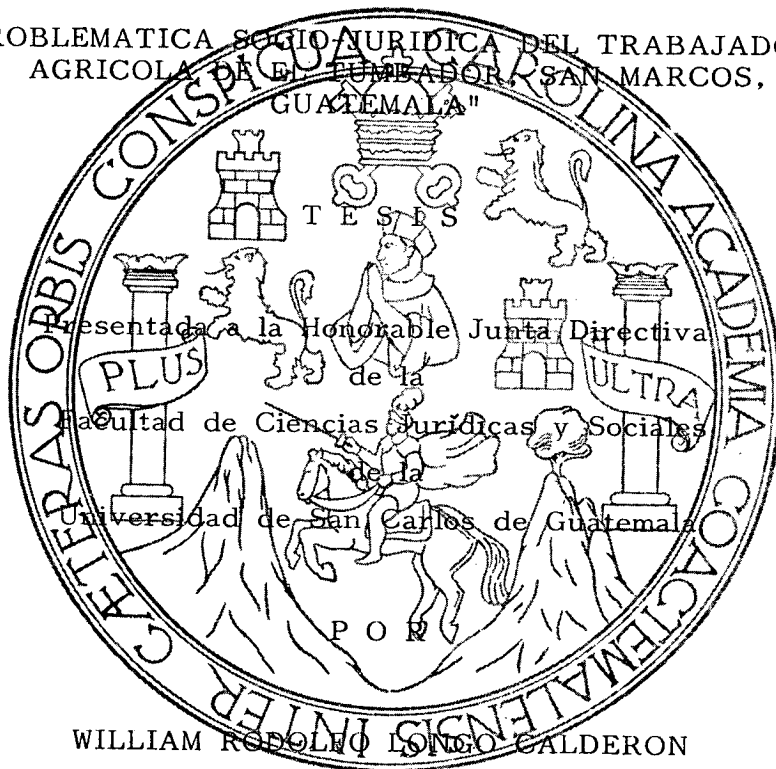


UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

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

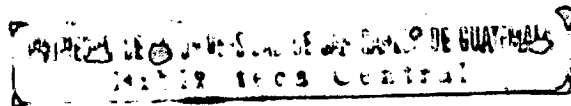


WILLIAM RODOLFO LONDO CALDERON

Previo a optar al título de:

LICENCIADO EN CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES

GUATEMALA, MARZO DE 1, 993.



DL
04
T(2865)

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

JUNTA DIRECTIVA

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

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

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



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

11/3/93
JPS

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

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

RESPETABLE SEÑOR DECANO:

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

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

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

Lic. WALTER OSWALDO ARANA ROMERO
ASESOR

Lic. Walter Oswaldo Arana Romero
ABOGADO Y NOTARIO

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



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



FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
JEFES DE DEPARTAMENTO

16 MAR 1993

RECIBIDO
Horas 17 Minutos
Oficial *[Signature]*

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

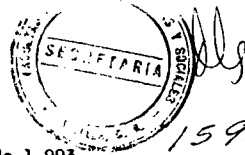
Atentamente pase el Licenciado MARCO TULLIO CASTILLO LUTIN,
para que proceda a revisar el trabajo de tesis del Bachiller
WILLIAM RODOLFO LONGO CALDERON y en su oportunidad emita el
dictamen correspondiente. -----



[Handwritten signature]



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



Guatemala,
3 de mayo de 1,993.-

FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES
SECRETARIA

- 4 MAYO 1993

RECEBIDO
Horas 14 Minutos 55
OFICIAL

Licenciado:

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

Señor Decano:

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

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

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

LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN
ABOGADO Y NOTARIO

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



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

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

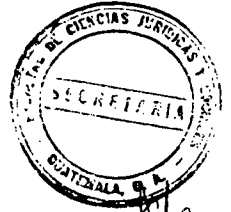
LIC. MARCO TULIO CASTILLO LUTIN.
REVISOR

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS
DE GUATEMALA



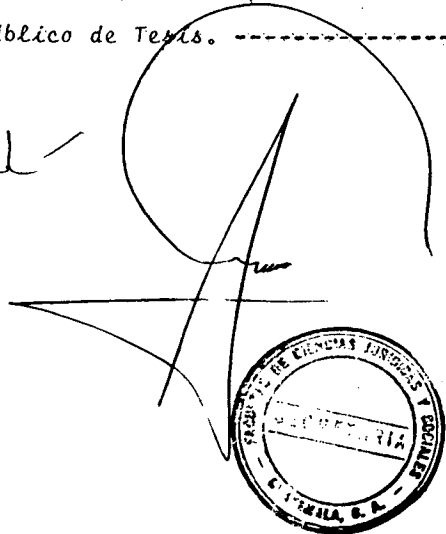
FACULTAD DE CIENCIAS
JURIDICAS Y SOCIALES

Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica



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

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



ACTO QUE DEDICO

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

INDICE

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

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

INTRODUCCION

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

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

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

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

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

OBJETIVOS

GENERALES.

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

ESPECIFICOS.

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

HIPOTESIS

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

CAPITULO I.

1. GENERALIDADES.

1. A. ANTECEDENTES DEL DERECHO DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. B. DEFINICION DEL DERECHO DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

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

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

1. C. CARACTERISTICAS DEL DERECHO DE TRABAJO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. D. OBJETO DE LA REGULACION ESPECIAL.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPITULO II.

1. EL TRABAJO AGRICOLA.

1. A. ANTECEDENTES DEL TRABAJO AGRICOLA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1. B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DEL TRABAJO AGRICOLA.

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

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

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

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

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

Si aplicamos la definición legal anterior, por disposición de la misma Ley, a lo que es el Contrato de Trabajo Agrícola se dirá: "Que es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (Trabajador), queda obligada a prestar a otra (Patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra personalmente en actividades relacionadas con la agricultura, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de ésta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma".

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

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

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

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

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

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

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

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

1. D. OBJETO DEL TRABAJO AGRICOLA.

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

CAPITULO III.

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

1. A. SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

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

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

1. B. TERMINOLOGIA Y DEFINICION DE TRABAJADOR AGRICOLA.

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

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

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

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

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

1. C. DEFINICION DE PATRONO.

Es importante citar la definición legal de Patrono que nos proporciona la Legislación Guatemalteca (Artículo 2 del Código de Trabajo), que preceptúa: "Patrono, es toda persona Individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más Trabajadores, en virtud de un Contrato o Relación de Trabajo".

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. CONTENIDO CONTRACTUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3. A. SALARIO.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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