

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

**ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL CASO DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA O GANADERO Y SUS
REPERCUSIONES EN CUANTO A SU INCUMPLIMIENTO**

VÍCTOR ARTURO DE PAZ QUINTANA

GUATEMALA, MAYO DE 2005

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

ANÁLISIS DE LAS VENTAJAS ECONÓMICAS EN EL CASO DE LOS
TRABAJADORES DEL SECTOR AGRÍCOLA O GANADERO Y SUS
REPERCUSIONES EN CUANTO A SU INCUMPLIMIENTO

TÉSIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva
de la
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
de la
Universidad de San Carlos de Guatemala
por

VÍCTOR ARTURO DE PAZ QUINTANA

Previo a conferírsele el grado académico de

LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

Guatemala, junio del año 2005.

**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. Eddy Giovanni Orellana Donis
VOCAL II: Lic. Gustavo Bonilla
VOCAL III: Lic. José Francisco Peláez Cordón
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana.

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 Notariado y Público de Tesis).

DEDICATORIA:

- A DIOS: Por haber iluminado mi camino y llevarme a la realización de una de mis metas.
- A MIS PADRES: Oscar Arturo de Paz y Nemesia del Carmen, eterno agradecimiento por la formación moral y amor abnegado.
- A MIS HIJOS: Víctor Alfonso y Juan Diego de Paz Morales, que esto sirva de ejemplo de superación.
- A MI ESPOSA: Carmen Morales Solórzano, por su apoyo incondicional.
- A MIS HERMANOS: Con amor fraternal.
- A: Iván Martínez y familia, por su tolerancia.
- A: Manuel Valladares, por su colaboración
- A: todas aquellas persona que de una u otra forma me brindaron su ayuda para la realización de esta investigación.

A LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES.

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.....	i

CAPÍTULO I

1. El derecho al trabajo.....	1
1.1. Definición de trabajo.....	1
1.2. Definición de derecho al trabajo.....	4
1.3. Principios fundamentales del derecho de trabajo.....	5
1.3.1. Es derecho tutelar de los trabajadores.....	5
1.3.2. Constituye un mínimun de garantías sociales.....	6
1.3.3. Como un derecho necesario e imperativo.....	7
1.3.4. Como un derecho realista y objetivo.....	8
1.3.5. Constituye una rama de derecho público.....	9
1.3.6. Es un derecho hondamente democrático.....	9
1.4. Elementos e instituciones del derecho de trabajo.....	10
1.4.1. El contrato de trabajo.....	10
1.4.2. Modalidades del contrato de trabajo.....	11
1.4.3. Breve análisis del contrato de trabajo.....	12
1.4.4. Contrato por tiempo indefinido.....	12
1.4.5. Contrato plazo fijo.....	12
1.4.6. Contrato por obra determinada.....	13
1.5. Contrato escrito.....	13
1.6. Contrato verbal.....	14
1.7. El salario.....	15
1.7.1. Teoría de los salarios.....	18
1.8. Las prestaciones laborales.....	21

CAPÍTULO II

2. Las Ventajas económicas en la doctrina y la legislación.....	23
2.1. Características de las ventajas económicas.....	23
2.2. Naturaleza jurídica de las ventajas económicas.....	25
2.3. Análisis legal.....	26

CAPÍTULO III

3. Los trabajadores del campo en actividades agrícolas o ganaderas, situación real, social, económica, jurídica y legal.....	29
3.1. Consideraciones generales.....	29
3.2. El trabajo agrícola y ganadero.....	30
3.3. Legislación internacional que protege el trabajo de campo.....	35

CAPÍTULO IV

4. Análisis de las ventajas económicas y su incumplimiento como pago del salario en el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos...	39
4.1. Las ventajas económicas y su pago.....	39
4.2. En el caso de los trabajadores agrícolas y ganaderos.....	40
4.3. Incumplimiento de la obligación legal por parte del empleador cuando hace efectivo el pago de sus prestaciones laborales.....	41
4.3.1. Propuestas de solución.....	41
4.4. Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo.....	42
4.4.1. Entrevistas.....	42

4.4.2. Necesidad de adecuación legal.....	53
CONCLUSIONES.....	55
RECOMENDACIONES.....	57
BIBLIOGRAFIA.....	58

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se elabora con el propósito de establecer la importancia que tiene para el Estado de Guatemala y para los trabajadores agrícolas o ganaderos, lo relativo a las ventajas económicas, ya que según lo establecido en el Artículo 90 último párrafo del código de trabajo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean y que se otorguen a los trabajadores en general, por la prestación de sus servicios salvo pacto en contrario debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado.

En el Capítulo número uno se hace un enfoque sobre la conceptualización de la palabra trabajo, resumiendo que es todo esfuerzo humano por alcanzar satisfactores sociales a través de la explotación física y mental en función de un objeto o fin, recibiendo a cambio de ello un salario; posteriormente se efectúa un enfoque sobre el derecho de trabajo, diciendo que es un conjunto de disposiciones jurídicas y sociales que rigen en cada estado el ámbito de las relaciones laborales, señalando los principios fundamentales, sus elementos e instituciones, así como el contrato de trabajo y sus modalidades, el salario y las teorías que sustentan el mismo así como las prestaciones laborales.

El Capítulo número dos se desarrolla el tema de las ventajas económicas y como están reguladas en nuestro ordenamiento jurídico laboral y la Doctrina y sus características y su naturaleza jurídica concluyéndose con un análisis legal del Artículo 101 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del trabajo y el Artículo 12 del Código de Trabajo, donde se manifiesta que son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los

actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, su Reglamento y demás leyes y disposiciones de trabajo o previsión social otorguen a los trabajadores.

En el Capítulo número tres se inmersa a los trabajadores del campo en actividades agrícolas o ganaderas, su situación real, social, económica, jurídica y legal, diciendo que la legislación lo regula como parte de una protección jurídica preferente respecto a otras actividades laborales, haciéndose alusión a lo que se ha establecido en el cuarto considerando del código de trabajo, en cuanto a que especifica la protección jurídica que se tienen en el caso de las normas y lo que sucede cuando existen grupos de trabajadores que por la naturaleza de trabajo que realizan, merecen y deben a través de las normas una protección jurídica, como sucede en el caso del trabajo de campo.

En el Capítulo número cuatro se efectúa un análisis sobre las ventajas económicas y su incumplimiento como pago del salario en el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos, dejando plasmado que las ventajas económicas constituyen un beneficio mas en el desarrollo del trabajo, y cuando lo deje de hacer por la terminación de la relación de trabajo le corresponde un porcentaje legal en el pago de salario aunado al resto de prestaciones laborales, en todo caso como obligación de cancelar por parte del patrono; en el caso de los trabajadores del campo por encontrarse aislados de la ciudad, en donde evidentemente se concentra toda la actividad productiva y económica, repercute el hecho que desconocen la existencia de las leyes de trabajo y previsión social y que existen instituciones del estado que velaran por que no se violen derechos y garantías constituidas en la legislación laboral del país.

En el Capítulo número cinco, se deja plasmado que en la realidad social en el caso de los trabajadores del campo, puede establecerse que en materia legislativa va en su perjuicio, pese a que no se debe a leyes sino a políticas de estado para garantizar el trabajo del campo y el efectivo cumplimiento de las leyes de trabajo.

Debe buscarse niveles o mecanismos de prevención, adecuándose a través de reformas al código de trabajo, con respecto a la forma de pago y demás condiciones para hacer efectivo el pago de la prestación de ventajas económicas principalmente en el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos y ser incluida dentro de las normas que regulan su protección.

CAPÍTULO I

1. El Derecho al Trabajo.

El trabajo es el esfuerzo humano por alcanzar satisfactores sociales, a través de la explotación física y mental en función de un objeto o fin, y que a cambio de ello, percibe un salario o una remuneración, y que a través de éste se logran objetivos inmediatos y mediatos tanto en beneficio del trabajador, su familia y la sociedad, como el país.

A través de la historia, el trabajo ha sufrido una serie de etapas accidentadas, es decir, que este ha ido generando cambios que como por ejemplo, a través de la tecnología, el trabajo ha recibido otras series de denominaciones y tipos que permiten al ser humano la especialización y el perfeccionamiento a través de la introducción de la máquina en el quehacer manual del hombre.

En el caso del trabajo enmarcado dentro de un conjunto de normas, como el Derecho de Trabajo, ha tenido también implicaciones lamentables pero positivas para el grueso sector de la población trabajadora a nivel mundial. Las luchas constantes por las reivindicaciones de tipo laboral se han dejado sentir a través de movimientos de trabajadores e incluso de patronos en pro de la organización y la lucha de sus derechos.

1.1 Definición de trabajo

El “Derecho del trabajo, es el conjunto de disposiciones jurídicas legales que rige en cada Estado, el ámbito de las relaciones laborales. Surgió a finales del siglo XIX como consecuencia de la aparición del proletariado industrial y de la agrupación del mismo en torno a grandes sindicatos. En sus

orígenes, giraba en torno al contrato de trabajo (de raigambre civil) para extender más tarde su campo de acción a otros ámbitos de la actividad jurídica (mercantil, administrativo, procesal), lo que llevó aparejado el establecimiento de una jurisdicción singular y órganos administrativos y laborales propios. Las principales materias de las que se ocupa el derecho del trabajo en la actualidad son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal. Los objetivos fundamentales perseguidos por el derecho del trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador. Debe preservarse de tal forma que mediante normas imperativas se establezcan límites a los contratos sobre actividades de trabajo en las que se comprometan físicamente las personas que han de prestarlas, límites tendientes a proteger bienes como la vida, la integridad física, la salud o la dignidad del trabajador con una finalidad compensadora. Tiende a paliar la disparidad de fuerzas que, en el punto de partida, existe entre quienes demandan y ofrecen trabajo, mediante normas imperativas que establecen contenidos mínimos de los contratos no negociables, así como garantías procesales y administrativas en favor de los trabajadores”¹.

El Diccionario establece que el Derecho al trabajo es un “derecho Constitucionalmente reconocido, de carácter económico-social, cuyo contenido básico está constituido por el derecho a obtener un puesto de trabajo. La Constitución Española declara que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer

¹ Espasa Calpe **Diccionario Enciclopédico** Pág. 346

sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”²

El Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales de Manuel Ossorio, en relación al trabajo establece que “Es la acción y efecto de trabajar. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza, y en esta acepción se emplea en contraposición a capital. A su vez, trabajar quiere decir, entre otras cosas, ocuparse en cualquier ejercicio, obra o ministerio. Jurídicamente, esta voz tiene importancia en cuanto se refiere a las diversas modalidades de realizar esa actividad, las cuales son examinadas en otras voces. A ese enfoque laboral estricto o predominante cabe agregar otros significados de relieve, toda obra, labor, tarea o faena de utilidad personal o social dentro de lo lícito. Empleo, puesto, destino, cargo, oficio, profesión, dificultad, obstáculo, operación de máquina, aparato, utensilio o herramienta aplicados a un fin”.³

La fuerza de trabajo de un país, se mide a través de la población económicamente activa, es decir, por el conjunto de personas mayores de catorce años de edad, que durante un período de referencia ejercían una ocupación o buscaban una. En otras palabras, incluye a todos los ocupados y desempleados.

La historia de Guatemala en materia de trabajo, ha sido muy accidentada, principalmente porque en esta materia no se ha evolucionado considerablemente, sino que aún se encuentran atrasos en la legislación. Previo al año de mil novecientos cuarenta y siete, fecha en que se creó el Primer Código de Trabajo, las condiciones eran aún más lamentables, principalmente en el trabajo rural o del campo, por razones de carácter educativo, es decir, el nivel escolar, de los trabajadores del campo, aunado al sometimiento de que venían siendo objeto por parte de generación tras generación en la historia,

² Ibid Pág. 433

frente a la actitud de los empleadores y los padres de éstos trabajadores, se había convertido, en una costumbre y en un ambiente que tanto para unos y otros, era normal, natural.

Por otro lado, es importante establecer que mientras en el país no existían las condiciones que proporcionaran mayores fuentes de empleo, y que la fecha aún no existen, las que se prestan, se hacen de manera inhumana y que por ello, debía existir una normativa mínima en este sentido es como a la fecha existen normas que tienen la característica de ser mínimas que regulan lo relativo al trabajo y la observancia que debe hacer no sólo el Estado sino los empleadores al respecto.

1.2 Definición de derecho de trabajo

El tratadista Trueba Urbina, indica que “Derecho del trabajo es el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven en sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana”.⁴

Mario de la Cueva, lo define así: “El nuevo derecho es la norma que se propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre trabajo y el capital”.⁵

Hernán Márquez, señala al Derecho de Trabajo como “el conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo, su preparación, su desarrollo, consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen”.⁶

⁴ **Derecho del trabajo.** Pág. 12

⁵ **Derecho mexicano de trabajo.** Pág. 424

⁶ Ob. Cit. Pág. 128

Néstor de Buen L., concluye dando su definición propia de la siguiente manera: “Derecho del trabajo es el conjunto de normas relativas a las relaciones directa o indirectamente derivan de la prestación libre, subordinada y remunerada, de servicios personales y cuya función es productora del equilibrio de los factores en juego mediante la realización de la justicia social”.⁷

1.3 Principios fundamentales del derecho de trabajo

Es importante establecer que varios tratadistas han establecido una serie de principios, tanto sustantivos como procesales, también clasifican a los principios como fundamentales dentro de los cuales también, incluyen los procesales fundamentales, sin embargo, partiendo de lo que establece el cuarto considerando del Código de Trabajo guatemalteco vigente, los principios son los siguientes:

1.3.1 Es un derecho tutelar de los trabajadores

Este principio establece y reconoce la relación laboral desde el punto de vista de la desigualdad económica que existe entre el patrono y el trabajador y que de acuerdo al cuerpo normativo pretende compensar esa desigualdad económica existente, otorgándole al trabajador una protección jurídica preferente. La desigualdad en varios casos, no es únicamente económica, sino también cultural. En el Código de Trabajo existen varias disposiciones legales que regulan este principio, entre los cuales se encuentra el Artículo 30 que dice: “La prueba plena del contrato escrito solo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de este o la omisión de alguno de los requisitos se debe imputar siempre al patrono y si a requerimiento de las autoridades de trabajo no lo exhibe, deben presumirse, salvo prueba en contrario, ciertas las

⁷ Ibid Pág. 138

estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador”. Así también puede analizarse este principio con lo que indica el Artículo 78 del Código de Trabajo que dice: “La terminación del contrato conforme a una o varias de las causas enumeradas en el Artículo anterior, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador, indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores, pero el trabajador goza del derecho de emplazar al patrono ante los tribunales de Trabajo y Previsión Social, antes de que transcurra el termino de la prescripción, con el objeto de que pruebe la justa causa en que se fundo el despido. Si el patrono no prueba dicha causa, debe pagar al trabajador: a) Las indemnizaciones que según este Código le pueda corresponder; y b) A titulo de daños y perjuicios, los salarios que el trabajador ha dejado de percibir desde el momento del despido hasta el pago de su indemnización en un máximo de doce meses de salario y las costas judiciales”.

1.3.2 Constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables.

Estas condiciones mínimas, se encuentran contenidas en el Código de Trabajo, puede ser superada o mejorada a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo, o bien por medio de la normativa internacional en materia de derechos humanos. Al indicar que constituye un cúmulo de normas protectoras se refiere a esa protección jurídica preferente. Cuando indica que son irrenunciables únicamente para el trabajador en relación al patrono, puesto que por el principio imperativo del derecho de trabajo, es obligación o de cumplimiento forzoso el estricto respeto a las estipulaciones, que si bien constituyen un mínimo de garantías sociales para el trabajador, estas no pueden renunciarse en su perjuicio, tal como lo indica el Artículo 12 del Código de Trabajo y el 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala al establecer que “cualquier acto o estipulación que implique renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución Política de la República de Guatemala, el Código de Trabajo, sus

reglamentos y demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera que sea, son nulas de pleno derecho”.

1.3.3 Como un derecho necesario e imperativo

Este principio se encuentra comprendido en el cuarto considerando del Código de Trabajo que indica: “El Derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo, o sea que es de aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que concede la ley, de donde se deduce que esta rama del Derecho limita bastante el principio de la autonomía de la voluntad, propio del derecho común, el cual supone erróneamente que las partes de todo contrato tienen libre arbitrio absoluto para perfeccionar un convenio, sin que su voluntad este condicionada por diversos factores y desigualdades de orden económico social.

El tratadista Mario de la Cueva, al respecto indica. “Toda norma jurídica es un imperativo pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado, una parte importante de la doctrina sostiene con justificación que la característica de todo orden jurídico es la coacción, no porque todas las normas se realicen coactivamente, toda vez que en una alta proporción, los hombres cumplen voluntariamente las normas, sino porque cada violación al orden jurídico es susceptible de ser reparada, directa o indirectamente, mediante la intervención del poder coactivo del Estado. Si esta posibilidad no existiere, las normas jurídicas pasarían a la categoría de preceptos morales o de convencionalismos sociales, pero no todas las normas jurídicas tiene la misma pretensión de imperativismo. Continúa indicando el tratadista relacionado que “la injusticia y desigualdad sociales que produjo el principio formal de la autonomía de la voluntad, obligaron al Estado a intervenir en el proceso económico, para asegurar a los trabajadores un nivel de vida. así se inicio la transformación del Derecho de Trabajo *jus dispositivum* en

el Código de Napoleón, al Derecho del trabajo como Jus cogens con el correr de los años y al elevarse el derecho de trabajo a un mínimo de derechos sociales, igual que los antiguos derechos individuales del hombre, forman parte del orden publico de las comunidades y, en consecuencia, la sociedad, el Estado y los particulares tienen el deber de respetar sus imperativos”.⁸

1.3.4 Como un derecho realista y objetivo

Este principio se refiere a que ubica al individuo y su ambiente social y económico en su realidad, objetivamente, 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. En relación a que el Derecho de trabajo es objetivo, lo indica porque su tendencia es la de resolver los diversos problemas que con motivo de su aplicación surjan, con criterio social y a base de hechos concretos y tangibles.

El Artículo 19 del Código de trabajo indica al respecto: “Para que el contrato individual de trabajo exista y se perfeccione, basta con que se inicie la relación de trabajo, que es el hecho mismo de la prestación de los servicios o de la ejecución de la obra en las condiciones que determina el Artículo precedente...”.

1.3.5 Constituye una rama de derecho público

El derecho de trabajo forma parte del derecho público y algunos tratadistas dicen que debe encuadrarse dentro del Derecho Social. Siendo público o social, el Estado debe tener intervención directa en cuanto a la tutela

⁸ De la Cueva Mario. **Derecho mexicano de trabajo**. Pág. 424

y garantía que debe brindar porque con ello otorga una armonía social en base al interés general de los ciudadanos por el trabajo como fuente de vida y de metas para el logro de los satisfactores mínimos necesarios. Al respecto, el Artículo 44 de la Constitución indica: “Derechos inherentes a la persona humana. Los derechos y garantías que otorga la Constitución, no excluyen otros que, aunque no figuren expresamente en ella, son inherentes a la persona humana. El interés social prevalece sobre el interés particular. Son nulas ipso jure las leyes y las disposiciones gubernativas o de cualquier otro orden que disminuyan, restrinjan o tergiversen los derechos que la Constitución garantiza”.

1.3.6 Es un derecho hondamente democrático

El Código de Trabajo indica que es así, porque 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, por ejemplo.

1.4 Elementos e instituciones del derecho al trabajo

1.4.1 El contrato de trabajo

El contrato de trabajo constituye un elemento fundamental y con el que se inicia toda relación de trabajo, y por ende de importancia del derecho de Trabajo.

El contrato de trabajo, puede ser de manera verbal o escrita. El contrato de trabajo de conformidad con el diccionario consiste en un “acuerdo de voluntades en virtud del cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios por cuenta ajena, bajo la dirección y dentro de la entidad que corresponde a la persona física o jurídica que le contrata, a cambio de una remuneración. En la actualidad y sobre la base de la constatada disparidad de fuerzas entre empresario y trabajador, las normas reguladoras del referido contrato tienden a ser normas imperativas en su mayoría y, como tales, sustraídas a la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, de las que resultan condiciones laborales más dignas en el ámbito de lo posible.

Existe un contrato de trabajo y se define éste como el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro, y el que lo recibe a cambio de la retribución que satisface; por ello, en tales casos y aunque no medie una expresa declaración contractual verbal o escrita, se está en presencia de un comportamiento concluyente, en el orden jurídico relevante. Las condiciones en que se presta el trabajo, antes referidas, permiten distinguir esta clase de contrato de otros que le están próximos, como el arrendamiento de servicios, el contrato de obra, la sociedad o el mandato.

1.4.2 Modalidades del contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede concebirse como único, pero en cuanto a las partes y la actividad que se desarrolla, puede tener distintas modalidades. “Las diversas clases o modalidades de contrato de trabajo pueden agruparse en

torno a diferentes criterios distintivos. Por la duración, los contratos pueden ser de duración indefinida —son los más frecuentes, desde un punto de vista estadístico— y de duración determinada; procede hablar aquí de trabajos eventuales, en prácticas y para la formación, al margen de la posibilidad de contratos a tiempo parcial o contratos periódicos de carácter discontinuo.

Por razón del lugar de trabajo y teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo o los riesgos que conlleva, puede hablarse de contrato de trabajo en el mar, el campo y la minería.

Por la singularidad de la relación laboral en sí misma considerada, cabe hacer referencia a los sirvientes en el hogar familiar, penados en instituciones penitenciarias, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos y operadores mercantiles dependientes. Cabe hacer mención también a los contratos suscritos por el que ha dado en llamarse personal directivo, compuesto por individuos que desempeñan funciones de dirección, coordinación o control dentro de la empresa, asumiendo responsabilidades en la marcha de la misma. Dentro del personal directivo está, por un lado, el personal de alta dirección y, por otro, los que se dicen cuadros o mandos intermedios, que se encuentran entre los técnicos y los directivos, dado que sus funciones se hallan más restringidas o están sujetas a órdenes o instrucciones superiores.

1.4.3 Breve análisis de las clases de contratos

Conforme la legislación, se encuentran las siguientes clases de contratos:

-- Por su duración

1.4.4 Contrato por tiempo indefinido

Es el contrato que se celebra entre las partes corrientemente, porque en el caso de los que se describirán más adelante, se determina la fecha o la forma de terminación, tienen carácter de excepción, en este contrato por tiempo indefinido, aparte de establecerse todas las condiciones en que se prestará el trabajo, se señala el carácter indefinido de la relación de trabajo, no indicándose ninguna fecha específica para la terminación de la relación, puesto que el trabajador debe gozar de estabilidad en el trabajo, y conforme lo establece el Artículo 26 del Código de Trabajo, todo contrato de trabajo debe celebrarse por tiempo indefinido, salvo prueba o estipulación lícita y expresa en contrario.

1.4.5 Contrato a plazo fijo

Este tipo de contrato de trabajo es uno de los llamados de excepción y únicamente es permisible según el Artículo 25 inciso b) del Código de Trabajo “cuando se especifica fecha para su terminación o cuando se ha previsto el acaecimiento de algún hecho o circunstancia como la conclusión de una obra que forzosamente ha de poner término a la relación laboral”. De acuerdo con la norma citada, solamente en dos casos se puede efectuar una contratación laboral a plazo fijo, el primero, en el momento de la contratación de una vez se establece la fecha en que finaliza la relación, en tanto que en el segundo, de los casos, llama a la confusión, pues el caso allí previsto, es muy similar al llamado contrato de obra.

Comúnmente se puede identificar este tipo de trabajo, en los contratos denominados interinatos, es la suplencia temporal de una persona por otra debido a permisos, pre y post natal, etc.

1.4.6 Contrato por obra determinada

Es aquel contrato de trabajo en que se ajusta globalmente o en forma alzada el precio de servicios del trabajador, desde que se inician las labores hasta que estas concluyan, tomando en cuenta únicamente el resultado del trabajo, o sea, la obra realizada. Al celebrarse este contrato al trabajador se le encomienda la ejecución o realización de una obra que no necesariamente tiene que ser o referirse a una obra de ingeniería o construcción, fijándose de antemano el salario o retribución que percibirá el trabajador y que cubrirá todo el período de ejecución de la obra o la prestación de los servicios, desde el inicio hasta la conclusión de la misma.

Por las formalidades de la contratación

1.5 Contrato escrito

Son aquellos que de conformidad con el nombre que los distingue, se realizan y redactan por las partes en un documento que hace prueba de su celebración y existencia, en el se establecen las condiciones en que se celebró la contratación. La regla general de conformidad con la ley, es que todo contrato de trabajo debe extenderse o celebrarse por escrito, salvo las excepciones que indican en el Artículo 26 del Código de Trabajo. El contrato de trabajo debe celebrarse en tres ejemplares, uno que debe recoger cada una de las partes, es decir, el empleador y el trabajador, y otro que debe quedarle al patrono quien

debe hacerlo llegar al Departamento de Relaciones de trabajo, dependencia de la Dirección General del Trabajo.

1.6 Contrato verbal

Como regla general, es que los contratos de trabajo se suscriban de manera escrita, sin embargo, existe una excepción, tal como se hizo ver, y se refiere a que la ley permite la contratación verbal en los casos siguientes:

- Las labores agrícolas y ganaderas
- Al servicio doméstico
- A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de sesenta días
- A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de cien quetzales y si hubiere señalado plazo para la entrega el cual no deberá exceder de sesenta días.

Se rige por realizar una actividad laboral propia de las labores agrícolas o ganaderas. El Código de Trabajo no tiene una definición explícita respecto a este tipo de contrato, y únicamente se limita a enumerar en una forma incompleta a los trabajadores que deben considerarse como trabajadores campesinos. El Artículo 138 del Código de Trabajo señala que son trabajadores campesinos agrícolas o ganaderos, los peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos, quienes deben laborar en una empresa dedicada habitualmente a la ganadería o a la agricultura.

1.7 El salario

El salario constituye otro elemento fundamental en toda relación de trabajo, y es el que se denomina como sueldo, dinero en especie que se recibe a cambio de la realización del trabajo por parte del trabajador.

Antecedentes

El salario también se le denomina sueldo, remuneración, emolumento, y constituye la parte de dinero que percibe una persona como producto o a cambio de su trabajo.

“Salarios, en economía, precio pagado por el trabajo. Los salarios son todos aquellos pagos que compensan a los individuos por el tiempo y el esfuerzo dedicado a la producción de bienes y servicios. Estos pagos incluyen no sólo los ingresos por hora, día o semana trabajada de los trabajadores manuales, sino también los ingresos, semanales, mensuales o anuales de los profesionales y los gestores de las empresas. A estos ingresos regulares hay que sumarles las primas y las pagas extraordinarias, las primas por riesgo, nocturnidad, índice de peligrosidad u horas extraordinarias, así como los honorarios de los profesionales liberales y la parte de los ingresos percibidos por los propietarios de negocios como compensación por el tiempo dedicado a su negocio.

Los salarios pueden establecerse en función del tiempo, del trabajo realizado o en concepto de incentivos. A veces se descuenta a los asalariados que cobran en función del tiempo trabajado el tiempo no trabajado debido a una enfermedad, pero por lo general estos empleados suelen percibir un salario fijo con independencia de la continuidad. Los asalariados que cobran en función del trabajo realizado lo hacen dependiendo de las unidades producidas. Los trabajadores que reciben sus ingresos gracias a un sistema de incentivos

obtienen sus salarios siguiendo una fórmula que asocia el sueldo percibido con la producción o rendimiento alcanzado, de forma que se estimula una mayor productividad y eficiencia.

Un salario elevado no implica por fuerza que se asignen elevados ingresos anuales. Los trabajadores del sector de la construcción suelen percibir elevados salarios por hora trabajada, pero los ingresos anuales suelen ser reducidos debido a la falta de continuidad en el empleo de este sector. Además, el salario nominal percibido no refleja los ingresos reales. En periodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores. Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país y la época, son los siguientes:

1) *El coste de la vida:* incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

2) *Los niveles de vida:* los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que

establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores

3) *La oferta de trabajo:* cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.

4) *La productividad:* los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

1.7.1 Teoría de los salarios

Casi todas las teorías relativas al salario reflejan una inclinación hacia un concreto factor determinante de los mismos. La primera teoría relevante sobre los salarios, la doctrina del salario justo del filósofo italiano santo Tomás de

Aquino, subrayaba la importancia de las consideraciones de orden moral y la influencia de la costumbre. Definía el salario justo como aquel que permitía al receptor una vida adecuada a su posición social. La teoría de santo Tomás es una visión normativa, es decir, marca cuál debe ser el nivel salarial, y no una visión positiva que se define por reflejar el valor real de los salarios.

La primera explicación moderna del nivel salarial, la teoría del nivel de subsistencia, subrayaba que el salario estaba determinado por el consumo necesario para que la clase trabajadora pudiese subsistir. Esta teoría surgió del mercantilismo, y fue más tarde desarrollada por Adam Smith y sobre todo David Ricardo. Este último defendía que los salarios se determinaban a partir del coste de subsistencia y procreación de los trabajadores, y que los sueldos no debían ser diferentes a este coste. Si los salarios caían por debajo de este coste la clase trabajadora no podría reproducirse; si, por el contrario, superaban este nivel mínimo la clase trabajadora se reproduciría por encima de las necesidades de mano de obra, por lo que habría un exceso que reduciría los salarios hasta los niveles de subsistencia debido, a la competencia de los trabajadores para obtener un puesto de trabajo.

Con el paso del tiempo se ha demostrado que algunos de los supuestos de los que parte la teoría del salario de subsistencia son erróneos. En los países más industrializados la producción de alimentos y de bienes de consumo ha crecido desde finales del siglo XIX con mayor rapidez que la población, y los salarios han crecido sobre los niveles de subsistencia.

La teoría de los salarios de Karl Marx es una variante de la teoría ricardiana. Marx sostenía que en un sistema capitalista la fuerza laboral rara vez percibe una remuneración superior a la del nivel de subsistencia. Según

Marx, los capitalistas se apropiaban de la plusvalía generada sobre el valor del producto final por la fuerza productiva de los trabajadores, incrementando los beneficios. Al igual que ocurre en la teoría de Ricardo, el tiempo ha refutado en gran medida la visión de Marx.

Cuando se demostró la invalidez de la teoría del salario de subsistencia se empezó a prestar mayor atención a la demanda de trabajo como principal determinante del nivel de salarios. John Stuart Mill, entre otros, propugnaba la denominada teoría del fondo de salarios para explicar la forma en que la demanda de trabajo, definida como la cantidad de dinero que los empresarios están dispuestos a pagar para contratar a trabajadores, determina el nivel salarial. La teoría parte de la hipótesis de que todos los salarios se pagan gracias a la acumulación, en el pasado, de capital, y que el salario medio se obtiene dividiendo el remanente entre todos los trabajadores. Los aumentos salariales de algunos trabajadores se traducirán en disminuciones salariales de otros. Sólo se podrá aumentar el salario medio aumentando el fondo de salarios.

Los economistas que defendían esta teoría se equivocaban al suponer que los salarios se satisfacen a partir de las acumulaciones de capital efectuadas con anterioridad. De hecho, los salarios se pagan a partir de los ingresos percibidos por la producción actual. Los aumentos salariales, al incrementar la capacidad adquisitiva, pueden provocar aumentos en la producción y generar un mayor fondo de salarios, en especial si existen recursos.

La teoría del fondo de salarios fue sustituida por la teoría de la productividad marginal, que intenta en esencia determinar la influencia de la

oferta y demanda de trabajo. Los defensores de esta teoría, desarrollada sobre todo por el economista estadounidense John Bates Clark, sostenían que los salarios tienden a estabilizarse en torno a un punto de equilibrio donde el empresario obtiene beneficios al contratar al último trabajador que busca empleo a ese nivel de sueldos; este sería el trabajador marginal. Puesto que, debido a la ley de los rendimientos decrecientes, el valor que aporta cada trabajador adicional es menor que el aportado por el anterior, el crecimiento de la oferta de trabajo disminuye el nivel salarial. Si los salarios aumentasen por encima del nivel de pleno empleo, una parte de la fuerza laboral quedaría desempleada; si los salarios disminuyesen, la competencia entre los empresarios para contratar a nuevos trabajadores provocaría que los sueldos volvieran a aumentar.

La teoría de la productividad marginal es inexacta al suponer que existe competencia perfecta y al ignorar el efecto que genera un aumento de los salarios sobre la productividad y el poder adquisitivo de los trabajadores. Como demostró John Maynard Keynes, uno de los principales opositores a esta teoría, los aumentos salariales pueden producir un aumento de la propensión al consumo, y no al ahorro, en una economía. El aumento del consumo genera una mayor demanda de trabajo, a pesar de que haya que pagar mayores salarios, si se consigue una mayor riqueza gracias a una disminución del nivel de desempleo.

Casi todos los economistas reconocen, al igual que Keynes, que mayores salarios no tienen por qué provocar un menor nivel de empleo. Sin embargo, uno de los efectos negativos de los aumentos salariales son las mayores presiones inflacionistas, ya que los empresarios tienden a trasladar a los precios estos aumentos en los costes. Este peligro se puede evitar si los sueldos no

aumentan sobre los niveles de productividad. Puesto que la participación de los salarios en la riqueza nacional ha permanecido estable a lo largo del tiempo, y es probable que siga así, los salarios reales pueden aumentar a medida que se incremente la productividad”.⁹

El salario, por tanto, comprende todas las percepciones que el trabajador recibe como contraprestación de su actividad laboral por cuenta ajena, incluyéndose en dicha contraprestación tanto el trabajo efectivo como aquellos periodos de descanso computables, según el ordenamiento laboral, como de trabajo (descanso semanal, festivos oficiales, vacaciones anuales, permisos retribuidos, e interrupciones de la actividad ajenas a la voluntad del trabajador que deban ser retribuidas conforme a precepto legal o pactado).

1.8 Las prestaciones laborales

La palabra prestación se deriva de la voz latina *prestationis* que significa acción y efecto de prestar. El diccionario de la Real Academia Española de la lengua, establece que prestación se refiere a la acción de prestar servicio personal obligatorio exigido por la ley a los vecinos de un pueblo para obras o servicio de utilidad común. El diccionario de derecho usual del autor Guillermo Cabanellas establece la prestación consiste en dar o no hacer alguna cosa”.

La palabra prestación proviene del derecho privado, y ello se confirma con lo que al respecto se establecen en las obras como el diccionario de derecho privado del tratadista Cazzo y Romero y Cervera y Jiménez que dice: “Es como un contrato por el cual una de las partes se obliga a prestar a otra un servicio mediante un precio cierto que ésta última se compromete a pagar a la primera”.

⁹ Espasa Calpe **Enciclopedia** Pág. 346

La prestación en el orden laboral, se refiere al conjunto de condiciones en que se realiza la actividad laboral o la relación de trabajo, en principio por parte del trabajador, al proporcionar su fuerza de trabajo, tanto intelectual o física, en contraposición con una remuneración por ese servicio, así como por parte del patrono, el pago en dinero y en otros casos en especie y dinero, denominado salario, por los servicios prestados por el trabajador. Sin embargo, el concepto de prestación en el orden laboral, puede interpretarse extensivamente, puesto que prestaciones laborales se refieren a un conjunto de beneficios que el trabajador obtiene durante y después de su trabajo mediante la contratación laboral, como sucede en el caso de la indemnización, vacaciones, aguinaldo, jubilación, licencias, etc.

Las prestaciones laborales son:

1. El salario
2. Vacaciones
3. Aguinaldo
4. Descansos días de azueto
5. Prestaciones adicionales que se establecen en los Pactos colectivos de condiciones de trabajo
6. Bonificaciones
7. Indemnización
8. Jubilación
9. Ventajas económicas

CAPÍTULO II

2. Las ventajas económicas en la doctrina y la legislación

Las ventajas económicas constituye dentro del ordenamiento jurídico laboral, una prestación más a que tiene derecho el trabajador, si se suscitan una serie de circunstancias regulada en la ley que así lo determinen.

Las ventajas económicas, son las que constituyen prestaciones complementarias al salario que no se encuentran taxativamente establecidas en la ley, pero que son necesarias y que devienen de la naturaleza misma de la empresa. Por ello, se dice que son parte del salario y que se deben tomar en cuenta para el cálculo de la indemnización cuando finaliza una relación laboral, y conforme el Código de Trabajo en el Artículo 90 último párrafo: “Así mismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado”.

Con lo anterior, se deduce como mínimo debe tomarse en cuenta el treinta por ciento, sin embargo, puede pactarse entre patronos y trabajadores un porcentaje mayor.

2.1 Características de las Ventajas Económicas

Dentro de las principales, se encuentran:

- Constituyen una o varias prestaciones en favor del trabajador y ello depende de las circunstancias en que se encuentre la empresa, pues como unidad económica, puede ser objeto de cambios progresivos que

impliquen el mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados.

- Las ventajas económicas las otorga el empleador de manera continuada o permanente, y ello se debe a que no podría constituir una ventaja económica una propina, una refacción, etc., que el empleador otorgue de manera eventual, se requiere por lo tanto, que una taza de café una refacción que otorgue el empleador o patrono, el valor o servicio de transporte, los alimentos o subsidios a los mismos, etc., se efectúe en favor del trabajador de una manera continuada o permanente, inclusive, existen empresas que tienen su propia cafetería para uso de los empleados en donde se les proporciona alimentos a bajo costo.
- Las ventajas económicas inciden en el mejor desenvolvimiento y desarrollo de las actividades laborales de la empresa. Lo anterior es indudable si se considera que el mejoramiento de las condiciones de trabajo, citando el ejemplo anterior de una cafetería, podría incidir en el mejor desempeño de su trabajo, que contribuye indiscutiblemente también en el desarrollo y progreso de la empresa en la ejecución del trabajo.
- Las ventajas económicas constituyen el treinta por ciento del importe total del salario devengado, salvo pacto en contrario en favor del trabajador o equitativamente a la naturaleza de la prestación. Por la diversidad y no regulación específica de las ventajas económicas en la actualidad presenta serios problemas de interpretación, pues al considerar lo que establece el Código de Trabajo, cuando dice: “Así mismo, las ventajas económicas de cualquier naturaleza que sean, que se otorguen a los trabajadores en general por la prestación de sus servicios, salvo pacto en contrario, debe entenderse que constituyen el treinta por

ciento del importe total del salario devengado”, se pretendía que cuando se establecía salvo pacto en contrario, se entendería a favor del empleador, en el caso de que las ventajas económicas se podrían pactar por debajo del porcentaje mínimo establecido en la ley, por esa razón, ha existido en el Congreso de la República ponencias respecto a modificar o reformar el Artículo 90 del Código de Trabajo.

2.3 Naturaleza Jurídica de las Ventajas Económicas

Las ventajas económicas tienen naturaleza sui generis, por el hecho de no encontrarse determinadas en la ley, y que ello implica considerarse como ventajas económicas, las siguientes:

- Alimentación
- Vivienda
- Vestido
- Educación
- Servicios médicos y medicina
- Viáticos
- Préstamos para la compra de vehículos, combustibles y lubricantes
- Reparación y repuestos de vehículos, llantas, etc.
- Bonificaciones
- Incentivos
- Premios de producción
- Productos a bajo costo
- Privilegios
- Refacciones
- Propinas
- Club Social y deportivo
- Pasajes gratuitos

- Becas
- Gratificaciones
- Celebraciones y festejos
- Primas de seguro
- Dietas
- Gastos de representación
- Reparto de utilidades
- Otros.

2.4 Análisis legal

La Constitución Política de la República de Guatemala, en el Artículo 101 regula los principios de justicia social que fundamentan la legislación de trabajo, y al respecto indica:

- Derecho a la libre elección de trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna.
- Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determine la ley.

Así también, el Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario, indica: “A los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación, o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador o un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar”.

El Artículo 12 del Código de Trabajo establece: “Son nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de previsión social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, en un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera”. El Artículo 17 del mismo cuerpo legal indica: “Para los efectos de interpretar el presente código, sus reglamentos y demás leyes de trabajo, se debe tomar en cuenta fundamentalmente, el interés de los trabajadores en armonía con la convivencia social”.

CAPÍTULO III

3. Los trabajadores del campo en actividades agrícolas o ganaderas, situación real, social, económica, jurídica y legal

3.1 Consideraciones Generales

En el caso del trabajo del campo, las actividades agrícolas o ganaderas, la legislación lo regula como parte de una protección jurídica preferente respecto a otras actividades laborales.

Existe esta protección, y ello hace alusión a lo que se ha establecido anteriormente con relación al cuarto considerando del Código de Trabajo, en cuanto a que especifica la protección jurídica preferente que se tienen en el caso de las normas y lo que sucede cuando existen grupos de trabajadores que por la naturaleza del trabajo que se realiza, merecen y deben a través de las normas recibir una protección jurídica preferente, como sucede en el caso del trabajo del campo, y tal regulación también abarca en el caso de las mujeres, de los menores de edad, etc.

Los trabajos que se encuentran bajo el régimen especial, son:

1. Trabajo agrícola y ganadero
2. Trabajo de mujeres y menores de edad
3. Trabajo a domicilio
4. Trabajo doméstico
5. Trabajo de transporte
6. Trabajo de aprendizaje
7. Trabajo en el mar y en la vías navegables

3.2 El trabajo agrícola y ganadero

El Artículo 138 del Código de Trabajo indica: “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”.

Como lo reza la norma anteriormente citada, cuando se establece el régimen de protección legal del trabajo agrícola que es sinónimo de ganadero, corresponde también al trabajo que realizan los campesinos, y que a éstos también puede denominárseles peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros, o bien cualquier otra denominación análoga al respecto. Es así como se distingue esta denominación de trabajo agrícola o ganadero al trabajo que realizan dentro de una empresa agrícola por ejemplo, el personal que esta en oficina, que se denomina personal administrativo, y que comprende los contadores, las secretarias, los conserjes. Podría decirse entonces, que el trabajo agrícola o ganadero, es aquel que se realiza de manera física y directamente en el campo, en el trabajo propio de la tierra.

Este tipo de trabajo es el que se desarrolla en el campo, para el caso de Guatemala, existen divisiones o regiones territoriales que trabajan la tierra y dependiendo de cada región, así el tipo de trabajo que éstos realizan, como por ejemplo, en el caso del sur, mayormente trabajan en el campo, en el procesamiento de la caña de azúcar; en el nor occidente, por tener una amplia gama de tierra fría, se cultiva brócoli, café, tomate, etc.

En el caso del interior de la república, se ha podido observar el trabajo que realizan los campesinos, cuando comúnmente, laboran la tierra pero el patrono o empleador, les ha proporcionado un lugar donde vivir, entonces éste

trabajador se une o contrae matrimonio con una mujer y ésta se va a vivir al lugar en donde se encuentra su esposo o conviviente, ello implica, que ella, también realice tareas propias del trabajo agrícola o ganadero, inclusive, los hijos de éste, sin que ellos perciban alguna remuneración, más que la que recibe el jefe de hogar, y ello contradice la ley, cuando en el Artículo 139 del Código de Trabajo se establece que: “Todo trabajo agrícola o ganadero desempeñado por mujeres o menores de edad con anuencia del patrono, da el carácter a aquellas o a éstos de trabajadores campesinos, aunque a dicho trabajo se le atribuye 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”.

En cuanto a la violación de los derechos de los trabajadores agrícolas o del campo, o bien la violación a normas laborales, la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social cumple una importante función para velar, supervisar e incluso sancionar en caso de que se constate la violación a las normas contenidas en las leyes laborales. El Artículo 143 del Código de Trabajo que dice: “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 en el cumplimiento de la obligación indicada”.

Además de lo anterior, el ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, en cuanto a la protección que tiene este tipo de trabajo, dar cumplimiento a lo que indica el Artículo 144 del Código de Trabajo que dice: “Con el objeto de mejor aplicar los principios y disposiciones de éste 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 acostumbran 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 algunas disposiciones relacionadas 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 duplicidad de cargos, para los patronos o duplicación de esfuerzos o de beneficios en favor de los trabajadores”.

Otro aspecto fundamental en cuanto al trabajo agrícola o ganadero, como lo indica la Constitución Política de la República de Guatemala:

- Que la mujer merece una protección y regulación de las condiciones en que debe prestar sus servicios.

- Derecho a la fijación periódica del salario mínimo
- A la jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno que 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. En este caso, conviene hacer la reflexión que para el caso de los trabajadores que habitan el lugar en donde laboran, se exceden desmedidamente el horario de trabajo, sin que por ello, el patrono o empleador les reconozca dicho esfuerzo.
- Obligación de pagar las prestaciones de ley a los trabajadores, como el caso del aguinaldo, bonificaciones, etc.
- En el caso de los trabajadores menores de edad, y de catorce años, no podrán ser ocupados en ninguna clase de trabajo, salvo las excepciones establecidos en la ley. Es prohibido ocupar a menores en trabajos incompatibles con su capacidad física o que pongan en peligro su formación moral.
- La protección preferente en el caso de los trabajadores que pasan de los sesenta años de edad.
- Preferencia del trabajador guatemalteco que del extranjero.
- La protección del trabajo preferente en el caso de los trabajadores ciegos, minusválidos y personas con deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales.

- El derecho a la libre sindicalización
- Obligación de establecer instituciones económicas y de previsión social que en beneficio de los trabajadores otorguen prestaciones de todo orden, especialmente por invalidez, jubilación y sobre vivencia, en este caso, tal atribución le corresponde en su defecto al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, si el patrono o empleador cumple con la ley, sin embargo, pese a que deben hacerlo, existen excepciones en este caso, y los patronos o empleadores no se encuentran inscritos en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, no gozando de éste beneficio el trabajador y su familia.
- Obligación de proporcionar vivienda a los trabajadores, primeramente por parte del Estado, y en el caso de los propietarios de las empresas existe una obligación de proporcionar a sus trabajadores, en los casos establecidos por la ley.
- En cuanto a la educación, también existe obligación para los propietarios de las empresas, tanto industriales, agrícolas, pecuarias, ganaderas, comerciales, de establecer y mantener, de acuerdo con la ley, escuelas, guarderías y centros culturales para sus trabajadores y población escolar, en éste último caso, cuando se refiere a población escolar, indica que deben colaborar con la educación para las familias de los trabajadores.

Al respecto, el Artículo 145 del Código de Trabajo indica: “Los trabajadores agrícolas tienen derecho a habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijan 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 con dicha obligación”.

3.3 Legislación internacional que protege el trabajo del campo

Para poder establecer los aspectos fundamentales sobre la normativa internacional en materia de trabajo, respecto a la realización de trabajo agrícola o ganadero, confrontándolo con la legislación laboral guatemalteca vigente, que permita establecer que en ese sentido, la desprotección en que se encuentran los mismos, y la necesidad de su adecuación a la legislación mínima aplicable, como sucede con el Código de Trabajo. El trabajo del campo, puede entenderse aquel que se realiza en actividades propias de la agricultura y la realizan trabajadores campesinos, indígenas, etc., y que de conformidad con las líneas escritas anteriormente, también se encuentra protegido por la legislación laboral vigente.

En el caso de los convenios internacionales de trabajo que se pretenden analizar para la conformación del presente estudio, además de distinguir cada uno de ellos, para determinar la desprotección de que son objeto este tipo de trabajadores, y ellos son:

- Convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Guatemala, el 7 de febrero de 1989, y publicado el 16 de marzo de 1989, referente a los Contratos de trabajo de trabajadores indígenas.
- El Convenio 86 ratificado el 28 de enero 1952, publicado el 11 de febrero de 1952, referente a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.

- Convenio 99 ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961, referente a métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

El trabajo agrícola “tiene el carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por cuenta ajena, tanto en el cultivo de la tierra como para el aprovechamiento de los bosques. Por ampliación, aunque sea más propiamente trabajo rural genérico, igual desempeño en la explotación y cuidado de los animales, el aprovechamiento de la caza y de la pesca y tareas auxiliares”.

Si se toma en consideración las estadísticas y la realidad guatemalteca, se puede establecer que un mayor porcentaje de la población que habita el área rural, es decir, aproximadamente el sesenta por ciento de la población habita fuera de la capital y sus municipios y del total de esa población, un gran porcentaje lo constituye la población indígena. Dentro de las características de la población indígena, se tiene que por mucho tiempo ha sido explotada y laboralmente agravando su situación, el bajo o ningún nivel escolar, trasladado de generación en generación, ha sido la consecuencia inmediata de no lograr un desarrollo en materia de trabajo, aunado ello, a la falta de interés del gobierno de mejorar esas condiciones de trabajo, pese a que los gobernantes de turno, conocen y saben que hacer, pero que por diversos intereses creados, externos e internos, no se ha podido mejorar las condiciones de trabajo de la población rural indígena que labora en el campo.

- Convenio 64 de la Organización Internacional del Trabajo, que fue ratificado por Guatemala, el 7 de febrero de 1989, y publicado el 16 de marzo de 1989, referente a los Contratos de trabajo de trabajadores indígenas.

- El Convenio 86 ratificado el 28 de enero 1952, publicado el 11 de febrero de 1952, referente a la duración máxima de los contratos de trabajo de los trabajadores indígenas.

En el caso del convenio 86 respecto a la duración máxima de los contratos de trabajadores indígenas, para efectos de dicho convenio, se refiere a término de contrato, a “cualquier contrato de trabajo en virtud del cual un trabajador se obligue a prestar sus servicios a un empleador a cambio de una remuneración en efectivo o en cualquier otra forma, excepción hecha de los contratos de aprendizaje celebrados de acuerdo con las cláusulas especiales relativas al mismo, contenidas en la legislación”.

Dentro de lo importante de dicho convenio para efectos del presente estudio, se encuentran los siguientes aspectos:

“ La legislación debe fijar la duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato escrito o verbal.

La duración máxima de servicio que podrá preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que no entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder en ningún caso, de doce meses si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de dos años si su familia lo acompaña. La duración máxima de servicio que pueda preverse explícita o implícitamente en un contrato, para un empleo que entrañe un viaje largo y costoso, no deberá exceder, en ningún caso, de dos años si la familia del trabajador no lo acompaña, ni de tres años si su familia lo acompaña”. Sic

- Convenio 99 ratificado el 22 de junio de 1961, publicado el 13 de octubre de 1961, referente a métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura.

Este convenio establece lo relativo al salario y en el caso de los trabajadores de la agricultura, es así como dentro de los aspectos más importantes, se encuentran los siguientes:

- Existe obligación para todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo, que ratifique el convenio, se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.

Se permite a través de este convenio el pago parcial del salario mínimo en especie.

Que las tasas establecidas con relación al salario mínimo en esta actividad, no pueden ser reducidas.

CAPÍTULO IV

4. Análisis de las ventajas económicas y su incumplimiento como pago del salario en el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos

4.1 Las ventajas económicas y su pago

El tema de las ventajas económicas dentro del ámbito laboral no ha tenido mayor discusión, y en muchos casos, ello, ha sido motivo para que el empleador, ya no proporcione a los trabajadores por ejemplo, una cafetera para servirse café, porque de hecho ya sabe de que si lo hace, por cortesía y por lograr un mejor ambiente de trabajo, o por cualquier otra circunstancia que beneficie a los trabajadores, se estaría complicando cuando corresponda, efectuar el pago del salario y las demás prestaciones laborales en caso de que exista un despido o bien una renuncia, para que proceda a cancelarle al trabajador el porcentaje legal en este concepto.

Por otro lado, en el caso del trabajador, las ventajas económicas constituyen un beneficio, una prestación más, que en el desarrollo del trabajo y cuando lo deje de hacer por la terminación de la relación de trabajo, le corresponde un porcentaje legal en el pago del salario aunado al resto de prestaciones laborales dentro de ellas, las irrenunciables, en todo caso como obligación de cancelar por parte del patrono.

En el caso de los trabajadores del campo, difieren en su trato respecto a las condiciones de la relación laboral, con los trabajadores de la ciudad. En el caso de los trabajadores del campo, por encontrarse más aislados de la ciudad, en donde evidentemente se concentra toda la actividad productiva, económica y que repercute en el hecho de que desconozcan las leyes de trabajo y de previsión social, incluso, ignoran de que existe una Inspección General de Trabajo por parte del Estado a través del Ministerio de Trabajo y Previsión

Social, que velará porque no se violen derechos y garantías constituidos en la legislación laboral del país, y que en todo caso, existen sanciones para éstos patronos cuando incurran o cometan infracciones a las mismas.

También, podría establecerse que en la ciudad capital, existen sectores de trabajadores que también ignoran el pago de un porcentaje aunado al salario respecto a las ventajas económicas, y es así como cuando se termina la relación de trabajo, en lo que se denomina su liquidación o finiquito, no se describen como parte del pago que hace el patrono al trabajador por sus servicios prestados, es más, en muchos casos, los patronos no quieren ni siquiera hacer el pago de las prestaciones irrenunciables, de la indemnización, horas extras, mucho menos de un porcentaje más tomando en cuenta el salario, en concepto de ventajas económicas, entendiéndolas como otra prestación más que tiene derecho el trabajador, cuando ha sido beneficiado con café, cafetería y pago de comidas a costo, con respecto a pago de viáticos, transporte en el caso del vehículo, etc.

4.2 En el caso de los trabajadores agrícolas o ganaderos

Como se ha mencionado anteriormente, los trabajadores del campo, dentro de los cuales se encuentran los trabajadores agrícolas o ganaderos, el problema del pago en concepto de ventajas económicas, no se visualiza, porque no existe, en muchos casos, los trabajadores agrícolas o ganaderos, pese a que tienen una protección jurídica preferente en el marco de las leyes de trabajo y de previsión social, les asiste el derecho al pago de las ventajas económicas indiscutiblemente, si se toma en consideración, el hecho de que muchos de ellos, que laboran en las fincas, los patronos, se encargan de proporcionarles viviendas, a ellos y sus familias, así como en otros casos, de habilitar en coordinación con el Ministerio de Educación, escuelas de educación pública, en beneficio de los trabajadores de dicha finca, así también, en el caso de que tenga la oportunidad el trabajador de aprovechar los frutos de la tierra que se

encuentra utilizando por orden del patrono, para vivienda de éste y su familia, constituye a todas luces, ventajas económicas, que de éste tipo de trabajadores, debe ser aplicado de manera directa e inmediata que así se amerite, como sucede cuando se produce la terminación de la relación de trabajo.

4.3 Incumplimiento de la obligación legal por parte del empleador cuando hace efectivo el pago de sus prestaciones laborales

4.3.1 Propuestas de solución

Como se ha evidenciado las leyes de trabajo y de previsión social, en muchos casos, constituyen legislación vigente pero no positiva, y en el caso de las ventajas económicas, como ha quedado establecido, se regulan en el Código de Trabajo, pero para el caso de los trabajadores del campo, entre ellos, los agrícolas o ganaderos, éstos les asisten automáticamente el derecho de que se les proporcione vivienda, educación, aprovechamiento de los frutos, y sucede que en el caso de que se produzca la terminación de la relación de trabajo, el patrono no cancele lo que respecta a la prestación de ventajas económicas, inclusive, no cancela los salarios dejados de pagar y las demás prestaciones irrenunciables. Es por ello, que representa una solución a ésta problemática, que en el Código de Trabajo, en el apartado de las normas que regulan la protección del trabajo en el caso del agrícola y ganadero, establecer la obligatoriedad del patrono al pago de las ventajas económicas en el porcentaje determinado en la ley, sin que por el hecho de que no se regule taxativamente en la ley, el patrono no pacte su pago, e incluso, por esa misma razón, al no solicitarse en la demanda laboral, los jueces no aplican el principio de extrapetit a favor del trabajador, al determinarla juntamente con las demás prestaciones a que tiene derecho.

4.4 Presentación y análisis de los resultados del trabajo de campo

4.4.1 Entrevistas

El trabajo de campo consistió en una entrevista realizada a abogados litigantes en el ramo de trabajo y jueces de trabajo y previsión social, así como a Inspectores de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, siendo que a continuación se presentan los resultados:

CUADRO No. 1

Pregunta: ¿considera que el trabajador del campo, se le reconoce por parte del patrono, el pago de un salario mínimo?

Respuesta	Cantidad
No	20
Si	00
Total	20

Análisis:

Existe un incumplimiento de la normativa establecida en el Acuerdo Gubernativo No. 705-2003 emitida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social por parte del patrono al no hacer efectivo el pago del salario mínimo al trabajador que desarrolla sus actividades agrícolas o ganaderas, aprovechándose éste de la misma desigualdad económica y cultural existente entre ambos.

CUADRO No. 2

Pregunta: ¿cree usted que existe una constante violación a las normas de trabajo en el caso de los patronos de manera generalizada?

Respuesta	Cantidad
No	20
Si	00
Total	20

Análisis:

La Historia de Guatemala en materia de trabajo ha sido muy accidentada, principalmente porque no se ha evolucionado considerablemente, sino que aún se encuentran atrasados en la legislación; en cuanto al trabajo agrícola o ganadero por razones de carácter educativo, es decir el nivel escolar de los trabajadores aunado al sometimiento de que venían siendo objeto por parte de generaciones en la historia, frente a la actitud de los empleadores y los padres de éstos, se ha convertido en una costumbre que tanto para unos y otros es normal y natural

CUADRO No. 3

Pregunta: ¿ cree usted que las leyes de trabajo protegen el trabajo que se realiza en el campo?

Respuesta	Cantidad
No	20
Si	00
Total	20

Análisis.

Entre los principios fundamentales del derecho de trabajo existe el que constituye un mínimo de garantías sociales protectoras e irrenunciables, establecidas en el Código de Trabajo, las cuales pueden ser mejoradas o superadas a favor del trabajador a través de pactos colectivos de condiciones de trabajo o bien por la normativa internacional en materia de derechos humanos

CUADRO No. 4

Pregunta: ¿ cree usted que se cumplen las leyes de trabajo en materia de protección del trabajador del campo?

Respuesta	Cantidad
No	00
Si	20
Total	20

Análisis.

Derivado del enfoque que se le ha venido dando al tema de los trabajadores del sector agrícola o ganadero podemos decir que no se cumplen, por el mismo aprovechamiento cultural que el patrono tiene sobre el trabajador, no obstante de existir la normativa jurídica que es un imperativo, pues es una regla de conducta cuya observancia se encuentra garantizada por el Estado

CUADRO No. 5

Pregunta: ¿cree que existen normas internacionales en protección del trabajo del campo?

Respuesta	Cantidad
No	20
Si	00
Total	20

Análisis.

El Artículo uno del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo, relativo a la protección del salario indica que para los efectos del presente convenio, el término salario significa la remuneración o ganancia sea cual fuere su denominación o método de cálculo, fijada por la legislación nacional, por consiguiente el trabajo del campo se encuentra contenido dentro de ésta norma por que es un derecho reconocido de carácter económico social.

CUADRO No. 6

Pregunta: ¿ cree usted que de manera general, los trabajadores conocen de las ventajas económicas?

Respuesta	Cantidad
No	15
No sabe	05
Si	00
Total	20

Análisis.

Se infiere que el tema de ventajas económicas según el resultado de las entrevistas realizadas, los trabajadores en general desconocen lo que significan, es por ello que cuando se da por finalizada una relación laboral no la solicitan en el pago de éstas.

CUADRO No. 7

Pregunta: ¿considera que los trabajadores del campo conocen de las ventajas económicas?

Respuesta	Cantidad
No	17
Si	02
No contesto	01
Total	20

Análisis.

Los trabajadores del campo por encontrarse aislados de la ciudad donde se encuentra toda la actividad productiva y económica, repercute en el hecho que desconocen la existencia de las leyes de trabajo y previsión social y que además hay instituciones del Estado que velan por que no se violen derechos y garantías constituidas en la legislación laboral del país.

CUADRO No.8

Pregunta: ¿ considera que en términos generales, el patrono cumple con el pago de las ventajas económicas a los trabajadores?

Respuesta	Cantidad
No	00
No saben	10
No	10
Total	20

Análisis.

La problemática del pago de ventajas económicas no se visualiza, por que no se cumple en la mayoría de los casos los trabajadores agrícolas o ganaderos, pese a que tienen una protección jurídica preferente en el marco de las leyes de trabajo y previsión social no las reclaman.

CUADRO No. 9

Pregunta: ¿cree que el hecho de la obligación legal al patrono de proporcionar vivienda o educación a los trabajadores agrícolas o del campo, constituye una ventaja económica?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20

Análisis.

Las ventajas económicas se encuentran conformadas por todos aquellos beneficios que goza el trabajador por medio del patrono, por lo tanto constituyen otra prestación más que debe ser cancelada.

CUADRO No. 10

Pregunta: ¿cree usted que debe adecuarse la legislación en materia de ventajas económicas para que puedan cancelarle al trabajador del campo?

Respuesta	Cantidad
Si	20
No	00
Total	20

Análisis:

La legislación debe adecuarse en una forma clara respecto a la forma de pago y condiciones para hacer efectiva la prestación de ventajas económicas.

4.4.2 Necesidad de adecuación legal

La realidad social en el caso de los trabajadores del campo, puede establecerse que en materia legislativa va en su perjuicio, pese a que no se debe a leyes, sino a políticas de estado de garantizar el trabajo del campo y de garantizar el efectivo cumplimiento de las leyes de trabajo.

Así también, se infiere de que en materia de ventajas económicas, la mayoría de los entrevistados indicaron que creen que los trabajadores en general, desconocen lo que significan las ventajas económicas y que en muchos casos no lo solicitan juntamente con las demás prestaciones laborales, en caso de terminación de la relación de trabajo, y que ello se agudiza aún más cuando se refiere al trabajo del campo, porque pese a que de hecho las ventajas económicas tienen que cancelarse, éstas no se cancelan. En cuanto a las ventajas económicas de los trabajadores de campo, constituye ventajas económicas, el hecho de que se le proporcione al trabajador una vivienda, o bien de que se le proporcione oportunidad para ir a la escuela no tanto, a él como trabajador, sino a sus hijos, así también, se evidencia que en la realidad del campo de la población guatemalteca, los patronos, casi siempre se constituyen en caso de un accidente, ó de una emergencia médica, etc., en protectores de los trabajadores, con lo cual puede suponerse que en materia de ventajas económicas, éstas deben hacerse efectivas al trabajador, en el momento en que se termine la relación de trabajo, lo cual no sucede así, porque pese a que no puede alegarse ignorancia de la ley, como lo reza el artículo 3 de la Ley del Organismo Judicial, en la realidad guatemalteca del campo, los trabajadores, en el momento de sus demandas laborales, no reclaman lo relativo a las ventajas económicas, pero no porque no lo deseen, sino porque lo desconocen.

Así también, vale la pena mencionar lo que al respecto indica la legislación internacional respecto a los convenios citados anteriormente, en materia de protección del salario del trabajador, y que debieran ser motivo para adecuar las normas del Código de Trabajo respecto del tema.

CONCLUSIONES

1. El Derecho de Trabajo, se encuentra conformado por un conjunto de normas jurídicas, principios, y leyes que se encargan de regular la resolución de controversias dentro del Derecho Individual de Trabajo, el Derecho Colectivo de Trabajo, así como el Derecho ejecutivo del trabajo, y que el Código de Trabajo contiene una parte sustantiva como procesal, las cuales tienden a establecer los lineamientos, principios y procedimientos dentro de un cuerpo normativo mínimo para regir las relaciones entre patrono y trabajador.
2. El Derecho de Trabajo, en cuanto a sus normas y principios, tienen como fin, que en las relaciones de trabajo entre el patrono y el trabajador, se pueda equiparar la desigualdad económica existente entre ambos y a través de su aplicación, acercarse a los principios de la justicia y la legalidad.
3. Dentro de los regímenes especiales de trabajo, se encuentra el trabajo que se realiza en el campo, sea el caso del trabajo agrícola o ganadero, teniendo su normativa incompleta si se compara con las normas en materia internacional que existen para la protección jurídica preferente de éste.
4. Las ventajas económicas, se encuentran conformadas por todos aquellos beneficios de que goza el trabajador por medio del patrono y que por lo tanto, constituye otra prestación más que debe ser cancelada en un

porcentaje legal tomando en consideración el salario del trabajador y las condiciones en que se prestó el servicio.

5. Que en el desarrollo del trabajo agrícola o ganadero, en el caso de los trabajadores, común o normalmente el patrono o empleador, proporciona a éstos vivienda, escuela, aprovechamiento de los frutos, etc., no solo al trabajador sino a su familia, por lo que se evidencia que en este caso, lo relativo a las ventajas económicas, se encuentra claramente establecido para su aplicación y sanción en caso de incumplimiento.

6. Existen normas de protección a los trabajadores agrícolas o ganaderos a nivel internacional, y éstas se encuentran contenidas en convenios, pero no han sido objeto de revisión y de depuración, así como de conformación con la legislación vigente.

RECOMENDACIONES

1. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Inspección General de Trabajo, tengan la obligación de brindar protección a los trabajadores del campo, respecto a que deben velar porque se cumplan las normas en esta materia, y que por lo tanto, por la amplitud en el tema y la cobertura que amerita, el Estado tenga la obligación de dotar no solo del personal sino el equipo necesario para supervisar a los patronos que no hacen efectivo el pago de las prestaciones laborales a los trabajadores, especialmente las ventajas económicas de conformidad con la ley, buscando niveles o mecanismos de prevención antes de la culminación de una relación laboral.
2. Que la legislación debe ser clara respecto a la forma de pago y condiciones para hacer efectiva la prestación de ventajas económicas, y debido a que no se suscita esta circunstancias, es que los trabajadores del campo no gocen de esta prestación, inclusive, de otras prestaciones irrenunciables, por irresponsabilidad del patrono la cual no es sancionable adecuadamente.
3. Que debe adecuarse a través de reformas al Código de Trabajo, con respecto a la forma de pago y demás condiciones para hacer efectivo el pago de la prestación de ventajas económicas, principalmente en el caso del trabajador agrícola o ganadero, y ser incluida dentro de las normas que regulan su protección.

BIBLIOGRAFÍA

CABANELLAS, Guillermo. **Compendio de derecho laboral**. 1t; Buenos Aires, Argentina: omeba Ed.Liberos, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, y Luis Alcala Zamora y Castillo. **Tratado de política laboral y social**. Buenos Aires, Argentina: Ed. Heliasta, 1968.

CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**, Editorial Heliasta, S.R.L. (s.l.i.)1981.

CALDERA, Rafael. **Derecho del trabajo**. 1t; 2^a. ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. El Ateneo, 1972.

CAMPOS MORAGA, Juan Eladio. **La estabilidad en el derecho del trabajo guatemalteco**. Tesis de Graduación, Universidad de San Carlos de Guatemala, (s.e.) 1975.

CARDONA ZACARÍAS, Herlindo Adalberto. **El derecho que le asiste a los trabajadores a la estabilidad en el empleo**. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1977.

CARRILLO CABRERA, Víctor Rodolfo. **Tutelaridad y garantías mínimas vrs. Flexibilidad en el derecho del trabajo**. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala, 1998.

CASTORENA, Jesús. **Tratado de derecho obrero**. México: Ed. Jharis, 1942.

CHICAS HERNÁNDEZ, Raúl Antonio. **Apuntes de derecho procesal del trabajo**. Gráficos P & I (s.l.i.) (s.e.) (s.f.).

DE FERRARI, Francisco. **Derecho del trabajo**. 2ª ed. Buenos Aires, Argentina: 1977.

DE LA CUEVA, Mario. **Nuevo derecho mexicano del trabajo**. Ed. Porrúa, México: 1968.

KROTOSHIN, Ernesto. **Tratado práctico de derecho del trabajo**. 1t. Buenos Aires, Argentina: Ed. Depalma, 1955.

LACABANA, Miguel Ángel. **La doctrina de la flexibilización del derecho del trabajo**. Ed. Ildis. Buenos Aires, Argentina: 1995.

LASTRA Y VILLAR, Alfonso. **Las leyes del trabajo de la república mejicana**. México: (s.e.) 1935.

LOPEZ LARRAVE, Mario. **Breve historia del derecho laboral guatemalteco**. Ed. Universitaria, Guatemala, 1974.

OSSORIO, Manuel. **Diccionario de ciencias jurídicas políticas y sociales**. Ed. Heliasta, S.R.L. 1979.

PÉREZ BOTIJA, Eugenio. **Derecho del trabajo**. Madrid: Ed. Tecnos, 1950.

Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua,
ed.1996.

Legislación:

Constitución Política de la Republica de Guatemala. Asamblea
Nacional Constituyente, 1,985.

Código de Trabajo y sus reformas. Congreso de la República
Decreto Ley 1441, 1,961.

Convenios Internacionales de Trabajo.

**Ley de Sindicalización y regulación de la huelga de los
trabajadores del Estado.**