y derechos humanos; y en el cuarto capítulo, lo relativo a los inconvenientes que surgen de la mínima legislación con respecto a los trabajadores sujetos al régimen especial de trabajo agrícola y ganadero y algunas políticas alternativas para mejorar la calidad de vida de estos trabajadores.

CAPÍTULO I

1. Alcances y naturaleza del trabajo agrícola y ganadero

1.1. Definiciones básicas

Se considera necesario destacar algunas definiciones relacionadas al trabajo agrícola, para una mejor comprensión de términos durante la investigación, por lo que a continuación se presentan.

1.1.1. Derecho de trabajo

“El conjunto de normas jurídicas destinadas a regular las relaciones obrero-patronales y a resolver los conflictos que surjan con ocasión de ellas. También es denominado derecho social, derecho de clase, derecho obrero, legislación social, derecho industrial, etc.”¹ El Código de Trabajo en el Artículo 1 establece: El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo y crea instituciones para resolver sus conflictos.

1.1.2. Patrono

“Es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.”² De conformidad con el Código de Trabajo en el Artículo 2, lo define como: 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.

Sin embargo, existe una salvedad en la que indica que no quedan sujetas a las disposiciones del Código de Trabajo, las personas jurídicas de derecho público a que se refiere el Artículo 119 de la Constitución de la República.

¹ De Pina Vara, Rafael. **Diccionario de derecho**. Pág. 232

² **Ibid.** Pág. 400

1.1.3. Trabajador

Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. (Artículo 3 del Código de Trabajo)

Persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado. Para los efectos de esta disposición se entiende por trabajo toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

1.1.4. Representante del patrono

Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todas las que estén legítimamente autorizadas por aquél. Los representantes del patrono en sus relaciones con los trabajadores, obligan directamente al patrono. Dichos representantes en sus relaciones con el patrono, salvo el caso de los mandatarios, están ligados con este por un contrato o relación de trabajo. (Artículo 4 del Código de Trabajo)

1.1.5. Contrato individual de trabajo

El Código de Trabajo en el Artículo 18 define el contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, como el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. En el caso de los gerentes, directores, administradores, superintendentes, jefes generales de empresa, técnicos y demás trabajadores de categoría análoga a las enumeradas, dicha delegación puede incluso recaer en el

propio trabajador. La exclusividad para la prestación de los servicios o ejecución de una obra no es característica esencial de los contratos de trabajo, salvo el caso de incompatibilidad entre dos o más relaciones laborales, y sólo puede exigirse cuando así se haya convenido expresamente en el acto de la celebración del contrato.

1.1.6. Contrato colectivo de trabajo

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. (Artículo 38 del Código de Trabajo)

1.1.7. Pacto colectivo de condiciones de trabajo

Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y a las demás materias relativas a éste. El pacto colectivo de condiciones de trabajo tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. (Artículo 49 del Código de Trabajo)

1.1.8. Reglamento interior de trabajo

Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamentos, pactos colectivos y contratos vigentes que b afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. (Artículo 57 del Código de Trabajo)

1.1.9. Suspensión de los contratos de trabajo

Según guía sobre trabajo agrícola elaborada por la unión de trabajadores de Quetzaltenango: “Hay suspensión de contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral deja o dejan de cumplir parcial o totalmente, durante un tiempo, alguna de sus respectivas obligaciones fundamentales (prestación del trabajo y pago del salario), sin que por ello terminen dichos contratos ni se extingan los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.”³ La suspensión puede ser:

- a) Individual parcial, cuando afecta a una relación de trabajo y una de las partes deja de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- b) Individual total, cuando afecta a una relación de trabajo y las dos partes dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales;
- c) Colectiva parcial, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales; y
- d) Colectiva total, cuando por una misma causa se afectan la mayoría o la totalidad de las relaciones de trabajo vigentes en una empresa o lugar de trabajo, y el patrono y sus trabajadores dejan de cumplir sus obligaciones fundamentales.

1.1.10. Terminación de los contratos de trabajo

Hay terminación de los contratos de trabajo cuando una o las dos partes que forman la relación laboral le ponen fin a ésta, cesándola efectivamente, ya sea por voluntad de una de ellas, por mutuo consentimiento o por causa imputable a la otra, o en que ocurra lo mismo, por disposición de la ley, en cuyas circunstancias se extinguen los derechos y obligaciones que emanen de dichos contratos. (Artículo 65 del Código de Trabajo)

³ UTQ. **Guía sobre trabajo agrícola.** <http://www.utq.com.gt> (17 de Agosto de 2008)

1.1.11. Salario o sueldo

Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Salvo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste. El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago puede pactarse: a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora); b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El autor De Pina Vara lo define así: “Es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador pro su trabajo. El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación.”⁴

1.1.12. Trabajadores agrícolas o ganaderos

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

1.1.13. Sindicato

Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. (Artículo 210 y Artículo 238 del Código de Trabajo).

⁴ De Pina Vara, Rafael. **Ob. Cit.** Pág. 447

1.1.14. Sindicato de campesinos

Son sindicatos campesinos los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero.

1.1.15. La propiedad

Es un concepto jurídico que muestra a la persona física o jurídica a la que le pertenece un bien. Hay diversas formas de tenencia de la tierra:

- a) Cuando el gestor de la tierra coincide con el propietario se denomina tenencia directa.
- b) La cesión de unas tierras durante un tiempo determinado por la ley, a cambio de un pago fijo que le da el arrendado al arrendatario, se denomina arrendamiento.
- c) Otra figura de tenencia con menos importancia es la aparcería, la cual consiste en la participación en los gastos y en los beneficios tanto el propietario y el aparcero.
- d) La enfiteusis era un tipo de tenencia del Antiguo régimen, que consistía en que la propiedad de la tierra estaba compartida por el señor y el colono. Teniendo el señor la propiedad eminente y el colono la propiedad útil, y ambas juntas, por lo tanto, constituían el dominio de las tierras.
- e) Las zonas comunales, son aquéllas que no tienen propietario y por lo tanto pertenecen a una comunidad o a un Estado.
- f) Los propios consisten en tierras o bosques de propiedad de un municipio. Los municipios usa los beneficios que dan los terrenos para su mantenimiento.

g) Una explotación es una unidad técnica de cultivo que puede tener varios propietarios. Pueden ser de varios tipos, como:

- Las explotaciones familiares son aquellas que son gestionadas por la familia, y que suelen tener un tamaño medio.
- Las explotaciones empresariales son las que utilizan mano de obra contratada.
- Las explotaciones minifundistas o marginales son aquellas que tienen unos beneficios que no pueden sustentar a una familia. También se llaman explotaciones insuficientes.
- Las explotaciones sin tierras son las explotaciones ganaderas, ya que tienen menos de 0,1 hectáreas.

h) La concentración parcelaria es una tendencia que se ha dado en los últimos años, y que ha llevado a aumentar el tamaño de las explotaciones al tiempo que se reduce el número de explotaciones, debido a que muchos agricultores venden o arriendan tierras.

1.2. Descripción histórica del trabajo agrícola y ganadero

La historia de Guatemala es una explotación constante y por el contrario, una determinación del pueblo a cambiar las circunstancias. El pueblo maya fue conquistado por el español Pedro de Alvarado durante el primer parte del siglo XVI, y fue hasta el 15 de septiembre de 1821 cuando Guatemala ganó su independencia de España.

Según Mauricio Zachisson: “A principios y mediados del siglo XX, Guatemala, la tierra de la eterna primavera, vivía bajo un sistema que no permitía la modernización. Los

guatemaltecos parecían estar condenados a no prosperar, estaban muy lejos de la promesa de su querida tierra. Las condiciones de vida eran malas, donde un 75.8% de la población caminaban descalzos.”⁵

Gobernados por dictadores corruptos y controlados por empresas extranjeras, la soberanía no estaba en manos del pueblo. Las instituciones antiguas y estáticas eran una herramienta poderosa para los dueños del país. Creaban un entorno de inestabilidad y de polarización social. No existía la democracia ni la participación popular en el gobierno.

El autor Luis Cardoza hace mención sobre la revolución guatemalteca aduciendo: “Existía una gran brecha entre las clases sociales en Guatemala. Las diferencias entre los pobres y los ricos eran muy notables en términos de posesión de tierras y salarios. En el año 1950, la distribución terrestre estaba concentrada en un grupo muy pequeño de la población; 76% de los habitantes poseían menos del 10% de las tierras, mientras un 2.2% de los guatemaltecos eran dueños del 70% del terreno nacional. Veintidós personas controlaban en promedio más de 23,000 acres cada uno, mientras otras 259,169 tenían un promedio de 3.1 acres cada uno.”⁶

Para Mauricio Zachrisson: “Estos eran de los pocos terratenientes guatemaltecos, ya que un 57% de los campesinos no poseían tierras. Los empleados del sector comercial ganaban 16 veces más que los trabajadores del campo. El sector agrícola empleaba un 67.7% de la fuerza laboral, quienes recibían únicamente el 34% del salario nacional.”⁷ La mayoría de las tierras cultivadas pertenecían a empresas extranjeras. Estas mismas eran las que brindaban trabajo a la mayoría del campesinado. La empresa extranjera más grande en Guatemala era la United Fruit Company.

⁵ Zachrisson Girón, Mauricio. **El feudalismo de la United Fruit Company**. <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

⁶ Cardoza y Aragón, Luis. **La revolución guatemalteca**. Pág.98

⁷ Zachrisson Girón, Mauricio. **Ob. Cit.** <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

El autor Mauricio Zachrisson indica: “La United Fruit Company (UFCO) era una compañía estadounidense que se dedicaba a la producción y venta de banano. Esta compañía estaba presente en todos los países de Centro América (excepto Panamá) y algunos países del Caribe. Su sede más importante era Guatemala, donde poseía 563,000 acres de tierra, de las que sólo cultivaba 14,630.”⁸ Esta compañía tenía mucho control sobre la política guatemalteca, le decían el pulpo, ya que sus tentáculos llegaban a todos los gobiernos de Centro América.

Zachrisson señala como dato importante: “En 1904 Manuel Estrada Cabrera le entregó el ferrocarril, Puerto Barrios, y las líneas telegráficas a la compañía. Según el contrato, los guatemaltecos no le podían comprar el ferrocarril a la empresa por 99 años, hasta el año 2003. La empresa estadounidense Internacional Railways of Central América (IRCA) toma control del ferrocarril. La UFCO era accionista mayoritario de la IRCA.”⁹

La compañía frutera también tenía el monopolio sobre las vías de transporte del Atlántico al Pacífico. La Empresa Eléctrica de Guatemala, S.A. originalmente de dueños alemanes, fue expropiada durante la Primera Guerra Mundial y concedida a esta compañía estadounidense. Según Luis Cardoza: “Como culminación de los monopolios de la United Fruit Company, al llegar al puerto de la frutera, en un barco de la frutera, el guatemalteco toma el ferrocarril de la frutera. En consecuencia, no hay modo de escapar a la ubicua compañía frutera”¹⁰ Los monopolios de la UFCO junto con el porcentaje de tierras que poseían y las influencias políticas que tenía en el gobierno crearon en Guatemala un sistema parecido al feudal en Europa entre 1050 y 1347 antes de la peste bubónica.

Luis Cardoza dice: “La economía de Europa dependía de la agricultura. Las tierras eran la fuente de riqueza más importante, por lo que tenerla significaba riqueza y poder

⁸ **Ibid.** <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

⁹ **Ibid.**

¹⁰ Cardoza y Aragón, Luis. **Ibid.** Pág. 99

económico. Durante esta época, los terratenientes no cultivaban sus tierras, eran los campesinos que se dedicaban al cultivo, los que por lo general no poseían tierras. Los sembradores tenían que darles la siembra a los dueños de las tierras y estos les recompensaban con alimentos y algunas veces con alguna remuneración. La tercera clase social era la curia, los que por medio de la religión mantenían un orden en la sociedad.”¹¹

Los terratenientes tenían control sobre las tierras, lo que limitaba las opciones de actividades económicas de los campesinos. Para Cardoza: “Este sistema social que predominaba en Europa entre los siglos XI al XIV tiene mucho en común con el que existía en la tierra de la eterna primavera en los años cincuentas. La economía de Guatemala, al igual que en Europa medieval, dependía de la agricultura. Este sector de la economía conformaba el 100% de las exportaciones, siendo el 75% de café, 15% de banano (93% de estas por la UFCO) y 10% del algodón, chicle, maderas, té de limón y cueros.”¹²

Por lo tanto en Guatemala las tierras también formaban la mayor parte de las riquezas. Luis Cardoza y Aragón aduce: “Haciendo una comparación, se puede decir que los dueños de las tierras en Europa eran el equivalente al 2.2% de terratenientes en Guatemala (en específico UFCO), los campesinos que no poseían tierras son los trabajadores del campo guatemaltecos que cultivaban, mas concreto son los 57% de campestres que no poseían tierras, y la curia de Europa es el equivalente a los dictadores que gobernaron Guatemala a finales del siglo XIX y principios del siglo XX (por ejemplo; Manuel Estrada Cabrera y Jorge Ubico).”¹³

Estos políticos fueron los que mantuvieron a la Frutera con el control de las tierras. De la misma manera que en Europa medieval los terratenientes influían mucho en la curia

¹¹ **Ibid.**

¹² **Ibid.** Pág. 100

¹³ **Ibid.**

para mantener sus tierras, el pulpo intervenía en la política guatemalteca para asegurar sus propiedades. Cardoza y Aragón señala a: “La UFCO como propietaria de las tierras tenía control sobre las riquezas del país. La única forma que un trabajador de campo sin terreno pudiera sobrevivir, era trabajando para la compañía extranjera, o para otro propietario. Si un campesino terrateniente quería transportar su producto del Atlántico al Pacífico, lo tenía que hacer por medio de la IRCA. Si quería exportar o importar producto lo tenía que hacer por medio del puerto y los barcos de la bananera. Si deseaba tener energía eléctrica, enviar un telegrama o usar las estaciones de radios, lo tenía que hacer por medio de la frutera.”¹⁴ El feudalismo de la United Fruit Company no se limitaba al control de las tierras, pero se expandía a las actividades económicas más importantes de Guatemala.

La historia ha demostrado que el progreso económico y social de las sociedades va muy atado al desarrollo de conceptos de propiedad. Cuando los cazadores nómadas se convirtieron en agricultores sedentarios, hubo un cambio en el concepto de propiedad, transformándose de propiedad comunal a propiedad colectiva. Este cambio fue necesario para que existieran incentivos que hiciera sostenible la agricultura a largo plazo.

La evolución de la propiedad luego dio un cambio de ser colectiva a privada. Este es el sistema que existía en Guatemala durante la década de los cuarentas. En esta época pareciera que la propiedad privada estaba evitando el progreso en vez de promoverlo. United Fruit Company solo cultivaba el 2.6% de sus tierras y el 60% del terreno nacional no estaba siendo cultivado, limitando la oferta disponible para producción, mientras la cantidad de campesinos dispuestos a trabajar en terreno ajeno era muy alta. La tierra por ser necesaria para cultivar y existiendo poca oferta tenía un precio muy alto. La cantidad de trabajadores disponibles era mayor a la requerida para cultivar, por lo que el salario era muy bajo.

¹⁴ **Ibid.** Pág. 101

Mauricio Zachrisson indica: “El desarrollo económico y social por lo tanto no depende únicamente de la institución de la propiedad, pero también de la posibilidad de distribución de la misma. En Guatemala el progreso era muy difícil, ya que aunque existía la propiedad privada, estaba en manos de unos pocos, que por contrato gubernamental no estaban a la venta.”¹⁵ La UFCO tenía control de las tierras, pero también tenían privilegios otorgados por el gobierno que aumentaba el precio de estas, lo que hacía más difícil la distribución terrenal entre la población. De igual manera el monopolio que tenía esta compañía sobre los servicios en el país estaba protegido por el estado, como el ferrocarril, lo que volvía imposible la entrada de competencia en servicios. Esto mantenía el precio de los servicios altos. Para Zachrisson: “Los campesinos por lo tanto tenían un ingreso bajo y los factores de producción eran inaccesibles o tenían un precio alto, limitando así la posibilidad de que los trabajadores de campo progresaran.”¹⁶

A principios del siglo XX, existían pocas fuerzas sociales en Guatemala; los campesinos, las empresas extranjeras y los políticos. Zachrisson en su obra cita a Samuel Huntington explicando que: “en una sociedad en la que solo conviven unas pocas fuerzas sociales, un grupo – guerreros, sacerdotes, una familia determinada, un grupo étnico o racial – puede dominar a los otros e inducirlos eficazmente a aceptar su autoridad. En el caso de Guatemala, el pulpo fue esta fuerza social que logro dominar a los otros grupos.”¹⁷

Según Zachrisson: “El sistema que prevaleció en Guatemala entre 1900 – 1944 fue de un feudalismo controlado por la United Fruit Company. Un entorno donde existía propiedad privada, pero esta no fomentaba el progreso ni el desarrollo. Los

¹⁵ Zachrisson Girón, Mauricio. **Ob. Cit.** <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

¹⁶ **Ibid.**

¹⁷ **Ibid.**

guatemaltecos vivían en un país donde la soberanía estaba en manos de las empresas extranjeras. Estas personas que controlaban la tierra de la eterna primavera estaban manteniendo tranquila a una fuerza que estaba por rebelarse. Este sistema no fue estable a largo plazo. Después de 1944, se dan cambios drásticos por el pueblo que cambia la historia de Guatemala.”¹⁸

Desde la independencia de Guatemala su pueblo ha continuado luchando por su derecho a participar en la política de su país. Los primeros sindicatos fueron formados por artesanos y trabajadores del ferrocarril, de fincas de bananos y de los puertos durante los años 20, y el Departamento Nacional de Labor fue creado en el año 1925 pero con limitaciones para los trabajadores en huelga.

Los sindicatos sufrían ataques durante la presidencia del General Jorge Ubico, de 1930 a 1944. Durante esta época las palabras unión, trabajador, huelga y derechos laborales fueron prohibidas en el vocabulario cotidiano. Personas que las usaban eran consideradas como comunistas y estaban sujetos a castigos; muchas fueron a la cárcel.

Los diez años de 1944 a 1954 se refieren a menudo como los diez años de primavera. En 1944 Juan José Arévalo ganó una victoria arrolladora con el programa socialismo espiritual. La nueva constitución dio el derecho a votar a todos los adultos y los programas de Arévalo incluían programas de bienestar, la construcción de escuelas y hospitales, un programa de alfabetización, y los derechos de los trabajadores a tener representación y a hacer huelgas fueron ampliados. Jacobo Arbenz, el próximo presidente popular, empezó a hacer unas reformas agrarias que fueron acciones que amenazaron directamente las corporaciones norteamericanas que dominaban el panorama político del país. Arbenz fue apoyado por campesinos, estudiantes, y sindicalistas, y firmó la Ley de Reforma Agraria en julio del año 1952.

¹⁸ **Ibid.** <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

Como resultado de las reformas las tierras ociosas y recuperadas por el gobierno fueron distribuidas a más de 100,000 familias guatemaltecas y la United Fruit Company (UFCO) de los EE.UU. perdió más de la mitad de su tierra. La Agencia de Inteligencia Central (CIA) de los Estados Unidos, el dirigente que también estaba en el consejo de administración de la UFCO, apoyó a la deposición de Arbenz y coordinó un golpe que tomó el poder de Arbenz en 1954. Los avances durante estos años incluyeron una jornada laboral de ocho horas, salarios mínimos, regulación de cómo podían trabajar los niños y las mujeres, vacaciones pagadas, el derecho a organizarse, pacto colectivo, el derecho a hacer huelgas, tribunales laborales, y un sistema de seguridad social. El primer código de labor fue establecido en el año 1947.

El conflicto armado comenzó en el año 1960 y continuó hasta el año 1996. Fue una época de altibajos para los sindicatos. Cuando el presidente Arbenz fue forzado a abandonar su posición como presidente él fue reemplazado por el Coronel Carlos Castillos Armas y todos los sindicatos establecidos fueron disueltos, los líderes fueron detenidos y asesinados, y organizaciones entre los campesinos fue prohibida. La CIA hizo una lista de 70 mil sospechosos políticos que incluyó a muchos sindicalistas. En 1961 solo había 50 sindicatos reconocidos. Era prohibido para los sindicatos participar en política y las justificaciones de hacer una huelga fueron limitadas.

Sin embargo, los años 70 tuvieron un aumento en la industrialización y también en la participación sindical. En 1976 el Comité Nacional de la Unidad Sindical fue formado. En 1984 y 1985 centenares de sindicalistas ocuparon una fábrica de botellas de Coca-Cola que iba a cerrarse ilegalmente. Después de un año los trabajadores ganaron su lucha y la fábrica se quedó abierta.

1.2.1. La economía de Guatemala

Desde la conquista española, la economía de Guatemala ha dependido de algunas exportaciones agrícolas. Durante el período colonial, índigo y cochinilla era las exportaciones principales pero los tintes sintéticos reemplazaron estas exportaciones

en los años de 1860. El cacao y su grasa eran exportaciones importantes después de estos años. El café y los plátanos vinieron después y en 1999, las exportaciones principales eran el café, el azúcar y los plátanos.

La ampliación de opciones que implica el desarrollo humano tiene como uno de sus ingredientes el aumento del ingreso de las personas. Este ingreso es el resultado, a su vez, del desarrollo económico, que en el caso de Guatemala ha dependido de factores históricos y de la estrategia de desarrollo hacia fuera, que a partir de la década de los ochenta reemplazo la antigua estrategia hacia dentro, basada en la sustitución de importaciones. La nueva estrategia respondió inicialmente a una crisis agudizada por la combinación de problemas económicos (reducción de los precios de las exportaciones y desequilibrios de las finanzas públicas) y políticos (intensificación del conflicto armado interno). En particular, se busco reorientar la economía con base en dos procesos de ajuste, uno interno y otro externo.

El ajuste interno busca estabilizar la economía, reducir la inflación y disminuir las importaciones mediante una reducción de la brecha entre el gasto (público y privado) y el ingreso. El ajuste externo busca reducir la brecha entre las importaciones mediante un aumento de estas últimas como base del crecimiento económico futuro. Ambos procesos de ajuste fueron acompañados de diversas reformas institucionales que modificaron, en cierta medida, los incentivos y condicionantes de la inversión y el crecimiento.

A partir de la implementación de programas de ajuste interno y externo, Guatemala ha logrado avanzar en ambas áreas, aunque se ha enfatizado más en las políticas relacionadas con el ajuste interno y la estabilización que en relación con el ajuste externo, la inversión y el crecimiento. En particular, desde 1990 a la fecha, la estabilización pareciera haberse convertido en una política dominante, perdiendo prioridad las reformas institucionales y el cambio de incentivos para propiciar una mayor inversión y un crecimiento equitativo y sostenido.

Según la Confederación de unidad sindical: “La crisis económica de la década de los ochenta en Guatemala, fue desencadenada por un deterioro de las cuentas externas del país, resultante de una reducción de los precios de las exportaciones y por aumento inicial de importaciones resultante de una política fiscal expansiva que a principios de la década buscaba compensar la falta de dinamismo del sector externo con un mayor dinamismo de la demanda interna. Las nuevas estrategias se basan fundamentalmente en modificar incentivos para favorecer la producción destinada a las exportaciones y castigar la producción destinada al mercado interno.”¹⁹

La modificación de la estructura de precios relativos a favor de las exportaciones y en contra de la sustitución de importaciones se impulso principalmente por medio de la reducción de aranceles aplicados a las importaciones que históricamente han sido el principal instrumento de protección en Guatemala, a diferencia de otros países latinoamericanos donde se acudió a una amplia gama de barreras no arancelarias para proteger el mercado interno de la competencia de las importaciones. Las principales reformas de la política comercial, centradas en la reducción de aranceles y en legislación para fomentar las exportaciones se dieron durante la segunda mitad de la década de los ochenta y la primera de 1990 antes de la firma de los Acuerdos de Paz. Lo anterior, y un enfoque a los Acuerdos de Paz que destacaba mas el tema del desarrollo social y la redistribución y menos el del crecimiento, explican la falta de atención a la política comercial en los acuerdos.

Estas reformas de la política comercial involucraron tres ingredientes: uno la reducción gradual del arancel externo común establecido como parte del Mercado Común Centroamericano, la segunda, una nueva legislación sobre exportaciones no tradicionales y la ultima, la eliminación de barreras no arancelarias y de controles de precio. Por aparte, el análisis de la evolución del empleo pone de manifiesto que Guatemala no sufrió un proceso de transformación y de especialización intenso como

¹⁹ Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. **La estructura política, social y laboral.** Pág.2

el experimentado por otros países de Centroamérica, el Caribe o por México, donde aumentaron fuertemente las exportaciones de maquila.

Para la Confederación de unidad sindical: “Lo que más llama la atención es la fuerte reducción de la proporción del empleo total correspondiente al sector agrícola (de 49.9 a 37.7%) entre los años 1989 y 2000, y el aumento considerable del mismo porcentaje del empleo en el comercio (de 13.2 a 21.5%) mientras que la proporción de empleo industrial a nivel nacional se mantuvo constante. La evolución del empleo en el área rural refleja claramente un proceso de diversificación, pero con dependencia a la agricultura. En el año 2,000, los sectores de la construcción, industria manufacturera y comercio aportaban cada uno cerca del 10% del empleo en el área rural habiéndose dados los mayores aumentos desde 1989 en el empleo en la construcción y el comercio. Probablemente lo más notable de la evolución del mercado de trabajo durante la década de 1990 fue el aumento en la tasa participativa de la mujer que paso de un 24.5 en 1989 a un 41.2% en el 2000”.²⁰

1.2.2. La agricultura en Guatemala

“El sector de agrícola en Guatemala es 25% del PIB y este sector es 66.67% de las exportaciones y también usa la mitad de los trabajadores. El café, el azúcar, y los plátanos son las exportaciones más importantes de Guatemala. La mano de obra en Guatemala es cerca de 4 millones, que es la mayor en la región de América Central. Guatemala tiene tantos obreros y por eso, sus obreros son el activo más importante del país. La agricultura ocupa más de la mitad de la mano de obra”.²¹

“En 2003, la agricultura tenía 39% de los obreros. Algo muy interesante es que la tasa de desempleo era 2.8% en 2003 y este número es muy bajo pero los ingresos eran

²⁰ **Ibid.** Pág. 4

²¹ Gonzales, Willie. **La agricultura en Guatemala.** <http://www.countriesquest.com> (23 de junio de 2009)

muy bajos por los obreros. En 1992, una ley de salario mínimo fue establecida. La economía de Guatemala es la más grande en América Central y está dominada por el sector privado que produce casi 90% del PIB. La agricultura es una gran parte de la economía. Este sector representa 23% del PIB y con 61.4% de la gente viviendo en las áreas rurales, es muy fácil para ver por qué las exportaciones agrícolas son muy importantes. Los productos alimenticios representaron 47% de las exportaciones en 2003”.²²

El café y los plátanos han sido muy importantes para la economía de Guatemala. En el presente, Guatemala se ha diversificado mucho y las exportaciones principales son el café, los plátanos, el azúcar y el cardamomo. Otras exportaciones que tienen importancia son la fruta fresca, las verduras, las flores, alimentos procesados, los textiles, productos farmacéuticos, las sustancias químicas, los plásticos, los cosméticos, los productos de caucho y papel, la carne de vaca, y el petróleo.

El café es una exportación muy vieja en Guatemala. El café fue introducido a Guatemala por los misioneros jesuitas en 1750. Esta industria fue más desarrollada después de 1860 cuando los alemanes inmigraron a Guatemala. “Un 25% de la gente usa el café para autoconsumo. En el pasado el café representó 70% de las exportaciones, pero ahora es 32%. Guatemala tiene la sexta posición más alta de los productores de café del mundo. Parte del mejor café del mundo es encontrado en las tierras altas de Guatemala”.²³

El precio del café es muy alto, la economía de Guatemala tiene éxito, pero cuando es bajo, la economía no tiene mucho éxito. El café es muy importante para esta economía. Cuando el fin del siglo XX llegó, Guatemala diversificó sus exportaciones y el azúcar empezó a ser una exportación importante y los bananos llegaron a ser el

²² **Ibid.** <http://www.countriesquest.com> (23 de junio de 2009)

²³ **Ibid.**

segundo producto más importante de las exportaciones importantes detrás del café. Desde los años setenta, Guatemala ha sido el exportador más grande de cardamomo, que es una especia muy popular en los países árabes, pero los precios empezaron a ser más bajos y no es importante ahora. En el pasado, el algodón era una exportación muy importante. Pero bajó porque había problemas con la producción y la competencia con otros países era muy grande. Las exportaciones de la agricultura usa mucho de la tierra cultivable y por eso, la producción de alimento ha sufrido un retraso. El maíz es la cosecha principal para el consumo doméstico, pero Guatemala produce un gran número de arroz, frijol, papas y otras verduras y fruta.

CAPÍTULO II

2. El trabajo agrícola y ganadero

Un tercio de la población de América Latina vive en las áreas rurales trabajando principalmente en la agricultura, aunque la movilidad ocupacional ha ido aumentando al integrarse los diferentes mercados del trabajo. La mayor proporción de los pobres de la región vive todavía en las áreas rurales y los salarios que se obtienen del trabajo en la agricultura son más bajos que en los otros sectores de actividad económica.

La modernización de la agricultura ha traído como consecuencia, entre otros factores, el aumento del trabajo temporal y femenino, la precarización de las condiciones de trabajo y el debilitamiento de la sindicalización agrícola. Para Emilio Klein: “Hoy día viven en las áreas rurales de América Latina casi 130 millones de personas, lo que representa alrededor del 30% de todos los habitantes de la región. La mayoría de ellos pertenece a familias que viven de la agricultura, una parte significativa son pobres y es muy probable que en la próxima década una proporción importante de ellos ya no estén más allí: se habrán ido a las ciudades, al igual que millones de sus coterráneos que lo han venido haciendo desde hace medio siglo”.²⁴

El autor Emilio Klein señala que: “Estos enormes movimientos de población han sido una de las características más notables del desarrollo de América Latina y responden a la búsqueda permanente del bienestar por parte del hombre”.²⁵ Las familias abandonan las áreas rurales en busca de mejores oportunidades de educación, de ingresos, de recreación y de movilidad. Pero no cabe duda de que todos esos aspectos pasan de alguna manera por el mundo del trabajo rural, por un lado, como factor explicativo del deseo de cambio y por el trabajo urbano por otro, como expectativa de mejoramiento personal y familiar. Es el trabajo el mecanismo que integra la persona a la sociedad y de sus características depende en buena medida cuál será su posición en

²⁴ Klein, Emilio. **El mundo del trabajo rural**. Pág. 1

²⁵ **Ibid.**

relación a los demás. En este capítulo se pretende dar cuenta de manera general de las características del trabajo agrícola y ganadero, y los principales cambios que han ocurrido durante los últimos años.

2.1. Evolución y estructura

En el sector rural trabajan muchas personas y prácticamente todos viven directa o indirectamente de la agricultura, ya que es sabido que la casi totalidad de las actividades rurales no agrícolas dependen de aquella. Así, por ejemplo, el comercio rural establecerá su nivel de ventas y estructura de la oferta de bienes principalmente en función de los ingresos de los campesinos y trabajadores agrícolas.

La evolución del empleo agrícola muestra cambios muy importantes durante las últimas décadas, ya que en las décadas pasadas los trabajadores guatemaltecos estaba trabajando en la agricultura y hoy día esa proporción ha disminuido. Sin embargo, también muestra una constante: la relativa estabilidad de la proporción de personas trabajando en el sector moderno y en el sector campesino. Naturalmente como proporción de la población económicamente activa (PEA) total ambas disminuyen, pero como proporción de los que trabajan en la agricultura hay una permanencia impresionante ya que desde hace 40 años aproximadamente el 60% de los trabajadores en la agricultura son campesinos y el 40% son asalariados en fincas y empresas agrícolas comerciales.

Estos datos son, sin embargo, estáticos y no muestran los ciclos ocupacionales tanto internos de la agricultura como los externos a ella, ya sean rurales o urbanos. Esta limitación es importante porque otra de las características del funcionamiento del mercado del trabajo en la agricultura y en las áreas rurales consiste en lo usual de que las personas desempeñen varias ocupaciones a lo largo del año, consideradas tanto desde el punto de vista de la posición ocupacional de las personas (categoría), como del sector de actividad económica en la que se insertan en diferentes períodos del año (rama), como del área geográfica donde se encuentran trabajando (rural o urbana). Así,

por ejemplo, es común encontrar que un pequeño productor campesino trabaje una parte del año como asalariado en fincas agrícolas, o que un asalariado temporal de la agricultura esté ocupado en la construcción en áreas urbanas durante un período del año. Este tipo de complementariedad de las ocupaciones es un fenómeno que está documentado en múltiples estudios sobre el trabajo agrícola y rural.

El autor Klein señala que: “El total de personas que trabajan en la agricultura representa en América Latina, en promedio, el 70% de los que trabajan en el sector rural. El 30% restante se dedica a otras actividades, en particular en la industria y en menor grado, en los servicios. De todas las personas rurales que no trabajan en la agricultura casi un 40% trabajan en la industria y un 30% en los servicios. En términos dinámicos se puede anotar que la proporción de estos empleos rurales no agrícolas ha estado aumentando durante los últimos años. Mostrando así la extraordinaria importancia que ha tenido dinámicamente el sector rural no agrícola en el proceso de absorción de empleo”.²⁶

Ello se ha originado en la extensión y ampliación de los mercados de bienes y servicios hacia los sectores rurales, que en parte se produce por la misma modernización de la agricultura. Por ejemplo, la tecnificación de las labores agrícolas requiere de mayores herramientas e insumos productivos, los que se pueden generar a partir de industrias rurales. El reemplazo del dinero por las especies y productos como remuneración de la mano de obra, genera una mayor oportunidad para el desarrollo de actividades comerciales en el sector rural.

A medida que el país se va desarrollando y creciendo económicamente aumentan las comunicaciones, se extienden los servicios públicos hacia las áreas rurales, en particular la educación y la salud, así como también crece el empleo público de administración de los servicios. De modo tal que el incremento del empleo rural no

²⁶ **Ibid.**

agrícola como proporción del empleo rural total es en el fondo un buen reflejo del proceso de desarrollo del país.

2.2. Los ingresos rurales

Tradicionalmente los salarios mínimos (establecidos por ley) de la agricultura son inferiores a los salarios mínimos que se aplican en otros sectores de actividad económica, englobados en general bajo los denominados salarios mínimos urbanos. Emilio Klein menciona que: “Esta situación ha ido, sin embargo, cambiando y en varios países como Colombia, Chile y Perú, por ejemplo, los salarios mínimos entre ramas de actividad se han igualado”.²⁷ Esta diferencia de salarios entre la agricultura y el resto de las ramas de actividad ha sido señalada como una de las causas de la migración hacia las ciudades.

Por supuesto que los salarios mínimos no son siempre respetados y a veces los trabajadores perciben ingresos inferiores. Pero muchas veces también reciben salarios reales superiores al mínimo y en estos casos las diferencias entre la agricultura y las demás actividades también se mantienen. Ello implica que los ocupados rurales no agrícolas obtendrán mayores salarios que sus contrapartes de la agricultura por iguales jornadas laborales.

Como complemento de lo anterior, es preciso referirse a la incidencia de la pobreza en la región. La pobreza sigue siendo más importante en el sector rural en tanto proporción de los hogares y de las personas, que se encuentran en tal condición, pero adicionalmente es necesario conocer cómo se distribuye la pobreza en las áreas rurales de acuerdo a la ocupación; en otras palabras, debe responderse a la interrogante de quiénes son los pobres rurales. Se encuentra diferenciada la incidencia de la pobreza según rama de actividad y que la mayor proporción de pobres rurales está en la agricultura. Por lo tanto, teniendo en cuenta lo mencionado sobre salarios

²⁷ **Ibid.**

mínimos según rama de actividad, puede concluirse que la probabilidad de no ser pobre aumenta cuando las personas dejan la agricultura para trabajar en otras ramas de actividad, aunque integren el ámbito rural.

Una parte importante de la mano de obra temporal pertenece al grupo de trabajadores sin tierra y los mercados de trabajo agrícola y no agrícola se han integrado progresivamente. Así como se señaló que resulta común que las personas rurales desempeñen diversas ocupaciones a lo largo del año, sus fuentes de ingreso son, como consecuencia de ello, también variadas.

Adicionalmente, esta diversidad de recursos sugiere que efectivamente existe la tendencia a buscar la seguridad de los ingresos, ya que la gente se ocupa en la agricultura muchas veces para generar sus propios alimentos. Según el autor C. Smith “los ocupados en la agricultura usan una proporción mayor de su tiempo en esta actividad que la proporción de ingresos que de ella perciben, por ejemplo, en Guatemala, las familias rurales destinan un cuarto de su tiempo de trabajo a la agricultura, obteniendo de ella sólo el 12% del total de sus ingresos”.²⁸

No es posible dar cuenta de todo el impacto que ha tenido la modernización sobre el trabajo en el área rural. Se tocarán a continuación algunos aspectos que parecieran ser muy relevantes para caracterizar el proceso de cambio en la naturaleza del trabajo agrícola:

- a) El efecto del ajuste sobre la agricultura. Durante la crisis de los años 80 la agricultura tuvo un desempeño mejor que el resto de los sectores económicos. En general los campesinos (pequeños productores) son un factor de estabilidad ante las fluctuaciones coyunturales en el ciclo económico, tanto desde el punto de vista del empleo como de la producción. En cuanto al empleo, porque el

²⁸ Smith, C. **Estrategias de supervivencia de los pequeños productores agrícolas de Guatemala.**
<http://www.nuso.org> (18 de julio de 2008)

acceso a la tierra les entrega el control, al menos parcial, del uso de la mano de obra familiar; desde el punto de vista de la producción, porque ella se dirige usualmente a la producción de alimentos, una parte de los cuales son consumidos por la misma familia. De manera tal que la generalizada presencia de la economía campesina en Guatemala, en la medida en que en parte es autárquica tanto en el uso de mano de obra como en el consumo de la producción, favorece una cierta continuidad en el tiempo de sus parámetros básicos de funcionamiento.

Sin embargo, no todas las personas que trabajan en la agricultura son campesinos. Se trata en verdad de un grupo heterogéneo en el cual hay que considerar también la situación de los trabajadores sin tierra, asalariados en forma permanente y temporal. Aparentemente estos trabajadores fueron golpeados por los efectos de la crisis sobre el mercado de trabajo, no en el nivel de empleo porque usualmente el desempleo abierto en la agricultura no existe, o es marginal, sino en sus ingresos. Esto tiene que haber afectado también naturalmente tanto el empleo como los ingresos de los ocupados en actividades rurales no agrícolas que, como se vio, dependen críticamente de la situación económica de la agricultura.

- b) La precarización de los empleos rurales. Una de las consecuencias más importantes de la modernización de la agricultura ha sido el cambio producido en el uso de la mano de obra a partir de las innovaciones tecnológicas. Estas han tenido un efecto tanto sobre la estructura de los cultivos como sobre la forma de producción.

En cuanto a los primeros, se ha observado una tendencia a la sustitución de cultivos tradicionales por cultivos de exportación de hortalizas y frutas principalmente, cultivos que insumen más mano de obra y que tienen una estacionalidad más acentuada.

En cuanto a la forma de producción, la introducción de semillas mejoradas, pesticidas y herbicidas, de la mecanización y el riego, ha permitido ahorrar mano de obra durante ciertas etapas de la producción como la siembra, el deshierbe y otras, y aumentar los requerimientos durante la cosecha, ya que aumenta la producción en cultivos cuya recolección no es mecanizable

- c) El debilitamiento político por el que han pasado los productores agrícolas (en su transición desde terratenientes a empresarios). Es fácil comprender el reemplazo masivo que se ha venido llevando a cabo de trabajadores permanentes por temporales. Tradicionalmente la agricultura ha requerido de mano de obra temporal y en ese sentido es que siempre se consideró que la relación latifundio-minifundio era simbiótica: este último le proporcionaba la mano de obra al primero. Pero en general la mayor parte de la mano de obra era permanente, ya que ello también formaba parte de un sistema de relaciones sociales y políticas más amplias.

En la actualidad, sin embargo, una parte importante de la mano de obra temporal pertenece al grupo de trabajadores sin tierra y los mercados de trabajo agrícola y no agrícola se han integrado progresivamente.

Eso significa que la movilidad de mano de obra entre diferentes mercados a lo largo del año se ha intensificado y no es inusual encontrar personas que trabajan temporariamente en mercados agrícolas, rurales no agrícolas e, incluso, urbanos, en diferentes épocas del año. Esta flexibilización en el mercado de trabajo ha significado muchas veces una precarización en el empleo de la mano de obra, tanto en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, como en las normas de protección social. Es bien sabido que en los períodos de cosecha las condiciones de salud, higiene, vivienda y muchas veces de seguridad son deplorables para los trabajadores temporales. Igualmente, para ellos el acceso a la protección social es muchas veces difícil, de manera tal que el aumento de la

temporalidad en el trabajo agrícola ha traído consigo una serie de nuevos problemas sociales.

- d) El trabajo familiar asalariado. En parte como producto de la modernización pero también porque hay una tendencia secular en esa dirección, la participación de las mujeres en el trabajo asalariado agrícola ha ido aumentando. De hecho, en muchas cosechas existe una importante presencia femenina, y en los procesos industriales que a veces acompañan a la producción agrícola esta presencia es mayoritaria. En ocasiones este trabajo es al mismo tiempo desempeñado por mano de obra migrante y entonces es común que no se trate de trabajadores individuales sino de familias completas que se trasladan desde una región a otra, contexto en el cual el trabajo infantil también está presente.

- e) La organización de los trabajadores rurales y campesinos. La historia del movimiento campesino en América Latina ha sido una constante lucha por lograr una organización y representación para los trabajadores del campo, y durante ciertos períodos en diferentes países la acción sindical y reivindicativa ha sido relevante. Pero los cambios económicos de la agricultura y en particular las diferentes modalidades en el uso de la mano de obra han desarticulado en buena medida la organización previamente existente.

En efecto, en la medida en que muchos trabajadores pierden su relación contractual permanente, combinan diferentes ocupaciones tanto agrícolas como no agrícolas, y además incluso se transforman ocasionalmente en migrantes, es fácil comprender que las posibilidades de organización sean leves, si no imposibles. Esto explica también por qué las condiciones de trabajo para este creciente grupo de asalariados son deplorables: ante la ausencia de una presión organizada de los trabajadores, las empresas no demuestran mayor interés por proporcionar condiciones adecuadas de trabajo.

No ocurre lo mismo, sin embargo, entre los pequeños productores, por cuanto existen múltiples iniciativas para fomentar la organización económica entre los campesinos; se tiene conciencia de que la articulación productiva necesaria para la modernización pasa inevitablemente por un proceso de generación de organizaciones económicas que agrupen a los pequeños productores en torno a requerimientos muy específicos. El crédito, la comercialización, la capacitación técnica, la provisión de insumos y otras necesidades productivas constituyen áreas en torno a las cuales se han generalizado organizaciones para la producción de los campesinos otorgándoles mayores posibilidades económicas a sus empresas.

Según Smith: “Muchos países de América Latina tienen aún una considerable proporción de su población en las áreas rurales, que naturalmente tenderá a reducirse por los procesos migratorios propios del desarrollo”.²⁹ La proporción de empleo en la agricultura en particular y en el área rural en general disminuirá y las personas ocuparán puestos de trabajo en otras actividades.

Para los trabajadores agrícolas, en cambio, un proceso de reconversión productiva, que implica la modernización económica de las empresas, seguramente significará una mayor especialización en sus funciones para lo cual deberán adquirir calificaciones adicionales. Pero la temporalidad en sus empleos seguirá siendo una constante, por lo que se plantea el desafío de lograr compatibilizar la flexibilización del mercado del trabajo con la protección de los derechos de los trabajadores.

La modernización de la agricultura tiene importantes efectos de encadenamientos hacia otros sectores de la actividad económica, incluyendo por supuesto aquéllos ubicados en las áreas rurales. El comercio, el transporte y los servicios en estas áreas incrementarán su importancia en el empleo rural total, lo que tiene incidencia sobre los niveles de pobreza porque son sectores con niveles de ingreso más altos que en la

²⁹ **Ibid.**

agricultura y, en este sentido, toda movilidad de la mano de obra desde la agricultura hacia otros sectores puede ser considerado un paso positivo para el mejoramiento de las condiciones de vida de los habitantes rurales.

2.3. Principales órganos e instituciones relacionados a la protección de los derechos laborales

2.3.1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social

Tiene a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y a previsión social y debe vigilar por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las disposiciones legales referentes a estas materias, que no sean de competencia de los tribunales, principalmente las que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores. Dicho Ministerio y el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social deben coordinar su acción en materia de previsión social, con sujeción a lo que dispone la Ley orgánica de este último y sus reglamentos. (Artículo 274 del Código de Trabajo).

2.3.2. Inspección General de Trabajo

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de inspectores y trabajadores sociales, debe velar porque patronos y trabajadores y organizaciones sindicales, cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos que normen las condiciones de trabajo y previsión social en vigor o que se emitan en lo futuro. Los arreglos directos y conciliatorios que se suscriban ante los inspectores de trabajo o trabajadores sociales, una vez aprobados por el inspector general de trabajo o por el subinspector general de trabajo, tienen carácter de título ejecutivo. (Artículo 278 del Código de Trabajo, reformado por el artículo 2 del decreto número 1486 del Congreso de la República).

En los asuntos que se tramiten ante las autoridades administrativas de trabajo, los interesados no necesitan la intervención de abogado, pero si se hicieran asesorar únicamente los abogados y los dirigentes sindicales podrán actuar como tales; en cuanto a estos últimos, sólo podrán asesorar a los miembros de sus respectivos sindicatos a que pertenezcan, circunstancia que acreditarán ante la dependencia respectiva y exclusivamente en asuntos cuya cuantía no exceda de trescientos quetzales. Las disposiciones contenidas en el Artículo 323 del Código de Trabajo rigen, también, para el caso de que los interesados se hagan representar en sus gestiones ante las autoridades administrativas de trabajo, pero la circunstancia de que miembros del personal de una empresa comparezcan a gestionar por ésta, se debe considerar como gestión directa del respectivo patrono.

2.3.3. Los tribunales de trabajo

Los conflictos relativos a Trabajo y Previsión Social están sometidos a la jurisdicción privativa de los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, a quienes compete juzgar y ejecutar lo juzgado. (Artículo 283 del Código de Trabajo). En el Artículo 284 del mismo Código establece: Los Tribunales de Trabajo y Previsión Social son:

- a) Los Juzgados de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código se llaman simplemente juzgados;
- b) Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; y
- c) Las Salas de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social, que para los efectos de este Código, se llaman simplemente salas.

Dichos tribunales forman parte del Organismo Judicial y solicitada su intervención deben actuar de oficio, abreviando en cuanto sea posible, la tramitación de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tienen autoridad de cosa juzgada. (Artículo 285 del Código de Trabajo)

2.3.4. Tribunales de conciliación y arbitraje

El Artículo 293 del Código de Trabajo (Reformado por Artículo 1 Decreto 19-97) establece: La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje es mantener un justo equilibrio entre los diversos factores de la producción armonizando los derechos del capital y del trabajo. Cada tribunal se Integra así:

- a) Un juez de Trabajo y Previsión Social que lo preside;
- b) Un representante titular y tres suplentes de los trabajos; y
- c) Un representante titular y tres suplentes de los empleadores los cargos son públicos y obligatorios

Por la naturaleza de sus funciones el cargo de presidente es permanente en tanto que los demás fungirán un año comprendido de enero a diciembre. Los suplentes serán llamados en el mismo orden de su elección o designación Los representantes a que se refiere este artículo deben seguir cumpliendo las responsabilidades de sus cargos hasta que tomen posesión sus sustitutos Sin embargo podrán renunciar ante la Corte Suprema de Justicia si han cumplido ya su período. El secretario del Juzgado cuyo Juez preside el tribunal lo es a la vez de este también permanente.

2.3.5. Salas de la Corte de Apelaciones

La Corte Suprema de Justicia, conforme las necesidades lo demanden, determinará el número y jurisdicción territorial de las salas de apelaciones que conocerán en segunda instancia de los asuntos de Trabajo y Previsión Social. (Artículo 300 del Código de Trabajo).

Dichas salas están integradas por tres magistrados propietarios y tres suplentes electos por el Congreso de la República, debiendo presidir el tribunal, el electo en primer término y correspondiendo la calidad de vocales primero y segundo a los otros dos en

el orden de su elección. Tendrán un secretario que debe ser abogado de los tribunales de la república o estudiante de Derecho y los escribientes y notificadores que fueren necesarios. (Artículo 301 del Código de Trabajo).

2.3.6. La estructura y organización del movimiento sindical

- a) Políticas sobre la igualdad y la transversalidad de género. En Guatemala, fue en los inicios del siglo veinte (1900) cuando los trabajadores empezaron a organizarse para defender sus derechos. Desde hace aproximadamente 50 años ha existido una política antisindical, agravada por periodos de especial represión contra los dirigentes sindicalistas. A esto se suman divisiones y el fomento del caciquismo al interior de las organizaciones sindicales, la dependencia de la solidaridad internacional, el debilitamiento económico de los sindicatos, además de la división originada por las corrientes ideológicas internacionales.

La Confederación de Unidad Sindical indica: “En términos generales, se ha agravado la desigualdad en materia de ingresos; el desempleo y el subempleo que provocan exclusión social. Existe una tendencia a la desregulación laboral, es decir a desechar las leyes y normas que rigen las relaciones de trabajo y que estas solamente se den entre el patrono y el trabajador”.³⁰ Asimismo, ha crecido el sector informal, que se caracteriza por carecer de legislación y prestaciones. Por otro lado, han surgido otro tipo de organizaciones de trabajadores, por ejemplo las asociaciones solidaristas y aunque legalmente, como es reconocido por entidades internacionales.

El sindicato es la única organización que legalmente representa a los trabajadores, se pone en tela de juicio la utilidad de la negociación colectiva

³⁰ Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. **La estructura política, social y laboral**. Pág.5

porque generalmente se centran en prestaciones dinerarias, los resultados no siempre son exitosos y ha disminuido el número de afiliados a los sindicatos.

Las ramas de actividad donde hay más sindicalistas son: alimentos, agricultura y textiles (maquila) porque un gran porcentaje de mujeres trabajan en esas actividades.

- b) Políticas sindicales prioritarias. Los convenios y tratados internacionales, en los cuales se tratan diversos temas relacionados con la problemática laboral, tales como libertad sindical, condiciones de trabajo, seguridad social, relaciones laborales, y muchas otras cuestiones sociales, son las que se mantienen vigentes en el diario trabajo de los sindicatos, y demás organizaciones laborales, que buscan la superación del trabajador guatemalteco y su dignificación económica y moral.

La Confederación de Unidad Sindical indica: “Actualmente no existe una descripción de los programas de formación sindical con relación a las normas internacionales de trabajo, la única forma de promoción y capacitación sindical es a través de la Organización Internacional del Trabajo, ya que el Ministerio de Trabajo y los órganos que albergan la mayoría de sindicatos en la búsqueda de mejores condiciones de trabajo, son absorbidos por sus acciones, descuidándose lo relativo a la formación de estas normas”.³¹

- c) Participación sindical en los procesos de integración regional para la defensa de los derechos fundamentales: Por la escasez de recursos la región Centroamericana promueve en mínima parte la participación de sindicatos, federaciones y confederaciones de los diferentes países del área, a través de simposium, conferencias, encuentros laborales, y diversas formas en las cuales los trabajadores exponen sus avances, resoluciones, problemática, iniciativas en

³¹ **Ibid.**

relación a sus países, promoviendo por otra parte la integración de normas internacionales, para el desarrollo de sus movimientos sindicales y capacitación integral de sus miembros. Además, existe un tímido acercamiento entre sindicatos de trabajadores de instituciones públicas como ejemplo los trabajadores de salud, con el objeto de apoyarse mutuamente para la ejecución de movimientos en pro de sus justas laborales.

2.4. Marco legal

2.4.1. Constitución Política de la República de Guatemala.

La carta magna guatemalteca regula en el título II los derechos humanos y dentro de estos bajo la denominación derechos sociales, el trabajo. Estableciendo en el Artículo 101: El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.

El Artículo 102 regula los derechos sociales mínimos que fundamentan la legislación del trabajo y la actividad de los tribunales y autoridades, los cuales son:

- a) Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen el trabajador y a su familia una existencia digna.
- b) Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.
- c) Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad.
- d) Obligación de pagar al trabajador en moneda de curso legal. Sin embargo, el trabajador del campo puede recibir, a su voluntad, productos alimenticios hasta en un treinta por ciento de su salario. En este caso el empleador suministrará esos productos a un precio no mayor de su costo.

- e) Inembargabilidad del salario en los casos determinados por la ley. Los implementos personales de trabajo no podrán ser embargados por ningún motivo. No obstante, para protección de la familia del trabajador y por orden judicial, sí podrá retenerse y entregarse parte del salario a quien corresponda.
- f) Fijación periódica del salario mínimo de conformidad con la ley.
- g) La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede exceder de ocho horas diarias de trabajo, ni de cuarenta y cuatro horas a la semana, equivalente a cuarenta y ocho horas para los efectos exclusivos del pago del salario. La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede exceder de seis horas diarias, ni de treinta y seis a la semana. La jornada ordinaria de trabajo efectivo mixto no puede exceder de siete horas diarias, ni de cuarenta y dos a la semana. Todo trabajo efectivamente realizado fuera de las jornadas ordinarias, constituye jornada extraordinaria y debe ser remunerada como tal. La ley determinará las situaciones de excepción muy calificadas en las que no son aplicables las disposiciones relativas a las jornadas de trabajo.

Quienes por disposición de la ley por la costumbre o por acuerdo con los empleadores laboren menos de cuarenta y cuatro horas semanales en jornada diurna, treinta y seis en jornada nocturna, o cuarenta y dos en jornada mixta, tendrán derecho a percibir íntegro el salario semanal.

Se entiende por trabajo efectivo todo el tiempo que el trabajador permanezca a las órdenes o a disposición del empleador.

- h) Derecho del trabajador a un día de descanso remunerado por cada semana ordinaria de trabajo o por cada seis días consecutivos de labores. Los días de asueto reconocidos por la ley también serán remunerados.
- i) Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos, a excepción de los trabajadores de empresas agropecuarias, quienes tendrán derecho de diez días hábiles. Las

vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo.

- j) Obligación del empleador de otorgar cada año un aguinaldo no menor del ciento por ciento del salario mensual, o el que ya estuviere establecido sí fuere mayor, a los trabajadores que hubieren laborado durante un año ininterrumpido y anterior a la fecha del otorgamiento. La ley regulará su forma de pago. A los trabajadores que tuvieren menos del año de servicios, tal aguinaldo les será cubierto proporcionalmente al tiempo laborado.
- k) Protección a la mujer trabajadora y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

No deben establecerse diferencias entre casadas y solteras en materia de trabajo. La ley regula la protección a la maternidad de la mujer trabajadora, a quien no se le debe exigir ningún trabajo que requiera esfuerzo que ponga en peligro su gravidez. La madre trabajadora goza de un descanso forzoso retribuido con el cinco por ciento de su salario, durante los treinta días que precedan al parto y los cuarenta y cinco días siguientes.

En la época de la lactancia tendrá derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada. Los descansos pre y postnatal serán ampliados según sus condiciones físicas, por prescripción médica.

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

Los trabajadores mayores de sesenta años serán objeto de trato adecuado a su edad.

- m) Protección y fomento al trabajo de los ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.
- n) Preferencia a los trabajadores guatemaltecos sobre los extranjeros en igualdad de condiciones y en los porcentajes determinados por la ley. En paridad de circunstancias, ningún trabajador guatemalteco podrá ganar menor salario que un extranjero, estar sujeto a condiciones inferiores de trabajo, ni obtener menores ventajas económicas u otras prestaciones.
- ñ) Fijación de las normas de cumplimiento obligatorio para empleadores y trabajadores en los contratos individuales y colectivos de trabajo. Empleadores y trabajadores procurarán el desarrollo económico de la empresa para beneficio común.
- o) Obligación del empleador de indemnizar con un mes de salario por cada año de servicios continuos cuando despida injustificadamente o en forma indirecta a un trabajador, en tanto la ley no establezca otro sistema más conveniente que le otorgue mejores prestaciones.

Para los efectos del cómputo de servicios continuos se toman en cuenta la fecha en que se haya iniciado la relación de trabajo, cualquiera que ésta sea.

- p) Es obligación del empleador otorgar al cónyuge o conviviente, hijos menores o incapacitados de un trabajador que fallezca estando a su servicio, una prestación equivalente a un mes de salario por cada año laborado. Esta prestación se cubrirá por mensualidades vencidas y su monto no será menor del último salario recibido por el trabajador.

Si la muerte ocurre por causa cuyo riesgo esté cubierto totalmente por el régimen de seguridad social, cesa esta obligación del empleador. En caso de que este régimen no cubra íntegramente la prestación, el empleador deberá pagar la diferencia;

- q) Derecho de sindicalización libre de los trabajadores. Este derecho lo podrán ejercer sin discriminación alguna y sin estar sujetos a autorización previa, debiendo únicamente cumplir con llenar los requisitos que establezca la ley. Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en la formación de un sindicato, debiendo gozar de este derecho a partir del momento en que den aviso a la Inspección General de Trabajo.

Sólo los guatemaltecos por nacimientos podrán intervenir en la organización, dirección y asesoría de las entidades sindicales. Se exceptúan los casos de asistencia técnica gubernamental y lo dispuesto en tratados internacionales o en convenios intersindicales autorizados por el Organismo Ejecutivo;

- r) El establecimiento de instituciones económicas y de previsión social que, en beneficio de los trabajadores, otorguen prestaciones de todo orden especialmente por invalidez, jubilación y sobrevivencia;
- s) Si el empleador no probare la justa causa del despido, debe pagar al trabajador a título de daños y perjuicios un mes de salario si el juicio se ventila en una instancia, dos meses de salario en caso de apelación de la sentencia, y si el proceso durare en su trámite más de dos meses, deberá pagar el cincuenta por ciento del salario del trabajador, por cada mes que excediere el trámite de ese plazo, hasta un máximo, en este caso, de seis meses; y
- t) El Estado participará en convenios y tratados internacionales o regionales que se refieran a asuntos de trabajo y que concedan a los trabajadores mejores protecciones o condiciones.

En tales casos, lo establecido en dichos convenios y tratados se considerará como parte de los derechos mínimos de que gozan los trabajadores de la República de Guatemala.

En el Artículo 103 se estipula: Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica. También se regula el derecho de huelga y paro, en el Artículo 104.

Y con respecto a la vivienda de los trabajadores hace mención que el Estado debe apoyar la planificación y construcción de conjuntos habitacionales, estableciendo los adecuados sistemas de financiamiento, que permitan atender los diferentes programas, para que los trabajadores puedan optar a viviendas adecuadas y que llenen las condiciones de salubridad.

Los propietarios de las empresas quedan obligados a proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley, viviendas que llenen los requisitos anteriores, como en el caso de los trabajadores agrícolas y ganaderos.

Los derechos consignados en esta sección de la Constitución Política de la República son irrenunciables para los trabajadores, susceptibles de ser superados a través de la contratación individual o colectiva, y en la forma que fija la ley. Para este fin el Estado fomentará y protegerá la negociación colectiva. Serán nulas ipso jure y no obligarán a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato colectivo o individual de trabajo, en un convenio o en otro documento, las estipulaciones que impliquen renuncia, disminución tergiversación o limitación de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores en la Constitución, en la ley, en los tratados internacionales ratificados por Guatemala, en los reglamentos u otras disposiciones relativas al trabajo.

En caso de duda sobre la interpretación o alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se interpretarán en el sentido más favorable para los trabajadores.

2.4.2. Código de Trabajo

En el Artículo 61 incisos l), m) y n) establece algunas obligaciones de los patronos en el caso del régimen especial del trabajo agrícola y ganadero, las cuales son:

- Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, 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 necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños a las personas, cultivos o árboles.
- Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanque, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposiciones en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no costumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía.
- Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

En el título cuarto se regulan los trabajos sujetos a regímenes especiales y en su capítulo primero el trabajo agrícola y ganadero, estableciendo lo siguiente:

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

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

- c) Artículo 140. No pueden ser representantes del patrono o intermediarios en una empresa agrícola o ganadera:
 - Los que hayan sido habilitadores de jornaleros;

 - Los que se dediquen a promover o a ejercitar alguna de las actividades a que se refiere el artículo 7 (venta e introducción de bebidas o drogas embriagante o estupefacientes, lides de gallos, los juegos de azar y el ejercicio de la prostitución);

 - Los trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, salvo que se trate de empresas agrícolas o ganaderas propiedad de uno u otras, o que estén bajo su administración;

 - Los ebrios habituales; y

- Los que no demuestren ser de buenos antecedentes y costumbres, ante la Inspección General de Trabajo, sin cuya autorización escrita no puede ninguna persona actuar como representante del patrono o como intermediario de éste.
- d) Artículo 141. Los representantes del patrono que se dediquen al reclutamiento de trabajadores campesinos, además de la autorización que determina el artículo anterior, necesitan de una carta-poder suscrita por aquél para ejercer sus actividades.

Dicha carta-poder debe extenderse por duplicado y una copia de la misma debe remitirse a la Dirección General de Trabajo. La otra copia debe quedar en poder del representante del patrono y éste no puede hacer uso de ella si la Inspección General de Trabajo no le pone su visto bueno al pie de la misma. La expresada carta-poder debe renovarse cada año.

Los reclutadores de trabajadores campesinos deben percibir de su patrono un salario fijo y queda prohibido a éste darles gratificaciones o emolumentos adicionales por los servicios que les presten en el ejercicio de su poder.

- e) Artículo 142. Es obligación del patrono o de su representante exigir al trabajador campesino, antes de contratarlo, que le presente el documento a que se refiere el Artículo 92 como prueba de que ya terminó su contrato inmediato anterior con otra empresa agrícola o ganadera.

Si el contrato inmediato anterior de dicho trabajador fue verbal, el patrono o su representante pueden también exigir la presentación de la constancia a que alude el Artículo 27, párrafo final.

- f) Artículo 143. Es obligación de la Inspección General de Trabajo instruir a los trabajadores campesinos en el sentido de que deben exigir en defensa de sus

intereses, la exhibición de la carta-poder que indica el Artículo 141 antes de contratar sus servicios con un reclutador de trabajadores.

Las autoridades departamentales y municipales deben cooperar con la Inspección General de Trabajo en el cumplimiento de la obligación indicada.

g) Artículo 144. Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de este Código a las empresas agrícolas o ganaderas y a los trabajadores campesinos, el organismo ejecutivo mediante acuerdos emitidos por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe reglamentar el presente capítulo sobre las siguientes bases:

- Los reglamentos respectivos pueden ser aplicables a todo el territorio de la República o a sólo una región determinada, y, en todo caso, se han de dictar oyendo de previo a los patronos y trabajadores que resulten afectados;
- Dichos reglamentos deben emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad; y pueden aumentar las garantías mínimas que el presente Código otorga a los trabajadores campesinos, en todos aquellos casos en que los correspondientes patronos acostumbren dar, deban legalmente o puedan por su capacidad económica, suministrar prestaciones mayores a esos trabajadores, tales como servicio médico y medicinas, viáticos, escuelas y maestros, gastos de defunción y de maternidad; y
- Siempre que los mencionados reglamentos contengan alguna disposición relacionada con los servicios que preste o pueda prestar el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, es indispensable requerir su opinión y aprobación previamente a la promulgación de los mismos, con el exclusivo fin de llegar a un coordinamiento que evite duplicación de

cargos para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores.

- h) Artículo 145. Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad. Esta disposición debe ser impuesta por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social en forma gradual a los patronos que se encuentren en posibilidad económica de cumplir dicha obligación.

2.4.3. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

- a) Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Fecha de ratificación: 28 de enero de 1952. Fecha de publicación: 11 de febrero de 1952. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 206 al 234 del Código de Trabajo guatemalteco, en el inciso q) del Artículo 102 de la Constitución Política de la República.
- b) Convenio 98. Derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Fecha de ratificación: 22 de enero de 1952. Fecha de publicación: 12 de Febrero de 1952. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 206 al 234, y del 374 al 396 del Código de Trabajo.
- c) Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración. Fecha de ratificación: 28 de junio de 1961. Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 88 al 102 del Código de Trabajo, y Artículo 102 literal b y c de la Constitución Política de la República.
- d) Convenio 111. Sobre la discriminación. Fecha de ratificación: 28 de junio de 1961. Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961. Aplicable en el país,

regulado y protegido de conformidad con los artículos: 4 de la Constitución Política de la República. Artículo 14 Bis del Código de Trabajo.

- e) Convenio 29. Sobre el trabajo forzoso. Fecha de ratificación: 7 de febrero de 1989. Fecha de Publicación 16 de marzo de 1989. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 101 de la Constitución Política de la República. Características ideológicas, y Artículo: 3 y 6 del Código de Trabajo.
- f) Convenio 105. Sobre la abolición del trabajo forzoso. Fecha de ratificación: 10 de noviembre de 1959. Fecha de publicación: 19 de diciembre de 1959. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 101 de la Constitución Política de la República. Características ideológicas, y Artículo: 3 y 6 del Código de Trabajo.
- g) Convenio 138. Sobre la edad mínima de trabajo. Fecha de ratificación: 27 de Abril de 1990. Fecha de publicación: 21 de enero de 1991. Aplicable en el país, regulado y protegido de conformidad con los artículos: 31, 32, 35 del Código de Trabajo, literal I) de la Constitución Política de la República.
- h) Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil. Fecha de ratificación: 13 de julio del 2,001. Fecha de publicación: 30 de Agosto del 2,001. Únicamente existen los artículos: 31, 32, 35 del Código de Trabajo, literal I) de la Constitución Política de la República, sin que hasta la fecha se haya establecido legislación relativa al trabajo de fabricación de pedrín, de la pólvora para elaborar juegos artificiales, niñas de la calle, aunque existen algunas iniciativas de ley, que el nuevo Congreso de la República tiene contemplado aprobar.

Ante el impacto de la globalización sobre el respeto de las normas internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, Guatemala ha sido parte de varios convenios internacionales sobre derecho laboral, que se encuentran vigentes en

la República por haber sido ratificados por las autoridades competentes, quienes los han convertido en obligatorios al darles forma de ley laboral por medio de un Decreto. Evidentemente, existe un fuerte impacto en la sociedad y cultura guatemalteca al entrar en vigencia normas que regulan el avance laboral a nivel mundial, ya que Guatemala no cuenta con la infraestructura y sistemas necesarios para la aplicación de dichas normas, sin embargo los convenios y normas derivados de la Organización Internacional de Trabajo, son incluidos por autoridades y organizaciones guatemaltecas en sus políticas, sin embargo inaplicables para el trabajador.

CAPÍTULO III

3. Derechos laborales y derechos humanos

3.1. Sus alcances

Corresponde establecer si todas las instituciones del Derecho Laboral, reconocidas por instrumentos internacionales, alcanzan por esa sola circunstancia la categoría de derechos fundamentales o si tan sólo algunos de ellos deben ser incluidos en esta categoría.

La Organización Internacional del Trabajo, tradicionalmente, sólo ha considerado Derechos Humanos a aquellos consagrados en sus Convenios referidos a la libertad sindical, igualdad y no discriminación y prohibición del trabajo forzoso. Esta posición restrictiva ha sido modificada en la 75ª Conferencia Internacional del Trabajo, realizada en 1988, en la que se acordó definir el campo de actuación de la Organización Internacional del Trabajo en función de los derechos enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y de los Pactos Internacionales de los Derechos Humanos que se refieran a:

- a) Libertad sindical.
- b) Libertad de trabajo.
- c) Eliminación de la discriminación y promoción de la igualdad de oportunidades.
- d) Derecho al trabajo.
- e) Derecho a un ingreso mínimo.
- f) Derecho a la seguridad social.
- g) Derecho a condiciones de trabajo y de vida satisfactorias.
- h) Participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los derechos humanos.

En teoría, sobre el tema se consideran tres posiciones:

- a) Restrictiva, que entiende que sólo algunos de los derechos contemplados por los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo pueden considerarse derechos humanos;
- b) Amplia, que postula que todos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo son instrumentos internacionales de derechos humanos;
- c) Una tercera posición, que parte de reconocer que los derechos laborales son objeto de dos tipos de normas internacionales:

El autor Carrillo señala: “Los instrumentos internacionales sobre derechos humanos y los Convenios Internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. De esta doble regulación se desprende la existencia de dos áreas: un área mínima, configurada por los derechos laborales directamente reconocidos como derechos humanos por los tratados internacionales en la materia y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo que desarrollan normativamente tales instituciones. Fuera de tal área mínima existiría un área máxima, que estaría conformada por el conjunto de los demás Convenios internacionales de trabajo”.³² Hecha esta distinción, sólo se consideran derechos fundamentales los comprendidos en el área mínima.

Pla Rodríguez, realiza una clasificación, “distinguiendo cuatro grandes áreas de derechos humanos: libertad, igualdad, seguridad económica y dignidad.”³³ Dentro del concepto de libertad, incluye la libertad sindical y la libertad de trabajo, la cual se subdivide en política de empleo y en el combate al trabajo forzoso. En el concepto de igualdad se comprenden la eliminación de las medidas discriminatorias y la igualdad de oportunidades.

³² Carrillo Callé, Marín. **Los derechos laborales fundamentales: normas mínimas internacionales.** Pág. 42

³³ Pla Rodríguez, Américo. **Los derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo.** Pág. 14

En seguridad económica se comprenden el derecho al trabajo, el derecho a la seguridad social y el derecho a un ingreso mínimo. En el concepto relativo a la dignidad se incluyen el derecho a condiciones satisfactorias de trabajo y de vida (el que a la vez se subdivide en duración del trabajo, derecho al descanso, derecho a disfrutar del tiempo libre, protección de la integridad física del trabajador, remuneración y alojamiento y servicios sociales para los trabajadores) y el derecho a la defensa de la promoción de los derechos y libertades por los propios interesados.

La posición que sostiene Carrillo Callé: “son derechos humanos laborales aquellos que están contemplados en instrumentos internacionales de derechos humanos.”³⁴, ha examinado los siguientes para determinar su coincidencia con los instrumentos laborales:

- a) Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- b) Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales.
- c) Pacto Internacional de Derechos civiles y políticos.
- d) Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.
- e) Convención Americana sobre Derechos Humanos.
- f) Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales.
- g) Declaración de los Derechos del Niño.
- h) Convención sobre los Derechos del Niño.
- i) Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

³⁴ Carrillo Callé, Marín. *Ibid.* Pág. 44

j) Declaración de los Derechos de los impedidos.

3.2. Derechos económicos, sociales y culturales en la relación laboral.

Carrillo Callé ha identificado los derechos laborales, que al estar reconocidos en esos instrumentos, pueden calificarse como fundamentales. “Los derechos laborales fundamentales de carácter colectivo son aquellos más vinculados a las relaciones laborales. No obstante ello, entiendo que deben considerarse derechos fundamentales también aquellos que protegen derechos de naturaleza individual del trabajador, por que pueden incidir de forma considerable en conflictos o negociaciones, y, en definitiva, en el establecimiento de sistemas de relaciones laborales armoniosas”.³⁵

Profundizaremos en algunos de estos derechos a los cuales hace referencia la clasificación de Carrillo Callé:

- a) Libertad de trabajo. Reconoce el derecho de toda persona a la libre elección o aceptación de un trabajo. En esta categoría se ubicarían:
 - Prohibición de la esclavitud y servidumbres (situación contemplada en el Convenio de Trabajo N° 29) y
 - Abolición del trabajo forzoso, que es la materia de otro Convenio fundamental de la OIT, el N° 105.

- b) Derecho al trabajo. Implica el derecho a toda persona de acceder a un trabajo en condiciones que le permitan cubrir sus necesidades y las de su familia. Incluidos en este derecho estarían:
 - Derecho al pleno empleo

³⁵ **Ibid.** Pág. 45

- Derecho a la formación profesional. En este caso no estaríamos refiriendo a la obligación del Estado de proponer y ejecutar medidas tendientes al pleno empleo, que comprende la preocupación por la formación profesional.

A estas materias se refieren los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:

- N°. 84 y 96 (Agencias retribuidas de colocación),
- N°. 88 (Servicio de empleo),
- N°. 122 (Políticas de empleo),
- N°. 142 (Desarrollo de recursos humanos),
- N°. 168 (Fomento de empleo y protección contra el desempleo).

También a esas materias se refieren las Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo:

- N°. 122 y 169 (sobre políticas de empleo),
- N°. 136 (sobre políticas de empleo para los jóvenes),
- N°. 176 (sobre fomento de empleo) y
- N°. 150 (sobre desarrollo de recursos humanos).

Se discute si debe reconocerse o no como derecho fundamental el derecho al pleno empleo. La Organización Internacional del Trabajo propicia la formulación y desarrollo de políticas estatales que fomenten el pleno empleo productivo. Estas políticas deben formar parte de la política general económica y social. De acuerdo con las formulaciones de la OIT una política de empleo debe tender a garantizar:

- a) Que habrá trabajo disponible para todas las personas que lo soliciten;

- b) Que dichos trabajos serán tan productivos como fuera posible;
- c) Que las personas tendrán libertad para escoger empleo;
- d) Que los trabajadores tendrán la posibilidad de adquirir la formación necesaria y de aplicar esos conocimientos sin ser objeto de discriminación.

Estas categorías también se consideran en referencia especial a aquellas otras de personas desfavorecidas, que tuviesen o pudiesen tener dificultades especiales para encontrar un empleo duradero, como los jóvenes, los minusválidos, las mujeres, las personas de la tercera edad, los largamente desocupados, etc.

Se puede sostener que la exigibilidad del derecho al pleno empleo en la época actual es difícil de plantear en la realidad. Sin embargo, si de acuerdo a lo expresado en la Declaración de Filadelfia todos los seres humanos tienen derecho a perseguir su bienestar material y desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, cabe preguntarse cómo podría lograrse esta situación si una persona no tiene al menos la posibilidad de obtener un puesto de trabajo.

Se ha sostenido que el concepto a incorporar es el de la protección de la movilidad laboral, es decir, la generación de mecanismos que protejan la estabilidad de los ingresos de los trabajadores en situación de movilidad e inestabilidad en los mercados de trabajo. Naturalmente, puede alegarse que este derecho no es de automática ni fácil ejecución y que está condicionado, mediatizado, por imperativos de la realidad.

Sin embargo, un derecho fundamental no deja de serlo porque las modalidades de su aplicación deban conciliarse con limitaciones de carácter práctico. Es por ello que entiendo que el pleno empleo debería reconocerse como orientación dominante en las políticas de empleo y aún en las políticas económicas. Sin pleno empleo no parece posible el desarrollo. Reconocer los derechos a la formación profesional y a seguros de desocupación no es suficiente, ya que las condiciones actuales de la economía, las modificaciones tecnológicas, las crisis de la seguridad social, harían ilusorio, en la

mayoría de los casos, el pasaje rápido de un empleo a otro, sobre todo en la categoría de las personas más desprotegidas y discriminadas.

Es cierto que el Estado ha modificado y debe seguir modificando su actitud paternalista y su intervención directa en el campo económico. Pero hay materias en las que el Estado no debe dejar de intervenir, porque estaría poniendo en juego su propio papel en la vida social. En la época actual, una de estas áreas es la referente al empleo, quizás ya no en la creación directa de puestos de trabajo sino en el establecimiento de medidas de fomento o promoción reales y eficaces, como lo son:

- a) Condiciones de trabajo. Son derechos fundamentales de los trabajadores no sólo el acceso a un puesto de trabajo sino también que éste se desarrolle en condiciones equitativas y satisfactorias, propias de la dignidad humana. Comprende una amplia gama de derechos.
- b) Igualdad de trato y oportunidades. A esta materia se refieren los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo N° 100 (igualdad de remuneración para la mano de obra masculina y mano de obra femenina por trabajo de igual valor), (discriminación en materia de empleo y ocupación) y N° 156 (igualdad de oportunidades y trato de trabajadores con responsabilidades familiares) y las recomendaciones N° 90, 111 y 165 sobre los mismos temas.
- c) Derecho al acceso a la función pública. Se refiere al Convenio N° 151 (sobre relaciones de trabajo en la administración pública).
- d) Derecho a la remuneración justa. Es el derecho a percibir una remuneración que, estando en relación con la capacidad y destreza del trabajador, le asegure para sí y su familia un conveniente nivel de vida, conforme a la dignidad humana de quien presta el servicio. La Organización Internacional del Trabajo se ha referido siempre al salario mínimo como forma de asegurar ese derecho, sobre todo en los sectores que no tienen un régimen eficaz de convenios colectivos o

carecen de capacidad para llevar adelante una negociación con resultados satisfactorios.

La libertad sindical aparece como la mayor garantía del derecho de los trabajadores a una justa remuneración. En rigor, esta garantía es el pilar básico de todos los demás derechos laborales. Pero siempre habrá sectores que por la modalidad de su trabajo u otras circunstancias (trabajadores a domicilio, de empresas que emplean poco personal, trabajadores de explotaciones rurales, etc.) tendrán dificultades para sindicalizarse. Es por ello que el derecho a un salario mínimo es un derecho básico, que el Estado debe garantizar.

El derecho a un ingreso mínimo que se integre no sólo con el salario sino también que incluya los beneficios derivados de las políticas sociales, programa de apoyo a la población más vulnerable y la seguridad social, no parece sustituto del derecho a un salario mínimo, por que el concepto de salario es el de contraprestación por un trabajo realizado y no una ayuda prestada a un indigente. El concepto y el contenido del salario es más adecuado a la naturaleza de un derecho fundamental que protege al hombre en su esfuerzo por lograr el bienestar en condiciones de libertad y dignidad.

La Organización Internacional del Trabajo ha contemplado los temas de salarios en numerosos convenios, algunos referidos a categorías especiales de trabajadores y otros genéricos como el N° 26 (sobre métodos de fijación de salarios mínimos). La Organización Internacional del Trabajo le ha dado gran importancia como forma de no hacer ilusorio el derecho principal. Se refieren al mismo el Convenio N° 95 (sobre protección del salario) y el N° 173 (sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador), adoptados en 1992 pero que aún no han recibido el número necesario de ratificaciones para su entrada en vigor.

e) Derecho al descanso. Comprende:

- Derecho a la limitación del horario de trabajo. Un tema al cual la Organización Internacional del Trabajo le otorga gran importancia y que es materia del Convenio N° 1 (sobre horas de trabajo), adoptado por la organización en 1919.
- Derecho a protección especial para los trabajadores en horario nocturno. Se protege así la salud del trabajador y su relación familiar. Podemos tomar en consideración los Convenios N° 89 (sobre trabajo nocturno de las mujeres) y 171 (sobre trabajo nocturno), que aún no han entrado en vigor por no haber recibido el número necesario de ratificaciones o derecho al descanso semanal. Contemplado en los Convenios N° 14 y 106 (ambos sobre descanso semanal).
- Derecho a las vacaciones. Lo establece el Convenio N° 132 (sobre vacaciones pagadas).

f) Derecho a la estabilidad en el empleo. Los instrumentos de derechos humanos establecen que corresponde a los estados garantizar a los trabajadores la estabilidad en sus empleos o causas para una justa separación e indemnización y readmisión en caso de despido injustificado.

La Organización Internacional del Trabajo se refiere a ello en el Convenio N° 158 (sobre la terminación de la relación de trabajo).

g) Derecho a recurrir contra la decisión del empleador. Ante una autoridad, que es el reconocimiento del debido proceso legal en el ámbito laboral. Este derecho se integra en una categoría dentro del rubro de derechos a la dignidad, que es el derecho de defensa.

También podemos hacer referencia a aquellos derechos que protegen a categorías especiales:

- h) Derechos de protección a los menores. Están contemplados en distintos instrumentos: Convenios N° 138 (sobre edad mínima para la industria), 77 (sobre examen médico de aptitud de los menores para el trabajo) y 90 (sobre trabajo nocturno de los menores).

- i) Derechos de protección a la mujer. La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, propicia la eliminación de toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento o ejercicio por la mujer (...) de los Derechos Humanos y las libertades fundamentales. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado numerosos convenios sobre el trabajo de la mujer, los más antiguos prohibiendo el trabajo en determinadas condiciones: N° 89 (sobre trabajo nocturno de las mujeres) y 45 (sobre trabajo subterráneo en minas).

Los considerados más importantes son los que prohíben la discriminación, como el Convenio N° 100 (sobre igualdad salarial) y los que protegen la maternidad, como el Convenio N° 103 (sobre protección de la maternidad).

- j) Libertad sindical. Ya se expresó que éste es el derecho básico de los trabajadores. Cuando existe una efectiva libertad sindical, las organizaciones de trabajadores serán quienes se encargarán de promover, obtener y garantizar el libre ejercicio de las demás libertades.

Los autores Ermida Uriarte y Villavicencio Ríos hacen referencia y consideran como derechos sindicales los siguientes:

- “Derecho a afiliarse al sindicato de su elección o a ninguno.

- Derecho a constituir sindicatos sin autorización previa.
- Derecho a organizar libremente el sindicato.
- Derecho del sindicato a obtener personalidad jurídica, sin limitaciones.
- Derecho de los sindicatos a no ser disueltos administrativamente.
- Derecho de los sindicatos a constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones.
- Derecho a afiliarse a entidades internacionales.
- Derecho de los trabajadores al fuero sindical, como protección a todo acto discriminatorio tendiente a menoscabar la libertad sindical.
- Derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores a una adecuada protección contra todo acto de inferencia de unas contra otras.”³⁶

k) Derecho de huelga. La Organización Internacional del Trabajo no se ha expresado más que incidentalmente sobre este derecho, dejándolo a las legislaciones nacionales. Sin embargo, sus organismos, en especial el Comité de Libertad Sindical, han desarrollado una importante y copiosa jurisprudencia en la materia, considerándola comprendida en la libertad sindical como una de las medidas que las organizaciones de trabajadores pueden adoptar en la defensa de los derechos de sus colectivos.

³⁶ Ermida Uriarte, Oscar y Alfredo Villavicencio Ríos. **Una carta social del MERCOSUR**. Págs. 31 y 32.

- l) Derecho a la seguridad social. Este derecho debe significar una efectiva protección frente a contingencias como el desempleo, la enfermedad, la vejez, la incapacidad, la invalidez, la viudez o la muerte. Son numerosos los Convenios de la OIT que lo establecen, por ejemplo, los N° 102 (sobre normas mínimas de la seguridad social), 130 (sobre asistencia médica), 128 (sobre prestaciones de invalidez, vejez y supervivencia).

- m) Derecho a la defensa. Este derecho es la aplicación al derecho laboral del derecho al debido proceso legal y, en ese sentido, lo tienen los trabajadores y sus organizaciones al mismo título que todas las personas físicas o jurídicas.

Conviene hacer un señalamiento: el trabajador, al hacer uso de su derecho de defensa, derecho fundamental, es frecuentemente objeto de despido. Este despido no sólo debe considerarse sin justa causa sino que debe entenderse como la violación de un derecho fundamental.

- n) Derecho a la promoción de los derechos y libertades por los propios interesados. Este derecho debe entenderse comprendido en el área definida por la 75ª. Conferencia Internacional del Trabajo, en cuanto se refiere a la participación de los individuos en las medidas para fomentar y salvaguardar los derechos humanos. Se dirige a una vertiente de participación de los individuos en la generación del derecho y en la ampliación de los espacios y poder de las organizaciones sociales, temas en los cuales la Organización Internacional del Trabajo (único organismo internacional tripartito) tiene un largo camino recorrido.

Respecto a la vigencia en América Latina de los derechos laborales considerados fundamentales, partiendo de la recopilación de textos básicos de Derechos Humanos realizada por el doctor Máximo Pacheco, que incluye nueve Convenios Internacionales de Trabajo en esa categoría, se ha identificado a los países latinoamericanos que los han ratificado. “Estos Convenios son: N° 29 (sobre trabajo forzoso), 87 (sobre libertad sindical y la protección del derecho de

sindicalización), 98 (sobre derecho de sindicación y negociación colectiva) 100 (sobre igualdad de remuneración), 105 (sobre abolición del trabajo forzoso), 111 (sobre discriminación), 122 (sobre política de empleo), 135 (sobre los representantes de los trabajadores), 151 (sobre las relaciones de trabajo en la administración pública).”³⁷

3.3. Derechos de los trabajadores agrícolas y ganaderos

En el estudio realizado sobre La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos realizado por Héctor Gross define el trabajo agrícola de la siguiente forma: “Es la prestación de servicios en faenas desempeñadas en actividades de cultivo de tierra, comercial o industriales derivadas de la agricultura y plantas de explotación de maderas y otras afines”.³⁸

3.3.1. Contrato

El contrato de trabajo agrícola es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales, bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El patrono podrá celebrar contrato de trabajo de un trabajador agrícola, en forma escrita o verbal. Pero esta obligado a suministrar al trabajador en el momento en que se celebre el contrato una tarjeta o constancia que únicamente debe contener la fecha de iniciación de la relación de trabajo y el salario estipulado y al vencimiento de cada periodo de pago, el número de días o jornadas trabajadas o el de tareas u obras realizadas. (Artículo 27 del Código de Trabajo). Las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo son:

³⁷ Pacheco, Máximo. **Los derechos humanos**. Pág. 10

³⁸ Gross Espiell, Héctor. **La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en América Latina**. Pág. 2

- a) Lugar y fecha del contrato;
- b) Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse, pudiendo señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- d) Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- e) Duración y distribución de la jornada de trabajo;
- f) Duración del contrato, y
- g) Demás pactos que acordaren las partes.

Héctor Gross se refiere al contrato por tiempo determinado así: “El contrato de temporada tiene vigencia por todo el período que comprende la obra o faena que origina el contrato. La reiteración del contrato de temporada no lo transforma en contrato indefinido”.³⁹ La remuneración del trabajador agrícola de temporada se determina:

- a) De común acuerdo entre las partes.
- b) El monto de la remuneración no puede ser inferior al salario mínimo. Si se convienen jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.
- c) La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

³⁹ **Ibid.** Pág. 4

- d) Además, tendrá derecho a remuneración cuando por las condiciones climáticas no pudiere realizar su labor habitual, siempre y cuando no haya faltado injustificadamente a su trabajo el día anterior

La denominada semana corrida es el derecho a percibir remuneración en dinero por los días domingos y festivos no trabajados y siempre que la remuneración se hubiere pactado por día, hora o trato. Equivale al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago. Se calcula dividiendo la suma total de lo ganado en la semana, dividido por el número de días en que legalmente debió laborar en la misma semana. Dentro del total devengado en la semana no se consideran aquellas remuneraciones que tengan el carácter de accesorias o extraordinarias, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras que se paguen en tal sentido.

3.3.2. Jornada

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. También se considera jornada de trabajos el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador sin laborar por causas que no le sean imputables. Si por las condiciones climáticas el trabajador no pudiere realizar su labor normal, deberá realizar labores agrícolas compatibles con dichas condiciones climáticas, aun cuando no sean las determinadas en su contrato.

La jornada ordinaria es aquella cuya duración no excede de 48 horas semanales o de la pactada si fuese menor, pudiendo ser distribuida en no más de seis ni menos de cinco días. Para Héctor Gross: “Los trabajadores que realicen labores agrícolas de riego y aquellas que se realizan en épocas de siembra o cosecha, podrán pactar con sus empleadores una jornada ordinaria en que incluya los días domingos y festivos”.⁴⁰ El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites de tiempo regulado como jornada ordinaria, o que exceda del límite inferior que contractualmente se pacte, constituye

⁴⁰ **Ibid.** Pág. 5

jornada extraordinaria y debe ser remunerada por lo menos con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que hayan estipulados las partes.

Las jornadas ordinarias y extraordinarias no pueden exceder de un total de doce horas diarias, salvo caso de excepción muy calificados que se determinen en el respectivo reglamento o que por siniestro ocurrido o riesgo inminente, peligren las personas, establecimientos, máquinas, instalaciones, plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no sea posible sustituir a los trabajadores o suspender las labores de los estén trabajando.

El Código del Trabajo señala que las horas extraordinarias se pagan con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período.

3.3.3. Descanso

El descanso es el derecho que tienen los trabajadores para interrumpir la prestación de servicios, a fin de recuperar las energías gastadas durante la jornada de trabajo. El descanso semanal es el día en que el trabajador está eximido de prestar servicios. Corresponde siempre al séptimo día de la semana que generalmente recae en domingo. Sin embargo, en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados, el empleador está autorizado para distribuir la jornada de trabajo de manera que en ella se incluya el día domingo o festivos, debiendo en todo caso otorgar un día de descanso en la semana en compensación de los días domingo y festivos efectivamente trabajados.

No obstante lo anterior, al menos dos días de descanso en el respectivo mes calendario, deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, producto de lo señalado precedentemente,

las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no puede ser inferior al valor de la hora extraordinaria.

Dentro de la jornada diaria, el empleador debe disponer, a lo menos, 30 minutos para que los trabajadores consuman su alimentación y recuperen las energías gastadas durante la primera etapa de la jornada. Este período debe concederse preferentemente en la mitad de la jornada diaria. Para aquellos trabajadores contratados a jornada parcial, ésta será continua, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la alimentación.

El patrono deberá proporcionar a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos, habilitando para ello un lugar provisto por lo menos de sillas y mesas. El contrato de temporada se caracteriza especialmente por su corta duración, y en todo caso inferior a un año, por lo que los trabajadores de temporada en esta materia sólo tienen derecho a:

- a) Descanso proporcional. Si la duración del contrato es superior a 30 días, cuando termine el contrato, el empleador está obligado a pagar al trabajador proporcionalmente el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.
- b) Descanso incorporado en la remuneración. En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entenderá incluida en la remuneración todo lo que debe pagarse al trabajador por feriado y demás derechos que correspondan a la proporción al tiempo servido

3.3.4. Maternidad

La protección a la maternidad es el conjunto de disposiciones legales destinadas a proteger la salud de la madre trabajadora y de sus hijos menores de tres años. Por lo

que las trabajadoras agrícolas tienen derecho a esta protección. Estas disposiciones benefician a todas las trabajadoras que dependan de cualquier patrono y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Durante el embarazo la trabajadora no puede realizar labores que afecten su salud, como levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, laborar en horario nocturno, cumplir horas extraordinarias o ejecutar tareas que exijan un esfuerzo físico mayor, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo. En estos casos, la trabajadora debe ser trasladada a otras labores que no sean perjudiciales a su salud, con la misma remuneración.

3.3.5. Sindicatos

Para constituir un sindicato de trabajadores, se exige un mínimo de veinte trabajadores. Un sindicato de campesinos se refiere a los constituidos por trabajadores campesinos o patronos de empresas agrícolas o ganaderas o personas de profesión u oficio independiente, cuyas actividades y labores se desarrollen en el campo agrícola o ganadero. (Artículo 206 del Código de Trabajo).

3.3.6. Negociación colectiva

La negociación colectiva los trabajadores agrícolas por expresa disposición de la ley, los sindicatos o grupos de trabajadores agrícolas de temporada pueden acordar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, especialmente estarán incorporadas las relativas a prevención de riesgos, higiene y seguridad; distribución de la jornada de trabajo; normas sobre alimentación, traslado, habitación y salas cunas, para determinadas jornadas. Dichos acuerdos quedarán reflejados en un documento que se denominará convenio colectivo.

3.3.7. Terminación del contrato

Las formas de terminar un contrato agrícola o ganadero son las siguientes:

- a) Causal propia de terminación. El contrato de temporada termina generalmente por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- b) Causales generales. También puede ponerse término al contrato de temporada por cualquiera de las demás causales que contempla la ley.

Hay que tener presente que al término de la relación laboral debe existir un finiquito, que es un recibo en que se deja constancia que ha terminado la relación de trabajo, que se han cumplido todas las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo, que las imposiciones del período trabajado han sido pagadas y ello ha sido debidamente acreditado.

El trabajador agrícola puede reclamar por despido. El trabajador que considera que la causal de despido invocada es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, puede recurrir al Juzgado del Trabajo.

3.3.8. Vivienda

La Ley ha dispuesto, sin perjuicio de los derechos y obligaciones generales las obligaciones especiales del patrono agrícola. En estos contratos se entiende siempre incluida la obligación del patrono de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo con las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias del trabajo de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

3.3.9 Alimentación

En estos trabajos el patrono está obligado a proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos.

3.3.10. Transporte

Cuando entre la ubicación del trabajo y el lugar donde el trabajador resida o pueda vivir, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existan medios de transporte público, el empleador podrá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios.

3.3.11. Trabajo de menores

Los menores de edad sí pueden trabajar en labores agrícolas o ganaderas. La ley señala que el trabajo de los menores de 18 años deberá ser adecuado especialmente a su edad, condiciones o estado físico y desarrollo intelectual y moral.

La Inspección General de Trabajo puede extender en casos de excepción calificada, autorizaciones escritas para permitir el trabajo ordinario diurno de los menores de catorce años o, en su caso, para reducir, total o parcialmente, las rebajas de la jornada ordinaria diurna. (Artículo 150 del Código de Trabajo).

Los menores de 18 años no pueden hacer labores en subterráneos, ni trabajos que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

3.3.12. Derechos previsionales

Todo trabajador debe exigir el pago al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, por todo el tiempo que dure la relación laboral. Estos aportes son obligatorios en dinero ya que se descuentan de la remuneración del trabajador. Entre los beneficios de la previsión social están los siguientes:

- a) Otorga pensiones por vejez.
- b) Atención de salud e indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- c) Sobrevivencia e invalidez que no tenga por causa ni sea con ocasión del trabajo.
- d) Asignación familiar, esto es, el derecho a percibir mensualmente una cantidad de dinero por cada carga familiar autorizada.
- e) Pensión de orfandad.

3.3.13. Condiciones de higiene y de seguridad

También denominado, el derecho a saber, consiste en la obligación que tiene todo patrono a informar y el derecho que tiene todo trabajador de conocer los riesgos a que se expone en su trabajo. El derecho a saber es uno de los instrumentos de prevención que la ley otorga para prevenir, controlar o eliminar los riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo.

El patrono debe informar a los trabajadores sobre los riesgos a que estará expuesto, cómo prevenirlos, la forma segura de trabajar y a quién recurrir en caso de accidente. Héctor Gross se refiere al respecto: “El patrono está obligado a elaborar un reglamento interno de higiene y seguridad, entregándole una copia a cada trabajador o bien, colocándolo en un lugar visible a todos los trabajadores. En dicho reglamento se darán a conocer los derechos, las obligaciones de los trabajadores y los riesgos típicos de la empresa agrícola o ganadera”.⁴¹

Si el trabajo involucra contacto con materiales que producen suciedad (polvo ambiental, contacto con maquinaria, sustancias extrañas en frutas y hortalizas, etc.); por lo tanto,

⁴¹ **Ibid.** Pág. 7

los trabajadores deben usar ropa de trabajo para proteger su cuerpo de las agresiones que pueda sufrir del medio ambiente o lugar de trabajo al ejecutar una labor riesgosa, la que debe ser proporcionada por el patrono.

El trabajador debe recibir elementos de protección personal cuando hay riesgo de accidentarse o contraer una enfermedad debido a las condiciones en que se realiza el trabajo. Ya que le permiten controlar riesgos específicos como calor, frío, ruido y sus consecuencias como: heridas, intoxicaciones, dermatitis, sobreesfuerzos, etc. Estos elementos de protección personal deben proporcionarlos en forma gratuita el patrono.

En todo lugar de trabajo debe existir suministro de agua potable, especialmente para bebida, aseo personal y de utensilios para comer y es el patrono quien debe tomar las medidas para cumplir con esta obligación para con los trabajadores.

En los trabajos agrícolas y ganaderos, donde no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a la red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar una alternativa (letrina, baño químico). Es de responsabilidad del patrono la habilitación, mantención o limpieza y transporte en el caso de baños químicos.

Cuando los trabajadores se ven afectados por condiciones ambientales inadecuadas, que pueden producir daño a la salud, como son la falta de iluminación, ventilación, exceso de ruido, etc., podrán hacer una denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

En aquellas empresas donde se manipulen sustancias tóxicas es obligatoria la existencia de duchas con agua fría y caliente, que permitan al trabajador una limpieza rápida. Y en caso que en un predio agrícola se este fumigando, ningún trabajador puede permanecer cerca.

La protección de las vías respiratorias no es suficiente para las sustancias tóxicas, ya que estas además pueden penetrar por la piel o por vía digestiva. Cuando se fumiga en un predio, no debe haber trabajadores en él, salvo el personal que está efectuando la fumigación y siempre que utilicen los elementos de protección personal adecuados y cumplan con las instrucciones de aplicación de acuerdo al pesticida utilizado. Toda herramienta de corte o puntuda debe usarse siempre en perfecto estado y transportarse dentro de fundas apropiadas para impedir cortes y accidentes.

CAPÍTULO IV

4. Los inconvenientes que enfrentan los trabajadores agrícolas y ganaderos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango

Para los autores Tillman en su obra sobre trabajo agrícola hacen referencia a: “Los trabajadores agrícolas sufren de altas tasas de pobreza, inseguridad alimentaria, muertes, accidentes y enfermedades. Con frecuencia, se les niega también sus derechos humanos básicos. Las políticas destinadas a mejorar la seguridad de los medios de subsistencia y las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas beneficiarán a las comunidades rurales y a sus economías y ofrecerán ventajas adicionales para la economía regional y nacional”.⁴²

Tillman y Tillman mencionan los siguientes datos estadísticos: “En el mundo existen 450 millones de trabajadores agrícolas. Este grupo constituye más de 40% de la mano de obra agrícola y su número se incrementa en proporción al crecimiento de la fuerza laboral en este sector, los cuales tienen las siguientes características:

- a) En muchos países más de 60% de los trabajadores agrícolas vive en situación de pobreza.
- b) La agricultura es una de las tres industrias más peligrosas; En 1997 hubo 170,000 muertes por accidentes en lugares de trabajo y unos siete millones de trabajadores agrícolas murieron de VIH/SIDA entre 1985 y 2001.
- c) Menos de 20% de los trabajadores agrícolas tienen seguridad social básica.
- d) El 70% de los niños que trabajan en condiciones perjudiciales para su desarrollo y bienestar lo hacen en la agricultura.

⁴² Tillman Hermann J. y Timni Tillman. **El trabajo agrícola**. Pág. 11

- e) Entre 20 y 30% de los trabajadores agrícolas son mujeres, las cuales constituyen un grupo marginalizado en la mayoría de las áreas rurales.
- f) Los trabajadores agrícolas se encuentran entre los grupos más pobres y con más inseguridad alimentaria.
- g) Con frecuencia los trabajadores agrícolas llevan a cabo trabajos peligrosos, son explotados por medio de condiciones abusivas de trabajo y pago, tienen contratos inseguros con frecuentes periodos de desempleo y tienen poco acceso a la seguridad social.
- h) El número y la importancia de los trabajadores agrícolas están creciendo en la medida en que la agricultura se hace más comercializada y la propiedad del comercio agrícola se concentra.
- i) La globalización y la creciente competencia a nivel de granjas y de la cadena alimenticia ha elevado las tasas de empleo casual en la agricultura, lo que amenaza los medios de vida de los trabajadores agrícolas.
- j) Los trabajadores agrícolas y sus sindicatos juegan un papel importante en el logro de una agricultura y desarrollo rural sostenible y se debe seguir potenciando su contribución.”⁴³

La agricultura y el desarrollo rural son sostenibles cuando toman en cuenta el equilibrio ambiental, son económicamente viables, socialmente justos, culturalmente apropiados, humanitarios y cuando están basados en un enfoque científico. Una política de desarrollo rural deberá buscar satisfacer los requerimientos nutricionales y otras necesidades humanas de las generaciones actuales y futuras. Y cuando sea posible, incrementar la productividad y la capacidad regenerativa de la base de los recursos naturales. También debe brindar empleo durable a dichas generaciones, reducir su vulnerabilidad y reforzar su autodeterminación.

⁴³ **Ibid.** Pág. 13

Son considerados trabajadores agrícolas los que laboran en granjas y plantaciones y en el procesamiento de materiales primas para la producción de fibras y alimentos. Trabajan a cambio de dinero en efectivo o de pago en especies y no poseen ni alquilan tierras ni los instrumentos que usan en su trabajo. Pueden ser trabajadores permanentes o a tiempo completo, estacionales, temporales, casuales, migrantes, indígenas o a destajo (es decir, pagados por unidad de trabajo), así como pequeños agricultores que suelen realizar labores agrícolas pagadas a fin de complementar sus propios ingresos.

Los trabajadores agrícolas en el municipio de Zunil, en el departamento de Quetzaltenango enfrentan una serie de desventajas y obstáculos que ponen en peligro su bienestar. Los cuales son discutidos a continuación.

4.1. Pobreza e inseguridad alimentaria

En los estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura FAO indica: “Hay altas tasas de pobreza y de inseguridad alimentaria entre los trabajadores agrícolas y sus familias. Esto se debe sobre todo a los bajos salarios, a los mercados laborales débiles y al alto nivel de desempleo en las áreas rurales”.⁴⁴

La pobreza y la desnutrición reducen el bienestar y la capacidad de trabajo de los trabajadores agrícolas en el municipio de Zunil, esto reduce la seguridad de sus propios medios de vida, así como la productividad agrícola en general.

De conformidad con la Organización Internacional de Derechos Humanos FIAN señala que: “El 80% de las personas que sufren hambre en el mundo se encuentra en zonas rurales y la mayoría vive de la agricultura. Con frecuencia se niega a los campesinos de

⁴⁴ FAO. **Agricultura y desarrollo rural sostenible y los trabajadores agrícolas**. <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

todo el orbe el acceso a la tierra, al agua y a las semillas; o incluso son expulsados de los terrenos que cultivan, arrojándoles a una situación de gran inseguridad. De este modo, es un hecho consumado y habitual que los campesinos de muchos países deban hacer frente a violaciones de sus derechos humanos. En otros casos, los agricultores quedan sometidos sin escapatoria legislativa a un modelo económico que niega la posibilidad de practicar una agricultura responsable y solidaria, y que menoscaba los derechos de libertad e información”.⁴⁵

Durante el año 2002, miembros del colectivo guatemalteco ecologista Madreselva denunciaron a la opinión pública la presencia de organismos transgénicos en el maíz y soja, productos que se estaban distribuyendo en la zona oriental del país, afectada por una hambruna ese mismo año. Sus análisis habían detectado la presencia de tres variedades de maíz transgénico no aprobadas para consumo humano. A pesar de que se advertía sobre los probables daños a la biodiversidad y a la salud de los consumidores y que la noticia fue un revuelo, no se conoce de investigación formal alguna iniciada por las autoridades correspondientes.

La FIAN en su estudio indico: “En el año 2004, varias organizaciones guatemaltecas, en alianza con otros sectores sociales, deciden realizar, conjuntamente con la Alianza Centroamericana en Defensa de la Biodiversidad un seguimiento sobre la presencia de transgénicos en la región Centroamericana (Guatemala, Honduras, El Salvador, Costa Rica y Nicaragua) y la República Dominicana. El estudio consistió en la recolección de muestras provenientes de ayuda alimentaria proveída por entidades internacionales como el Programa Mundial de Alimentos (PMA) y la Agencia Estadounidense de Cooperación (USAID) a diferentes comunidades campesinas de estos países en situación de extrema pobreza; para ser posteriormente analizadas por un laboratorio norteamericano con certificación en los criterios ambientales internacionales. Los resultados de dicha investigación fueron alarmantes:

⁴⁵ FIAN – Vía Campesina – Plataforma rural. **Informe sobre las violaciones de los derechos humanos de los campesinos.** Pág. 10

- El 100% de las muestras de productos destinados en Guatemala a ayuda alimentaria, dio positivo tras unos análisis de la presencia de transgénicos.
- Se detectó la presencia de la variedad de un maíz transgénico, que había sido donado como ayuda alimentaria para niños y niñas desnutridos.
- La variedad de maíz Starlink ha sido prohibido para consumo humano por la sospecha de que causaba alergias a sus consumidores. Esta variedad estaba presente en Guatemala”.⁴⁶

Los campesinos tienen derecho a ejercer un control sobre las semillas básicas para la producción de alimentos sanos y nutritivos. Este derecho incluye el derecho a no ser contaminados por otras semillas manipuladas genéticamente para el beneficio de unas cuantas multinacionales.

La situación es catastrófica, puesto que las organizaciones campesinas, y en concreto las de productores ecológicos, no disponen de información completa y autorizada de las localizaciones de cultivos transgénicos, de forma que todas las labores agrícolas se realizan sin ningún tipo de control ni prevención. La batalla en este momento se centra en la crítica ante los sucesivos proyectos de coexistencia que tanto el Gobierno quiere introducir para regular la supuesta compatibilidad entre cultivos ecológicos o convencionales con los transgénicos; y en la reclamación de las organizaciones campesinas y sociales para reivindicar:

- Derecho de los agricultores a estar informados (con tiempo suficiente) de la localización de los campos cultivados con transgénicos, en especial de aquellos cercanos a sus explotaciones.

⁴⁶ **Ibid.** Pág. 11

- Derecho a un plan de prevención de contaminaciones que sea responsabilidad final tanto de las administraciones públicas que los autorizan como de las empresas productoras de semillas transgénicas.
- Derecho a reparación económica y moral en caso de contaminación.

Según la FIAN: “Todas las organizaciones han solicitado abrir un proceso democrático que culmine en la aprobación de leyes reguladoras, que amparen el derecho prioritario de los agricultores ecológicos y convencionales a no sufrir contaminación genética y que establezca un régimen de responsabilidad civil en el que los daños ambientales, sociales y económicos derivados de los transgénicos, incluyendo la contaminación genética”.⁴⁷

4.2. Malas condiciones de la salud, seguridad y del medio ambiente

Hay altas tasas de muerte, lesión y enfermedad entre los trabajadores agrícolas en el municipio de Zunil. La FIAN encuentra como principal causa: “El gran riesgo que ellos corren en sus centros laborales. (El uso de maquinaria y de pesticidas), a largas jornadas de trabajo, a medidas de seguridad limitadas, a pobres servicios de salud pública y a una capacitación mínima en materia de salud y seguridad en áreas rurales, y a pobres condiciones de vida”.⁴⁸

Los trabajadores agrícolas muchas veces están expuestos a los pesticidas en el trabajo, lo que puede aumentar su riesgo de problemas de salud agudos y crónicos. Las familias agrícolas enfrentan exposición a los pesticidas cuando los pesticidas son traídos a las casas desapercibidamente en la ropa contaminada, el pelo y la piel.

⁴⁷ **Ibid.**

⁴⁸ FAO. **Ob. Cit.** <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

Los niños son especialmente sensibles a los riesgos de salud que presenta el exponerse a los pesticidas. Los trabajadores agrícolas muchas veces no tienen teléfonos, lo que hace imposible conseguir ayuda de emergencia en caso de envenenamiento por pesticidas. Además carecen en la vivienda de duchas adecuadas para remover los residuos de pesticidas luego del trabajo o inmediatamente después de exponerse a los mismos. Los trabajadores agrícolas no pueden hacer quejas confidenciales sobre la seguridad de los pesticidas en el trabajo y pueden estar sujetos a represalias.

Las muertes, lesiones y enfermedades reducen el bienestar, los recursos (mano de obra), la seguridad de los medios de vida de las familias y la productividad agrícola en general.

En el área occidental de Guatemala, los pequeños agricultores dependen de los bosques cercanos para manejar suelos infértiles y marginales. El mantillo del bosque se colecta y luego se esparce cada año sobre las parcelas cultivadas intensivamente con hortalizas, para mejorar la estructura y la retención de agua. Los desechos son rastrillados, colocados en bolsas o redes y llevados a los campos por hombres, caballos o en camiones desde lugares más distantes. Después de esparcir los desechos de las hojas, se trabajan en el suelo con un azadón ancho. En algunos casos, el desecho es colocado primero bajo animales de establo, y entonces, después de una semana o más la mezcla de hojas pulverizadas, el estiércol y el orín son esparcidos sobre los campos e incorporados al suelo. “Aunque las cantidades varían los agricultores en los municipios de Almolonga y Zunil, en el departamento de Quetzaltenango aplican unas 40 toneladas métricas de basura cada año”.⁴⁹

⁴⁹ FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **Dimensiones multifuncionales de la agricultura ecológica en América Latina**. <http://www.fao.org> (24 de Julio de 2008)

En el estudio realizado por Daniel Estrada menciona la existencia de: “Cientos de miles de personas que laboran en los campos guatemaltecos son víctimas de abusos, maltrato e intoxicación por plaguicidas según denuncias sindicalistas. Intoxicación por plaguicidas, ausencia de contratos, trabajo infantil y tratos denigrantes marcan la cotidianidad de cientos de miles de trabajadores agrícolas en Guatemala”.⁵⁰

Para Estrada “muchos de los agrotóxicos están en las categorías de extremadamente peligrosos y altamente peligrosos, según la clasificación de la Organización Mundial de la Salud, con comprobados efectos a mediano y largo plazo en la salud de las personas, incluyendo particular propensión a cáncer, daños neurológicos y alteraciones reproductivas.”⁵¹

4.3. Negación de derechos humanos básicos

La oposición política, la dispersión de la fuerza laboral y las altas tasas de empleo casual y temporal limitan las posibilidades de los trabajadores a fin de que se puedan organizarse en sindicatos.

Por ende, a los trabajadores agrícolas frecuentemente se les niega el derecho humano básico de libre asociación, es decir, el derecho de los trabajadores de organizarse y negociar colectivamente con los patronos. Para la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura: “Las restricciones a los sindicatos en la agricultura también restringen la contribución que estas organizaciones pueden hacer al desarrollo sostenible mediante procesos de cambio industriales, la educación y capacitación de los trabajadores y la protección de los espacios laborales”.⁵²

⁵⁰ Estrada Daniela. **Trabajo agrícola en condiciones aberrantes**. <http://www.tierramerica.net> (20 de Julio de 2008)

⁵¹ **Ibid.** <http://www.tierramerica.net> (20 de Julio de 2008)

⁵² FAO. **Ob. Cit.** <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

La discriminación entre los trabajadores agrícolas también pone en riesgo los derechos humanos básicos. Las mujeres, migrantes e indígenas que trabajan en agricultura a menudo tienen salarios más bajos, peores condiciones laborales y altas tasas de pobreza. La incidencia de trabajo forzado también es más elevada en la agricultura que en otros sectores.

4.4. Malas condiciones de empleo

Los salarios en el sector agrícola son bajos y no son necesariamente incrementados cuando aumenta la productividad. La seguridad social (Seguro médico y protección del empleo) es baja y está empeorando con el aumento de trabajo casual en la agricultura. La relación entre trabajadores y empleadores en la agricultura está regida por mecanismos legales débiles, los cuales son difíciles de aplicar en áreas rurales remotas.

Estas malas condiciones de empleo ocasionan altas tasas de pobreza, empleo inseguro, abuso de poder por parte de empleadores, contratistas o reclutadores, movimientos ilegales de personas, poca transparencia en la información sobre condiciones de salud y seguridad y en última instancia, baja productividad laboral y poco desarrollo económico, en los agricultores de Zunil. De conformidad con el estudio de Estrada: “un 60 por ciento de estos empleados carece de contrato laboral, lo que se presta para innumerables abusos, entre ellos incumplimiento de las fechas o el monto de los pagos prometidos verbalmente.”⁵³

“El empresariado se aprovecha de la ignorancia, falta de información y escasa capacidad de movilización de la mayoría de los trabajadores agrícolas. Los sindicalistas denuncian también extenuantes jornadas, de hasta 16 horas, todas pagadas al mismo precio, trabajo infantil encubierto y proliferación de intermediarios

⁵³ Estrada, Daniela. **Ob. Cit.** <http://www.tierramerica.net> (20 de Julio de 2008)

que aportan mano de obra temporal a las grandes empresas agrícolas, generalmente exportadoras”.⁵⁴

Los intermediarios o reclutadores se encargan de reclutar, trasladar y pagar a los trabajadores, obviamente sin contrato laboral. Esto contribuye a diluir las responsabilidades al momento de responder por accidentes del trabajo, acciones ilegales, irregularidades, abusos y daños contra los trabajadores.

Para el autor José Gómez: “Existen condiciones de vida y trabajo que limitan la capacidad de los trabajadores agrícolas en la productividad. Los derechos y las libertades de los trabajadores agrícolas, en la mayoría de los países, son violados, con más frecuencia que a los trabajadores urbanos. Esto se debe fundamentalmente a que en el sector agrícola no existen los medios de comunicación, como en las grandes ciudades, y el impacto de los conflictos es menor en la opinión pública”.⁵⁵ Se conocen las condiciones de vida y trabajo en el campo cuando suceden grandes acontecimientos, como desalojos, invasiones de tierra, movilizaciones del sector agrícola, apresamiento de líderes sindicales y sociales, asesinatos de dirigentes.

Las condiciones de vida y trabajo en el sector agrícola del municipio de Zunil son difíciles. No existe fácil acceso a los medios de comunicación (teléfono, radio, televisión, prensa, etc.); las distancias entre la vida familiar, los estudios y el trabajo, son muy lejanos. Las facilidades de reuniones que hay en medios urbanos, son muy diferentes en el sector agrícolas, las personas viven muy separados, y a veces consideran que son muy pocos por vivir aislados.

Los horarios de trabajo son diferentes, como también el esfuerzo muscular que deben hacer los campesinos, que muchas veces deben trabajar sin protección frente a las

⁵⁴ **Ibid.**

⁵⁵ Gómez Cerda, José. **Condiciones de vida y trabajo en la agricultura.** <http://www.adpe.net> (25 de Julio de 2008)

lluvias, los fuertes vientos y malos temporales. Algunas de las situaciones son las siguientes:

- a) Alojamiento familiar: Muchas veces los trabajadores agrícolas son alojados en lugares improvisados, donde ellos y sus familiares tienen que vivir estrechamente, sin los servicios elementales de agua potable y electricidad. Las viviendas en las zonas agrícolas del municipio de Zunil están construidas con materiales muy artesanales, el tamaño es muy limitado, así como la ventilación es escasa.

Las instalaciones para las cocinas, lavadero, despensa, aprovisionamiento de agua e instalaciones sanitarias, son muy pequeñas, en comparación a la cantidad de personas que habitan en las viviendas rurales. En otros casos algunos empleadores alquilan viviendas a los trabajadores, a precios más elevados que los normales.

- b) El transporte: En ocasiones los trabajadores agrícolas de las aldeas de Zunil deben caminar muchos kilómetros para trasladarse al lugar de trabajo, sin tener transportes adecuados, y cuando deben pagar el precio es muy elevado, en comparación a su salario.

Muchos trabajadores agrícolas se agrupan muy temprano en la mañana, para ser transportados hasta sus lugares de trabajo, que casi siempre son muy distantes. Las condiciones de transporte son muchas veces cuestionadas por la forma inhumana con que son tratados los trabajadores, muchas veces peores que los animales.

Aunque el Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo en sus Artículos del 85 al 88, establece las normas mínimas para el alojamiento de los trabajadores en las plantaciones, este Convenio es violado constantemente.

- c) Las mujeres trabajadoras: Estas son utilizadas en el trabajo productivo, con salarios bajos y con poca protección familiar y social. Las mujeres trabajadoras, en las zonas agrícolas, tienen salarios y condiciones inferiores al trabajo de los hombres, aunque existen convenios que establecen que a igual trabajo igual salario, pero esos acuerdos son violados, en perjuicio de ellas.

La definición y distribución temprana de roles y espacios, el desigual acceso a los recursos se han constituido en los principales obstáculos que las mujeres enfrentan en sus opciones y oportunidades de vida. Las mujeres han debido organizar su tarea doméstica y el trabajo asalariado, en un modelo de doble presencia, que explica la multiplicidad de roles que hoy la mujer asume y exige duplicación del tiempo, atención y energías, para hacer posible el funcionamiento de la casa como si se dedicara a ella a tiempo completo lo que resulta en una notoria desigualdad en el uso del tiempo y en la distribución de las cargas.

4.5. Altas tasas de trabajo infantil

Por los estudios realizados por la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura se puede decir que: “Las altas tasas de trabajo infantil en la agricultura son atribuidas al elevado índice de pobreza, los períodos de producción agrícola que requieren altos niveles de mano de obra, la escasez de escuelas y el predominio de pagos por unidad, así como leyes laborales débiles”.⁵⁶

Estas condiciones incentivan el uso de mano de obra infantil en el municipio de Zunil, a fin de ganar lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de la familia. Algunos tipos de trabajo pueden atentar contra el bienestar, el desarrollo y los medios de vida futuros de los niños. El trabajo infantil también puede socavar la capacidad de negociación de los adultos para obtener mejores salarios.

⁵⁶ FAO. **Ob. Cit.** <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

El autor José Gómez hace referencia a “millones de niños entre 8 a 14 años trabajan en las plantaciones, en el sector agrícola, en franca violación a los Convenios Internacionales. El 77% de los niños trabajadores en el sector agrícola son menores de 15 años de edad, en muchos casos comienzan a trabajar desde los 7 u 8 años, en condiciones muy difíciles.” ⁵⁷

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó el Convenio No. 10, en 1921, sobre la edad mínima del trabajo en el sector de la agricultura, que textualmente indica: Los niños no podrán ser empleados, ni podrán trabajar en las empresas agrícolas, públicas o privadas, o en sus dependencias, excepto fuera de las horas señaladas para la enseñanza escolar. Sin embargo, en la mayoría de los países del tercer mundo, este Convenio es violado. No existen condiciones objetivas para que todos los niños que viven en las zonas rurales puedan asistir a las escuelas, bien por falta de aulas, profesores y materiales didácticos, y otras veces porque los padres tienen necesidades, y las ayudas económicas, por el trabajo infantil, complementa los ingresos familiares.

4.6. Exclusión

Los trabajadores agrícolas suelen ser excluidos de los procesos de toma de decisiones en vista de que no son reconocidos como un grupo distinto con necesidades e intereses particulares y no se encuentran organizados.

Los trabajadores agrícolas deben participar en los procesos de toma de decisiones que afectan sus vidas, a fin de que puedan obtener resultados positivos para su bienestar y de maximizar su capacidad para contribuir a la agricultura y desarrollo rural sostenible.

⁵⁷ Gómez Cerda, José. **Ob. Cit.** <http://www.adpe.net> (25 de Julio de 2008)

4.7. Políticas alternativas para mejorar la calidad de vida

Entre las políticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores agrícolas y ganaderos la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), propone las siguientes:

- Garantizar mercados laborales eficaces y promover la diversificación del empleo rural.
- Incrementar las oportunidades de empleo asalariado para mujeres de áreas rurales.
- Adoptar medidas de protección social, tales como programas de empleo (alivio de emergencias u obras públicas para erradicar la pobreza).
- Salud y seguridad en los lugares de trabajo.
- Promover la adopción de prácticas agrícolas que reduzcan los riesgos relativos a la seguridad y a la salud de los trabajadores (prácticas para el manejo integrado de plagas y uso de equipo protector) y los consumidores (requisitos de seguridad alimentaria). Esto podría incluir programas de educación y capacitación, a fin de que los trabajadores agrícolas desarrollen conocimientos y habilidades.
- Regular el tiempo laboral y, a la vez, mantener la flexibilidad requerida para manejar las fluctuaciones estacionales y en el mercado en lo concerniente a la demanda de mano de obra agrícola (Convenio 184 de la Organización Internacional del Trabajo).
- Consultar a los trabajadores sobre las medidas que se debe desarrollar, a fin de impedir la difusión del VIH/SIDA y la discriminación que conlleva esta enfermedad (Código de prácticas sobre VIH/SIDA de la Organización Internacional del Trabajo).

- Condiciones de empleo y seguridad social
- Permitir que los trabajadores elijan en sus lugares de trabajo a sus propios representantes en materia de seguridad (Convenio 184 de la Organización Internacional del Trabajo).
- Garantizar a los trabajadores agrícolas condiciones que sean coherentes con los estándares y las leyes nacionales e internacionales sobre el trabajo.
- Mantener un mercado laboral flexible y, a la vez, extender las condiciones de empleo y las provisiones de seguridad social que tienen los trabajadores permanentes a los trabajadores casuales y temporales.
- Establecer y poner en vigor salarios mínimos para los trabajadores agrícolas, así como pagos equitativos para hombres y mujeres.
- Adoptar medidas de protección social, tales como pensiones y programas para generar empleo, a fin de aliviar la pobreza y reducir la vulnerabilidad, así como de asegurar que los trabajadores agrícolas cuenten con un seguro en caso de muerte, lesión o enfermedad (Convenio 184 de la Organización Internacional del Trabajo).
- Definir nuevas relaciones de empleado-empleador dentro de la agricultura en la legislación. Garantizar que el estatus, los derechos y las obligaciones de ambas partes estén claros y vigentes en los contratos y que los trabajadores estén protegidos contra la explotación.
- Usar códigos de conducta, contratos y acuerdos de negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales.
- Establecer un sistema de inspección nacional para hacer que se cumplan las leyes y las condiciones laborales. Respeto de los derechos humanos básicos

- Hacer posible que los empleados y los empleadores creen y unan sus propios sindicatos (Convenios 11, 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo).
- Apoyar a los sindicatos y a otras instituciones para que representen y ayuden a los trabajadores agrícolas.
- Evitar que en los lugares de trabajo agrícolas se discrimine a los enfermos de VIH/SIDA, mujeres, pueblos indígenas y migrantes (Convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo) y que sean víctimas de trabajo forzado (Convenios 29 y 105 de la Organización Internacional del Trabajo), así como el trabajo infantil.
- Asegurar que los niños que laboran tengan la edad mínima legal para trabajar (Convenios 138 y 182 de la Organización Internacional del Trabajo), que su salud y seguridad estén del todo protegidas y que se les brinde previamente una capacitación adecuada (Convenio 184 de la Organización Internacional del Trabajo).
- Reconocer que los trabajadores agrícolas constituyen un grupo ocupacional distinto con necesidades e intereses particulares.
- Crear capacidades en los trabajadores agrícolas para que produzcan de manera sostenible alimentos y fibras seguros, económicos y de calidad.
- Comprometer a los trabajadores para que identifiquen y manejen los impactos de los diversos proyectos de desarrollo en los mercados y en las condiciones laborales, así como en los trabajadores individuales.
- Hacer que los trabajadores agrícolas y sus sindicatos participen en los procesos de toma de decisiones que los afectan.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura establece: “La relación entre los obstáculos y las desventajas que enfrentan los trabajadores agrícolas requiere de una respuesta política integrada que incorpore elementos de todas estas recomendaciones”.⁵⁸

La agricultura y el desarrollo rural no serán sostenibles a menos que los empleados en agricultura puedan mantener medios de vida sostenibles (es decir, satisfacer sus necesidades cotidianas), sean tratados equitativamente y que sus derechos humanos básicos sean garantizados. Los trabajadores agrícolas también pueden contribuir hacia la agricultura y desarrollo implementando prácticas de agricultura sostenible.

4.8. Estrategias para el cambio

Se pueden mencionar las siguientes: Cambios en la legislación, garantía de los derechos fundamentales, promover una cultura de cumplimiento y promover la negociación colectiva entre otras.

4.8.1. Cambios en la legislación

Identificar cuáles son los cambios necesarios, buscando un equilibrio con el imperativo de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. La identificación de estos cambios debe hacerse dentro de un proceso de diálogo y consenso de carácter tripartito, con la participación de las organizaciones más representativas de los patronos y de los trabajadores, conducido por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social.

Dicho proceso debe caracterizarse por una plena disposición de parte de los interlocutores sociales a las concesiones mutuas y un papel de formulación de propuestas y de facilitador del consenso por parte del citado Ministerio.

⁵⁸ FAO. **Ob. Cit.** <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

4.8.2. La garantía de los derechos fundamentales

Fortalecer la capacidad de las instituciones involucradas, para que puedan lograr un cumplimiento efectivo de los derechos fundamentales de los trabajadores agrícolas y ganaderos, incluyendo el goce del derecho a la seguridad social, y en general de la legislación laboral.

El papel principal, en el ámbito administrativo, corresponde a la Inspección General de Trabajo, por lo que es necesario su fortalecimiento de acuerdo con las siguientes propuestas:

- Aumento del presupuesto.
- Mejorar el perfil profesional, la capacitación y la remuneración del personal.
- Continuar el proceso de modernización, simplificación y automatización de los procedimientos administrativos.
- Planificar el trabajo de la inspección con base en objetivos e indicadores, para medir el desempeño y ejercer una efectiva supervisión y control sobre el trabajo.
- Promover la inspección laboral preventiva, mediante procesos de información y sensibilización dirigidos a patronos y trabajadores.
- Garantizar la imparcialidad y objetividad en la labor de inspección.

De conformidad con lo indicado en el artículo 5 del Convenio 81 de la OIT sobre la Inspección del Trabajo, se deben establecer procedimientos que fomenten y aseguren la cooperación entre los servicios de inspección del trabajo con otros servicios gubernamentales que ejercen actividades similares. En consecuencia, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe lograr una efectiva y permanente coordinación y cooperación entre la Inspección General de Trabajo, el Instituto Guatemalteco de

Seguridad Social, la Superintendencia de Administración Tributaria, el Ministerio de Economía y el Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social, por el otro.

Adicionalmente, es necesario superar los problemas que afectan el funcionamiento de la justicia laboral, para que ésta sea pronta y cumplida. De acuerdo con un estudio sobre el funcionamiento de los tribunales de trabajo y previsión social. Un aspecto importante es la reforma a la parte procesal del Código de Trabajo, para garantizar la agilidad en el desarrollo de los juicios laborales.

4.8.3. Promover una cultura de cumplimiento

A partir de la constatación de que el principal problema en materia de derechos laborales es su escaso cumplimiento, es necesario realizar esfuerzos sistemáticos de información y sensibilización, dirigidos a la población en general y, en particular, a los patronos y trabajadores, sobre las ventajas sociales y económicas, motivando el pleno cumplimiento de los derechos laborales consagrados en la legislación guatemalteca.

Construir una cultura de cumplimiento requiere de esfuerzos que van más allá del aumento de recursos y de la capacidad técnica del Ministerio de Trabajo y de los Tribunales laborales. Lo que requiere reforzar la educación sobre las obligaciones relacionadas con los derechos fundamentales en el trabajo y la formación sobre su implementación efectiva en la práctica.

4.8.4. Promover la negociación colectiva

Un instrumento esencial para el diálogo, la concertación y la cooperación entre patronos y trabajadores agrícolas y ganaderos es la negociación colectiva, que en Guatemala tiene un nivel muy precario. Para cumplir con el mandato constitucional contenido en el Artículo 106 de la Constitución Política de la República, relativo al fomento y protección de la negociación colectiva, el Ministerio de Trabajo y Previsión

Social debe realizar una campaña de información y concienciación sobre las ventajas y oportunidades, que para los patronos y los trabajadores ofrece la negociación colectiva, en aspectos como la disminución de la conflictividad y el aumento de la productividad.

4.8.5. Atención a mujeres, niños y trabajadores indígenas

Es necesario contar con políticas y programas especialmente dirigidos a superar las iniquidades que afectan a las mujeres y trabajadores indígenas, en materia de acceso a las oportunidades de trabajo dignamente remunerado. Aparte de los esfuerzos en materia de educación y capacitación técnica que deben atender de manera prioritaria a estos segmentos de la población laboral, debe realizarse campañas de información y concienciación dirigidas a patronos y trabajadores para suprimir la discriminación y el trato desigual en materia de empleo y remuneración, así como para erradicar el trabajo infantil.

4.9. Comentario personal

Siendo Guatemala un país dedicado principalmente a la agricultura, en la que una gran mayoría de la población se dedica a estas labores, por lo que en el Código de Trabajo, en el Artículo 61 literal l) se refiere a la vivienda del trabajador campesino y en el Título Cuarto se regula del Artículo 138 al 145 una serie de disposiciones, en la primera parte se refiere a el papel de los reclutadores, siendo pocas las normas que tienen una verdadera aplicación práctica.

Las labores agropecuarias son muy extensas y por la escasa legislación vigente pero no positiva, con respecto a la materia surgiendo inconvenientes al no especificar las tareas del trabajador agrícola y ganadero en ocasiones se violan los derechos de los mismos principalmente en cuanto a la jornada de trabajo, ya que en el campo se acostumbra trabajar desde muy tempranas horas sin descansos periódicos. Así como también la poca información sobre los derechos laborales de los trabajadores campesinos, los cuales aducen que todo lo que les ordena el patrono se debe realizar

sin poner en duda si son realmente para esas funciones que fue contratado, por el miedo a ser despedido sin recibir su pago.

Si los trabajadores agrícolas y ganaderos tuvieran mayor conocimiento de todos los derechos que les amparan en la legislación nacional y en Convenios internacionales ratificados por Guatemala, podrían a través de estrategias adaptarse a la explotación, a la diversidad de mercados, productividad y tecnología, con el apoyo de las instituciones estatales y que estas mismas velen por sus derechos.

Entre los inconvenientes que sufren los trabajadores agrícolas y ganaderos están: No cuentan con ingreso seguro, generalmente reciben menos que el salario mínimo, trabajan horas excesivas para poder incrementar sus ingresos, no reciben pago por tiempo extra y asuetos, tampoco reciben pago por los periodos de descanso en el trabajo y el pago anual de vacaciones.

Estos trabajadores están preocupados por sus condiciones de vivienda y seguridad en trabajo. Muchos trabajan en ambientes que violan los estándares de salud y seguridad. Enfrentan barreras significativas para acceder a atención médica y no cuentan con acceso seguro a transporte.

Esta investigación demuestra que las actuales condiciones de los trabajadores agrícolas en el municipio de Zunil, en el departamento de Quetzaltenango son inaceptables y merman su seguridad económica. Por lo que se sugiere que las regulaciones sobre la materia sean reforzadas de tal forma que promuevan los derechos de los trabajadores.

CONCLUSIONES

1. Uno de los problemas principales que afronta la sociedad guatemalteca es la falta de oferta de un empleo formal, que cumpla con las prestaciones que establece el Código de Trabajo de Guatemala, por tal motivo los trabajadores agrícolas son los más afectados al ser contratados en forma verbal y no se les reconocen las denominadas prestaciones irrenunciables..
2. Los derechos laborales que integran el núcleo de los derechos económicos, sociales y culturales, no son respetados por los patronos de trabajadores agrícolas y ganaderos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, a pesar de haber sido reconocidos por tratados internacionales y ratificados por la república de Guatemala, lo que aumenta las necesidades del trabajador.
3. La fuerza de trabajo familiar es un componente primordial en la producción agrícola, a la cual contribuyen todos los miembros de la familia, en especial la esposa; debido a que los ingresos que percibe uno solo de ellos es insuficiente, con la diferencia que sobre las mujeres, además de su trabajo asalariado tienen la responsabilidad de atención de los hijos y el hogar.
4. En los períodos de cosecha las condiciones de salud, higiene, vivienda y muchas veces de seguridad, son deplorables para los trabajadores agrícolas y ganaderos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, ya que el acceso a la protección social es muchas veces difícil, de manera tal que el trabajo agrícola trae consigo una serie de problemas sociales.
5. Uno de los principales problemas que enfrentan los trabajadores agrícolas y ganaderos en el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, es la violación a sus derechos relacionados con seguridad social; estando su salud expuesta a químicos utilizados para el cultivo.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe inspeccionar frecuentemente a los patronos, a efecto de que los trabajadores agrícolas y ganaderos tengan acceso a un trabajo estable y productivo, con salarios adecuados y así garantizar la satisfacción de sus necesidades diarias y las de sus familias, mejorando sus condiciones de vida.
2. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe velar por el respeto a los derechos humanos básicos de los trabajadores agrícolas y ganaderos del municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, creando políticas y reforzando las organizaciones de trabajadores, en busca de una agricultura y desarrollo rural sostenible.
3. Es necesario que el Ministerio de Trabajo y Previsión Social inspeccione el municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, para asegurarse que los niños trabajadores en tareas agrícolas o ganaderas tengan la edad mínima legal para trabajar; que su salud y seguridad estén del todo protegidas y que se les brinde previamente una capacitación adecuada.
4. Los trabajadores agrícolas y ganaderos del municipio de Zunil, departamento de Quetzaltenango, deben organizar y promover la adopción de prácticas agrícolas que reduzcan los riesgos relativos a la seguridad y la salud de los trabajadores, incluyendo programas de educación y capacitación, a fin de desarrollar los conocimientos indispensables.
5. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social debe de solicitar a los patronos agrícolas, que mantengan un registro de empleo documental y detallado para el cumplimiento de los derechos laborales del trabajador; el cual especifique los datos generales de cada trabajador y las tareas para las cuales es contratado.

BIBLIOGRAFÍA

CARDOZA y ARAGÓN, Luis. **La revolución guatemalteca**. 2da. ed. México, D.F. Ed. Talleres de ediciones Don Quijote, S.A., 1994.

CARRILLO CALLÉ, Marín. **Los derechos laborales fundamentales: normas mínimas internacionales**. Lima, Perú. Ed. ADEC-ATAC, 1993.

CEPAL. **La pobreza en América Latina. Dimensiones y políticas**. Santiago de Chile. Ed. Serie de estudios e Informes de la CEPAL, N° 54, 1990.

Confederación de Unidad Sindical de Guatemala. **La estructura política, social y laboral**. Informe nacional del Centro Internacional de Formación Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) Guatemala (s.e.) (s.f.).

DE PINA VARA, Rafael. **Diccionario de derecho**. (Actualizada por Juan Pablo De Pina García) 33ª. ed.; México. D.F. Ed. Porrúa. 2004.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Una carta social del MERCOSUR**. En: Relasur-Organización Internacional del Trabajo. Montevideo. 1944.

ESTRADA, Daniela. **Trabajo agrícola en condiciones aberrantes**. <http://www.tierramerica.net> (20 de Julio de 2008)

FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **Agricultura y desarrollo rural sostenible y los trabajadores agrícolas**. <http://www.fao.org> (14 de Julio de 2008)

FAO. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. **Dimensiones multifuncionales de la agricultura ecológica en América Latina**. <http://www.fao.org> (24 de Julio de 2008)

FIAN. Organización Internacional de Derechos Humanos, Vía Campesina. Plataforma rural. **Informe sobre las violaciones de los derechos humanos de los campesinos**. Presentado a la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en Ginebra. Barcelona, España. Ed. Revista veterinarios sin fronteras. 2005.

GÓMEZ CERDA, José. **Condiciones de vida y trabajo en la agricultura.** <http://www.adpe.net> (25 de Julio de 2008)

GONZALES, Willie. **La agricultura en Guatemala.** <http://www.countriesquest.com> (23 de junio de 2009)

GROSS ESPIELL, Héctor. **La Organización Internacional del Trabajo y los derechos humanos en América Latina.** Buenos Aires, Argentina. Ed. EUDEBA, 1986.

KLEIN, Emilio. **El empleo rural no agrícola en América Latina.** Serie documentos de Trabajo. Programa regional de empleo para América Latina y el Caribe (PREALC) de la Oficina internacional del trabajo. Santiago de Chile. 1992.

PACHECO, Máximo. **Los derechos humanos, documentos básicos.** 2ª ed. Santiago de Chile. Ed. Jurídica de Chile, 1992.

PLA RODRÍGUEZ, Américo. **Los derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo.** (s.e.) RDL. N° 173, Montevideo. 1994.

SMITH, C. **Estrategias de supervivencia de los pequeños productores agrícolas de Guatemala.** <http://www.nuso.org> (18 de julio de 2008)

TILLMAN Hermann J. y Timni Tillman. **El trabajo agrícola.** Lima, Perú. Ed. Casa del libro 1997.

UTQ. Unión de trabajadores de Quetzaltenango. **La historia laboral de Guatemala.** <http://www.utq.com.gt> (12 de Agosto de 2008)

UTQ. Unión de trabajadores de Quetzaltenango. **Guía sobre trabajo agrícola.** <http://www.utq.com.gt> (17 de Agosto de 2008)

ZACHRISSON GIRÓN, Mauricio. **El feudalismo de la United Fruit Company.** <http://www.eleutheria.ufm.edu> (10 de agosto de 2008)

Legislación:

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

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

Convenio 29 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre el trabajo forzoso. Fecha de ratificación: 7 de febrero de 1989. Fecha de Publicación 16 de marzo de 1989.

Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Fecha de ratificación: 28 de enero de 1952. Fecha de publicación: 11 de febrero de 1952.

Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo. Derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Fecha de ratificación: 22 de enero de 1952. Fecha de publicación: 12 de Febrero de 1952.

Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre igualdad de remuneración. Fecha de ratificación: 28 de junio de 1961. Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961.

Convenio 105 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la abolición del trabajo forzoso. Fecha de ratificación: 10 de noviembre de 1959. Fecha de publicación: 19 de diciembre de 1959.

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la discriminación. Fecha de ratificación: 28 de junio de 1961. Fecha de publicación: 21 de septiembre de 1961.

Convenio 138 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre la edad mínima de trabajo. Fecha de ratificación: 27 de Abril de 1990. Fecha de publicación: 21 de enero de 1991.

Convenio 182 de la Organización Internacional del Trabajo. Sobre las peores formas de trabajo infantil. Fecha de ratificación: 13 de julio del 2001. Fecha de publicación: 30 de Agosto del 2001.