

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

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD APLICADO AL DERECHO DEL TRABAJO Y SU
INCUMPLIMIENTO EN CUANTO A LA FIJACIÓN DE SALARIOS MÍNIMOS
PARA EL TRABAJADOR AGRÍCOLA Y GANADERO CON RESPECTO DEL
TRABAJADOR NO AGRÍCOLA.**

The seal of the University of San Carlos of Guatemala is a circular emblem. It features a central shield with a figure holding a staff, surrounded by various symbols including a crown, a lion, and a cross. The text "CAROLINA ACADEMIA COACTEMALENSIS" is inscribed around the top and sides of the circle, and "CETERAS ORBIS CONSPICUA" is at the bottom. The seal is rendered in a light gray tone.

MARÍA JANETH DE LA ROSA NIL

GUATEMALA, OCTUBRE DE 2005.

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

**EL PRINCIPIO DE IGUALDAD APLICADO AL DERECHO DEL
TRABAJO Y SU INCUMPLIMIENTO EN CUANTO A LA FIJACIÓN
DE SALARIOS MÍNIMOS PARA EL TRABAJADOR AGRÍCOLA Y
GANADERO CON RESPECTO DEL TRABAJADOR NO AGRÍCOLA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

por

MARÍA JANETH DE LA ROSA NIL

Previa a conferírsele el grado académico de

LICENCIADA EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADA Y NOTARIA

Guatemala, octubre de 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. Erick Rolando Huitz Enríquez
VOCAL IV: Br. Jorge Emilio Morales Quezada
VOCAL V: Br. Manuel de Jesús Urrutia Osorio
SECRETARIO: Lic. Avidán Ortiz Orellana

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Lisseth Nájera Flores Flores
Vocal: Licda. Aura Marina Chang Contreras
Secretario: Lic. Héctor David España Pinetta

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Ovidio David Parra Vela
Vocal: Lic. Gustavo Adolfo Mendizábal Mazariegos
Secretaria: Licda. Maria Lesvia Leal Chavez de Julian

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).

Dedico esta tesis

y

este acto

**A Dios, a mi Patria y a mis seres queridos
con amor.**

ÍNDICE

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

CAPÍTULO I

1. La igualdad y justicia social en el derecho del trabajo.....	1
1.1. Principios generales del derecho.....	1
1.2. El principio de igualdad y sus alcances en cuanto al derecho del trabajo.....	4
1.3. La justicia social.....	6
1.4. Aplicación de la justicia social en el derecho del trabajo.....	7
1.5. Principios ideológicos del derecho del trabajo.....	7
1.5.1. El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.....	8
1.5.2. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales	8
1.5.3. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo.....	9
1.5.4. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.....	9
1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.....	10
1.5.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.....	10
1.5.7. El derecho de trabajo es poco formalista.....	10
1.5.8. El derecho de trabajo es esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo.....	11

CAPÍTULO II

2. El régimen especial del trabajo agrícola y ganadero.....	13
2.1. Antecedentes.....	13
2.2. Definición.....	14
2.3. Naturaleza jurídica.....	15
2.4. Derechos y obligaciones del trabajador agrícola y ganadero.....	17

2.4.1. Obligaciones de los trabajadores.....	17
2.4.2. Derechos de los trabajadores.....	18
2.5. Derechos y obligaciones de los patronos	18
2.5.1. Obligaciones patronales.....	18
2.5.2. Derechos de los patronos.....	20
2.6. Régimen jurídico del trabajo agrícola y ganadero	20

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales sobre el salario.....	21
3.1. Antecedentes.....	21
3.2. Definición de salario.....	22
3.3. Funciones del salario.....	24
3.4. Garantías que protegen el salario.....	25
3.4.1. Garantías que protegen el salario frente al patrono.....	26
3.4.2. Garantías que protegen el salario en contra de los acreedores del trabajador.....	27
3.4.3. Garantías que protegen el salario en contra de los acreedores del patrono.....	27
3.4.4. Garantías que protegen el salario del trabajador contra él mismo	27
3.4.5. Protección a la familia del trabajador.....	28
3.4.6. Otras garantías establecidas en ley.....	28
3.5. Clases de salario.....	28
3.6. Ventajas económicas.....	29

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento del principio de igualdad en cuanto a la fijación del salario mínimo para el trabajador agrícola con respecto al trabajador no agrícola.....	31
4.1. Salario mínimo.....	31

4.2. Régimen legal del salario mínimo	33
4.3. Análisis de la situación del trabajador campesino en Guatemala con relación al salario.....	35
4.4. Violación al principio de igualdad, en la fijación de salarios mínimos para el trabajador agrícola.....	37
4.4. Violación al principio de igualdad, en la fijación de salarios mínimos para el trabajador agrícola.....	38
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES.....	41
BIBLIOGRAFÍA.....	43

INTRODUCCIÓN:

El derecho del trabajo establece un conjunto de garantías para los trabajadores, mismas que deben ser basadas en la equidad, en cuanto a que no se puede, según los principios del mismo y su legislación, discriminar a ningún sector de la población trabajadora para el goce de dichas garantías, entre las que se encuentra la del goce de un salario mínimo. Con respecto de esta garantía, podemos darnos cuenta que se fija un salario mínimo inferior al trabajador de campo con respecto de los demás sectores laborales, constituyendo dicho análisis, la justificación del presente trabajo de investigación.

La definición del problema la planteamos a través de la siguiente interrogante: ¿Se aplica el principio de igualdad en el derecho del trabajo, específicamente en cuanto a lo que se refiere a la fijación de los salarios mínimos para el trabajador agrícola con respecto a los demás sectores de la población trabajadora?, y cuya respuesta hemos de suscribir de conformidad con la hipótesis del plan de investigación, que a continuación se expone: “La fijación periódica del salario mínimo es una de las garantías laborales que contempla nuestra legislación, sin embargo, dicha fijación no se apega al principio de igualdad que ha de aplicarse al derecho del trabajo, por cuanto que se fija un salario inferior al trabajador agrícola con respecto a los demás sectores de la población trabajadora. Por tal razón es indispensable realizar un adecuado análisis de dicha circunstancia y determinar cuales son las medidas para lograr la equiparación de salarios mínimos fijados por la ley para los sectores laborales en mención.”

Los supuestos más importantes, tomados en cuenta para la elaboración del presente trabajo de investigación fueron los siguientes: a) En Guatemala, todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos; b.) El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social; c.) El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social. De los anteriores supuestos se desprenden los principales objetivos de investigación, siendo estos: a.) Conocer los alcances que el principio de igualdad tiene dentro del derecho del trabajo; b.) Estudiar a fondo las

disposiciones que regulan el régimen especial del trabajo agrícola y ganadero; c.) Determinar cuales son los órganos estatales encargados de analizar y proponer las reformas necesarias para equipar el salario mínimo del trabajador agrícola con el del trabajador no agrícola.

Los capítulos, que desarrollan el presente trabajo de investigación, son los siguientes: El capítulo primero contiene la igualdad y justicia social en el derecho del trabajo; en el capítulo segundo, en donde se trata sobre el régimen especial del trabajo agrícola y ganadero; en el capítulo tercero, se definen los aspectos generales sobre el salario; en el capítulo cuarto, se realiza el análisis sobre el incumplimiento al principio de igualdad en cuanto al salario mínimo con respecto del trabajador agrícola con el trabajador no agrícola.

En cuanto a las teorías que sustentaron la investigación caben mencionar: a.) La “teoría de la protección al trabajador de campo” de Mario de la Cueva en su obra El nuevo derecho mexicano del trabajo; y b.) La “teoría sobre el salario,” de Manuel Ossorio en su diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales.

Es de esperar que el presente trabajo de investigación logre impactar en el sector estudiantil y docente dentro de nuestra facultad, así como también logre llegar a ser objeto de análisis de las autoridades de trabajo y previsión social que tienen a su cargo la fijación periódica del salario mínimo, para que lo apliquen a la práctica.

La autora.

CAPÍTULO I

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

1.1. Principios generales del derecho.

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

Su carácter de criterios fundamentales deriva de expresar principios de justicia de valor elemental y naturaleza objetiva. Y su condición de fuente informativa del ordenamiento explica que puedan adoptar peculiaridades, que, sin romper su tónica general y abstracta, disciplinan la estructura jurídica de un determinado grupo humano y social. No son, ciertamente, verdades absolutas, pero su más pura esencia responde a una general aspiración que se traduce en la órbita jurídica, en una política de desenvolvimiento y realización de su contenido, que es lo que les da utilidad.

Su generalidad y ausencia de concreción explican su formulación y transmisión mediante expresiones no escritas, como ocurre con la ley. Nada impide que un principio se recoja por el legislador, pero no es ésta la tónica general, quizá porque la utilidad de los principios deriva de su generalidad.

Su independencia respecto de las normas concretas positivas hacen que informen al ordenamiento sin necesidad de que sean matizados. Singularmente, cuando el legislador se apresta a la labor de organizar normativamente la vida de un país, responde en su esquema y parte siempre de unos principios. Y realizada la legislación, ahí y aún quedan los principios, que sirven para enriquecer y actualizar, completando, la norma concreta. Cabe destacar entre ellos: el principio de lenguaje, el *pacta sunt servanda*, el de no poder ir contra los propios actos o el de rechazo del enriquecimiento sin causa.

Nunca, hasta la época moderna, ha sido objetada la existencia de los principios generales del derecho fuera de la letra de la ley. Históricamente, se explica el fenómeno. “En Grecia, concebido el derecho, y la vida toda, como una manifestación cosmogónica predeterminada por los dioses, no existe obstáculo alguno para distinguir una ley humana de una ley ordenadora del mundo, no obstante hay aparentes expresiones en contrario. El pensamiento romano, aunque más utilitarista y dando a la ley papel preponderante, admitió en la formación del *ius civile* unos criterios consuetudinarios, tradicionales y de equidad; circunstancia que, aunque derivada de la filosofía griega, no excluye la importancia del reconocimiento dado por los jurisprudentes a la *pietas* y a la *humanitas*. El pensamiento cristiano que se desarrolla en la edad media es parte de una visión unitaria del mundo, que extiende un derecho natural a todo el orbe, y será usado como base en las luchas religiosas para justificar cada parte su postura política. Con la codificación francesa, que quiso ser expresión legislativa de la ciencia universal y constante, por lo que se planteó el problema de la suficiencia de la ley, y, aunque se afirmaba ésta como casi plena, se reconocía al juez facultad para, en su defecto, aplicar los principios generales.”¹

El Artículo 10 de la Ley del Organismo Judicial, establece lo siguiente: “Interpretación de la ley. Las normas se interpretarán conforme a su texto según el sentido propio de sus palabras, a su contexto y de acuerdo con las disposiciones constitucionales... El conjunto de una ley servirá para ilustrar el contenido de cada una de sus partes, pero los pasajes oscuros de la misma, se podrán aclarar, atendiendo el orden siguiente: a) A la finalidad y el espíritu de la misma; b) A la historia fidedigna de su institución; c) A las disposiciones de otras leyes sobre casos o situaciones análogas; d) Al modo que parezca más conforme a la equidad y a los principios generales del derecho.

De dicha expresión resulta que son dos las funciones asignadas a los principios generales: a) Ser fuente subsidiaria, en defecto de ley o costumbre; b) Informar al ordenamiento toda, labor que realizan sin perjuicio. A las cuales funciones debe añadirse una tercera, la interpretadora.

¹ Fundación Tomás Moro, **Diccionario jurídico espasa**, pág. 1165.

En la doctrina y jurisprudencia, los principios generales se emplean como instrumentos de cualquier fin. Invocados reiteradamente como freno al poder legislativo, para reclamar la homologación de la ley por aquéllos, alcanzan su máximo valor; mientras que la jurisprudencia parece haberles reducido a su menor expresión y relevancia, como solamente subsidiarios de ley y costumbre, porque en cuanto principios informadores, los ha limitado si no estaban recogidos en sus propias sentencias, siendo así, la jurisprudencia la verdaderamente «informadora», cuando no deformadora, del ordenamiento. Esto es, tanto se les ha subordinado al mandato político, como se les ha empleado para reducir ese mandato. “Las corrientes positivistas, proclamándose o no como tales, han preferido la función mínima; mientras que los defensores de un suprapositivismo, afirmándose o no así, han reclamado la función máxima.”²

Los principios generales del derecho hay que concebirlos no ya como el resultado, recabado *a posteriori*, de un árido procedimiento de sucesivas abstracciones y generalizaciones», sino como sumas de valoraciones normativas, principios y criterios de valoración que, constituyendo el fundamento del orden jurídico, tienen una función genérica respecto de las normas singulares. Vienen considerados no sólo bajo un aspecto dogmático, como criterios, que están en el fundamento de las soluciones legislativas, en la medida en que el derecho positivo se halla por ellos informado, sino también en su aspecto dinámico como *exigencias de política legislativa*, que no se agotan en las situaciones acogidas. Hay que tenerlos presentes como *directrices o instrumentos de la interpretación* respecto a los casos dudosos y también como tendencias y orientaciones a seguir en el proceso de la legislación. Y se añade que su carácter de excedencia de contenido axiológico explica su configuración, así como fuente normativa concreta y determinada, luego de ley y costumbre, como su carácter de elemento permanente de todo el ordenamiento, pero también como criterios de valor que no sólo y por lo indicado «empujan» al ordenamiento hacia sus máximas metas previsibles y hacia aquellos ideales no alcanzables, sino que también tiran del ordenamiento con la misma identidad teleológica.

² *Ibid.* pág. 1166.

Desde esta última perspectiva, el problema que plantean los principios es el de su identificación, pues en cuanto corresponden a su función existe el riesgo de una precisión subjetiva inconsistente, o de una unilateralidad ante diversas tendencias de uno u otro signo, lo que reclama evadirse de las normas y remitirse a su propia fuente, y así se vuelve arduo problema de las relaciones que interceden entre sociedad y Estado en cuanto a la producción del derecho, problema que a su vez sugiere la comparación entre la sociedad que se considera y la otra sociedad políticamente organizada. Es cada situación histórica la que permite identificar y determinar los principios imperantes en un momento dado, en que la conciencia social se representa unos valores y unas metas por alcanzar.

1.2. El principio de igualdad y sus alcances en cuanto al derecho del trabajo.

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

El Artículo 4 de la Constitución Política de la República de Guatemala, establece: “En Guatemala todos los seres humanos son libres e iguales en dignidad y derechos. El hombre y la mujer, son cualquiera que sea su estado civil, tienen iguales oportunidades y responsabilidades. Ninguna persona puede ser sometida a servidumbre ni a otra condición que menoscabe su dignidad. Los seres humanos deben guardar conducta fraternal entre sí.”

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

casos que este principio de igualdad hace una referencia a la universalidad de la ley, pero no prohíbe, ni se opone a dicho principio, el hecho que el legislador contemple la necesidad o conveniencia de clasificar y diferenciar situaciones distintas y darles un tratamiento diverso, siempre que tal diferencia tenga una justificación razonable de acuerdo al sistema de valores que la Constitución acoge. Así mismo debe tenerse en cuenta que la igualdad no puede fundarse en hechos empíricos, sino se explica en el plano de la ética, porque el ser humano no posee igualdad por condiciones físicas, ya que de hecho son evidentes sus desigualdades materiales, sino que su paridad deriva de la estimación jurídica. Desde esta perspectiva, la igualdad se expresa por dos aspectos: uno, porque tiene expresión constitucional; y otro, porque es un principio general del derecho. Frecuentemente ha expresado la Corte de Constitucionalidad que el reconocimiento de condiciones diferentes a situaciones también diferentes no puede implicar vulneración del principio de igualdad, siempre que tales diferencias tengan una base de razonabilidad.

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

Para un mejor entendimiento de los alcances del principio en mención en cuanto al derecho laboral, debemos apuntar estos dos postulados: A.) Para trabajo igual, salario igual; B.) Para trabajo igual, prestaciones iguales.

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

El tratadista Mozart Victor Russomano, citado por Dávalos, señala: "El principio fundamental en la legislación y en la doctrina... es la absoluta igualdad en el trato a todos los trabajadores, sin ninguna distinción resultante de la naturaleza del trabajo... Esa medida corresponde, en nuestra opinión a la piedra angular de lo que se puede considerar una democracia del trabajo. Nada más injusto que el distinguir y

clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo.”³

1.3. La justicia social.

La justicia social, constituye una categoría que regula las relaciones laborales de manera diferente a la concepción tradicional de la justicia conmutativa, parte del supuesto de la desigualdad económica y procura el mejoramiento del nivel de vida de los trabajadores, otorgándole a éstos –a través de la legislación laboral- los medios eficaces para alcanzarla. Innumerables son los documentos en que podemos encontrar una concepción sobre justicia social, que no siempre será satisfactoria y muchas veces contradictoria con otras versiones. Vale la pena, sin embargo, poner algunos ejemplos: “Sobre justicia social, la iglesia católica se refiere, con más frecuencia Pío XI en la encíclica Cuadragésimo Anno, afirmando que: *este concepto prohíbe que una clase excluya a la otra de la participación de beneficios*. Asimismo Juan XXIII, en Mater et Magistra, sostiene que: *en cambio se consideran criterios supremos de estas actividades y de estas instituciones la justicia y la caridad social*.”⁴

Así mismo, el tratadista Listosa, citado también por Dávalos, en uno de sus múltiples estudios sobre el tema expone: “la justicia social se nos presenta como la virtud que tiene por fin realizar el bienestar de la organización social, como una tendencia a repartir, equitativamente los bienes naturales. Regula y dirige sobre todo el orden económico equilibrando las clases sociales y suprime eventualmente las deficiencias del contrato de trabajo”.⁵

Podemos concluir que el concepto de justicia social parte del supuesto de la desigualdad económica y traza caminos para superarla. Con ello cambia la orientación de las formas tradicionales de justicia: la conmutativa intenta la igualdad absoluta; la distributiva, la proporcionalidad de cargas en función de capacidad económica de cada cual. “La justicia social procura la elevación del nivel de vida de los trabajadores,

³ Dávalos, José, **Derecho del trabajo I**, pág. 119.

⁴ **Ibid.** pág. 192.

⁵ **Ibid.**

imponiendo a los patrones determinadas responsabilidades, a favor de un acreedor individual o de la sociedad como acreedora.”⁶

1.4. Aplicación de la justicia social en el derecho del trabajo.

La importancia de entrar en el análisis de la justicia social, enfocada al derecho del trabajo, radica en el hecho de que la Constitución Política de la República de Guatemala, en su Artículo 101 establece que: “el régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.” Dicho de otro modo, la equidad debe ser una categoría intrínseca dentro de la legislación laboral guatemalteca, tanto en el plano sustantivo como en el adjetivo, circunstancia colocada dentro del rango de garantía constitucional.

1.5. Principios ideológicos del derecho del trabajo.

La legislación laboral en nuestro país se inspira en fundamentos sociales básicos, a los cuales se les conoce como “principios o características que informan al derecho del trabajo” y no son más que el conjunto de fundamentos que han de imperar en las relaciones laborales que se establezcan en nuestro país y que son objeto del derecho del trabajo en sí. La fijación de esas características nos lleva, necesariamente, a un terreno ambiguo, esto es, a un terreno en el que las circunstancias de cada legislación laboral, las condiciones de los diferentes países en que se dictan las normas de trabajo, e inclusive como apuntara Néstor del Buen: “El punto de vista ideológico que tenga cada expositor, podrán llevar a una conclusión distinta. Este fenómeno se plantea, no sólo en el ámbito especial o personal, sino también de acuerdo con cada uno de los momentos de desarrollo del derecho del trabajo. En otras palabras: las características del derecho del trabajo serán diferentes si se analiza la situación de un país específico y por lo tanto del sistema jurídico vigente en ese país en etapas diferentes de su evolución social, económica y política.”⁷

⁶ **Derecho de trabajo.** pág. 76.

⁷ **Ibid,** pág. 52.

En el caso de Guatemala, el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, en su parte considerativa define las siguientes características del derecho del trabajo:

1.5.1. El derecho del trabajo es un derecho tutelar de los trabajadores.

El cual se encuentra encaminado a proporcionar una protección jurídica preferente en determinados asuntos, al trabajador, en virtud de que éste, en las relaciones obrero patronales, se encuentra en una situación de dependencia que podría perjudicar en determinados momentos la exigibilidad de sus derechos ante las autoridades competentes.

Un claro ejemplo de esta característica la encontramos en el primer párrafo del Artículo 30 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República al normar que: “La prueba plena del contrato escrito sólo puede hacerse con el documento respectivo. La falta de éste o la omisión de alguno de sus 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 estipulaciones de trabajo afirmadas por el trabajador.”

Analizando el contenido de la norma citada en el párrafo anterior, podemos identificar su naturaleza protectora. ¿Qué entendemos por norma protectora? En realidad, partiendo del supuesto de una determinada relación jurídica, la norma protectora será aquella que suponiendo la desigualdad entre los sujetos de la relación, concede al que está en situación de inferioridad, ciertas prerrogativas que no alcanzaría si el derecho contemplara la relación imparcialmente. En el Artículo 103 de la Constitución Política de la República encontramos también regulada esta característica de tutelaridad de las leyes laborales de nuestro país.

1.5.2. El derecho del trabajo constituye un mínimo de garantías sociales.

El Código de Trabajo, en su cuarto considerando, específicamente en su literal “b”, establece que: “El derecho de trabajo constituye un mínimun 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.”

De lo anterior se deduce que las leyes laborales establecen derechos mínimos a los trabajadores, y no pueden ser disminuidos ni, por la voluntad del mismo trabajador, lo que les da el carácter de irrenunciables, dando libertad en las relaciones laborales a que, siempre y cuando esté en las posibilidades de la parte patronal, estas garantías o derechos mínimos puedan superarse favorablemente para el trabajador.

1.5.3. El derecho de trabajo es un derecho necesario e imperativo.

Se establece la aplicación forzosa en cuanto a las prestaciones mínimas que conceda la ley, se regula el carácter de imperatividad de las normas de trabajo responde a la protección que el legislador quiere otorgar al trabajador, cuando éste se encuentre en estado de necesidad, contra sí mismo, pues no puede dejarse al arbitrio de los destinatarios de la norma, su observancia; ésta se impone coactivamente, si es preciso. De faltar esta característica no podría entenderse la función tutelar a que antes hicimos referencia.

1.5.4. El derecho de trabajo es un derecho realista y objetivo.

Es realista, 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, o sea que busca un equilibrio entre las dos fuerzas económicas como los patronos y los trabajadores. Objetivo, porque busca la resolución de los distintos tipos de problemas surgidos, por su aplicación en las relaciones obrero patronales, con criterio social, pero también en base a hechos concretos y tangibles.

1.5.5. El derecho de trabajo es una rama del derecho público.

Derecho público es el que rige la estructura de los organismos del Estado, así como las relaciones de los particulares con la administración pública. Es el orden jurídico en el cual prevalecen los intereses sociales, sobre los privados o de las personas. Se considera como derecho público, porque regula derechos de la comunidad.

El derecho público comprende el derecho constitucional, penal, administrativo, agrario, procesal y del trabajo.

Los legisladores, en el literal “e” del considerando cuarto, del Código de Trabajo, integran el derecho del trabajo como rama del derecho público; en virtud de que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo.

1.5.6. El derecho de trabajo es hondamente democrático.

La democracia se refiere al predominio del pueblo en las políticas de gobierno de una nación. En cuanto al derecho de trabajo podemos identificar ésta característica en el sentido de que constituyendo la parte trabajadora, la gran mayoría de población, el derecho de trabajo busca orientar la dignificación económica y moral de los mismos, con lo cual se logrará una mayor armonía social, que no perjudicará a la parte patronal, sino todo lo contrario, se verá beneficiada.

1.5.7. El derecho de trabajo es poco formalista.

En el considerando quinto del Código de Trabajo, se establece que para la parte adjetiva del derecho de trabajo se debe buscar la mayor sencillez y facilidad en el trámite de los asuntos y conflictos de carácter obrero-patronales, evitando los excesivos formalismos que pudieran retrasar el cumplimiento de las normas laborales. Ésta característica se manifiesta en los procedimientos laborales en donde se busca la resolución de algún conflicto, ya sea individual o colectivo. El exceso de

formalidades daría una desventaja al trabajador, pues se estima que éste posee menos recursos para afrontar los rigorismos y formalidades en los procedimientos de tipo laboral.

1.5.8. El derecho de trabajo es esencialmente conciliatorio entre el capital y el trabajo.

El derecho de trabajo busca siempre encontrar el equilibrio entre las partes en los problemas que surjan, con carácter obrero-patronales sin renunciar a las garantías mínimas y siempre tomando en cuenta los criterios sociales, así como la realidad de los mismos. La conciliación es un instrumento de resolución de conflictos que evitará muchas vicisitudes a las partes.

La transacción y la conciliación presentan, como semejanza, el hecho de ser modos amistosos de terminar un conflicto o prevenir los eventuales. Igualmente, ambas figuras, producen los efectos de cosa juzgada cuando el acuerdo recae sobre derechos inciertos o discutibles.

La transacción tiene como fuente exclusiva la voluntad de las partes, sin intervención de funcionario público. En la conciliación opera la voluntad del Estado, mediante el inspector de trabajo o de juez competente; la intervención del funcionario de conciliación es activa, ya que actúa en nombre de la comunidad que tiene interés en que los conflictos disminuyan y se logre, con su activa intervención, la paz social. La conciliación puede ser de dos clases: judicial y extrajudicial.

CAPÍTULO II

2. El régimen especial del trabajo agrícola y ganadero.

2.1. Antecedentes.

En sí, este tipo de trabajo es el que históricamente ha estado en situación de desigualdad con respecto a otros trabajos. Aún en la actualidad, esa situación desfavorable sigue imperando. Un claro ejemplo, es la diferencia que existe en la regulación de salarios mínimos en donde nuestra legislación segrega el salario para el trabajador agrícola y el no agrícola, siendo éste último el más favorecido. El trabajo en general puede ser definido como el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza; es toda actividad susceptible de valoración económica por conveniencia social o individual, dentro de la licitud.

Es evidente que las leyes de trabajo no pueden resolver el problema de los trabajadores del campo. Siendo la actividad agrícola la principal fuente económica en nuestro país, factores como la costumbre, desconocimiento de la ley y las bajas de los precios de los productos agrícolas en el mercado; repercuten y dañan al trabajador campesino en general.

Dando un vistazo a la historia de nuestro país, podemos verificar que desde los albores de la época colonial nos han llegado abundantes reportes de abusos y desmanes cometidos por los conquistadores, sobre una raza doblegada y sometida, cuyos miembros se llegó a cuestionar si tenían o no alma. La bula papal del papa Paulo III, puso fin a esa indigna controversia que nos da un reflejo del poco aprecio que para algunos mereció el indígena a algunos europeos en un primer estado postconquista. Instituciones como la encomienda o el repartimiento, son asimismo tristes ejemplos de esos tiempos. El influjo de ideas humanitarias y la actividad de personajes de la talla del obispo Francisco Marroquín o fray Bartolomé de las Casas, fueron ganando terreno para dar lugar a un mejor tratamiento del indígena en el desarrollo de estas naciones. Fue pues una época de grandes contrastes: a la par de

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

Las famosas leyes de indias significan un hito reconfortante y un ejemplo positivo del influjo de las corrientes humanistas y manifiestan un claro intento de la corona española de limitar los desmanes que sus súbditos cometían en estas latitudes. Entre sus disposiciones sorprende encontrar la regulación de la jornada de ocho horas. Si bien es cierto que su aplicación dejó mucho que desear, las leyes de indias fueron un curioso anticipo de legislación laboral que se implementaría siglos después. La verdadera evolución de nuestro orden laboral la podemos ubicar a finales del siglo pasado. El movimiento legislador promovido por la reforma liberal, incidió en lo que era el embrión de la nueva disciplina jurídica.

2.2. Definición.

Cabanellas establece que: “Por trabajo rural –expresión más exacta, por su amplitud- o por trabajo agrícola –locución más usual, aunque menos correcta- se hace referencia al de carácter manual o mecánico, ejecutado habitualmente fuera del propio domicilio, por aprovechamiento de los bosques, explotación y cuidado de los animales, obtención de la caza y la de la pesca y tareas auxiliares. Por tanto, la generalidad de las actividades de la agricultura, las ganaderas y forestales están incluidas en la denominación de trabajo agrícola, con enorme variedad de prestadores: sembradores, segadores, molineros, pastores, guardas forestales, mayores, manigeros, entre otros.”⁸

El trabajo agrícola y ganadero es el realizado por el trabajador de campo. Los trabajadores de campo “son los que ejecutan los trabajos propios y habituales de la agricultura, de la ganadería y forestales, al servicio de un patrono”.⁹

Nuestra legislación laboral define en el Artículo 138 del Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República a los trabajadores campesinos como “los

⁸ Cabanellas, Guillermo, **Diccionario enciclopédico de derecho usual**, pág. 461.

⁹ De La Cueva, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**, pág. 139.

peones, mozos, jornaleros, ganaderos, cuadrilleros y otros análogos que realizan en una empresa agrícola o ganadera los trabajos propios y habituales de ésta.”

Los gobiernos se han preocupado principalmente por los trabajadores de la industria, en tanto que los agrícolas no han merecido la debida atención de los hombres públicos. No es, sin embargo, justo olvidar que las relaciones que ligan a los propietarios agrícolas y trabajadores dan origen a una serie de contratos que, por su naturaleza jurídica, difieren estrictamente del laboral. En tal sentido, las aparcerías y los arrendamientos rústicos, como otros sistemas de contratación, crean un estatuto jurídico que hace que las relaciones entre las partes discrepen con respecto a las del contrato de trabajo del obrero industrial, Hay un factor –el climático- que influye singularmente en los trabajos agrícolas; este factor impone formas especiales de trabajo para el obrero agrícola, en las que se contemplan tanto la jornada de trabajo, las vacaciones y los descansos como la manera de trabajar en su intensidad, y todo lo relativo a la estabilidad en el empleo de esta clase de trabajadores. Desarrollándola según sus necesidades, el hombre ha conquistado la fuerza de trabajo; pero no ha podido aún dominar las fuerzas de la naturaleza, las que predominan en el trabajo agrícola y que, necesariamente, tienen que ejercer cierta influencia en las relaciones entre propietarios y trabajadores de campo.

2.3. Naturaleza jurídica.

Por las peculiares características del trabajo agrícola y ganadero, debe ser encuadrado dentro de los denominados regímenes especiales del trabajo. Dentro del derecho del trabajo se identifican ciertas labores que por su naturaleza necesitan una regulación específica que pueda adaptarse a la actividad en especial. Por tal razón, el derecho de trabajo tiende a considerar por separado estas actividades para las que crea un estatuto especial, por lo que puede hablarse de un derecho común del trabajo y de un derecho especial del trabajo.

Federico de Castro denomina derecho especial “al que contiene normas sólo sobre una institución o una serie de relaciones determinadas, o sea cuyo fin es una regulación parcial.”¹⁰ El tratadista Néstor De Buen, se refiere al derecho especial así:

¹⁰ Derecho civil de España, pág.111.

“Es, respecto del derecho común, lo que la equidad respecto a la justicia. Sin contradecirlo abiertamente, el derecho especial modera al derecho común de tal manera que sus normas sin desviación de su tendencia general, se adaptan a las particulares circunstancias de unos destinatarios determinados.”¹¹

En cuanto a la especialidad de los trabajos, ésta no se debe entender como parte de la naturaleza jurídica de la relación patrono-trabajador, pues ésta última, es idéntica a la relación de trabajo tipo; debe entenderse como parte de la concurrencia de ciertas modalidades que se dan en el desarrollo de la legislación laboral vinculada a las condiciones de trabajo y a los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos. En consecuencia, se conservan intactos los principios generales del derecho del trabajo y los fundamentales de cada uno de los trabajadores, por lo que únicamente se hace una adaptación de las normas a las realidades que van a regir.

La naturaleza especial de ciertas prestaciones, impone una regulación jurídica distinta a la de prescripciones de carácter general. De esa causa, los trabajos especiales no constituyen una creación artificial del legislador, sino una necesidad derivada de aquel comercio jurídico que tiene por objeto el trabajo. Pero, el extender el número de trabajos especiales a todas las profesiones u oficios y a las diversas clases de prestaciones, llevaría a incurrir en el mismo error que si se considerara el contrato de trabajo como de regulación general; sin comprender que los pactos o convenios colectivos de condiciones de trabajo son, precisamente, los estatutos reguladores de cada uno de los contratos de trabajo particularizados en una profesión u oficio determinado, o para una empresa o clase de trabajo definidos.

El título cuarto del Código de Trabajo regula las distintas clases de trabajos sujetos a regímenes especiales, siendo estos: a.) El trabajo agrícola y ganadero; b.) El trabajo de mujeres y menores; c.) El trabajo a domicilio; d.) El trabajo doméstico; e.) El trabajo de transporte; f.) El trabajo de aprendizaje; g.) El trabajo en el mar y las vías navegables; y h.) Los servicios del Estado y sus instituciones.

¹¹ Ob. Cit; pág. 382.

2.4. Derechos y obligaciones del trabajador agrícola y ganadero.

En cuanto a los derechos y obligaciones que encierra la relación del trabajo doméstico, tanto para la parte empleadora como para la parte trabajadora, debemos señalar que abarcan tanto lo que establece el Código de Trabajo en general, como lo que establece el régimen especial del agrícola y ganadero.

2.4.1. Obligaciones de los trabajadores.

En Guatemala, del análisis de los Artículos 63 y 64 del Código de Trabajo, se puede distinguir dos tipos de obligaciones: las patrimoniales y éticas. La principal obligación patrimonial del trabajador es la de prestar su servicio con diligencia y conforme a lo convenido con su empleador. Dentro de las obligaciones no patrimoniales, encontramos un deber de lealtad e identificación que se debe a quien proporciona. Por tal razón, se puede afirmar que las obligaciones que se refieren al trabajador se pueden resumir en obligaciones generales, y obligaciones con respecto al patrono.

Los aspectos más importantes de las obligaciones generales del trabajador se resumen de la siguiente manera: Son aquellas que aún cuando han sido establecidas en el contrato de trabajo, son consecuencia de éste por estar reguladas en la legislación laboral y surgen de las relaciones del trabajador con el patrono y deberán por consiguiente ser observadas por aquel.

En cuanto a las obligaciones con respecto al patrono, son aquellas que surgen de la relación directa entre el trabajador y el patrono y aún cuando tienen relación con el trabajo podríamos decir que no lo hacen con él en forma directa. Como ejemplo de este tipo de obligaciones podemos mencionar: a) Avisar al patrono de cualquier dificultad que pudiera presentarse en la marcha del trabajo; b) No prestar sus servicios a empresas competitivas o en nombre propio, hacerles competencia a sus patronos mediante trabajos o negocios similares; c) Restituir al patrono los materiales no usados y cualquier otra cosa que sea considerado como accesorio o como una medida de protección o de mayor rendimiento.

En cuanto a los trabajadores agrícolas y ganaderos en particular, podemos agregar, que además de las obligaciones mencionadas anteriormente, existe la que establece el Artículo 142 del Código de Trabajo, en cuanto a que el trabajador agrícola debe presentar constancia de la expiración de su anterior contrato de trabajo a que se refiere el Artículo 87 del mismo cuerpo legal.

2.4.2. Derechos de los trabajadores.

Los derechos del trabajador están íntimamente vinculados con los deberes del empleador. Nuestra legislación no contiene un detalle explícito de estos derechos; por ello los deberes se desprenden del contenido mismo de las fuentes formales: en primer lugar de la ley, de los pactos o convenios colectivos, de la costumbre y usos. Es importante tener en mente la figura laboral de los derechos adquiridos en conjunción con la de la irrenunciabilidad de derechos. Dentro de estos derechos podemos mencionar: a) Derecho a la remuneración por sus servicios; b) Derecho a condiciones dignas de trabajo; c) Derecho a recibir puntualmente su salario, comprendiéndose dentro de éste todas aquellas prestaciones que debe recibir a cambio de su trabajo; d.) Existen algunos derechos que se consideran inmersos en determinados contratos de trabajo, tales como la habitación, el aprovechamiento de frutos y leña, educación básica, alfabetización, y otros, que por ser novedosos o de aplicación muy particular, no han merecido mayor atención legislativa.

2.5. Derechos y obligaciones de los patronos.

Se deben analizar en un principio, los derechos y obligaciones que están contemplados para todos los patronos en general, para luego hacer énfasis en aquellos derechos y obligaciones propios de los patronos dentro del régimen especial del trabajo agrícola y ganadero.

2.5.1. Obligaciones patronales.

El sector patronal se rige por obligaciones que van a tener una relación directa hacia el trabajador, por consiguiente dichas obligaciones representan parámetros de funcionabilidad en el centro de trabajo, dichas obligaciones tienen sus prohibiciones específicas. Dentro de las normas contenidas en los Artículos 61 y 62

del Código de Trabajo podemos encontrar que las obligaciones del empleador pueden dividirse por su contenido, en obligaciones no patrimoniales o éticas y en obligaciones patrimoniales; por su origen, en obligaciones legales y obligaciones contractuales; por su beneficiario o acreedor, se pueden clasificar en: a) Obligaciones frente a un trabajador, b) Obligaciones frente a los trabajadores, c) Obligaciones frente a las asociaciones laborales, y d) Frente a las autoridades laborales.

En cuanto a las obligaciones específicas que tiene el empleador en cuanto al trabajador agrícola y ganadero, podemos enumerar, la contenida en el Artículo 142 del Código de Trabajo, la cual se refiere a la obligación del patrono a exigir una constancia escrita al trabajador sobre la terminación de su contrato anterior de trabajo. Así también, es obligación de los patronos proporcionar a sus trabajadores campesinos, habitaciones que reúnan las condiciones higiénicas que fijen los reglamentos de salubridad, lo cual está establecido en el Artículo 145 del mismo cuerpo legal.

Podemos mencionar también las obligaciones patronales contenidas en el Artículo 61, en sus siguientes literales: l.) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en la finca donde trabajan, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de la respectiva empresa. En este caso deben cumplirse las leyes forestales y el patrono puede elegir entre dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos donde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daño a las personas, cultivos o árboles; m.) Permitir a los trabajadores campesinos que tengan su vivienda en terrenos de la empresa donde trabajan que tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de los animales que tengan; que aprovechen los pastos naturales de la finca para la alimentación de los animales, que de acuerdo con el contrato de trabajo, se les autorice a mantener; que mantengan cerdos amarrados o enchiquerados y aves de corral dentro del recinto en que esté instalada la vivienda que se les haya suministrado en la finca, siempre que no causen daños o perjuicios dichos animales o que las autoridades de trabajo o sanitarias no dicten disposición en contrario; y que aprovechen las frutas no cultivadas que haya en la finca de que se trate y que no

acostumbre aprovechar el patrono, siempre que el trabajador se limite a recoger la cantidad que puedan consumir personalmente él y sus familiares que vivan en su compañía; y n.) Permitir a los trabajadores campesinos que aprovechen los frutos y productos de las parcelas de tierra que les concedan.

2.5.2. Derechos de los patronos.

Podemos mencionar entre los derechos del empleador el derecho a la libre elección de trabajadores, el cual constituye un derecho previo a la celebración del contrato y se mantiene siempre, salvo en aquellos casos especiales en que se limita esta libre elección, como por ejemplo, que se haya acordado en un pacto colectivo una mecánica específica de contratación, o que en casos de emergencia nacional, el gobierno ordene una contratación forzosa. Así también podemos mencionar el derecho de adquisición del producto de trabajo, el cual se deriva del contrato del mismo y en consecuencia, el patrono es dueño del producto.

2.6. Régimen jurídico del trabajo agrícola y ganadero.

Este tipo de labores tiene sus notas particulares que exige en su caso una normatividad muy especial, de la que adolece nuestra legislación y, por lo mismo, se le aplican las normas generales. En las labores agropecuarias se estilan unas prácticas de trabajo que apenas regula nuestra legislación y a los que mas pueden adaptarse las normas generales; por ejemplo, las tareas, la habitación de una vivienda, el uso de leña y de productos de la finca etc. En primer lugar, hemos de mencionar a la Constitución Política de la República, en segundo lugar tenemos al Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República, especialmente en lo establecido en el título cuarto, capítulo primero. Así mismo, podemos mencionar, los reglamentos que han de emitirse tomando en cuenta los usos y costumbres de cada localidad.

CAPÍTULO III

3. Aspectos generales sobre el salario.

3.1. Antecedentes.

En cuanto a su denominación, se le han aplicado las palabras salario o sueldo, aunque significan lo mismo en la práctica, etimológicamente estas denominaciones tienen un origen distinto, así, la palabra salario proviene del latín *salarius*, a su vez derivado de sal, porque era costumbre antigua dar a las domésticas en pago una cantidad fija de sal. La palabra sueldo deviene del vocablo francés *soulde*, de donde se deriva la palabra soldada o soldado. Se afirma que el sueldo era una moneda, igual a la vigésima parte de una libra que solía pagarse a los soldados, que eran los hombres de armas, que integraban la hueste medieval del rey o de su señor.

Los primeros preceptos positivos que se citan sobre el salario se encuentran en el Código de Hamurabí, unos dos mil años anteriores a la era cristiana, en donde aparecen ya fijados salarios mínimos para jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios. Entregado de modo más o menos completo al albedrío de las partes, lo cual equivalía al predominio abrumador del patrono, el sistema del salario consta desde los más antiguos tiempos de Grecia y Roma.

En la edad media y dentro del derecho hispánico, cita Cabanellas que en los Fueros de Aragón, en el título “de mercenarios”, de su libro IV, se establece que “el sirviente mercenario que no compensa el servicio, pida el salario al dueño; si éste niega que le debe tanto o cuanto pide, jurando el criado sobre el libro de la cruz la cantidad que queda del salario, el amo le paga el salario restante que pidió.”¹²

A finales del siglo XV, durante el reinado de Isabel la Católica, se dictó el Estatuto del Artífice, que fue la ley orgánica del trabajo para éstos durante los siglos XVI y XVII, por dicho estatuto se establecía que en cada localidad serían fijados los

¹² Cabanellas, **Ob. Cit**; pág. 13.

salarios corrientes por los jueces de paz, anualmente y previa audiencia de los interesados, teniendo en cuenta la necesidad de los trabajadores de las industrias.

En la edad moderna, la *nueva recopilación* y regulaciones complementarias insertan numerosas reglas sobre fijación de salarios, con sensible reducción para el de las mujeres, fijado con frecuencia en la mitad; pero con disposición de expedito pago, para el jornalero, que solía ser la noche del mismo día en que trabaja. Colateralmente, las Leyes de Indias incluían diversos preceptos para la regulación equitativa y pronto pago del salario de los indígenas.

“La libertad o anarquía en materia salarial constituyó la práctica generalizada que preconizaron los fisiócratas y puso por obra de la revolución industrial. La etapa final en la materia se inicia con el intervencionismo estatal y se prolonga a través de las negociaciones más o menos equitativas que resultan de las convenciones colectivas de condiciones de trabajo. No aquello ni esto se oponen a mayor salario por acuerdo obrero-patronal.”¹³

3.2. Definición de salario.

En las distintas actividades que se llevan a cabo en una economía se obtiene siempre, por esa actividad, un retorno, una remuneración económica. La economía clásica divide estos retornos en tres grupos, dependiendo de quiénes los reciben: los capitalistas, o dueños del capital, quienes obtienen beneficios; los trabajadores que aportan mano de obra, quienes reciben un salario; y los dueños o propietarios de tierras, casas u otros bienes inmuebles, quienes reciben rentas.

El trabajo es la utilización, por parte de una persona, de talentos y habilidades propias, ya sean físicas o mentales, para llevar a cabo una actividad. Cuando esa actividad es una actividad productiva, la utilización de talentos y habilidades genera un retorno económico que se denomina salario. El salario sería, entonces, el precio pagado por la realización de un trabajo. El salario puede variar dependiendo del lugar donde se trabaja, la región, el país, o la ocupación.

¹³ **Ibid.**

Fernández Molina, establece que: “Se entiende, en términos generales, cualquier prestación que obtiene el trabajador a cambio de su trabajo. Es lo que vale su trabajo. Es la suma de bienes de contenido económico, o cuantificables en dinero, que el patrono está dispuesto a darle y que el trabajador está dispuesto a obtener como mínimo, a cambio de ese valor intangible que llamamos fuerza de trabajo.”¹⁴

Nuestra legislación parte del principio de que todo lo que el trabajador recibe de su patrono es en intercambio de su trabajo. El empleador no regala nada al trabajador; cuanto beneficio o prestación le otorga es como consecuencia de la necesidad de tenerlo ocupado a su servicio. Han quedado al margen los criterios de corte humanista que estiman accesorios –es decir que no forman parte del salario– ciertos beneficios liberales que, en el marco de mejorar las relaciones interpersonales, el empleador otorga a sus laborantes. En el nuevo esquema laboral, el empleador no puede dar prestaciones secundarias sin que las mismas indefectiblemente caigan dentro del concepto de salario.

El salario viene a ser la razón primordial, acaso la única en muchos casos, por la cual el trabajador acepta renunciar a un aspecto de su libertad individual, para sujetarse a las órdenes de su empleador durante la jornada laboral. Es pues, una de las instituciones laborales más importantes y que con mayor detalle regulan las legislaciones en general.

A diferencia de nuestra normatividad, otros órdenes laborales estiman que no constituyen salario las sumas que ocasionalmente y por mera liberalidad recibe el trabajador del empleador, como bonificaciones, primas especiales o gratificaciones ocasionales. “En la medida que estas prestaciones sean ocasionales y no habituales, las mismas no constituyen salario.”¹⁵

Analizando otra definición de salario, citamos a Manuel Ossorio, quien establece que salario es: “El estipendio o recompensa que los amos dan a sus criados, por razón de su servicio o su trabajo. Por extensión, el estipendio con que se retribuyen los servicios personales.”¹⁶ El Artículo 88 del Código de Trabajo, establece:

¹⁴ Fernández Molina, Luis, **Derecho laboral guatemalteco**, pág. 187.

¹⁵ **Ibid.**

¹⁶ **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**, pág. 684.

“El salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Solo las excepciones legales, todo servicio prestado por un trabajador a su respectivo patrono, debe ser remunerado por éste.”

3.3. Funciones del salario.

Existen varias funciones que el salario ha de cumplir. Desde un punto de vista contractual, es la contraprestación que el trabajador recibe a cambio de su labor. Para el trabajador el salario cumple una función esencial, ya que constituye su único sustento o medio de vida; la gran mayoría de la población de nuestros países es asalariada y depende de un salario que se denomina salario alimenticio. Esa dependencia general del salario hace que desde un enfoque macroeconómico, sea objeto de un análisis especial; aunque puedan ser bajos los salarios individuales, la suma total de los salarios de un entorno tiene un impacto significativo en el desenvolvimiento de la economía del lugar; la elevación de los promedios de ventas a fines de mes, o las promociones especiales en ocasión de los pagos del Bono 14 y Aguinaldo, no son más que expresiones de este poder adquisitivo global que se deriva directamente de los pagos de salarios.

Para la gerencia empresarial, los salarios representan un costo más, cuyo porcentaje depende de la actividad económica, desde un diez hasta un cincuenta por ciento y aún más en ciertos casos.

Para los departamentos de producción o de relaciones laborales de una empresa, el salario cumple una función de incentivo o premio al rendimiento del trabajador. Esta función tan importante no ha sido desarrollada en aquellos países que mantienen una postura legal muy rígida respecto al salario, esto es, respecto a la posibilidad de que el mismo suba y baje en función de la producción del trabajador. “Salvo el fenómeno externo de la devaluación monetaria, las mejoras salariales en este sector deben responder a incrementos en la producción. Por lo mismo, deben ser lo más individualizados posible, para premiar al buen trabajador u no premiar a aquél que no lo merezca.”¹⁷

¹⁷ Fernández, **Ob. Cit**; pág. 189.

La inflación, entre otros efectos nocivos, afecta severamente los salarios, por lo que los aumentos de salarios no responden necesariamente a factores de productividad o de mercado sino más bien a una adecuación al poder adquisitivo de los laborantes. “Es precisamente por ello que, durante etapas inflacionarias, en los pactos colectivos se busca proteger el poder efectivo del salario. La indexación del salario es una pretensión que cada vez se reclama por parte de los trabajadores. Otras variantes que se implementan en el medio son la homologación de un salario base a la llamada canasta básica familiar de la fijación de aumentos salariales en la medida que los productos o servicios de la empresa suban de precio; esto último se aplica, por ejemplo, en una empresa de bebidas gaseosas: en cuanto sube el precio de las bebidas, en esta misma proporción se aplican aumentos generales de los salarios.”¹⁸

3.4. Garantías que protegen el salario.

Por la misma categoría del salario del que depende el sostenimiento de la inmensa mayoría de la población, el legislador ha procurado extender una garantía legal que asegure al trabajador y a su familia, en primer lugar, de la efectiva percepción del ingreso y adicionalmente otras ventajas.

Básicamente se trata, por medio de normas legales, de proteger al salario de actos o disposiciones que en alguna medida priven al laborante y por extensión a su familia, de recibir su dinero, total o parcialmente.

Estas disposiciones pueden dividirse en algunas categorías, dependiendo de la persona o entidad ante quien se pretende la protección, así: garantías frente al empleador; garantías frente a los acreedores del trabajador; garantías frente a los acreedores del empleador; garantías frente al mismo trabajador; garantías que protegen a la familia del trabajador; y otras garantías.

¹⁸ **Ibid.** pág. 190.

3.4.1. Garantías que protegen el salario frente al patrono.

Este grupo de disposiciones no persiguen tanto asegurar la efectividad del pago como otro tipo de consideraciones, tales como la fijación periódica del salario, el establecimiento de salarios dignos, pago en efectivo. Destaca en primer lugar el establecimiento de los salarios mínimos, para ello se han creado las comisiones paritarias del salario mínimo, integradas por representantes patronales y laborales coordinadas por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Dentro de las garantías salariales que protegen al trabajador frente al empleador, podemos mencionar: a) Obligación de pagar el salario en efectivo y prohibición de hacerlo a través de vales, fichas, señalando el establecimiento en donde las debe cambiar por ciertos productos. Artículos 62 inciso a. 92 párrafo 2o. del Código de Trabajo; b) En cuanto al lugar de pago del salario, salvo convenio escrito en contrario, debe hacerse en el propio lugar donde los trabajadores presten sus servicios y durante las horas de trabajo o inmediatamente después de que éstas concluyan; c) Los patronos y trabajadores deben fijar el plazo para el pago de salario, sin que dicho plazo pueda ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servicios domésticos; d) Si el salario consiste en participación de las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe ser proporcionada a las necesidades de éste y el monto probable de la participación que le llegue a corresponder; e) Obligación de pagar el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono, esto se establece en el Artículo 61 inciso g del Código de Trabajo; f) Prohibición al patrono de retener o descontar suma alguna el salario del trabajador en concepto de multas, según lo establece el Artículo 60 inciso e párrafo 2o. del Código de Trabajo; g) Prohibición de efectuar descuentos; h) prohibición parcial de efectuar compensaciones, tal y como lo establece el Artículo 100 del Código de Trabajo; i) Prohibición de hacer colectas, tal y como lo dispone el Artículo 62 inciso f. del Código de Trabajo.

3.4.2. Garantías que protegen el salario en contra de los acreedores del trabajador.

En el caso de que exista algún incumplimiento de pago ante algún acreedor, este no podrá embargar todo el salario ya que nuestra legislación establece límites a lo que pueda embargarse, de modo que asegure un ingreso al trabajador, ese límite de embargo máximo es hoy día del 35% del salario, salvo en demandas de familia en que sube hasta el 50%, según lo establece el Artículo 96 del Código de Trabajo.

3.4.3. Garantías que protegen el salario en contra de los acreedores del patrono.

En todo centro de trabajo existe un pasivo laboral que comprende los pagos que corresponden a sus trabajadores cuando cesen los contratos de trabajo, pasivo que significa una acreeduría para la empresa. Es por ello que la ley protege estas acreedurías laborales dándoles los siguientes privilegios: En primer lugar, los considera créditos de primera clase en el caso de juicios universales y dentro de estos gozan de preferencia absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los acreedores de primera clase (hipotecarios o prendarios). Es decir, que aunque los trabajadores presenten su reclamo judicial después de otras tres o cinco demandas, se remiten al primer lugar preferente en el cobro de lo que hubiese disponible de la empresa. Así también, la ley una vía judicial sumamente expedita para hacer efectivo el cobro de los adeudos laborales; dicha vía es más directa que la misma vía de apremio de tipo civil. Esto lo encontramos establecido en el Artículo 101 del Código de Trabajo.

3.4.4. Garantías que protegen el salario del trabajador contra él mismo.

Aunque parezca exagerado, algunas medidas tienden a proteger al trabajador frente a acciones de él mismo, ya sean por desconocimiento o por irresponsabilidad. Entre ellas, el Artículo 100 del Código de Trabajo, establece que “los salarios menores de cien quetzales no pueden cederse, venderse, compensarse ni gravarse a favor de personas distintas de la esposa o concubina y familiares del trabajador...”. Aunque esta disposición es inaplicable, pues el salario mínimo actual supera cuantiosamente esa cantidad, la norma existe y busca la protección del salario frente al mismo trabajador.

El Artículo 95 del Código de Trabajo, establece que no puede pagarse el salario en lugares de recreo, expendios comerciales o de bebidas alcohólicas o análogos. De lo anterior se deduce que en dichos lugares existe el riesgo de que el mismo trabajador se perjudique dilapidando su salario en cosas poco provechosas para su persona.

3.4.5. Protección a la familia del trabajador.

Estas garantías tienen como objetivo principal darle un resguardo jurídico a las personas que dependen del salario del trabajador, tal es el caso de la norma contenida en el Artículo 97 del Código de Trabajo, en cuanto al embargo del salario por motivo de la prestación de alimentos a los familiares.

Así también dentro de esta categoría podemos mencionar la protección a los familiares del trabajador fallecido, contemplada en los Artículos 85 del Código de Trabajo y 102 inciso "p" de la Constitución Política de la República.

3.4.6. Otras garantías establecidas en ley.

Entre estas podemos mencionar la nulidad de la cesión de salarios contemplada en el Artículo 100 del Código de Trabajo; así también, la obligación de pagar el salario directamente al trabajador o a la persona de su familia que el indique por escrito o en acta levantada ante la autoridad de trabajo, tal y como lo establece el Artículo 94 del Código de Trabajo.

3.5. Clases de salario.

Diversos estudiosos del derecho del trabajo, han expuesto clasificaciones diversas en lo que se refiere al salario. En el presente trabajo de investigación, nos referiremos a la clasificación del licenciado Luis Fernández Molina, el cual establece la siguiente clasificación: "a.) Salario nominal, que se refiere a lo que gana el trabajador independientemente de su poder adquisitivo; b.) Salario real, que comprende la totalidad de la retribución del trabajador; c.) Salario efectivo, es el salario nominal menos los descuentos, o sea lo que en mano recibe el trabajador en

cada período de pago; d.) Salario directo, es lo que el empleador entrega y el trabajador recibe en forma directa y tangible; e.) Salario promedio, es el producto de los ingresos de los últimos meses, tanto ordinarios como extraordinarios, así como de comisiones y otros beneficios cuantificables; f.) Salario en dinero, consistente en el que se recibe en moneda de curso corriente; g.) Salario en especie, comprende otros valores o beneficios que no son moneda; H.) Salario mínimo, consistente en la mínima retribución que puede recibir un trabajador, enmarcada por la ley; I.) Salario por unidad de tiempo, en que se calcula el salario atendiendo al tiempo de la jornada diaria de labores, semana o mes; independientemente del resultado que se obtenga; j.) Salario por unidad de obra, en que se toma en cuenta de manera especial, el resultado del trabajo o de la obra; k.) El salario a precio alzado, siendo el que se fija en aquellos casos en que se utilizan los servicios de una persona por todo el tiempo indispensable a la construcción de una obra y a cambio de los cuales se le paga una cantidad global; l.) Salario por participación en las utilidades; en que se debe señalar una suma quincenal o mensual que ha de recibir el trabajador, la cual debe de ser proporcional a las necesidades de éste y al monto probable de la participación que le llegue a corresponder; m.) Salario completo, que es devengado durante las jornadas ordinarias y extraordinarias o el equivalente de las mismas en el caso del cálculo del salario por unidad de obra.”¹⁹

3.6. Ventajas económicas.

Según Luis Fernández: “debe afirmarse en principio que las ventajas económicas forman parte del salario. Comprenden una serie de beneficios o prestaciones, no dinerarias, que el trabajador recibe a cambio y por causa de su trabajo.”²⁰

Según el Artículo 90 del Código de Trabajo, 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.

¹⁹ **Ibid.** pág. 205.

²⁰ **Ibid.** pág. 215.

El Artículo se refiere a que el pago del salario debe hacerse exclusivamente en moneda de curso legal, aunque regula el caso de excepción de los trabajadores campesinos en actividades agrícolas o ganaderas que pueden percibir el pago de hasta el 30% en alimentos. La inserción de esta institución dentro de este artículo da a entender que la intención del legislador fue la de contemplar las ventajas económicas como una forma de pago de salario en especie, un complemento del salario que se paga al trabajador de ciertos beneficios que se le brinda, tales como vivienda, alimentación o transporte.

Como un caso de excepción se señala que en el trabajador doméstico, su retribución comprende además del pago en dinero, el suministro de alimentación y manutención, según lo establece el Artículo 162 del Código de Trabajo.

Debido a la poca claridad del texto legal, la implementación de las ventajas económicas ha dado lugar a una serie de problemas producto de diferentes interpretaciones. La principal divergencia gira en cuanto a su naturaleza, es decir, qué prestaciones pueden comprenderse como ventajas y cuáles no, y sobre este particular se han desarrollado diferentes criterios: a.) Se indica que si una prestación se otorga en forma general, no constituye ventaja alguna, pero si a un trabajador o clase de trabajadores se les otorga un beneficio que no se ha otorgado al resto, entonces sí puede considerarse como una ventaja económica; b.) Siguiendo la línea de que las ventajas económicas forman parte del salario, cualquier prestación que cubra el patrono y que de todas formas tendría que cubrir el trabajador con su sueldo, constituye ventaja económica; c.) Cualquier prestación otorgada a los trabajadores y que esté comprendida en el pacto colectivo de condiciones de trabajo, no es una ventaja económica sino que el mero cumplimiento por parte del empleador de una condición general de trabajo; d.) Otro criterio indica que no es ventaja económica aquella prestación que se da *para* la ejecución del trabajo, y sí es ventaja económica lo que se otorgue *por* la ejecución del trabajo.

CAPÍTULO IV

4. Incumplimiento del principio de igualdad en cuanto a la fijación del salario mínimo para el trabajador agrícola con respecto al trabajador no agrícola.

4.1. Salario mínimo.

Es un tema preponderante dentro de la concepción general del derecho laboral. "Constituye una de las principales aspiraciones de todo ordenamiento laboral, la obtención de salarios que permitan una existencia digna del trabajador."²¹ Consiste en un límite retributivo de carácter laboral, el cual no se puede disminuir ni siquiera con el consentimiento de la relación laboral, es la suma menor con que puede remunerarse determinado trabajo, en el lugar y tiempo convenido. Para Manuel Ossorio, el salario mínimo es: "Aquel por debajo del cual el trabajador no cubriría sus necesidades ni las de su familia; y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador con ese mínimo".²²

Se fija anualmente según Acuerdo Gubernativo 776-94, y esta a cargo de las comisiones paritarias de salarios mínimos, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Esa fijación debe tomar en cuenta además, si los salarios se pagan por unidad de tiempo, por unidad de obra o por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono y ha de hacerse adoptando las medidas necesarias para que no salgan perjudicados los trabajadores que ganan por pieza, tarea, precio alzado o a destajo, tal y como lo establece el Artículo 103 del Código de Trabajo.

En el Artículo 104 del Código de Trabajo, se plantea el sistema para la fijación de salario mínimo, el cual se debe aplicar a todos los trabajadores, con excepción de los que sirvan al Estado o a sus instituciones. Fue con la promulgación del Código de Trabajo, en 1947 cuando se adopta el actual sistema de la comisión

²¹ **Ibid.** pág. 206.

²² Ossorio, **Ob. Cit**; pág. 686.

nacional del salario mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario, fundamentada en el Artículo 105 del Código de Trabajo. También se establece que en cada departamento o en cada circunscripción económica que determine el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, debe haber una comisión paritaria de salarios mínimos, integrada por dos patronos, dos trabajadores sindicalizados y un inspector de trabajo, quien es el presidente de la comisión, según lo establece el Artículo 105, 2º párrafo del Código de Trabajo. Así mismo se establece que el organismo ejecutivo, mediante acuerdo emanado del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, puede crear comisiones paritarias de salarios mínimos para cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola, con jurisdicción en todo el país o parte de él; y también para empresas determinadas que comprueben tener actividad en diversos departamentos o circunscripciones económicas y un número de trabajadores no menor de mil, en cuyo caso la jurisdicción de las comisiones se limita a la empresa de que se trate.

La comisión nacional del salario debe recibir informes de todas las Comisiones Paritarias y a su vez rendir un informe al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, dentro de los quince días siguientes al recibo de dicho informe, en el que armoniza los salarios mínimos por actividad y circunscripciones económicas en todo el país, hasta donde sea posible, enviando copias de ese dictamen a la Junta Monetaria del Banco de Guatemala y al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, para que éstos realicen las observaciones que consideren pertinentes en un plazo no mayor de treinta días, según lo establece el Artículo 112 del Código de Trabajo. El Organismo Ejecutivo, con vista a los mencionados informes y dictámenes, debe fijar anualmente, por medio de acuerdos emanados por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, los salarios mínimos de cada empresa o circunscripción económica, situación que se encuentra contemplada en el Artículo 113 del Código de Trabajo.

En cuanto al salario mínimo que actualmente rige en nuestro país, debemos señalar que se encuentra establecido en el Acuerdo Gubernativo número 765-2003,

que establece un salario mínimo para la actividad agrícola de Q.38.70 por la jornada diaria ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo. Esta cantidad si la calculamos mensualmente nos da como resultado el salario mínimo de Q.1,161.00.

Así mismo, para la actividad no agrícola, el referido Acuerdo Gubernativo, en el Artículo 2, establece la cantidad de Q.39.77 por una jornada diaria ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo. Dicha cantidad es estimada mensualmente en Q.1,190.10.

4.2. Régimen legal del salario mínimo.

El marco legal del sistema de salarios mínimos en Guatemala está determinado entre otros, por los siguientes instrumentos: Convenio Internacional del Trabajo número 26, relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos, celebrado en Ginebra el 30 de mayo de 1928, ratificado por Guatemala, el 4 de mayo de 1961, el cual se refiere a la obligación de los Estados a establecer o mantener métodos que permitan la fijación de tasas mínimas de salarios de los trabajadores empleados en las industrias en las que no exista un régimen eficaz para la fijación de salarios.

El Convenio Internacional del Trabajo número 99, relativo a los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, celebrado en Ginebra el 6 de junio de 1951, ratificado por Guatemala el 4 de agosto de 1961, se refiere a la obligación de los Estados miembros a establecer o conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas. Entre las características de este convenio resaltan: a) La determinación de las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las que serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores; b) La permisibilidad del pago parcial del salario mínimo en especie en los casos en que esta forma de pago sea deseable o de uso corriente; c) Medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y de su familia y redunden en beneficios para los mismos, y para que el valor atribuido a dichas prestaciones sea justo y razonable; d) Libertad para la determinación de los

métodos de fijación de los salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, a reserva de una detenida consulta preliminar con las organizaciones de empleadores y de trabajadores más representativas. Así mismo, plantea que los empleadores y trabajadores interesados deberán participar en la aplicación de los métodos para la fijación de salarios mínimos, ser consultados o tener derecho a ser oídos en condiciones de una absoluta igualdad; e) Obligatoriedad de las tasas mínimas de salarios para los empleadores y trabajadores y no podrán ser reducidas; f) Posibilidad de reducción de las tasas fijadas a fin de evitar la disminución de las posibilidades de empleo de trabajadores discapacitados; g) Derecho judicial a cobrar el importe de cantidades que se les adeuden por recibo de salarios inferiores a las tasas mínimas; y, h) Obligatoriedad de informar anualmente las modalidades de aplicación de estos métodos y sus resultados.

Debemos mencionar también el Convenio Internacional del Trabajo número 131 relativo a la fijación de salarios mínimos, referido especialmente a los países en vías de desarrollo; celebrado en Ginebra el 3 de junio de 1970, ratificado por Guatemala el 14 de junio de 1988, el cual obliga al establecimiento de un sistema de salarios mínimos a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema mediante la determinación del ámbito de aplicación de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de exhaustiva consulta. Entre sus características principales están: a) La fuerza de ley, irreductibilidad y sanciones penales o de otra naturaleza a quienes lo infrinjan; b) Respeto pleno a la libertad de negociación colectiva, el establecimiento de elementos para la determinación del nivel de salarios mínimos tales como las necesidades de los trabajadores y sus familias habida cuenta del nivel general de salarios del país, del costo de vida de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida de otros grupos sociales, así como de los factores económicos como los requerimientos de desarrollo económico, niveles de productividad y conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo; c) Establecimiento de mecanismos que hagan posible fijar y ajustar periódicamente los salarios mínimos basados en una consulta exhaustiva con las organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores en igualdad de condiciones de negociación y con el concurso de personas de reconocida competencia para representar los intereses generales del país nombrados previa consulta exhaustiva;

d) Adopción de medidas como la adecuada inspección y otras medidas necesarias para asegurar su aplicación efectiva.

En el régimen jurídico nacional, podemos señalar que la Constitución Política de la República de Guatemala, capítulo II, sección octava, Artículos 101 y 102; el Código de Trabajo, Decreto 1441 del Congreso de la República; las Reformas al Código de Trabajo, Decreto 64-92 del Congreso de la República; el Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 880 del 20 de septiembre de 1965; el Reglamento de la Oficina Administrativa del Salario, Acuerdo Gubernativo 881 del 20 de septiembre de 1965; el Reglamento de la Comisión Nacional del Salario y Comisiones Paritarias de Salarios Mínimos, Acuerdo Gubernativo 1319 del 9 de abril de 1968.

4.3. Análisis de la situación del trabajador campesino en Guatemala con relación al salario.

Durante prácticamente toda la historia reciente de Guatemala, se ha mantenido una política de congelamiento de salarios nominales tanto en el área urbana como en el área rural. Esta política se ve exacerbada por los acontecimientos inflacionarios iniciados en 1973 y con repuntes recurrentes hasta la fecha, particularmente a partir de la década de los años ochenta en los que es más marcada la puesta en marcha del paradigma neoliberal, y sin que el Estado guatemalteco asuma acciones que detengan el deterioro de las condiciones de vida de los guatemaltecos y menos aún que tiendan a mejorar dichas condiciones. Por su parte, derivado del ambiente autoritario, represivo y de exclusión que ha prevalecido en el país, muchos sectores se han mantenido al margen del proceso de toma de decisiones en temas trascendentes y de interés para ellos, tales como el de la negociación y diseño de la política de salarios mínimos.

La Coordinadora Nacional de Organizaciones Campesinas, CNOC, realizó el II Congreso Nacional Campesino en julio de 1998, para lo cual llevó a cabo tres actividades pre-congresiles en las regiones: Norte, Sur y Occidente en mayo y junio de 1998. El objetivo estratégico del Congreso se basó en “el convencimiento de que el tratamiento y búsqueda de soluciones a la compleja situación agraria en Guatemala requiere de un esfuerzo de carácter nacional ampliamente participativo

que permita transitar por un proceso que eleve verdaderamente los niveles de vida de la población. Particularmente, en el contexto de los acuerdos de paz. En ese contexto, desde la realización de los pre-congresos se estableció que: “el salario mínimo no se cumple y los terratenientes contratan por temporadas para no pagar prestaciones y ejercen presiones para que la gente no se organice, en las fincas cañeras y cafetaleras todavía pagan Q.8.00 y discriminan a las mujeres.” Por su parte, se identificó la dificultad de organización en las fincas por despidos, falta de voluntad organizativa e inestabilidad laboral, así como por despidos, amenazas, persecución y hostigamiento hacia los líderes laborales.

En Guatemala, existe en el derecho constitucional y laboral la libre elección del trabajo y a condiciones económicas satisfactorias que garanticen al trabajador y a su familia una existencia digna y corresponde al Ministerio de Trabajo y Previsión Social, la fijación y aplicación del salario mínimo. Legalmente, el salario mínimo se debe fijar periódicamente atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y a las posibilidades patronales en cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola. Las políticas de salario mínimo generalmente tienen un impacto positivo en la reducción de la pobreza cuando actúan complementariamente con otras políticas, lo cual se explica porque: a) Existe un gran número de asalariados pobres y el aumento del salario mínimo contribuirá a elevar el número de personas por encima de la línea de pobreza; y, b) El aumento del salario mínimo real repercute indirectamente sobre el ingreso del alto porcentaje de trabajadores informales e incrementa la demanda de bienes y servicios generados por este sector.

Pasando al análisis de la situación socioeconómica del trabajador campesino en Guatemala, podemos verificar una gran deficiencia en cuanto a la satisfacción de las necesidades básicas por cuanto que no existe consistencia entre sus ingresos con sus necesidades. No obstante, la agricultura constituye la base económica de Guatemala, puesto que dicha actividad genera los mayores ingresos económicos. Esta riqueza generada por la agricultura, no es disfrutada en forma justa, de tal forma que el trabajador agrícola constituye el sector laboral peor remunerado en el ámbito nacional. Inclusive la propia legislación de trabajo contribuye a que se de este tipo de injusticia social, la cual es generada por hechos históricos originados desde hace

más de 500 años cuando se da la conquista de los pueblos precolombinos, y se toma como fuerza de trabajo a los indígenas sometidos al dominio de los conquistadores, prácticamente en calidad de esclavos.

El trabajo agrícola y ganadero constituye la fuente de producción alimenticia para la nación y para el extranjero, sin embargo, paradójicamente es el sector más golpeado por el hambre y la desnutrición, así como a la falta de servicios básicos como salud, educación, seguridad, y acceso a tecnología. Agreguemos a esto, la circunstancia de que los trabajadores del área rural tienen mayores gastos por razón de la distancia, por cuanto que los puntos comerciales, educativos, sociales, de salud y administrativos se localizan a largas distancias de sus lugares de residencia, por lo que para tener acceso a ellos deben tener mayor inversión de tiempo y dinero.

El trabajador agrícola no solo vende su fuerza física al patrono, pues la naturaleza de su trabajo lo requieren de conocimientos técnicos que en forma empírica la mayoría de éstos ha obtenido de generación en generación, lo cual hace más eficiente su labor.

4.4. Violación al principio de igualdad, en la fijación de salarios mínimos para el trabajador agrícola.

En el capítulo primero del presente trabajo hemos desarrollado lo referente al principio de igualdad aplicado al derecho del trabajo. Así también, tal y como hemos verificado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el trabajo agrícola es objeto de discriminación en lo que a salarios mínimos se refiere, siendo uno de los dos sectores económicos más importantes para el sistema de fijación de salarios mínimos, conjuntamente con el trabajo no agrícola. Durante los últimos años, los Acuerdos Gubernativos que han fijado periódicamente el salario mínimo para las dos actividades económicas en mención, lo han hecho en forma desigual, tal y como podemos observar en la última fijación de salarios mínimos que hace el Acuerdo Gubernativo número 765-2003, que establece un salario mínimo para la actividad agrícola de Q.38.60 y un salario mínimo para actividades no agrícolas de Q.39.67 por una jornada diaria ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo.

Esta disparidad para la fijación de salarios mínimos ha sido precisamente el objeto principal de estudio del presente trabajo de investigación, por cuanto que no se apega al principio constitucional de igualdad contenido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República, puesto que se designa al campesino un salario mínimo inferior en comparación con los otros sectores de trabajo. Esta desigualdad no tiene ningún fundamento más que la discriminación y explotación a que han sido sometidos los campesinos desde tiempos de la colonia.

4.5. Necesidad de equiparar los salarios mínimos del trabajo agrícola y el trabajo no agrícola.

Ante la desigualdad que ha sido comprobada en el desarrollo del presente trabajo de investigación, es necesario plantear propuestas para lograr erradicar el problema en mención. De tal forma que en primer lugar, las organizaciones campesinas deben exigir ante las instancias gubernamentales, especialmente las autoridades de trabajo y previsión social, la equiparación de salarios del sector agrícola con el sector no agrícola.

La comisión nacional del salario mínimo, que funciona adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social y constituye un organismo técnico y consultivo de las comisiones paritarias, encargada de asesorar a dicho ministerio en la política general del salario, debe plantear la necesidad de unificar en la siguiente fijación de salarios mínimos, los sectores económicos de las denominadas actividades agrícolas y las actividades no agrícolas. Dicha propuesta debe llegar al organismo ejecutivo, por conducto del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, quién por Acuerdo Gubernativo tienen la potestad de lograr tal unificación con el objeto de no incurrir en violación al principio de igualdad constitucional en materia de salarios mínimos.

CONCLUSIONES:

1. No hay nada más injusto que el distinguir y clasificar los derechos o los beneficios otorgados a los trabajadores en función de la naturaleza de su oficio o de su trabajo. Tal circunstancia se constituye en una violación al principio de igualdad, establecido en el Artículo 4 de la Constitución Política de la República.
2. El trabajador campesino se constituye como pilar de la economía nacional, quienes por su fuerza de trabajo, su aporte físico e intelectual a la actividad agrícola de la nación, logran engrandecer el desarrollo económico de Guatemala. No obstante su situación económica y social deja mucho que desear, puesto que constituye la clase trabajadora con más pobreza, quienes se encuentran sometidos a situaciones de explotación y malos tratos por parte de los empleadores.
3. El Acuerdo Gubernativo número 765-2003, establece un salario mínimo para la actividad agrícola de Q.38.70 y un salario mínimo para actividades no agrícolas de Q.39.77 por una jornada diaria ordinaria de trabajo o por una tarea diaria de trabajo. Esta fijación de salarios mínimos no se apega a la realidad inflacionaria que se da en nuestro país, puesto que no llegan a cubrirse las necesidades básicas de los guatemaltecos.
4. La distinción que hace el sistema de fijación de salarios mínimos entre “salarios mínimos para trabajadores agrícolas”, y “salarios mínimos para trabajadores no agrícolas”, colocando a éstos últimos en una situación más favorable que los primeros, es una clara violación al principio de igualdad dentro del derecho del trabajo.

RECOMENDACIONES

1. El gobierno de Guatemala, a través de los Ministerios de Agricultura, Ganadería y Alimentación, así como el de Trabajo y Previsión Social, debe efectuar un riguroso análisis de la situación laboral y agrícola guatemalteca para no incurrir en ningún tipo de discriminación en contra ningún sector de la población trabajadora del país.
2. Las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales que trabajan dentro del ámbito agrario de nuestro país, deben planificar, organizar, coordinar, ejecutar y evaluar proyectos de beneficio al campesino guatemalteco con el objeto de elevar el nivel de vida de los mismos, así como lograr la dignificación de dicha labor.
3. Es necesario que la Comisión Nacional del Salario, evalúe la necesidad de aumentar los salarios mínimos de acuerdo con la realidad inflacionaria de nuestro país, a manera de evitar deficiencias en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores de todos los sectores productivos.
4. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través de la Comisión Nacional del Salario Mínimo, debe efectuar para la próxima fijación de salarios mínimos, la equiparación de salario para el trabajador agrícola con el salario del trabajador no agrícola, a manera de darle cumplimiento al principio de igualdad, aplicado al derecho del trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- CABANELLAS, Guillermo, **Diccionario de derecho usual**. Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1974.
- CABANELLAS, Guillermo, **Tratado de derecho laboral**. Argentina: 6ta. ed.; Ed. El Gráfico Impresiones, 1969.
- DÁVALOS, José, **Derecho del trabajo I**. México: 3ra. ed.; Ed. Porrúa, S.A., 1970.
- DE BUEN, Nestor, **Derecho del trabajo**. México: 4ta. ed.; Ed. Porrúa, S.A. 1977.
- DE CASTRO Y BRAVO, Federico, **Compendio de derecho civil**. España: 3ra. Ed.; Ed. González, 1964.
- DE LA CUEVA, Mario, **El nuevo derecho mexicano del trabajo**. México: 3ra. ed.; Ed. Porrúa. S.A. 1977.
- DEVEALI, Mario, **Tratado de derecho de trabajo**. Argentina: 2da. ed.; Ed. El Ateneo, 1972.
- Diccionario enciclopédico ilustrado de la lengua española**. España: Ed. Ramón Sopena, S.A. 1995.
- FERNÁNDEZ MOLINA, Mario, **Derecho laboral guatemalteco**. Guatemala: Ed. Oscar De León Palacios, 1996.
- Fundación Tomas Moro, **Diccionario jurídico espasa**. España: Ed. Espasa Calpe, S.A. (s.f.)
- GUERRERO FIGUEROA, Guillermo, **Introducción al derecho de trabajo**. Colombia: 3ra. ed.; Ed. Temis, 1980.
- OSSORIO, Manuel, **Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales**. Argentina: 4ta. ed.; Argentina: Ed. Heliasta. S.R.L. 1981.
- RAMOS, José María, **Derecho del trabajo guatemalteco**. Guatemala: Ed. Librería Universitaria, 1985.

RIVERO LAMAS, Juan, **La novación del contrato individual del trabajo**. España: 2da. ed.; Ed. Bosch, 1963.

Legislación:

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

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

Convenio 095 de la OIT. **Convenio sobre la Protección al Salario**. Ginebra, 1952.

Convenio 131 de la OIT. **Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos**. Ginebra, 1972.

Acuerdo Gubernativo No. 765-2003. del Ministerio de Trabajo y Previsión Social.